

**PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTÉRIEL
DU 30 JUIN 2015**

M. Christopher Miles ouvre la séance et souhaite la bienvenue à tous les membres du CHSCT ministériel. Il procède à la vérification du quorum :

Au titre de l'administration :

- M. Christopher Miles, président de l'instance
- Mme Claire Chérie
- Mme Madeleine Anglard, secrétaire administrative de l'instance

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

- M. Roland Breton

Au titre des représentants du personnel :

CGT-CULTURE :

- Mme Valérie Renault, présidente de l'instance
- Mme Roxane Sirven
- Mme Emmanuelle Parent
- Mme Sophie Méreau
- Mme Élisabeth Mayeur
- M. Cérile Faucheux
- M. Pierre-Yves Chiron

CFDT-CULTURE :

- Mme Catherine Gourdain
- M. Arnaud Gibon

SUD-CULTURE (1 siège) :

- M. Cédric Roms

SNAC/FSU (1 siège) :

- Mme Nelly Le Meur
- M. Frédéric Maguet

Participe à la séance de droit : le docteur Odette Tencer.

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

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

Mmes Sylvie Clément-Cuzin, Sylvie Pisani, Isabelle Gadrey et Béatrice Bourquin, ainsi que MM. Xavier Roy, Pascal Dal Pont, Alexis Manouvrier, Christian Brossard et Philippe Bélaval.

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

Au titre de la CFDT-CULTURE : Mme Cécilia Rapine et M. Hervé Degand

Au titre de la CGT-CULTURE : Mme Sylvie Lagarde et MM. Dominique Morize, Dominique Fernandez et Laurent Berjot

Le quorum est atteint.

Mme Valérie Renault annonce que l'adoption du procès-verbal du 19 novembre 2014 est retirée de l'ordre du jour, compte tenu des nombreuses modifications devant encore être apportées au document.

M. Christopher Miles inscrira ce point à l'ordre du jour du prochain CHSCT ministériel.

M. Frédéric Maguet signale que les locaux de la rue de Richelieu vont être prochainement exposés à des températures avoisinant les 40 °C, compte tenu de la canicule à venir. Il regrette, à ce titre, que les préconisations votées l'an dernier par le CHSCT ministériel au sujet de la rue de Richelieu n'aient pas été suivies d'effets, hormis l'installation de fontaines à eau à chaque étage du bâtiment. De fait, faute de mesures, les organisations syndicales – en particulier la CFDT et la FSU qui occupent le 6^e étage – vont devoir travailler dans des conditions impossibles.

M. Christopher Miles assure que des mesures de prévention de la canicule ont été adoptées par l'administration ; ces mesures pourront être évoquées à l'arrivée de Mme Gadrey.

Point n°1 : Procès-verbal du 19 novembre 2014 (pour information)

Ce point est reporté au prochain CHSCT ministériel.

Point n°2 : Grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel et bilan du mandat précédent (pour information)

Médecine de prévention

M. Roland Breton rappelle que la cartographie de la médecine de prévention a été présentée au CHSCT ministériel du 14 avril dernier. Depuis, il a été convenu de confier une étude de faisabilité de recrutement de médecins de prévention sur l'ensemble du territoire à un stagiaire qui intégrera la prochaine promotion de l'IRA. Un courrier a également été envoyé à la DGAFP pour présenter le travail accompli dans la couverture du ministère par la médecine de prévention, étant entendu que la DGAFP a identifié au titre des bonnes pratiques la diversité des moyens utilisés par le ministère pour couvrir son territoire et ses agents.

Prévention des risques psychosociaux

M. Roland Breton note que le dossier remis aux membres du CHSCT ministériel inclut la déclinaison de l'accord-cadre ministériel sur les risques psychosociaux, avec les précisions apportées par la DGAFP sur le mode de calcul des indicateurs. Ce document sera adressé à l'ensemble des acteurs du périmètre ministériel.

Mme Valérie Renault souhaite savoir quand sera signée la déclinaison de l'accord-cadre ministériel sur les risques psychosociaux, qui n'est ni datée ni signée, et quand sera-t-elle envoyée aux services.

Selon **M. Roland Breton**, la déclinaison de l'accord-cadre ministériel sera signée à l'issue de ce CHSCT ministériel et expédiée dans la foulée aux différents services.

Recensement des tentatives de suicide et des suicides

M. Roland Breton n'a eu connaissance d'aucune tentative de suicide ni d'aucun suicide depuis le dernier CHSCT ministériel. Le recensement des licenciements pour inaptitude a été suivi jusqu'au dernier moment, avec une situation identifiée au Centre des musées nationaux en janvier 2015.

Mme Sophie Méreau signale que le CHSCT ministériel ne demande pas un simple bilan comptable des tentatives de suicides et suicides commis par les agents du ministère, mais un suivi qualitatif des démarches entreprises par l'administration suite à ces signalements.

M. Christopher Miles a déjà donné son aval à la présentation des mesures de prévention et d'accompagnement prises par l'administration. Cela dit, en l'absence de tentatives de suicide ou de suicides depuis le dernier CHSCT ministériel, aucune mesure n'est à présenter ce jour.

Mme Sophie Méreau souligne que les tentatives de suicide et les suicides ont été plus nombreux au cours du seul premier trimestre 2015 qu'au cours de l'ensemble de l'année 2014. Qu'il y ait ou non de nouvelles situations, il serait pertinent d'établir le bilan des suites données aux cas recensés cette année.

M. Christopher Miles propose que ce bilan soit réalisé à l'occasion du prochain CHSCT ministériel.

Mme Valérie Renault observe qu'aucune enquête n'a encore été menée sur les suicides survenus à l'INRAP.

M. Christopher Miles rappelle que l'organisation de la médecine de prévention à l'INRAP pose un certain nombre de difficultés.

Mme Valérie Renault s'étonne qu'un seul licenciement pour inaptitude ait été recensé, étant entendu que de nombreuses inaptitudes à tout poste et à toute fonction – conduisant de fait à des licenciements – sont passées en commission de réforme.

M. Christopher Miles fait remarquer que les élus disposent d'un document présentant l'ensemble des dossiers passés en commission de réforme de l'administration centrale.

Agents de prévention

M. Roland Breton rappelle que la cartographie des agents de prévention a été présentée au CHSCT ministériel du 14 avril dernier. Cette cartographie sera enrichie, pour sa prochaine présentation, des effectifs de chacune des structures au sein desquelles ils exercent.

M. Christopher Miles propose de suspendre le point n°2 et de le reprendre à la suite de l'examen du point n°3, ce changement ayant été validé avec la secrétaire de l'instance.

Point n°3 : Présentation du rapport relatif à la mission de suivi de l'IGAC pour mesurer les suites du rapport de l'IGAC au CMN (pour information)

M. Xavier Roy indique que cette présentation est la seconde étape du suivi du plan d'actions prescrit au Centre des musées nationaux par le ministère en octobre 2011, après un premier rapport de l'IGAC remis en mars 2012. Il convient d'ores et déjà de noter que le changement de présidence intervenu à la mi-2012 a privé le plan d'actions de ce qui relevait directement du management de la précédente présidence du CMN, sans toutefois remettre en cause la pertinence de l'essentiel des prescriptions exprimées à l'époque.

Méthode de travail

La mission de l'IGAC a repris les recommandations et actions demandées pour voir si elles avaient été suivies d'effets et évaluer leurs éventuels résultats. Elle a ainsi rencontré le président, la directrice générale, les six directeurs et directrices ainsi que l'agent comptable du CMN. Elle a également pu s'entretenir avec quatre administrateurs de monuments et dix-neuf agents ou cadres de l'établissement, parmi lesquels le médecin de prévention et des agents de prévention.

Parallèlement à ces entretiens, l'IGAC a conduit une enquête auprès des administrateurs de monuments, dont les résultats seront présentés ce jour.

La mission de l'IGAC a par ailleurs reçu vingt-huit témoignages écrits d'agents du CMN, dont dix-sept émanant du siège et onze provenant des monuments. Parmi ces témoignages, vingt-et-un font part de difficultés personnelles, confinant à des blocages pour treize d'entre eux ; les sept autres témoignages reçus présentent un caractère plus collectif et rendent compte d'une appréciation plus générale sur la situation du CMN. Certains témoignages proviennent de quatre anciens cadres de direction de l'établissement, tandis que d'autres émanent de son ancienne direction scientifique.

Comme le prévoit le décret relatif à l'IGAC, le rapport de mission sur le CMN a été soumis à une procédure contradictoire et envoyé au président de l'établissement, dont la réponse est retranscrite dans le document communiqué aux élus.

Première partie du rapport : gouvernance et management

Mme Sylvie Clément-Cuzin confirme qu'un certain nombre de questions liées à la gouvernance et au management du CMN avaient perdu de leur acuité avec le changement de présidence de la mi-2012. D'autres ont toutefois pu être résolues grâce à l'action de la nouvelle présidence. C'est notamment le cas du fonctionnement normal des instances de dialogue social, qui a été rétabli à partir de septembre 2012 avec 47 réunions de CHSCT sur les exercices 2013/2014. L'adoption de 25 projets sur les 30 présentés en CHSCT en 2014 témoigne aussi d'un retour à un fonctionnement normal des instances de dialogue social.

La répartition des fonctions entre le président, le directeur général et les directions du siège a également été clarifiée. Les méthodes de travail mises en place favorisent la transversalité entre les directions, les monuments et administrateurs sont davantage placés au cœur de l'action du CMN et la communication interne – essentiellement numérique – s'est accrue.

A côté de ces points positifs, d'autres sujets font l'objet d'un avis plus mitigé. La réorganisation du siège achevée au début de l'exercice 2014 ne semble ainsi pas susciter l'adhésion générale ; elle a même pu provoquer, révéler ou ne pas faire disparaître des situations de mal-être au travail, avec un certain nombre d'agents demeurant fragilisés. L'un des éléments les plus sensibles de la réorganisation est la division des services de l'ancienne direction scientifique, cet éclatement ayant été ressenti par certains comme une régression en matière d'attention au développement de la connaissance et aux collections du patrimoine mobilier. En parallèle, l'important renouvellement de l'encadrement supérieur a pu nourrir chez certains un sentiment diffus d'instabilité.

Par ailleurs, malgré le retour à un fonctionnement normal des instances de dialogue social, le climat social n'est toujours pas apaisé, comme en témoigne la convergence de vue des deux principaux syndicats sur les difficultés à instaurer une coopération confiante avec la direction.

Des efforts restent également à faire pour améliorer la relation entre le siège et les administrateurs. Les réponses au questionnaire adressé aux administrateurs se répartissent de manière assez équitable entre celles qui relèvent une réelle amélioration depuis l'arrivée de la nouvelle direction et celles marquant une appréciation plus critique. De nombreux chantiers ont donc été ouverts pour tenter d'améliorer la situation, avec l'élaboration de projets de monuments, la révision des organigrammes, règlements intérieurs et règlements de visite et une réflexion sur le métier d'administrateur.

Enfin, la mission constate que l'effort de formation au CMN n'a jusqu'ici pas été à la hauteur des enjeux, notamment sur le sujet des risques psychosociaux.

Deuxième partie du rapport : politiques et acteurs de la prévention

D'après **M. Xavier Roy**, le plan d'actions rédigé en octobre 2011 peut être considéré comme ayant été en grande partie appliqué, même si ce plan n'a été évoqué qu'une seule fois dans les instances de dialogue social du CMN (à la fin de l'année 2012), avec un passage en revue des mesures demandées et des engagements de la direction. Si le plan d'actions n'a par la suite pas été suivi dans sa globalité, chacun de ses items a pu être suivi au coup par coup selon l'agenda du dialogue social de l'établissement.

L'un des premiers points du plan d'actions concernait l'achèvement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en tant que fondement d'une politique de prévention bien menée. Il apparaît que ce travail de fond n'a vraiment été relancé qu'en 2015, probablement du fait de la réorganisation des services du siège menée dans l'intervalle.

Le deuxième sujet n'ayant pas été traité de manière satisfaisante du point de vue de la mission de l'IGAC est le travail de réflexion sur les indicateurs de suivi des risques psychosociaux, sachant que l'établissement et les représentants du personnel étaient censés se mettre d'accord sur les indicateurs à retenir. Si un travail interministériel sur la définition des indicateurs a pu être réalisé entre 2012 et 2015, il est regrettable que le CMN n'ait pu lui-même progresser sur ce terrain.

L'on note aussi que l'étude des conditions de travail dans les locaux de l'immeuble Domino, qui était inscrite au plan d'actions, n'a pas tant servi à dresser le bilan des conditions de travail des personnels concernés qu'à critiquer la répartition des services du siège entre deux sites, sujet sur lequel la direction d'établissement devrait prochainement se pencher.

Conformément au nouveau décret, la place des assistants de prévention a été confortée, leur temps de travail a été fixé et leur cadre d'action a été précisé. Les agents de prévention rencontrés par la mission de l'IGAC donnent en effet l'impression de bien maîtriser leur rôle, ce qui témoigne de l'efficacité du cadrage proposé. De la même manière, le positionnement de l'inspecteur en santé et sécurité au travail a été sécurisé, avec un rattachement à la direction générale. Il reste désormais à savoir si le CMN pourrait, à l'instar des autres établissements du ministère de la Culture et de la Communication, demander le rattachement de l'inspecteur en santé et sécurité au travail à l'équipe ministérielle.

Pour ce qui est de la médecine de prévention, la situation anormale qui perdurait au sein du CMN a été résolue par le recrutement d'un médecin suite à l'arrivée du nouveau président. Ce médecin assure une présence conforme aux attendus de ses missions et exerce dans des conditions de travail satisfaisantes.

Des avancées ont par ailleurs été obtenues dans le domaine du soutien social et psychologique, avec la désignation d'une personne en charge de ce domaine au sein de la mission de dialogue social, qui joue désormais un rôle reconnu et apprécié par tous. Il conviendra néanmoins de juger son action à long terme, étant entendu que dispositif de soutien psychologique mis en place en 2012 n'avait finalement pas donné satisfaction.

La concertation sur la méthodologie de suivi des difficultés rencontrées au sein des monuments est quant à elle jugée insuffisante par les représentants du personnel du CMN, notamment en ce qui concerne la recherche de solutions par la direction d'établissement.

Enfin, la proposition du rapport de mission de 2012 visant à instaurer une fonction d'inspection au sein du CMN demeure d'actualité, dans la mesure où un inspecteur chargé de suivre les difficultés des monuments serait sans doute à même d'intervenir plus rapidement que la direction des ressources humaines et la direction générale auprès des différents monuments.

Questions/remarques

Mme Sophie Méreau remercie les inspecteurs pour leur travail de restitution sur le suivi des préconisations du premier rapport de l'IGAC au CMN. Elle donne ensuite lecture de la position de la CGT-Culture :

« Ce rapport fait suite à la mise en place d'un plan d'actions de lutte contre la souffrance au travail, notamment en termes de management et de dialogue social. Tout ceci faisant suite à un changement de gouvernance lié à de graves problèmes de souffrance au travail, la lettre de mission du président Philippe Béval devant mettre fin aux cas de souffrance au travail.

La lecture de ce rapport montre des points de convergence. D'autres laissent pour le moins sceptique.

Le changement de gouvernance a eu lieu en juillet 2012, faisant suite à de nombreuses alertes qui n'ont trouvé que peu d'écho entre 2008 et 2012. Si certains choix et fonctionnements de l'ancienne gouvernance sont dénoncés dans ce rapport et par la nouvelle direction, il est regrettable que la tutelle de l'époque n'ait pas su entendre les organisations syndicales. Serions-nous dans un bis repetita ? Tirons-en de part et d'autre les leçons.

La mise en œuvre d'une médecine de prévention est un point positif, en effet. Cela répond à une forte attente des personnels, de leurs représentants, voire même du ministère, puisque la médecine de prévention ministérielle était fortement sollicitée par les agents du CMN. Cela, pour autant, ne répond qu'à une obligation légale de l'employeur, qui n'y répondait pas depuis dix ans.

La restauration du dialogue social via les instances, qui se tiennent aujourd'hui de manière régulière : nous retrouvons là, en fait, un fonctionnement normal et réglementaire. Il n'y a malheureusement pas de quoi pavoiser. Attention par ailleurs aux faux-semblants : quantité n'est pas gage de qualité. C'est par ailleurs ce genre d'arguments – la tenue régulière des instances et le peu de prise en compte de la parole des organisations syndicales – qui avait amené au boycott, les organisations syndicales n'ayant pas voulu être la caution de la politique menée alors.

La répartition des rôles entre le président et la direction générale a en effet été mieux définie. Il subsiste néanmoins des problèmes d'arbitrage.

Les CHSCT sont mieux structurés, certes, mais avec de gros problèmes rencontrés durant les trois années passées. Pendant deux mois, les représentants du personnel ont dû se battre pour la prise en charge de billets de transport. Deux mois de clivage inutile. Blocages aussi de la tenue des CHSCT en régions, qui ont été également facteurs de dégradation du dialogue social. L'augmentation de la tenue réglementaire des instances (on est passé de deux CHSCT tenus par an à trois) n'a pas été prise en compte dans les moyens humains et a donc été facteur de difficultés rencontrées de part et d'autre dans la tenue de ces instances.

Nous serions en effet favorables au rattachement de l'ISST à l'IGAC, qui est pour nous un facteur d'indépendance. Néanmoins, nous prenons acte que cela demande un temps plein pour cet établissement gérant 96 monuments.

La remise en place d'une inspection interne semble aussi indispensable.

Le lettre de mission du président demandait la fin de situations de souffrance, et notamment étaient pointés différents monuments qui rencontraient de graves problèmes. On a pu voir que le domaine national de Saint-Cloud et la situation de Carnac se sont améliorés. Néanmoins, pour le château d'Angers, rien n'a été fait si ce n'est un diagnostic. Pour Carcassonne, les choses sont aujourd'hui en cours, mais seulement après trois ans de mandat. Pour le château de Rambouillet, c'est le statu quo après le départ de nombreux agents.

Concernant la nouvelle réorganisation, elle nous a semblé et nous semble toujours prématurée, non souhaitée et non souhaitable, ayant géré de nouvelles situations de souffrance au travail. Les attentes des personnels étaient davantage liées à des aménagements fonctionnels plutôt que structurels ; à mettre du lien/du liant entre les directions, et non pas des modifications en profondeur comme cela a été fait.

A peine sortis d'une réorganisation mal vécue et se mettant difficilement en place, les agents ont dû subir une nouvelle réorganisation. Les agents ont ainsi ressenti une remise en cause de leur travail et de leurs missions, dans différentes directions : direction scientifique mais aussi dans différentes missions comme les visites conférences, la communication, etc.

Ce chantier était loin d'être prioritaire, contrairement aux monuments déjà cités. Contrairement également à d'autres chantiers qui auraient dû être tout de suite lancés, comme la mise en place des DUERP, des règlements intérieurs et de visite qui créent de fortes difficultés pour les personnels au quotidien ; de résoudre des situations en cours ; de lancer des perspectives et une vision d'établissement pour les agents qui manquent ; et ne pas créer surtout de nouvelles situations de souffrance.

Par ailleurs, l'une des grosses inquiétudes des agents et source de dysfonctionnements est aussi la mise en place de deux sièges. La réorganisation n'a malheureusement pas aidé à mieux faire travailler les agents ensemble.

S'il est mentionné dans le rapport que les agents étaient pressés de voir la mise en place de cette réorganisation, ce n'est pas tant pour ce qu'elle portait que par un sentiment de lassitude et par un manque de perspective et de vision de la nouvelle direction. Quant à la vision participative de cette réorganisation, ça laisse dubitatif. Entre des réunions de travail autoritaires ou sans orientation, les différentes réunions de travail étaient à géométrie variable en fonction de qui les menait, entre ambitions affichées de certains et peur des lendemains pour d'autres.

Par ailleurs, une réorganisation non affichée et plus tardive a eu lieu à la DRH, impactant les équipes.

Si certains agents se sont vus proposer de nouveaux postes suite à la réorganisation, certains postes pour eux étaient inacceptables, soit pour des raisons géographiques, soit en termes de missions et de profils de postes. Par ailleurs, certains agents se sont vus proposer puis refuser des postes. Un management pour le moins déstabilisant. Voici donc la qualité aussi de ce dialogue social.

Le rapport fait mention d'un turnover des cadres. C'est, pour nous, un indicateur de dysfonctionnement. Un rapport précédent concernant la gouvernance précédente montrait à quel point c'était déstabilisant pour les équipes, qu'il y avait une perte de la mémoire institutionnelle et collective. On se retrouve dans le même cas de figure. Seulement deux directeurs sont en place depuis 2012. Sur les chefs de département, c'est aussi un changement de l'ordre de 44 %. C'est déstabilisant pour les équipes, sans compter les personnes qui sont impactées directement.

Enfin, la disparition de la direction scientifique pour nous est un tournant historique, un retour en arrière, une grosse erreur politique. Les contenus scientifiques, tant pour les parcours de visite que les éditions, sont au cœur des missions de l'établissement et mériteraient d'être mieux portés par une ambition volontariste. Sur ce qui est mentionné en termes de changement de statut, la réflexion doit être lancée au plus vite.

Concernant l'occupation de terrain...La CGT occuperait un terrain via des courriers à droite et à gauche tous azimuts. Pour nous, depuis 2008, il faut un regard, un retour de la tutelle est indispensable sur le Centre des monuments nationaux. Les excès d'hier dénoncés sont aujourd'hui reconnus de tous. La CGT veut être un syndicat responsable qui porte la parole des agents dans les instances représentatives. A vous de l'entendre. Si pour certains la CGT en fait trop (on parle d'un rapport de force créé dans les instances), les élections de décembre dernier montrent en tout cas la confiance que portent les agents aux revendications que porte la CGT, que soit auprès des instances ou que ce soit auprès d'eux. Pour nous, les indicateurs

que nous voyons sont les discussions que nous avons avec les agents et la confiance qu'ils nous portent. Nous espérons que vous saurez entendre le message qui vous a été porté dans cette instance, dans la représentativité portée aux organisations syndicales du Centre des monuments nationaux. »

M. Hervé Degand tient à rappeler que le CMN est un établissement particulièrement complexe de par sa nature et que l'articulation entre le siège et les monuments a toujours été au cœur des débats de l'établissement. Il s'agit d'un sujet délicat, qui ne saurait être résolu en quelques mois ; il conviendra donc de suivre les effets de la réorganisation engagée au profit des monuments.

Autrement, M. Hervé Degand note que des questions structurelles non liées à la gouvernance animent également les débats autour du CMN. C'est notamment le cas du cadre de gestion des agents contractuels de l'établissement, qui avait été adopté en 2012 sans vote des représentants du personnel – puisqu'ils boycottaient les instances – et qui montre un certain nombre de limites, en particulier sur les questions de GPEC et de mobilité ; la pyramide des âges vieillissante et la présence ancienne de nombreux agents au sein de l'établissement constituent ainsi de réels motifs de friction.

Il faut enfin souligner que les problèmes locaux d'Angers et de Carcassonne sont connus de longue date, avec des processus engagés depuis 2008 pour le site d'Angers. Depuis, les situations se sont considérablement dégradées et les problèmes n'ont pas été résolus. Il serait donc temps que les documents réglementaires indispensables au bon fonctionnement des monuments (DUERP, règlements intérieurs et de visite) soient enfin rédigés afin d'apporter plus de sérénité dans le fonctionnement des différentes structures.

Mme Elisabeth Mayeur souhaite réagir aux réponses apportées par la présidence du CMN sur des éléments essentiels du rapport de l'IGAC. D'abord, il convient de rappeler que les deux protocoles d'accord signés avec les organisations syndicales de l'établissement ne sont pas tant liés au rétablissement du dialogue social qu'aux mouvements de grève déclenchés sur les deux principaux monuments du CMN, à savoir l'Arc de triomphe et le Mont Saint-Michel. C'est bien sous la pression des agents que ces protocoles ont pu être signés, ce qui n'est évidemment pas un gage de bon dialogue social.

Sur un autre point, Mme Elisabeth Mayeur regrette que les groupes de travail sur les risques psychosociaux devant être montés au sein du CMN soient présentés comme une initiative de la DRH de l'établissement, dans la mesure où ces groupes de travail sont réclamés par la CGT-Culture depuis le début de l'année 2014.

Il est par ailleurs exagéré d'affirmer que les directeurs et chefs de département volontairement partis du CMN ont tous retrouvé des missions plus intéressantes ailleurs, puisque certains directeurs ont pu témoigner du contraire auprès des représentants du personnel.

De la même manière, le fait que seulement dix cas aient été remontés à la cellule d'alerte mise en place dans le cadre de la réorganisation pour aider les agents à trouver leur place ne signifie pas que le besoin n'était pas là, mais que peu d'agents ont fait confiance à cette cellule du fait de la présence, en son sein, de membres de la direction à la fois juges et parties. Quant aux dix cas remontés à cette cellule d'alerte, il est fort regrettable que la DRH du CMN les aient considérés comme des situations individuelles sans lien avec la réorganisation, alors qu'il s'agissait bien de cas directement liés aux évolutions en cours à l'époque.

Autrement, Mme Elisabeth Mayeur trouve dommageable que le protocole de CDIisation des vacataires signé avec les organisations syndicales ne s'applique pas aux vacataires permanents ayant des quotités horaires très faibles, étant entendu que la CGT considère que le protocole doit aussi s'appliquer à cette catégorie de personnels en précarité. Elle regrette aussi que les enveloppes de vacation n'aient pas été revalorisées suite à la titularisation des vacataires existants, puisque cela a eu pour effet de créer des situations de sous-effectif qui ont amené certains agents à revenir sur des congés ou des arrêts maladie ou à ouvrir seul des monuments.

Il est également erroné d'affirmer que les organisations syndicales du CMN refusent de recevoir des documents sous forme numérique. Si réticence il y a, c'est uniquement parce que certains agents ASM – parmi lesquels figurent certains élus – n'ont pas accès à un poste informatique et qu'il leur est impossible de visualiser des documents informatisés.

Mme Elisabeth Mayeur tient de surcroît à souligner que l'augmentation du budget de formation du CMN ne doit pas masquer la dimension encore trop modeste de ce budget par rapport à ceux déployés dans les autres établissements du ministère, qui sont parfois plus importants malgré des effectifs plus réduits.

Elle rappelle aussi que la mise en place d'une prestation de psychologue du travail n'est pas une demande des représentants du personnel mais une demande d'un représentant d'une organisation syndicale, à laquelle la CGT-Culture n'était pas favorable.

Enfin, Mme Elisabeth Mayeur apprécie de voir que la présidence du CMN soit désormais plus ouverte à la création d'un corps d'inspection au sein de l'établissement.

M. Dominique Fernandez déplore que la direction du CMN tende à minimiser la portée des témoignages reçus par la mission de l'IGAC en soulignant que seulement 49 témoignages ont été reçus sur un effectif de 1 400 agents. Dans la mesure où ces témoignages relatifs aux problèmes liés à la réorganisation proviennent essentiellement du siège, qui compte près de 300 agents, leur pertinence n'est certainement pas à remettre en cause ou à relativiser.

La réaction de la direction du CMN à la demande de l'IGAC de clarifier les responsabilités de l'établissement dans le domaine scientifique est également regrettable. En effet, la direction d'établissement met en avant le fait que cette question n'a qu'un lien très indirect avec les questions de climat social et de management qui sont l'objet de la lettre de mission. Or le sujet des compétences scientifiques à mettre en place pour que le CMN mène à bien ses missions a toujours été au cœur des discussions entre la direction, les représentants du personnel et les agents de l'établissement. D'ailleurs, si les responsabilités du CMN dans le domaine scientifique avaient été clarifiées en amont et si cet éclairage avait été apporté avant d'envisager une nouvelle organisation, l'on aurait évité bien des conflits et des situations de mal-être. Il n'est même pas exclu que la nouvelle organisation eut été mieux acceptée par les agents de l'établissement.

M. Xavier Roy confirme que l'organisation du dialogue social au CMN n'est pas chose aisée, en particulier du fait de la présence de comités en régions ; le Centre a même tenté d'organiser des réunions communes à Paris, qui n'ont toutefois pas donné satisfaction. L'important turnover des cadres – notamment au niveau des directeurs – est lui aussi révélateur des difficultés de l'établissement, même s'il s'est quelque peu atténué par rapport aux années antérieures. Il est en tout cas exagéré d'affirmer que tous les directeurs volontairement partis

du CMN l'ont quitté de gaieté de cœur. De manière plus générale, l'ambition de l'établissement pour 2015 devra bien être la régularisation de la situation des différents monuments, avec l'établissement de documents de fonctionnement (règlements intérieurs et de visite) en bonne et due forme.

M. Philippe Bélaval ne relève pas de désaccords particulièrement profonds entre les analyses de l'IGAC et celles de la direction du CMN, même si celle-ci a bien sûr la volonté de se rallier aux préconisations des inspecteurs.

S'il a bien quelques réserves par rapport à la création d'un poste d'inspection interne, le directeur du CMN se déclare prêt à faire des propositions en ce sens d'ici à la fin de l'année si tout le monde juge que cette action permettra d'améliorer la situation et de lever un certain nombre de malentendus.

M. Philippe Bélaval ne voit pas non plus d'inconvénients de principe au rattachement de l'inspecteur en santé et sécurité au travail au ministère, mais il est impératif que la personne soit à temps plein et disponible *ad nutum* pour être en mesure de se déplacer sur les monuments en cas d'urgence ou de difficultés ponctuelles. C'est en effet de cette manière que travaille aujourd'hui l'actuel ISST, et il ne serait pas raisonnable que son rattachement à l'IGAC se traduise par des indisponibilités et par un recul de la qualité de la prestation offerte aux agents du CMN.

Il convient par ailleurs de ne pas confondre l'affirmation de l'ambition scientifique du CMN et l'organisation de la structure. La réorganisation n'a aucunement diminué l'ambition scientifique de l'établissement, comme le montrent le succès de l'organisation de l'exposition patrimoniale sur Saint-Louis, l'engagement de chantiers de collection d'une ampleur sans pareil (gestion des collections et du remeublement de l'hôtel de la Marine, remeublement de Rambouillet), l'organisation de mises en valeur des collections de l'établissement, etc. Autant d'indices qui montrent que le CMN conserve son ambition scientifique, comme en témoigne aussi le remplacement à partir de juillet de la directrice de la conservation des monuments et des collections par un conservateur du patrimoine.

S'il est vrai qu'il n'existe plus de direction scientifique pour porter cette ambition, il faut se rappeler que les missions fondamentales que sont les parcours de visite et les éditions n'ont jamais été sous la responsabilité de la direction scientifique, qui n'avait pas le monopole de l'ambition scientifique du CMN. En tout état de cause, il appartient au ministère d'apprécier l'opportunité d'une modification des statuts de l'établissement visant à préciser les missions du CMN en la matière. Si un tel chantier était lancé, le président d'établissement demanderait la reconnaissance statutaire du conseil scientifique du CMN, qui n'a pour l'instant qu'une existence empirique.

M. Philippe Bélaval tient aussi à souligner que la liste des monuments en situation grave a été considérablement réduite par rapport à l'avant-2012, avec notamment la sortie des sites de Saint-Cloud et de Carnac. Sur Angers, l'enquête du CHSCT s'est certes heurtée des difficultés méthodologiques, mais des discussions sont en cours avec l'instance pour trouver des pistes de sortie. Il faut d'ailleurs rappeler que l'actuelle présidence du CMN a par deux fois écrit à la tutelle pour donner son aval au déploiement d'une mission de l'IGAC sur Angers au cas où le processus interne ne devait pas aboutir. Même si le recours à ce genre d'initiative semble aujourd'hui moins pertinent – des discussions internes sont en cours pour faire avancer la procédure du CHSCT et le prochain départ en retraite de l'administratrice permettra de

reposer la question du fonctionnement de l'établissement –, la présidence serait toujours prête à l'appuyer en cas de besoin. La situation de Carcassonne est quant à elle suivie de près du fait de sa récente dégradation, avec l'espoir de revenir rapidement vers des perspectives plus positives.

La présidence du CMN se montre également disposée à réactiver ou modifier la cellule d'alerte en cas de besoin, dans la mesure où il n'existe aucune situation individuelle que la présidence ne saurait être encline à examiner.

Enfin, il convient de rappeler que la réorganisation du siège était un préalable au lancement d'un certain nombre de chantiers de fond. Désormais, les bouchées doubles sont mises sur la rédaction des DUERP, dont environ trente exemplaires devraient être achevés d'ici à la fin de l'année (pour un objectif de 45 sur 2016). Une campagne de préparation et de passage dans les instances de représentation du personnel est également prévue pour les règlements intérieurs, les règlements de visite et les organigrammes des monuments, ce qui permettra d'apporter des clarifications dans le management de l'établissement. Ainsi, la rédaction de ces documents sera bien l'une des priorités des trois ans à venir.

Mme Valérie Renault voudrait que le rapport de l'IGAC soit communiqué au personnel, de manière à montrer aux agents le travail de fond réalisé par l'IGAC au sujet de l'évaluation des préconisations. Sur le fond, elle s'associe à ce qui a déjà été exprimé par ses camarades au sujet de la réorganisation ; au-delà de son caractère prématuré, cette réorganisation est source de difficultés sur le reclassement des personnels, ce qui est extrêmement anxiogène pour ces derniers. Mme Valérie Renault rappelle également que la cellule d'alerte chargée d'examiner les situations individuelles ne doit pas remplacer le groupe de travail sur les RPS, dont la mission recouvre l'examen des situations collectives. Par ailleurs, elle demande à la présidence de tout faire pour que les situations délicates relevées sur les différents monuments soient réglées aussi rapidement possible, car il suffirait *a priori* de se pencher sur ces dossiers pour les faire avancer.

Sur la question des compétences scientifiques, il est regrettable que l'occasion des 100 ans du CMN n'ait pas été saisie pour réaffirmer l'ambition scientifique de l'établissement. Si une modification des statuts est certainement nécessaire, il convient d'abord de travailler avec la tutelle sur les missions scientifiques du CMN, qui devrait être en capacité de maîtriser l'intégralité de ses contenus. La clarification des compétences scientifiques du CMN mériterait d'ailleurs de s'accompagner de recrutements de personnels scientifiques. En tout état de cause, la CGT-Culture ne saurait donner son aval à la création d'un conseil scientifique présidé par un non-scientifique. A ce titre, Mme Valérie Renault considère que les questions d'organisation administrative et d'ambition scientifique sont étroitement liées, contrairement à ce qu'affirme la présidence du CMN, et que l'établissement ne saurait avoir une réelle ambition scientifique sans organisation en mesure de la porter. Une réflexion sur les missions scientifiques de l'établissement est donc nécessaire pour redonner du sens à la politique de l'actuelle présidence, qui ressemble davantage à une politique de gestionnaire qu'à une politique de scientifique. Un projet culturel et scientifique élaboré sur la base des retours d'expérience des agents du CMN serait notamment le bienvenu, puisqu'il permettrait de repartir sur une démarche coopérative et de redonner des perspectives aux agents de l'établissement.

Mme Sophie Méreau rappelle que le changement de présidence à la mi-2012 avait engendré de fortes espérances. Aujourd'hui, elle ne peut que constater que la déception est à la hauteur

de ces attentes. Ces trois dernières années ont été un véritable gâchis pour les agents et les collectifs de travail. Bien que les personnels du siège et des monuments demeurent très attachés à leurs missions de service public, ils sont les premières victimes des décisions prises par la présidence et la direction du CMN, avec le sentiment de ne pas être entendus et reconnus. Il faut espérer que la nouvelle mandature permettra de repartir sur une nouvelle dynamique et sera plus à l'écoute des agents et de leurs représentants, sachant que la CGT a toujours fait preuve de responsabilité et a toujours été force de proposition. Mme Sophie Méreau attend aussi de la nouvelle mandature qu'elle prenne mieux en compte les problématiques collectives et qu'elle n'entre pas dans une logique d'individualisation systématique des situations délicates.

M. Christopher Miles invite Mme Marie-Claude Vitoux à s'exprimer sur l'éventuel rattachement de l'ISST du CMN à l'IGAC, étant entendu que les nombreux ISST présents au sein de l'IGAC devraient permettre d'assurer une continuité de service qu'il est aujourd'hui difficile de garantir en cas d'absence de l'ISST.

Mme Marie-Claude Vitoux entend les préoccupations exprimées de part et d'autre sur la question de l'éventuel rattachement de l'ISST du CMN à l'IGAC et de sa disponibilité, mais un tel rattachement ne doit pas se penser en termes de quotités et de temps de travail. Il convient plutôt de penser ce rattachement à l'aune de la répartition des missions de l'ISST (analyse, conseil, contrôle, intervention et accompagnement) entre l'IGAC et le CMN. De fait, il convient de s'interroger sur l'adéquation du profil de l'actuel ISST avec le contenu des missions précitées et sur l'éventualité de faire appel à un profil davantage tourné vers l'ingénierie si l'ISST du CMN était rattaché à l'IGAC.

M. Christopher Miles rappelle que la fonction d'ISST nécessite une capacité d'inspection et de mise en œuvre de plans et de recommandations. De son côté, la mise en œuvre des recommandations nécessite la mise en place d'un réseau d'agents de prévention ou de personnes en charge du suivi des recommandations de l'ISST. La fonction d'inspection interne des monuments dépasse quant à elle la question des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, puisqu'elle couvre également les aspects liés à l'organisation systémique du travail. Il conviendra donc de travailler sur ces trois points, dans le cadre du suivi des recommandations de l'IGAC. Pour ce qui est des situations locales, il faut attendre de voir si les démarches internes entreprises sur Angers permettent de faire avancer le dossier avant de faire éventuellement appel à une mission de diagnostic de l'IGAC ; quant à la situation sur Carcassonne, son analyse en interne ne semble pour le moment pas appeler d'intervention de la part de l'IGAC.

M. Philippe Bélaval souhaite obtenir l'avis de Mme Mayeur sur le processus en cours à Angers. Considère-t-elle qu'une intervention de l'inspection soit de nature à favoriser ou au contraire ralentir ce processus ?

Mme Elisabeth Mayeur rappelle que le site d'Angers a fait l'objet d'une enquête de CHSCT qui a été interrompue avant échéance pour des questions de méthodologie. Dans le même temps, les agents sur place demandent depuis longtemps le retour de l'IGAC, qui avait déjà inspecté le site en 2006. La situation d'Angers semble donc dans l'impasse, ce qui justifierait sans doute l'intervention de l'IGAC. A l'inverse, du côté de Carcassonne, l'intervention de l'IGAC ne semble pour le moment pas requise puisque la démarche engagée par l'intermédiaire du comité de pilotage semble présenter de meilleures perspectives.

M. Christopher Miles propose donc de porter auprès du cabinet et de la responsable de l'IGAC une demande d'inspection – sous forme de mission de diagnostic – pour le site d'Angers.

M. Hervé Degand considère que le recours éventuel à une inspection de l'IGAC sur Angers mériterait une discussion plus approfondie, étant entendu que l'enquête du CHSCT local n'est pas allée à son terme et que l'intervention de l'IGAC pourrait éventuellement contribuer à dégrader la situation.

M. Christopher Miles invite donc la direction et les représentants du personnel du CMN à remettre ce sujet sur la table. En tout état de cause, une demande d'intervention de l'IGAC sur Angers serait immédiatement acceptée par le cabinet.

M. Philippe Bélaval réunira les organisations syndicales du CMN dans les prochains jours pour recueillir leur position. Le résultat des discussions sera naturellement communiqué au cabinet du ministre.

Revenant sur les propos de Mme Vitoux, **Mme Valérie Renault** se souvient qu'un ancien rapport préconisait déjà l'embauche d'un ingénieur de prévention au sein du CMN. Elle s'étonne donc que cette recommandation n'ait pas été suivie d'effets.

M. Philippe Bélaval n'a pas engagé d'ingénieur de prévention car le profil visé pour le poste d'ISST en cas de rattachement à l'IGAC ne sera pas forcément un profil d'ingénieur. De fait, tout dépendra des missions qui seront maintenues au niveau de l'établissement et de celles qui seront transférées à l'IGAC. Au préalable, il faudra que le ministère prenne position vis-à-vis du rapport des inspecteurs de l'IGAC. En fonction de cet arbitrage, l'établissement pourra définir un profil de recrutement adéquat pour remplacer l'actuel ISST à son départ du CMN.

En tant que président du CHSCT, **M. Christopher Miles** considère préférable de rattacher la fonction d'ISST à l'IGAC si ce rattachement est gage de sécurité et d'indépendance dans les missions qui lui sont traditionnellement confiées. Si l'actuel ISST devait avoir des fonctions liées à l'inspection interne des monuments ou des fonctions d'ingénieur de prévention, il conviendrait de prendre des dispositions d'organisation pour qu'elles ne soient plus assurées par l'ISST.

Mme Roxane Sirven est également de cet avis.

M. Christopher Miles conclut ce point en affirmant que le rapport de mission de l'IGAC pourra tout à fait être communiqué aux personnels du CMN. Il note aussi que le groupe de travail sur les risques psychosociaux mis en place au sein de l'établissement fera l'objet d'un suivi régulier. La question du projet scientifique et culturel du CMN sera quant à elle évoquée entre M. Bélaval et la direction générale du patrimoine.

M. Xavier Roy rappelle que la diffusion des rapports de l'IGAC est formellement soumise à l'autorisation du cabinet de la ministre.

M. Christopher Miles soumettra cette demande formelle au cabinet, étant entendu que la diffusion du rapport dans le dossier du CHSCT ministériel a déjà permis une large diffusion du document.

Mme Sophie Méreau espère que les débats tenus ce jour en CHSCT ministériel pourront aussi avoir lieu dans les instances représentatives du personnel du CMN.

M. Philippe Bélaval assure que ce sera le cas.

Point n°2 (suite) : Grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel et bilan du mandat précédent (pour information)

Amiante

M. Roland Breton indique que l'enquête annuelle sur l'amiante est en cours de reconfiguration avec les correspondants CHORUS chargés de suivre les bâtiments, ce qui permettra d'inclure dans cette enquête des données complètes intégrant notamment les provisions effectuées pour les DTA.

Autrement, la circulaire amiante issue des travaux du CHSCT-Archives et discutée en CHSCT ministériel a été stabilisée, puisque la direction générale des collectivités locales a adressé un retour conforme sur la version du texte présentée. Ce texte est désormais en attente de signature auprès de la ministre.

Mme Valérie Renault juge la procédure extrêmement longue, puisque le texte avait déjà été validé par la DGCL lors du CHSCT du 14 avril dernier. Il est à ce titre regrettable que l'administration ait voulu attendre la circulaire amiante de la DGAFP avant de soumettre la circulaire amiante issue des travaux du CHSCT-Archives à la signature de la ministre. Le CHSCT ministériel voudrait d'ailleurs obtenir dans les plus brefs délais une date de signature ainsi qu'une date de communication de la circulaire aux services.

M. Christopher Miles assure que le texte est dans le circuit de signature ; il devrait donc être prochainement signé par la ministre.

Le Dr Odette Tencer signale que le vadémécum qui suivra cette circulaire est en cours de rédaction avec les groupes de travail constitués sur le sujet de l'amiante. La médecine de prévention apportera bien entendu sa contribution à l'élaboration de ce document.

Déménagement de l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Clermont-Ferrand

M. Roland Breton invite les élus à prendre connaissance des éléments qui leur ont été remis au sujet du planning prévisionnel du déménagement et de la composition du comité de pilotage de l'opération.

M. Alexis Manouvrier ajoute que l'association des personnels à l'aménagement des nouveaux locaux est bien réelle, puisque le sujet a été évoqué en CHSCT local le 9 avril et le 16 juin en présence de l'OPPIC et de l'ISSST ainsi que lors du COPIL local du 10 juin en présence de la DGP.

Suivi des élèves dans les écoles du réseau Culture/Enseignement supérieur

M. Roland Breton indique que la note signée à ce sujet par le secrétaire général pour son homologue de l'Education nationale a été expédiée.

Situations des services évoquées et suivies dans le cadre des précédents CHSCT

M. Roland Breton a transmis aux élus le rapport relatif à la DRAC Poitou-Charentes, le rapport d'audit flash sur le Musée d'Orsay ainsi qu'un document sur les Archives nationales de l'Outre-Mer.

Mme Emmanuelle Parent rappelle que l'expertise DRAC Poitou-Charentes a notamment pointé du doigt les conséquences dramatiques de la RGPP et de la REATE sur le travail des agents. D'ailleurs, à l'instar de ce qui a été observé pour le CMN, il est regrettable que le déni de l'analyse syndicale ait été aussi fort et que les préconisations des organisations syndicales n'aient pas été entendues par les décideurs. A cela s'ajoute la difficulté à mettre en place des préconisations lorsque sont en parallèle menés des projets de restructuration incluant des changements importants au niveau de l'équipe dirigeante. La non-stabilisation de la situation participe ainsi d'un renforcement des risques psychosociaux et des risques graves et pose la question des mesures à adopter pour les DRAC en situation de fragilité.

M. Pierre-Yves Chiron annonce que le projet d'organigramme proposé pour les Archives nationales de l'Outre-Mer laisse dubitatifs les membres du CHSCT local, étant entendu que cet organigramme ne suffira pas à faire disparaître les problèmes relationnels recensés depuis quelque temps au sein des équipes de travail. Même sans organigramme clairement défini, les ANOM avaient toujours fonctionné sans problèmes relationnels depuis leur création. Il est donc étonnant que l'absence d'organigramme soit pointée par la direction comme la cause des problématiques de relations de travail et de confiance, qui sont plutôt liées à une erreur de casting au sein de l'équipe dirigeante.

Mme Cécilia Rapine est néanmoins ravie qu'une suite rapide ait été donnée à l'alerte sur les ANOM lancée par les syndicats, avec la mise en place d'une mission d'inspection plutôt bien perçue par les agents, qui ont pu clairement s'exprimer sur la dégradation de la situation. Si l'on ne peut effectivement pas dire que l'absence d'organigramme est la cause des dysfonctionnements constatés, il faut souligner que des clarifications étaient attendues à ce sujet par les agents des ANOM pour recréer de nouvelles perspectives, refonder le projet scientifique et culturel de l'établissement et leur permettre de s'inscrire dans ce nouvel organigramme.

Mme Nelly Le Meur confirme que l'élaboration d'un organigramme, certes demandée par les agents, ne résoudra pas tout. La situation aux ANOM ne s'est pas améliorée et aurait même tendance à s'aggraver du fait de la poursuite des agissements malsains de la direction et des délais tardifs annoncés pour la future organisation. Il convient ici de rappeler qu'un agent est en arrêt maladie suite à un burnout avec harcèlement moral, ce qui doit inciter l'administration du ministère à se montrer vigilante sur la situation des ANOM. Autrement, Mme Nelly Le Meur prévient que la mission de trois jours conduite par M. Henwood pour recueillir les témoignages des personnels ne permettra pas de couvrir la quarantaine d'agents de l'établissement, étant entendu que seulement huit d'entre eux pourront être reçus chaque jour.

M. Christopher Miles a conscience qu'un organigramme ne suffit pas pour résoudre une situation problématique et mettre fin à un risque portant sur l'organisation du travail. Il doit néanmoins permettre de clarifier les relations de travail et les liens hiérarchiques entre les agents et leurs responsables, ce qui participe d'un processus global engagé pour améliorer la

situation aux ANOM, qui induit aussi des démarches de l'encadrement supérieur de la direction des patrimoines ainsi qu'une mission d'inspection qui permettra d'entendre la plupart des agents sur place. Des actions correctives devraient donc pouvoir être rapidement déployées pour répondre aux alertes répétées des représentants du personnel.

Mme Nelly Le Meur souhaite savoir pourquoi les dossiers CMN, Centre Pompidou et Musée Guimet ont été retirés de la grille de suivi depuis le CHSCT ministériel du 14 avril.

M. Christopher Miles rappelle que le dossier CMN vient de faire l'objet d'un point spécifique inscrit à l'ordre du jour du CHSCT ministériel.

Mme Nelly Le Meur trouverait néanmoins logique que le dossier CMN soit maintenu dans la grille de suivi des travaux du CHSCT.

M. Christopher Miles peut envisager un suivi d'ici un an, mais pas un suivi régulier à chaque CHSCT.

Mme Nelly Le Meur aurait au moins voulu que le dossier CMN soit maintenu dans la grille en tant que pense-bête afin que l'administration ne l'oublie pas.

Bilan SST

M. Roland Breton indique que les tableaux détaillés ayant servi à l'élaboration du bilan SST ont été transmis aux membres de l'instant le 19 mai. Il est prévu d'adresser un courrier, signé par la Ministre, à tous les établissements qui n'auraient pas encore réalisé leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le bilan SST comprend notamment un bilan de mandature du CHSCT, pour la période 2011-2014. Ce bilan documente ainsi cette année charnière de passage des CHS aux CHSCT, avec un nombre de réunions d'instances largement supérieur aux obligations réglementaires. Il comprend également un focus sur l'intensité de l'animation du réseau des agents de prévention depuis 2012, ainsi que sur la médecine de prévention pour les services déconcentrés et les services à compétence nationale. Il fait état des travaux sur la prise en compte des risques psychosociaux qui se poursuivent encore aujourd'hui. Il jalonne l'ensemble des travaux des ISST et des médecins de prévention. Il comporte aussi un rappel sur la politique handicap au périmètre ministériel et sur le chantier pénibilité. Enfin, il récapitule l'ensemble des ordres du jour de tous les CHSCT sur la mandature.

M. Roland Breton souligne que ce bilan très riche est un exercice éminemment utile. Il permet de se rendre compte combien le travail accompli est d'ampleur.

Mme Valérie Renault suggère de publier ce bilan de mandature.

M. Roland Breton indique qu'il était dans son intention d'intégrer ce document dans le bilan social.

Mme Roxane Sirven recommande de préciser les obligations de résultat dans le courrier de rappel sur le DUERP, et notamment l'obligation de mise en place de plans d'action. Elle remarque en effet que beaucoup de services ont réalisé leur DUERP et le mettent à jour régulièrement, sans pour autant définir de plans d'action associés.

Mme Madeleine Anglard assure que l'obligation de mise en place de plans d'action est systématiquement mentionnée dans les courriers de relance sur le DUERP.

Fouilles archéologiques sur chantiers pollués par des engins de guerre

M. Roland Breton indique que s'agissant des fouilles archéologiques sur chantier pollué par les engins de guerre, il est rappelé dans les documents remis aux représentants du personnel la délibération (article 72) du dernier CHSCT Ministériel.

Mme Roxane Sirven s'enquiert des suites qui seront données à cette délibération.

M. Christopher Miles répond que la délibération est transmise à l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap).

Mme Roxane Sirven fait remarquer que le CHSCT n'est toujours pas associé aux discussions sur ce sujet au sein de l'Inrap. Il s'agit en l'occurrence de la seule instruction qui soit révisée sans que le CHSCT soit associé, alors qu'elle concerne un risque mortel.

M. Christopher Miles répète que la délibération du CHSCT Ministériel a été transmise à la Direction de l'Inrap.

Le Docteur Odette Tencer signale qu'elle a sollicité ses collègues sur cette problématique, conformément au souhait émis par les représentants du personnel. Ainsi, elle a été informée qu'au ministère de la défense, les agents victimes de ce type d'accident étaient pris en charge par une cellule particulière. Une étude est en cours afin de déterminer si les agents du ministère de la culture pourraient également bénéficier de cette prise en charge.

Mme Roxane Sirven souhaite que cette information soit transmise à la Direction de l'Inrap, sachant que celle-ci considère qu'il est impossible d'assurer un suivi des agents accidentés.

M. Christopher Miles annonce que cette information sera communiquée à l'Inrap.

Emplois d'avenir

M. Roland Breton signale par ailleurs que les emplois d'avenir concernent des agents de droit privé en poste dans les établissements publics du ministère de la culture. Leur protection sociale supplémentaire n'entre pas dans le champ du référencement de la MGEN. Il appartient donc aux établissements publics, dans le cadre d'une autre réglementation que celle de 2007, de mettre en place – de façon obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2016 – des contrats de protection sociale spécifiques pour ces agents.

Mme Valérie Renault fait remarquer que ce sujet est désormais de la compétence des comités techniques. Ces derniers doivent donc être consultés en la matière.

M. Cédric Roms espère que les établissements publics accueillant des emplois d'avenir sont conscients qu'ils doivent mettre en place une complémentaire santé pour ces agents d'ici au 1^{er} janvier 2016. Par ailleurs, il rappelle que pour environ 60 % des agents de droit privé, les jours de carence sont payés par l'employeur. Il souhaite que le ministère de la culture, via ses établissements publics, prennent en charge les jours de carence de ses salariés de droit privé.

M. Roland Breton entend la demande des représentants du personnel. La réponse sera apportée dans le cadre des accords que passeront l'ensemble des établissements publics pour leurs agents de droit privé.

Commission de réforme

M. Roland Breton indique qu'un dossier d'information sur la commission de réforme ministérielle a été communiqué aux membres de l'instance. Il comporte l'ensemble des éléments d'activité de la commission depuis 2012, à savoir toutes les situations examinées corps par corps. L'enquête « Accidents du travail » qui est lancée chaque année, devrait également permettre de faire remonter des éléments d'information sur les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnues dans le cadre des commissions de réforme départementales. Pour rappel, la compétence des commissions de réforme est liée à la résidence administrative de chaque agent. Chaque département dispose ainsi de sa propre commission de réforme, dans laquelle peuvent être examinées les situations des agents qui y ont leur résidence administrative. S'agissant de la commission de réforme ministérielle, elle est compétente sur l'Ile-de-France à l'exclusion du département de la Seine-et-Marne.

M. Arnaud Gibon note que le document ne mentionne que le nombre de dossiers présentés à la commission de réforme ministérielle. Or, un dossier peut être présenté plusieurs fois par un même agent. M. Arnaud Gibon souhaiterait donc que soit également précisé le nombre d'agents ayant présenté un ou plusieurs dossiers à la commission.

Par ailleurs, **M. Arnaud Gibon** relève qu'il est fait référence, sans doute par erreur, à l'emploi de « maître assistant des bibliothèques ».

M. Christopher Miles confirme qu'il s'agit d'une erreur. Par ailleurs, il sera fait en sorte de fournir l'information demandée concernant le nombre de personnes ayant présenté un ou plusieurs dossiers à la commission.

Mme Sylvie Lagarde demande si le document fourni fait également apparaître les dossiers qui sont soumis à la commission de réforme mais ne sont pas examinés par les représentants du personnel, l'objectif étant simplement de permettre aux agents concernés de percevoir leur pension.

M. Roland Breton répond que ces dossiers ne sont pas pris en compte dans les chiffres qui ont été communiqués.

Mme Sylvie Lagarde observe qu'à la lecture des dossiers soumis à la commission, on retrouve chaque année les mêmes maladies professionnelles (épicondylites, syndrome du canal carpien, troubles de la vision, etc.). Elle s'étonne qu'aucune mesure de prévention ne soit prise afin de limiter la survenue de ces pathologies. Très souvent, lorsqu'un agent souhaite bénéficier d'outils plus adaptés, par exemple une souris ergonomique, il lui est indiqué que le coût de cet équipement est trop élevé.

Mme Sylvie Lagarde explique par ailleurs que les agents victimes d'un accident rencontrent le médecin expert avant que leur dossier ne soit soumis à la commission de réforme. Or, de nombreux témoignages font part d'un comportement très désagréable de la part de ce médecin

expert. Bien que ce dernier ait été rappelé à l'ordre à plusieurs reprises, il continue à faire preuve d'une attitude inacceptable.

Mme Sylvie Lagarde signale qu'un dossier a été soumis à la commission de réforme uniquement sur la base d'une convocation de l'agent par son chef de service. Cet agent, âgé de 34 ans, a été déclaré inapte à toute fonction et donc licencié, de surcroît sur le fondement d'une expertise demandée par le chef de service à un médecin de province dont personne n'avait jamais entendu parler. Mme Sylvie Lagarde estime que si les chefs de service commencent à s'autoproclamer médecins, les risques de dérive deviennent très importants. De plus, cet agent avait été mis en situation de suspension en attente de son licenciement afin « qu'elle puisse se soigner », selon les termes prononcés lors de la commission. Quand Mme Lagarde a demandé par la suite des nouvelles de cet agent, il lui a été indiqué que l'agent n'était pas suspendu mais en arrêt de travail. Mme Sylvie Lagarde souhaiterait que les dossiers médicaux présentés à la commission de réforme soient en adéquation avec le dossier administratif de l'agent. Elle rappelle que la commission de réforme n'accorde que cinq minutes à l'examen de chaque dossier. Ce délai est déjà par lui-même largement insuffisant. S'il faut en plus que les représentants du personnel cherchent eux-mêmes les dossiers administratifs des agents, la commission n'est plus en mesure de remplir correctement son rôle. Concernant l'agent en question, après une heure et demie de débat, il a été acté que ce dossier ne relevait pas de la commission d'une réforme mais d'un simple problème administratif. A ce jour, le cas de cet agent n'est toujours pas réglé.

Mme Sylvie Lagarde assure que ce dossier est loin d'être le seul à poser problème. Lors de chaque commission, elle doit traiter des cas de licenciement pour invalidité. D'ailleurs, depuis qu'elle siège à la commission, elle n'a jamais eu l'occasion de traiter des dossiers où une solution autre que le licenciement était présentée. Pire encore, très souvent les médecins de prévention qui assistent à la commission ne sont pas ceux qui suivent les agents. A cet égard, Mme Sylvie Lagarde suggère qu'au moins les médecins de prévention suivant les agents transmettent leurs préconisations par écrit à la commission. Elle considère que depuis des années, les commissions de réformes sont de simples chambres d'enregistrement et même des chambres de licenciement.

Mme Sylvie Lagarde signale que tous les agents siégeant à la commission de réforme bénéficient d'une formation. Toutefois, le contenu de cette formation est inadéquat puisque principalement axé sur la lecture de la jurisprudence et de la doctrine. Mme Sylvie Lagarde rappelle en outre que lorsque les représentants du personnel posent des questions, il serait de bon aloi que des réponses leur soit apportées.

Au final, Mme Sylvie Lagarde déplore les nombreux dysfonctionnements de la commission de réforme.

M. Roland Breton tient à souligner que les représentants du personnel ont bien évidemment leur place au sein de la commission de réforme. Si le SRH a initié une formation pour les agents siégeant en commission de réforme, c'est effectivement pour que leur place soit assurée au sein de cette instance.

Par ailleurs, **M. Roland Breton** rappelle que chaque dossier doit comporter un rapport du médecin de prévention suivant l'agent. Il s'étonne que Mme Lagarde ait pu constater des situations où cela n'était pas le cas. Il signale en outre que les médecins de prévention

siégeant à la commission ont toute latitude pour prendre contact avec les médecins de prévention des agents dont les situations sont présentées.

Enfin, **M. Roland Breton** observe que les troubles musculo-squelettiques sont effectivement les pathologies les plus courantes parmi celles évoquées en commission de réforme. Un guide de prévention dans ce domaine a été adressé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et sera à nouveau diffusé au sein du ministère. A cet égard, il ne comprend pas l'argument selon lequel le coût d'une souris ergonomique serait trop élevé. Ce coût est de l'ordre de moins de 30 euros alors qu'une opération du canal carpien représente un coût de 20 000 euros.

Mme Sylvie Lagarde suggère que tous les agents dont la mission implique un travail de saisie soient équipés d'une souris ergonomique.

M. Cérile Faucheux estime qu'il faut s'interroger également sur la situation des agents de la filière technique. Ainsi, 15 % des agents du corps des techniciens d'art ont été touchés par une maladie professionnelle en l'espace de trois ans. De moins en moins d'actions de prévention sont mises en œuvre, faute de moyens accordés à la médecine de prévention. Dans le même temps, les agents – par exemple ceux du Mobilier national – restent exposés à de multiples facteurs de risque : le port de charge, les gestes répétitifs, les expositions aux poussières de bois, le bruit, les machines à vibration, etc. Or ces agents peinent à bénéficier de simples visites médicales de contrôle. De même, le tiers temps que le médecin de prévention devrait consacrer à l'étude des conditions de travail est devenu quasiment inexistant. Aujourd'hui, on peut affirmer clairement que l'on assiste à un retour en arrière dans ce domaine. La « casse humaine » qui se met progressivement en place est liée à cette régression.

Le Docteur Odette Tencer rapporte qu'elle a assisté récemment à une commission de réforme. Or, sous réserve de vérification, il lui semble que le président de cette instance ne peut pas faire office d'expert.

Le Docteur Odette Tencer évoque le cas d'un agent soumis à de multiples reprises à la commission de réforme. Cet agent subissait le harcèlement d'un de ses collègues. Le président de la commission a demandé au docteur Tencer de suivre ce dossier, en liaison avec le médecin de prévention, et le docteur Tencer a malheureusement constaté que la situation de harcèlement se poursuivait. Elle estime donc que des progrès doivent encore être accomplis en termes de suivi des dossiers soumis à la commission de réforme.

Mme Sylvie Lagarde évoque une autre problématique liée à la commission de réforme, de nature financière. En l'occurrence, de nombreux agents sont contraints de payer à l'avance leurs dépenses de santé, parfois d'un montant très important. Un agent de catégorie C a ainsi dû déboursier près de 6 000 euros, soit une somme conséquente au regard de ses revenus.

M. Christopher Miles relève que les problématiques soulevées par Mme Lagarde sont des questions de fond, et non de simples points de suivi. Il suggère qu'elles fassent l'objet d'un point à l'ordre du jour prochain CHSCT Ministériel.

M. Roland Breton estime que ces problématiques seront résolues dans le cadre du groupe de travail plutôt qu'à travers de simples échanges au sein du CHSCT. Il précise qu'une procédure a été mise en place afin d'éviter aux agents d'avancer leurs frais de santé. Toutefois, il reconnaît que les professionnels de santé sont souvent enclins à demander que leur prestation soit réglée immédiatement plutôt que l'objet d'un remboursement *a posteriori*.

L'administration est confrontée à ce phénomène et n'a pas de réelle réponse à apporter. Pour autant, lorsqu'un agent avance ses frais de santé, l'administration s'efforce de le rembourser le plus rapidement possible.

Mme Roxane Sirven revient sur les documents remis aux membres du CHSCT. Ces derniers font état des effectifs, mais ne précisent pas la part qu'ils représentent par rapport aux effectifs totaux des corps. Mme Roxane Sirven souhaiterait également que les tableaux présentés distinguent les motifs d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

M. Christopher Miles fait remarquer que si les tableaux sont trop détaillés, ils perdent de leur intérêt. Il n'est pas certain qu'il soit pertinent d'y intégrer tous les motifs d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

S'agissant des maladies professionnelles, **M. Roland Breton** invite Mme Sirven à se reporter à l'enquête annuelle sur ce sujet, dont le niveau de détail est assez élevé. Il ajoute que de mémoire, au cours des quatre dernières années, entre six et treize maladies professionnelles ont été reconnues chaque année. D'ailleurs, pour faire écho aux propos de M. Fauchoux, il s'avère qu'une année, les trois quarts des maladies professionnelles reconnues concernaient des agents du Mobilier national. Ce dernier mérite une attention soutenue en termes de surveillance médicale et de mesures de prévention à déployer.

M. Christopher Miles indique qu'il a tenu une réunion le 15 juin, en présence de Mme Tencer et de la secrétaire du CHSCT, sur la prévention des risques psychosociaux. A cette occasion, il a été convenu de prendre en compte la déclaration formulée par les membres du groupe RPS lors du précédent CHSCT. Ainsi, M. Christopher Miles a fait part de son intention d'assister, à raison d'au moins une fois par an, à la restitution des préconisations du groupe RPS et d'apporter une attention particulière, en tant que secrétaire général, au suivi des situations individuelles qui pourraient lui être signalées. Par ailleurs, une réflexion devra être engagée sur le chaînage entre les recommandations individuelles ou collectives du groupe RPS et leur transmission vers les directeurs généraux ou secrétaire général en vue de leur mise en œuvre.

M. Christopher Miles signale que les représentants du personnel ont rencontré le conseiller social le 29 juin. Il souhaite que l'approche transversale et pluridisciplinaire mise en œuvre par le groupe RPS perdure, compte tenu des résultats satisfaisants qu'elle a déjà produits.

En ce qui concerne la déclinaison ministérielle de l'accord cadre d'octobre 2013, M. Christopher Miles explique que la validation du document a pris un peu de retard.

M. Roland Breton ajoute que ce document a été enrichi de préconisations apportées par la DGAFP le 2 juin dernier. Ces préconisations portent sur les modalités de calcul des indicateurs contenus dans l'accord cadre.

M. Arnaud Gibon suppose que ces indicateurs seront également utilisés dans d'autres ministères à des fins de comparaison.

M. Roland Breton acquiesce. Les quatre indicateurs dits de base seront utilisés dans l'ensemble de la fonction publique d'Etat et permettront ainsi d'établir des comparaisons entre départements ministériels. Par ailleurs, le guide produit par la DGAFP trace d'autres pistes, à travers les six axes du rapport Gollac, pour identifier autant que de besoin, au regard

de la spécificité de certaines structures, d'autres indicateurs qui pourraient avoir du sens. Chaque structure aura donc la possibilité d'aller au-delà des seuls indicateurs de base.

Mme Valérie Renault estime que les comparaisons n'ont d'utilité que si elles entraînent la prise de mesures concrètes pour réduire les écarts qui seraient éventuellement constatés.

Mme Claire Chérie souhaite présenter un point sur le SIRH.

Mme Valérie Renault considère que le SIRH doit faire l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain CHSCT et non évoqué « à la volée » lors de l'examen de la grille de suivi des travaux de l'instance. Elle attend en outre que l'administration présente un dossier complet sur ce sujet.

M. Christopher Miles assure qu'un point sur le SIRH sera bien inscrit à l'ordre du jour du prochain CHSCT.

Point n°4 : Présentation du rapport final relatif à la mission de réflexion en vue de mettre en place une structure nationale de prévention des risques professionnels et de pilotage de la politique du ministère en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (pour information)

M. Christopher Miles passe la parole à M. Dal Pont pour la restitution de son rapport final.

M. Pascal Dal Pont rappelle qu'il intervient pour la troisième fois sur ce sujet au sein de l'instance. Au cours du premier CHSCT, il a évoqué la méthodologie et au cours du deuxième, il a présenté les principales propositions. Le débat sur le sujet a été très riche et un certain nombre de remarques formulées par les représentants du personnel ont été intégrées dans le rapport final.

S'agissant de l'état des lieux, le constat a été fait que le ministère de la culture était exposé à une diversité de risques et n'avait pas mis en place une structure assez robuste pour faire face à tous ces risques. C'est le cas en particulier des structures de taille moyenne, à savoir les établissements, les directions régionales et les SCN de 100 à 300 personnes.

Le rapport final comporte une proposition d'organisation à trois étages. Le premier étage, dit de proximité, repose sur les 302 assistants de prévention. Il manque en revanche deux étages, l'un au niveau des conseillers de prévention et l'autre au niveau de l'administration centrale.

Lors de la mise en place des conseillers de prévention en 2011, la réflexion sur la création de ce deuxième niveau n'a pas abouti. Aujourd'hui, face à la gravité des risques, il apparaît nécessaire de disposer d'agents ayant une compétence pointue sur ces sujets. C'est pourquoi il est préconisé d'une part la mise en place de conseillers de prévention de niveau master 1 et 2, et d'autre part de faire en sorte que ces agents exercent cette fonction à temps plein. Ces conseillers de prévention seraient déployés dans chaque DRAC, SCN et établissement public. Il est proposé en outre que des conseillers de prévention à temps partagé soient mis en place pour les établissements de petite taille. Si aujourd'hui on compte 29 conseillers de prévention, leur nombre pourrait ainsi passer à une quarantaine dans la future organisation.

Concernant le niveau de l'administration centrale, deux structures sont aujourd'hui en place : une structure de vérification du respect des normes, qui est l'inspection générale à travers les ISST, et une partie du BASP. Le rapport final préconise la création d'un véritable bureau de la

santé et de la sécurité au travail. Ce bureau reprendrait les personnes et les emplois d'ores et déjà affectés à cette activité, c'est-à-dire les emplois administratifs, ceux du personnel médical et ceux liés à la fonction de correspondant handicap. Cette dernière serait étendue non seulement aux personnes qui ont le statut de personnes handicapées (RQTH) mais aussi aux personnes qui présentent une incompatibilité médicale par rapport à une tâche ou un poste particulier. Il est en outre proposé de créer trois emplois, un emploi de chef du bureau et deux emplois de spécialistes auprès de ce chef de bureau : un ingénieur santé sécurité au travail à temps plein et un conseiller pour la prévention des risques psychosociaux. Il est aussi préconisé de rattacher au SRH un emploi qui est aujourd'hui à l'inspection des patrimoines. Cette dernière compte en son sein trois officiers et sous-officiers de la brigade des sapeurs-pompier de Paris (BSPP), qui sont chargés de la sécurité incendie et du respect des conditions d'ouverture des ERP au ministère. Leur travail concerne à 90 %, pour deux d'entre eux, des activités d'établissements qui ne dépendent pas du ministère de la culture mais des collectivités locales. Le troisième agent de la BSPP assure une fonction de formation en matière de sécurité incendie, de gestes et postures, de maniement des extincteurs, etc. Il est donc proposé que cet agent et cette fonction soient rattachés au bureau nouvellement créé.

Par ailleurs, il est préconisé de désigner immédiatement par arrêté ministériel, au mieux signé par la ministre, l'ensemble des chefs de service du ministère de la culture. Sont évidemment chefs de service au ministère de la culture, le secrétaire général pour les effectifs qui dépendent de lui-même, les trois directeurs généraux, l'ensemble des directeurs régionaux des affaires culturelles, ainsi que l'ensemble des chefs de service à compétence nationale. Pour information, le ministère de la défense a désigné 880 chefs de service par arrêté ministériel. La deuxième préconisation relative aux chefs de service est de les former, lors de la prise de fonction, aux problématiques de santé et sécurité au travail. Il convient de rappeler à cet égard que les chefs de service encourent un risque pénal important. A titre d'exemple, en avril dernier, un procureur a requis plusieurs mois de prison avec sursis à l'encontre d'un président d'établissement et d'un directeur d'établissement public. Il apparaît donc essentiel de prémunir les chefs de service face à ce risque.

Les ISST sont aujourd'hui des acteurs reconnus. Il est préconisé de mettre en place une procédure d'escalade lorsque dans un établissement un risque très important se déclare et n'est pas résolu, ou lorsqu'un établissement se retrouve démuné par rapport à une situation de santé et sécurité au travail. La deuxième proposition concernant les ISST consiste à poursuivre le mouvement de rattachement de l'ensemble des ISST des établissements publics à l'IGAC. A ce jour, trois établissements (Centre Pompidou, CMN et BnF) comptent encore un ISST propre.

Le ministère dispose actuellement d'un réseau de plus de 200 médecins de prévention : médecins salariés du ministère ou d'établissements publics, médecins des autres ministères, médecins associatifs ou de services interentreprises ayant fait l'objet de conventions. Ces contrats représentent un coût important. Sachant que 40 % des effectifs du ministère sont basés en dehors de l'Ile-de-France, on peut se demander s'il ne serait pas moins coûteux et plus efficace de mettre en place des relais en région, auprès des DRAC.

Les missions du bureau de la santé et sécurité au travail seraient de trois ordres :

- participer, en lien avec le CHSCT, à la définition des politiques ministérielles ;
- animer les réseaux de conseillers de prévention, d'assistants de prévention et de médecins de prévention ;

- assurer une mission de conseil, de formation et d'expertise auprès des services opérationnels.

Enfin, en matière de risques psychosociaux, il manque aujourd'hui un lien avec les directeurs généraux qui permettrait d'éviter que certaines situations individuelles ne s'enkystent durablement. Il est donc préconisé d'organiser en cas de besoin, auprès de chaque directeur général et du secrétaire général, une réunion afin de traiter les problématiques pour lesquelles aucune solution n'aurait pu être trouvée localement. Il appartiendrait ainsi au directeur général (ou secrétaire général) de préconiser ou d'acter une solution présentée par les acteurs de la prévention (médecin, conseiller de prévention, chef de service, responsable RH).

Mme Valérie Renault remercie M. Dal Pont pour son rapport qui confirme, si besoin était, le manque d'une structure nationale dédiée aux problématiques de santé et sécurité au travail. Les ISST avaient d'ailleurs régulièrement pointé ce manque sans que l'administration daigne entendre leur demande, et les représentants du personnel l'avaient encore souligné devant Mme Aurélie Filippetti en octobre 2012 à l'occasion de sa participation au CHSCT Ministériel. Ce n'est qu'après une lente maturation que ce dossier a finalement abouti et que le 19 novembre Mme Fleur Pellerin a fait part de son intention de mettre en place une prévention primaire au sein du ministère.

Mme Valérie Renault note néanmoins que le terme « prévention primaire » n'est pas repris en tant que tel dans le rapport final. Il s'agit d'un premier écueil. Il n'est pas certain que l'organisation proposée permettra de mieux établir une prévention primaire au sein du ministère.

Le deuxième écueil est l'absence de prise en compte des CHSCT. Il est regrettable que l'on n'accorde pas une place particulière à cette instance de dialogue et d'action.

En revanche, le rapport caractérise bien l'organisation administrative du ministère. Il reconnaît ses spécificités que sont l'éclatement géographique sur l'ensemble du territoire, la vocation nationale de ses missions, la multiplicité de ses métiers et la diversité des risques auquel il est exposé. Pour faire face à cette diversité des risques, le ministère ne doit non pas réduire ses moyens mais au contraire trouver des solutions intelligentes qui passent par la mise en commun des connaissances et de la collaboration entre les structures. Ces solutions résident dans le ministère et non dans la comparaison avec les autres ministères.

Mme Valérie Renault se félicite que le rapport de M. Dal Pont soit moins décontextualisé que le précédent rédigé par M. Roy. En particulier, elle se réjouit que le rapport mentionne les raisons qui justifient un travail sur la prévention des risques professionnels. En revanche, elle a relevé dans ce document des points qui ne sont pas admissibles. A titre d'exemple, il est écrit à la page 24 que le groupe de travail RPS « *a travaillé depuis 2010 sur des situations individuelles de façon anonyme.* » Or, force est de constater que le groupe de travail n'a travaillé que sur des situations collectives et non individuelles.

Mme Valérie Renault fait part de son attachement au maintien du groupe de travail RPS. Elle souhaite que tous les acteurs de la prévention des risques psychosociaux puissent continuer à disposer d'un espace pluridisciplinaire de réflexion dans ce domaine, où la parole de chaque intervenant est libre. Il ne s'agit pas nécessairement de pérenniser à vie le groupe de travail, mais cette structure paraît aujourd'hui la plus adaptée pour faire avancer la résolution des situations de risques psychosociaux.

Mme Valérie Renault regrette que M. Dal Pont n'ait pas cité dans son rapport les groupes de travail du CHSCT Ministériel. Ces lieux de dialogue entre l'administration et les représentants du personnel produisent pourtant un travail conséquent.

En conclusion, Mme Valérie Renault indique que le rapport sera soumis à la commission exécutive à la fin août. Les représentants du personnel reviendront ensuite vers l'administration pour lui faire part de leurs observations.

Mme Roxane Sirven se propose de reprendre chaque proposition formulée dans le rapport et d'indiquer l'analyse qui en est faite par la CGT-Culture.

Les représentants du personnel sont très attachés au rôle majeur que joue le CHSCT dans la prévention des risques professionnels. Il est regrettable que le rapport ne reconnaisse pas ce rôle dédié à l'instance.

La CGT-Culture soutient la proposition n°1 qui consiste à encourager les derniers établissements publics dotés d'un ISST en propre à se rattacher à l'IGAC.

La CGT-Culture est en revanche totalement opposée à la proposition n°2 visant à mettre en place une procédure d'escalade pour les ISST auprès du directeur général en cas de risque grave ou d'une situation de blocage concernant l'ensemble de la gestion de la sécurité au sein d'un établissement. Elle considère qu'il s'agit là d'une mauvaise lecture de l'article 5.5 du décret. Elle rappelle que selon la circulaire d'application du décret, en cas de risque grave, les ISST peuvent effectivement déclencher une alerte auprès de l'inspection du travail. En revanche, elle prévoit une procédure d'alerte en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT, et non entre l'administration et le corps d'inspection.

La procédure prévue par le décret prévoit que tout rapport d'inspection rédigé par les ISST soit conjointement envoyé au chef de service et aux membres du CHSCT. Or aujourd'hui, les CHSCT ne sont pas toujours destinataires des rapports des ISST. A cet égard, la CGT-Culture préconise l'envoi systématique du rapport de l'ISST au président et au secrétaire du CHSCT.

La procédure prévoit également que le chef de service dispose d'un délai de quinze jours pour répondre au rapport de l'ISST. Il doit non seulement répondre mais aussi motiver les mesures qu'il met en œuvre, avec un calendrier. Il doit adresser une copie de sa réponse, dans le même délai, au CHSCT. Enfin, si l'ISST constate la non-prise en compte des mesures qu'il propose, il peut remonter jusqu'à l'échelon du ministre. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour répondre. Très souvent, l'ensemble de cette procédure n'est pas respectée. Mme Roxane Sirven propose donc qu'avant de penser à mettre en place une procédure d'escalade, il soit fait en sorte que la procédure prévue dans le décret soit appliquée rigoureusement. L'essentiel est que le rapport de l'ISST soit remis aux membres du CHSCT au moment même de son élaboration et non lorsque l'instance se réunit.

M. Pascal Dal Pont fait remarquer que des procédures prévues par les textes ne sont pas utilisées aujourd'hui, notamment celle de saisine de l'inspection du travail.

Mme Roxane Sirven objecte que les CHSCT ont déjà saisi l'inspection du travail pour régler des désaccords sérieux et persistants ou des risques graves.

M. Pascal Dal Pont précise qu'il parlait de l'article 5.5 du décret, lequel prévoit la saisine de l'inspection du travail par l'ISST. Il n'a pas connaissance d'un ISST qui aurait saisi dans le passé l'inspection du travail. Par ailleurs, il rappelle que selon les textes, un président de CHSCT peut saisir lui-même sa hiérarchie lorsqu'il souhaite ne pas mettre en œuvre les préconisations de l'ISST. M. Pascal Dal Pont n'a pas non plus l'impression que cette procédure soit souvent utilisée. Dans ce contexte, il propose donc de mettre en place une procédure d'escalade auprès du directeur général. Ainsi, lorsqu'un risque grave se déclare ou lorsqu'un établissement est en danger collectivement, l'ISST pourrait initier une procédure d'élévation du dossier au niveau du directeur général. M. Pascal Dal Pont n'a pas le sentiment que cette procédure contrarie les dispositifs prévus réglementairement. Elle ne contrarie pas davantage la procédure de saisine du ministre en troisième niveau. De plus, elle présente l'avantage, par l'instauration d'un niveau intermédiaire, de limiter l'encombrement des recours au niveau du cabinet ministériel.

M. Christopher Miles estime que la procédure préconisée par le rapport a le mérite d'une plus grande souplesse par rapport aux procédures prévues par les textes. Elle permet au moins que les signalements de situations à risque interviennent plus rapidement.

M. Arnaud Gibon observe que les signalements sont initiés dans le cadre des CHSCT. En effet, l'ISST ne découvre pas tout seul les situations à risque. Par ailleurs, si les déclarations ne sont pas remontées, c'est aussi parce que les ISST étaient rattachés hiérarchiquement au président de l'établissement et pouvaient ainsi éprouver des réticences à faire remonter les difficultés. A cet égard, la préconisation visant à dissocier l'ISST de la présidence de l'établissement est une mesure qui va dans le bon sens.

M. Arnaud Gibon souhaite par ailleurs que le refus de mettre en œuvre les préconisations de l'ISST donne lieu systématiquement à l'établissement d'un rapport.

Mme Marie-Claude Vitoux convient que les ISST ne communiquent pas de façon régulière leurs rapports au CHSCT, mais s'attachent en revanche à les transmettre systématiquement au président de l'instance.

Mme Marie-Claude Vitoux souligne le travail de conseil et d'accompagnement effectué par l'ISST. Dans ce cadre, il n'est pas nécessairement pertinent de diffuser immédiatement un rapport qui pointe des dysfonctionnements alors que des mesures peuvent être prises pour les corriger.

Par ailleurs, Mme Marie-Claude Vitoux signale que le rapport mentionne une autre procédure, qui est celle de la demande de mesures immédiates. Cette demande est adressée au chef de l'établissement et communiquée en outre au CHSCT et à la Direction de tutelle.

Mme Roxane Sirven ne peut pas accepter que des mesures portant sur des situations de risque grave puissent n'être discutées qu'entre l'ISST et le chef de service, excluant de fait le CHSCT.

Mme Marie-Claude Vitoux indique que ce n'est pas la procédure qu'elle a décrite. Elle précise que les ISST interviennent naturellement au sein des CHSCT pour présenter les situations difficiles. Par la suite, le chef de service propose un certain nombre de mesures, en accompagnement avec l'ISST. Mais en aucun cas il ne s'agit de procéder à de la rétention d'information vis-à-vis du CHSCT.

Mme Roxane Sirven souhaite que la réglementation soit suivie, à savoir notamment que les rapports des ISST soient envoyés concomitamment aux membres du CHSCT et au chef de service.

M. Christopher Miles annonce qu'il ne souhaite pas retenir à titre prioritaire la proposition n°2.

M. Christopher Miles propose d'évoquer simultanément les propositions n°3, 4 et 5, qui portent toutes sur la médecine de prévention et les médecins coordinateurs.

Mme Roxane Sirven indique qu'elle n'est pas opposée à la proposition n°3 de mise en place d'une animation des 209 médecins de prévention. Il lui semble d'ailleurs que cette animation de réseau existe déjà avec la médecine de coordination.

Mme Roxane Sirven s'interroge sur la proposition n°4 consistant à recruter des médecins coordinateurs régionaux. En effet, si la page 12 du rapport laisse entendre que ces médecins pourraient également assurer un suivi médical des agents, on peut se demander quel sera leur rôle en termes de coordination. Pour la CGT-Culture, il convient d'abord de réfléchir à la faisabilité de recruter des médecins régionaux, avant de se poser la question de leur rôle en matière de coordination. L'urgence est bien que tous les agents puissent disposer d'un médecin de prévention.

Mme Roxane Sirven indique que la CGT-Culture a un avis plus mitigé concernant la proposition n°5 visant à instaurer, au niveau de chaque service ou établissement, des réunions informelles entre le chef de service et le médecin de prévention. Elle ne souhaite pas que ces réunions informelles accaparent une partie du tiers temps des médecins de prévention. Elle partage par ailleurs le constat fait à la page 13 du rapport, selon lequel « *des médecins de prévention reprochent à certains chefs de service de ne pas les informer en amont de leurs projets de réorganisation de service, d'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux outils ou de travaux immobiliers* ». A cet égard, des mesures doivent être prises pour que l'information soit clairement diffusée par les chefs de services auprès des médecins de prévention. Or, il n'est pas certain que cette information soit assurée dans le cadre des réunions informelles telles qu'elles sont proposées. Dans le rapport, il est également écrit que « *des chefs de service regrettent que les médecins de prévention fonctionnent le plus souvent par recommandations unilatérales et écrites quant aux conditions de travail collectives et individuelles.* » Sur ce point, Mme Roxane Sirven estime que le médecin de prévention doit rester libre d'établir des préconisations unilatérales et écrites. Si celles-ci ne sont pas claires ou mal comprises par le chef de service, rien n'empêche ce dernier de contacter le médecin de prévention pour obtenir des précisions. Au final, la CGT-Culture doute de l'efficacité d'une mesure visant à instaurer des lieux de débat informels entre le médecin de prévention et le chef de service. Normalement, si le chef de service et médecin de prévention travaillent et dialoguent en bonne intelligence, ils n'ont pas besoin d'une structure informelle de débat.

Mme Roxane Sirven déplore enfin que les refus de préconisations formulées par les médecins de prévention ne soient jamais soumis au CHSCT. Elle considère qu'il s'agit d'un dysfonctionnement qu'il convient de corriger.

M. Arnaud Gibon revient sur la proposition n°4. Il souhaite savoir comment sera assurée la coordination des médecins régionaux. Concernant la proposition n°5, il lui semble quelque

peu incohérent de formaliser dans un texte des réunions informelles. Il observe en outre que les médecins de prévention éprouvent déjà des difficultés à effectuer leur tiers temps. Il ne voudrait pas qu'une partie de ce tiers temps soit consacrée à ces réunions informelles.

Mme Nelly Le Meur ne voit pas comment pourrait être coordonné un réseau constitué de médecins relevant d'organismes privés ou publics. Elle relève que d'ores et déjà, le traitement des agents par les médecins du secteur privé est très différent de celui par les médecins du secteur public.

Mme Nelly Le Meur rappelle par ailleurs que le ministère des finances compte déjà en région des médecins coordinateurs. Or, il est difficile d'imaginer que deux personnes puissent coordonner les mêmes médecins.

S'agissant des réunions informelles, Mme Nelly Le Meur constate que les médecins siègent déjà peu souvent lors des réunions de CHSCT. S'ils doivent de surcroît participer à des réunions informelles avec les chefs de services, ils le feront nécessairement sur leur tiers temps et donc au détriment des agents.

M. Pascal Dal Pont affirme que la distinction entre le coordinateur national et les coordinateurs régionaux est prévue par les textes.

Aujourd'hui, un certain nombre d'employeurs publics reviennent sur l'externalisation de la médecine de prévention, laquelle représente un coût non négligeable. Une autre critique adressée à la médecine de prévention est qu'elle est aujourd'hui très parisienne. C'est pourquoi il est préconisé de mettre en place des relais en région, qui animent la politique de santé du ministère de la culture. Pour rappel, les coordinateurs régionaux du ministère de l'économie et des finances n'animent que la politique de santé de ce ministère.

Concernant l'instauration de réunions informelles, l'objectif est notamment de sortir de l'unilatéralisme. Il s'agit d'instaurer un dialogue entre le médecin de prévention et le chef de service afin de bâtir ensemble une solution, de manière à prendre en compte à la fois le contexte professionnel de l'agent et son état de santé. M. Pascal Dal Pont précise que ces réunions informelles ne porteront pas sur les aménagements de postes, mais plutôt les difficultés médicales rencontrées pour l'insertion d'un agent dans un collectif de travail.

Le Docteur Odette Tencer rappelle que lorsqu'un médecin de prévention demande un aménagement de poste de travail, l'administration est tenue de répondre. Malheureusement, c'est rarement le cas. Très souvent, ces réponses existent mais elles ne sont pas communiquées au médecin de prévention. Il serait donc souhaitable que l'administration réponde systématiquement aux demandes d'aménagement de postes.

Le Docteur Odette Tencer indique que le médecin coordinateur national est en contact avec les médecins des services confrontés à des difficultés. S'agissant de la coordination régionale, elle ne voit pas comment celle-ci pourrait être mise en place. Elle travaille avec les médecins du ministère des finances, par le biais des coordinations nationales ou régionales. Ainsi, lorsque s'est posée récemment une problématique en DRAC Poitou-Charentes, elle est restée en contact permanent avec le coordinateur régional.

Le Docteur Odette Tencer rapporte qu'elle est intervenue lors d'une réunion nationale des médecins de prévention du ministère des finances. Ces derniers peuvent en l'occurrence se réunir tous les dix-huit mois pendant deux jours parce que le ministère en a les moyens.

Cependant, lorsque le Docteur Odette Tencer a demandé que les médecins de prévention des écoles d'architecture puissent également être réunis, elle n'a pu obtenir satisfaction.

Le Docteur Odette Tencer ajoute que l'année dernière, lorsqu'elle a demandé au ministère des finances l'autorisation d'intervenir sur des problématiques spécifiques, elle a reçu une fin de non-recevoir.

M. Christopher Miles revient sur la proposition n°4. Il lui semblait que cette recommandation ne visait pas à mettre en place des médecins chargés de coordonner d'autres médecins, mais des médecins prenant en charge plusieurs établissements dans un objectif de mutualisation.

M. Pascal Dal Pont indique que les deux objectifs sont poursuivis. Il s'agirait de mettre en place des médecins de prévention à temps plein en charge de plusieurs établissements et qui assureraient par ailleurs une fonction de coordination.

M. Christopher Miles constate que le réseau actuel des médecins de prévention est hétérogène. Il est composé de médecins relevant de services interentreprises, de médecins qui dépendent de différents réseaux ministériels (agriculture, finances, etc.), etc. Il s'avère ainsi très difficile de coordonner ces différents médecins. Si l'on met en place des médecins de prévention en région à temps plein, on résout de facto ce problème de coordination en créant un seul poste. Toutefois, se pose alors la question de la création de ces postes. M. Christopher Miles pense que cette question peut être traitée dans le cadre d'une réflexion interministérielle. Il suggère donc de contacter dans un premier temps la DGAFP, de déterminer si d'autres ministères sont confrontés à la même problématique et enfin de solliciter le ministère des finances pour obtenir les créations de postes.

M. Cédric Roms estime que la proposition la plus importante est bien la création de postes de médecins de prévention spécifiques au ministère de la culture. Or, si cette proposition est explicitée à la page 12 du rapport, elle est en revanche absente du rappel des propositions à la fin du document.

Mme Valérie Renault reconnaît que la mise en place d'un médecin à plein temps au niveau régional résout de fait le problème de coordination. Par ailleurs, elle a cru comprendre qu'une étude de faisabilité sur ce sujet serait réalisée par un stagiaire de l'IRA et n'aboutirait pas avant mars 2016. Enfin, elle considère qu'avant de solliciter la DGAFP et le ministère des finances, il convient de déterminer le nombre de postes de médecins de prévention à créer en région, en raisonnant à partir d'une évaluation du nombre d'agents couverts, des risques, des types de visites et de l'activité desdits médecins.

M. Christopher Miles est d'accord avec Mme Renault sur la nécessité de définir au préalable les besoins en termes de postes de médecins de prévention en région. Il estime d'ailleurs qu'une réflexion concomitante peut être menée par les plates-formes ressources humaines (PFRH) au niveau régional. C'est d'ailleurs le cas dans le Languedoc-Roussillon, où la PFRH conduit déjà une réflexion dans ce domaine.

Mme Valérie Renault demande à M. Miles de préciser l'orientation qui pourrait être suivie.

M. Christopher Miles explique que deux démarches sont possibles. La première consiste à porter une démarche ministérielle, c'est-à-dire mutualiser la médecine de prévention des

différentes structures ministérielles (établissements publics, services à compétence nationale, DRAC, etc.) en région. La deuxième consiste à mettre en œuvre une démarche interministérielle, c'est-à-dire définir pour l'ensemble des services de l'Etat le nombre de postes de médecin de prévention qu'il faut créer pour répondre à la demande des ministères et services déconcentrés situés au niveau régional.

M. Roland Breton ajoute que travail mené dans le Languedoc-Roussillon vise précisément à ce que les effectifs et les risques du ministère de la culture dans cette région soient pris en compte dans le cadre du travail interministériel de couverture de l'ensemble des agents de l'Etat sur le périmètre de la région.

Mme Valérie Renault fait remarquer que la mise en œuvre d'une démarche interministérielle n'interdit pas de conduire également une démarche ministérielle. L'important est que les deux démarches s'appuient sur la même méthode de définition des besoins. Mme Valérie Renault ne voudrait pas que la démarche interministérielle remette en cause l'étude de faisabilité qu'il est prévu de réaliser au sein du ministère.

Mme Valérie Renault estime en outre que la coordination sera plus aisée avec des médecins de prévention mis en place par le ministère en région, plutôt qu'avec des médecins ayant une compétence interministérielle.

Mme Madeleine Anglard précise que le calcul du besoin en médecins de prévention est systématiquement réalisé à partir d'une méthode appliquée à l'échelle interministérielle. En outre, elle invite à prendre en considération la problématique des temps de déplacement des médecins coordinateurs en région.

Mme Valérie Renault considère que cette question des temps de déplacement devra être traitée dans le cadre de l'étude de faisabilité.

M. Christopher Miles assure que cette étude de faisabilité sera bien mise en œuvre.

M. Pascal Dal Pont cite l'exemple d'une organisation qui pourrait être mise en place. Dans la région Rhône-Alpes Auvergne, on pourrait imaginer la création d'un poste de médecin de prévention (correspondant à un équivalent temps plein) sur le bassin d'emploi du Grand Lyon, tout en conservant sur la même région des conventions avec des médecins relevant d'un service associatif ou interentreprises, ou d'autres collectivités locales. Ce médecin exercerait donc à temps plein sur Lyon tout en assurant un rôle de coordinateur pour l'ensemble de la région.

La séance est suspendue de 13 heures 09 à 14 heures 20.

M. Christopher Miles propose d'aborder les propositions n° 6 à 10, qui portent sur la structuration des réseaux.

Mme Roxane Sirven évoque la proposition n°6 consistant à entamer une réflexion avec les directions générales pour réévaluer le maillage des conseillers de prévention dans les services. Elle considère que cette réévaluation du maillage doit être accomplie dans le cadre d'un groupe de travail du CHSCT Ministériel. Elle estime en outre que les critères mentionnés dans le rapport sont pertinents.

Concernant la proposition n°7, qui vise à recruter comme conseillers de prévention de véritables professionnels dotés de compétences requises à plein temps sur la fonction de niveau cadre, Mme Roxane Sirven note que ce sujet a déjà été discuté à la DGAFP, notamment au moment de l'accord santé au travail de 2009. De ces discussions, il en est résulté un accord des représentants du personnel sur le fait que cette mission devait être confiée à des agents quelle que soit leur catégorie. La CGT-Culture est donc opposée à la proposition.

Mme Roxane Sirven fait en outre remarquer que l'Inrap compte déjà un réseau de conseillers de prévention professionnels qui étaient déjà en place avant le décret de 2011. Ces agents sont aujourd'hui dans une situation de difficultés importantes. Ils ont ainsi tous signé un courrier adressé à la direction générale de l'établissement, dans lequel ils font part de leurs difficultés à exercer leur mission. Ils constatent notamment que l'administration a tendance à leur faire porter la responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité, sans qu'ils aient les moyens ni les pouvoirs d'agir. Ils sont ainsi amenés à gérer les débats du CHSCT, à préparer les documentations de l'instance, à être en première ligne face aux demandes des agents, etc. Mme Roxane Sirven insiste donc sur la nécessité de renforcer le réseau des assistants de prévention.

Mme Roxane Sirven considère qu'il reste encore à définir les effectifs et la répartition des assistants de prévention. A cet égard, elle estime que le principe qui doit prévaloir est que tout agent soit en capacité de s'adresser à un assistant de prévention.

Mme Roxane Sirven affirme qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre la proposition n°8, qui consiste à nommer des conseillers de prévention multi-établissements sur une base métier ou géographique pour les établissements de taille moyenne. En effet, si un agent est missionné sur une fonction de conseiller de prévention, il dépend d'un seul service ou établissement. De surcroît, l'intérêt d'un assistant de prévention pour un chef de service est qu'il bénéficie de l'aide d'une personne qui a la connaissance du métier. Si un conseiller de prévention est nommé pour plusieurs établissements, il ne pourra pas avoir la connaissance des métiers de tous ces services. La proposition n°8 ne paraît donc pas judicieuse, d'autant qu'elle n'est pas prévue dans le décret.

S'il doit y avoir une réflexion sur le réseau des assistants de prévention et des conventions de prévention, celle-ci doit se tenir au niveau de la DGAFP et non du CHSCT. D'ailleurs, des discussions sont déjà en cours et un second cycle de concertation sur la santé et la sécurité au travail sera prochainement engagé au sein de la DGAFP.

La proposition n°9 consiste à mettre en place un parcours de formation en alternance de six mois pour les conseillers de prévention recrutés en mobilité. Mme Roxane Sirven rappelle d'abord que selon le décret, les conseillers de prévention n'ont qu'un rôle d'animateurs de réseau. Elle pense qu'il faut renforcer la formation continue des assistants de prévention et des conseillers de prévention à partir des besoins qu'ils définiront eux-mêmes.

La proposition n°10 vise à mettre en place un système de reconnaissance indemnitaire et homogène pour les assistants de prévention. Mme Roxane Sirven rappelle que la circulaire prévoit une reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et la validation des acquis professionnels. Elle n'a pas d'opposition à l'effort de valorisation de la fonction d'assistant de prévention. En revanche, elle s'interroge sur les critères (définis à la page 16 du rapport) de reconnaissance indemnitaire. Si les deux premières conditions (bénéficiaire d'une

lettre de mission du chef de service ; avoir suivi la formation initiale d'assistant de prévention) ne posent pas problème, la troisième condition (se consacrer à 20 % au moins à la fonction d'assistant de prévention) peut induire quelques difficultés. En effet, il est possible que des agents consacrent moins de 20 % à leur fonction d'assistant de prévention. Si cette fonction doit être valorisée, ceux qui l'exercent à moins de 20 % doivent aussi pouvoir bénéficier d'une reconnaissance indemnitaire. Enfin, le système retenu doit pouvoir s'appliquer aux fonctionnaires et aux contractuels.

M. Arnaud Gibon s'oppose à la proposition n°7 qui ne réserve la fonction de conseiller de prévention qu'aux agents de niveau cadre et exclut de fait les agents de catégorie B et C.

En outre, il fait remarquer que les agents exerceront à temps plein une fonction de conseiller de prévention. Or, quand un fonctionnaire n'exerce pas les fonctions du corps dont il dépend, il se heurte à des difficultés en termes de promotion.

M. Arnaud Gibon s'oppose également à la proposition n°8, pour les mêmes raisons que celles exposées par Mme Sirven. Il souhaite en outre savoir quel sera le responsable hiérarchique d'un conseiller de prévention exerçant à 20 % dans un établissement et à 20 % dans un autre.

M. Arnaud Gibon s'interroge sur la durée de formation des conseillers de prévention. Il suggère de trouver un juste milieu entre la durée de six mois, qui semble excessive, et celle de cinq jours, qui est largement insuffisante.

Concernant la reconnaissance indemnitaire, M. Arnaud Gibon fait remarquer que la mise en place du RIFSEEP ne va pas forcément de soi. Il ajoute que si le choix est fait d'intégrer le RIFSEEP dans le complément indemnitaire annuel (CIA), l'agent risque de ne pas pouvoir bénéficier d'une indemnité en cas d'absence d'enveloppe budgétaire.

Mme Nelly Le Meur partage les observations formulées par les représentants de la CGT et de la CFDT. Elle tient à insister sur la volonté exprimée par les assistants de prévention de bien faire leur métier et d'être d'une certaine manière « protégés » vis-à-vis du président ou directeur de leur service ou établissement. Mme Nelly Le Meur souhaiterait d'ailleurs qu'un bilan soit fait sur les difficultés que peuvent rencontrer ces agents dans l'exercice de cette mission particulière d'assistant de prévention. Elle souligne, à titre d'exemple, que les hiérarchies imposent aux agents qui consacrent moins de 10 % à leur fonction d'assistant de prévention, d'exercer d'abord leur métier principal avant d'effectuer leur travail d'assistant. Elle remarque également que les lettres de mission ne mentionnent pas toujours le temps de travail que doit consacrer l'agent à sa fonction d'assistant. Cette situation est problématique car les agents sont alors corvéables à merci ou ne bénéficient d'aucun temps à consacrer à leur fonction d'assistant. Mme Nelly Le Meur regrette enfin que la rencontre traditionnelle entre les assistants et conseillers de prévention n'ait pas eu lieu cette année car elle était un temps d'échange très apprécié des échanges et elle aurait pu permettre de mieux connaître la réalité du terrain.

M. Pascal Dal Pont estime que le maillage de premier niveau est aujourd'hui satisfaisant. Toutes les structures, même les plus petites, bénéficient de la présence d'un assistant de prévention.

Les établissements du ministère sont confrontés à des risques importants qui peuvent se concrétiser à tout instant. Pour M. Pascal Dal Pont, il n'est pas déraisonnable de proposer une

formation de six mois aux conseillers de prévention, sachant qu'un préventeur ou un ingénieur SST doit pour sa part effectuer cinq ans d'études. Le conseiller de prévention doit maîtriser des réglementations très complexes et évolutives. Il doit animer la démarche d'élaboration des DUERP et des plans de prévention. Dans ce contexte, on ne peut pas considérer que cinq jours de formation sont suffisants. M. Pascal Dal Pont estime qu'aujourd'hui que les conseillers de prévention n'ont pas le bon niveau de compétences et le bon niveau d'engagement au regard des risques présents dans le ministère.

M. Pascal Dal Pont précise que sa proposition de mettre en place des conseillers de prévention à temps plein est compatible avec la mise en place de conseillers de prévention à temps partagé. En effet, dans les établissements de 100 à 200 personnes, comme les écoles d'architecture, le ministère n'a pas forcément les moyens de mettre en place un conseiller de prévention à temps plein. C'est pourquoi il est proposé de mutualiser dans certains cas les conseillers de prévention. La gestion de ces conseillers de prévention à temps partagé ne devrait pas poser de problème d'un point de vue hiérarchique.

M. Pascal Dal Pont donne lecture d'un extrait du guide juridique publié par la DGAFP le 10 avril 2015 : « *Lorsque la nature des activités au regard en particulier des risques professionnels encourus et de l'importance des services ou établissements en cause le justifie, les fonctions d'assistants et a fortiori de conseillers de prévention doivent pouvoir s'exercer à temps plein.* » M. Pascal Dal Pont estime que sa proposition s'inscrit dans le droit fil de ce que préconise la DGAFP.

Quant à la proposition de mise en place d'une reconnaissance indemnitaire, elle se fonde sur le constat d'une inégalité de traitement entre des agents qui exercent les mêmes fonctions, certains bénéficiant de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et d'autres non.

Mme Roxane Sirven observe que le guide juridique cité par M. Pascal Dal Pont reprend en fait le texte de la circulaire du 10 août 2011. Elle ne conteste pas son application, pas plus qu'elle n'a contesté la mise en place d'assistants de prévention ou des conseillers de prévention à plein temps. Elle estime simplement que ces fonctions peuvent être assurées par des agents quelle que soit leur catégorie.

Mme Claire Chérie revient sur le régime indemnitaire qui pourrait être mis en place. Elle explique en premier lieu qu'il est fait allusion au RIFSEEP car c'est le régime qui devrait s'imposer à terme, même si ce dossier n'est pas encore totalement bouclé. En second lieu, la prise en compte d'une mission supplémentaire devrait effectivement se traduire par l'intégration du RIFSEEP dans le CIA. Pour les contractuels, l'indemnité pourra être intégrée dans la part variable ; pour les autres agents, il conviendra sans doute de procéder à une revalorisation du contrat. **Mme Claire Chérie** précise que pour les fonctionnaires, on peut imaginer que l'indemnité disparaisse lorsque la fonction disparaît. En revanche, pour les contractuels, si des points supplémentaires sont accordés au titre d'une nouvelle fonction, ces points demeurent rattachés à la fonction même lorsque l'agent la quitte.

M. Cérile Faucheux considère que la transformation de la NBI en CIA risque de poser problème. En effet, les assistants de prévention doivent pouvoir bénéficier d'une certaine indépendance dans l'exercice de leur fonction. Or, le complément indemnitaire sera versé à l'appréciation du chef de service. M. Cérile Faucheux estime qu'il faut trouver un autre dispositif qui ne lie pas le versement du complément indemnitaire aux desiderata du chef de service.

Mme Claire Chérie annonce qu'elle posera la question de la rémunération des assistants et conseillers de prévention dans le cadre du RIFSEEP au niveau interministériel. Elle reviendra vers les représentants du personnel pour leur faire part de la réponse.

M. Christopher Miles résume les débats. Il s'agit d'abord d'éviter l'écueil d'une prise en charge trop partielle de la fonction de prévention par des assistants de prévention qui seraient dans certains cas mal formés, mal payés, voire mal pris en considération par les chefs d'établissement. D'un autre côté, l'administration a structuré volontairement un dispositif qui n'est pas centré sur les conseillers de prévention mais sur la fonction d'assistant de prévention, de manière à garder cette proximité vis-à-vis du métier et du chef de service et afin de ne pas dédouaner les chefs de service de leurs responsabilités.

Sans exclure la possibilité d'étoffer le réseau actuel – probablement pas dans les proportions aussi importantes envisagées dans le rapport –, M. Christopher Miles suggère de procéder à un audit du réseau actuel des assistants et conseillers de prévention, afin d'identifier des pistes d'amélioration. Il note à titre d'exemple que l'administration compte un conseiller de prévention à temps partiel localisé à la direction des patrimoines qui devra prochainement être remplacé. On peut ainsi se poser la question de sa localisation. De la même manière, dans certains établissements publics, il semble nécessaire d'implanter une ou plusieurs fonctions de conseillers de prévention, avec éventuellement des spécialisations. Enfin, d'autres établissements soumis au droit privé ont déjà structuré la fonction, mais parfois pas suffisamment.

Mme Claire Chérie estime que la question de la reconnaissance indemnitaire devra également être abordée dans le cadre de cet audit.

M. Christopher Miles confirme que la reconnaissance indemnitaire est une question qu'il conviendra de traiter dans le prolongement de l'audit. Il précise que l'audit permettra notamment de déterminer également le temps minimal dédié à la fonction d'assistant de prévention. A cet égard, il considère qu'un temps inférieur à 5 % n'aurait pas de sens et qu'un temps inférieur à 10 % pose question.

M. Christopher Miles estime que M. Dal Pont a raison d'insister sur la question de la professionnalisation en termes de formation du réseau des conseillers de prévention, ainsi que sur la question de l'animation.

M. Christopher Miles propose d'aborder les propositions n°11 et 12, relatives à la désignation et la formation des chefs de service.

Mme Roxane Sirven indique que la CGT-Culture est favorable aux propositions n°11 et 12. Elle insiste néanmoins sur la formation des chefs de service qui sont déjà en poste. Elle rappelle également que le CHSCT Ministériel a vocation à examiner le contenu des formations.

Mme Roxane Sirven note qu'à la page 18, il est fait état de l'intégration « *de la prévention des risques professionnels dans les objectifs et l'évaluation des structures et de leurs responsables* ». Si cette intégration est effectivement nécessaire, il faut prendre garde à ce que les objectifs fixés soient plus qualitatifs que quantitatifs pour éviter les actions statistiques (par exemple, la sous-déclaration des accidents de service). Mme Roxane Sirven rappelle que

les chefs de service ont une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de sécurité des agents. Cette obligation de résultat est totalement liée au DUERP et à son plan d'action. Mme Roxane Sirven pense ainsi que l'évaluation des chefs de service pourrait porter précisément sur la mise en œuvre des mesures de prévention dans le cadre du DUERP.

M. Arnaud Gibon se déclare favorable à l'évaluation des chefs de service en matière de prévention des risques professionnels. Cette évaluation consiste non pas à évaluer le niveau de risque de l'établissement, mais à apprécier si toutes les mesures sont mises en œuvre pour réduire le risque d'accident. Quant à la proposition n°11, elle permet de rappeler aux chefs de service qu'ils sont responsables dans ces domaines, y compris pénalement.

Mme Valérie Renault note que, selon le rapport, « *l'évaluation du chef de service donne lieu, lorsque cela est permis par le statut du chef de service, à une modulation de part variable.* » Elle rappelle que la CGT-Culture n'est pas forcément convaincue par un tel dispositif indexé sur la part variable. Par ailleurs, elle doute fort de la pertinence d'intégrer les objectifs dans le contrat de performance.

M. Cédric Roms estime que la formation obligatoire à la prise de poste est plus que nécessaire, au même titre que la formation continue. Les assistants de prévention suivent une formation initiale et une formation continue dans le cadre de leur mission. De la même façon, il est indispensable que les chefs de service bénéficient régulièrement d'une remise à niveau.

M. Christopher Miles en conclut que l'administration peut prendre le décret désignant les chefs de service et doit mettre en place tous les dispositifs formant et responsabilisant les chefs de service. Il convient que l'intégration d'un critère supplémentaire lié à la rémunération variable pose question, mais cela ne signifie pas que les chefs de service ne doivent pas être sensibilisés et intéressés à leurs responsabilités dans ce domaine de la prévention des risques.

M. Christopher Miles propose d'aborder les recommandations 13 à 16, qui portent sur la création d'une structure rattachée au SRH, dotée de trois nouveaux emplois, de moyens budgétaires propres et d'un numéro d'appel d'urgence.

Mme Valérie Renault estime que si l'administration veut vraiment développer la prévention primaire, si elle veut s'assurer que les agents du bureau effectuent pleinement leurs missions, il faut les rattacher au secrétaire général. Elle craint par ailleurs que les autorités d'emploi (directions générales, voire les établissements) fassent écran à la politique du ministère en matière de santé et sécurité au travail, comme ça peut l'être aujourd'hui dans d'autres domaines.

M. Arnaud Gibon estime également que le Bureau doit être positionné auprès du secrétariat général.

M. Christopher Miles rappelle que sont déjà rattachés directement au secrétaire général les entités suivantes : la sous-direction des systèmes informatiques, le département de l'action territoriale, le département de la stratégie et de la modernisation, le département de la programmation et des moyens, la mission du développement durable, le fonctionnaire défense et sécurité des systèmes informatiques, et le département de la formation et de la communication. Il ne lui semble pas raisonnable d'ajouter le bureau en charge de la prévention à cette liste déjà très longue. D'abord, il n'est pas raisonnable de rattacher un

bureau directement au secrétaire général. De plus, un tel rattachement ne permettrait pas d'assurer un bon encadrement des agents de ce bureau. Enfin, ce bureau devra travailler en étroite relation avec le bureau de l'action sociale et de la prévention. M. Christopher Miles ajoute qu'il n'est pas non plus favorable à la structuration d'un grand département, avec des sections, des pôles, etc. Il juge préférable de créer des fonctions de chef de bureau, avec un nombre satisfaisant de collaborateurs et une capacité d'animation sur une politique identifiée. En conclusion, M. Christopher Miles juge logique que le bureau soit rattaché à un chef de service, en l'occurrence le chef du service des ressources humaines. Cette organisation semble d'autant plus pertinente que le secrétaire général préside le CHSCT et qu'il a toutes les occasions d'être rappelé à l'ordre sur les questions de prévention. La mobilisation du secrétariat général sur ces questions restera sans faille : ce n'est pas un rattachement hiérarchique, plaçant le secrétaire général dans une position de sous-directeur et augmentant sa charge de travail, qui le mettra en position de prendre des décisions efficaces et sereines sur les sujets qui pourraient lui être soumis.

M. Pascal Dal Pont ajoute que dans aucun ministère la fonction de prévention des risques n'est rattachée à un secrétaire général. En outre, il considère que cette fonction est une fonction RH. Ce serait même un signal politique très négatif que de sortir la prévention des risques professionnels du périmètre du service des ressources humaines.

Mme Valérie Renault maintient que le rattachement au secrétaire général est nécessaire car il donnera un véritable poids à l'action du bureau en charge de la prévention. Si l'administration persiste à vouloir le rattacher au service des ressources humaines, il faudra alors que le secrétaire général associe pleinement ce bureau à la politique de prévention primaire.

M. Christopher Miles assure que contrairement à ce que laisse sous-entendre Mme Renault, le chef du SRH ne fait pas écran entre le secrétaire général et les structures. Il estime que le rattachement du bureau au secrétaire général ne serait pas pertinent pour cette structure. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il s'interroge sur le nombre de structures qui lui sont directement rattachés. Il considère en effet que ce rattachement handicape le caractère opérationnel des fonctions du secrétariat général ainsi que sa mission de conseil de la ministre et de définition de grandes orientations ou de prise de décisions politiques fortes dans le domaine de la prévention des risques professionnels, mais aussi dans les domaines de définition des grands principes de ressources humaines qui doivent ensuite être déclinés de manière opérationnelle par les directions générales, les SCN et les établissements publics.

M. Christopher Miles propose d'aborder les propositions 14 à 16.

Mme Elisabeth Mayeur indique qu'elle n'est pas favorable à la proposition n°14. Elle estime en effet que le recours à des cellules d'assistance téléphonique revient à individualiser les problèmes et à s'éloigner des problématiques du collectif de travail. Un exemple édifiant du non-fonctionnement de ce dispositif est celui du CMN. Suite au premier rapport de 2011, il avait été décidé de mettre en place un dispositif similaire dans cet établissement. Or, du 1^{er} mai 2012 au 31 janvier 2013, cette cellule d'écoute a reçu 17 appels de douze personnes : cinq appelaient pour des difficultés d'ordre professionnel, une a été orientée vers le médecin de prévention, aucune vers les consultations que permettait le marché. Un total de 12 personnes pour un effectif de 1 400 agents, cela témoigne que la cellule d'écoute n'est pas la solution que les agents attendent.

M. Arnaud Gibon déclare que la mise en place d'une cellule d'assistance téléphonique n'est qu'un cautère sur une jambe de bois. Dans les établissements où ce dispositif a été testé, il n'a pas donné de résultats probants. M. Arnaud Gibon est donc très dubitatif quant à l'utilité de la proposition n°14.

Concernant la proposition n°16, il est également très dubitatif à l'égard de la labellisation des opérations pointées.

Mme Emmanuelle Parent revient sur la proposition n°14. Elle considère que le dispositif, tel qu'il est proposé, annonce déjà un échec du bureau en charge de la prévention. Cette structure nationale de prévention des risques devrait en effet rendre inutile le recours à une cellule d'assistance téléphonique. Mme Emmanuelle Parent est donc opposée à la proposition n°14.

Mme Roxane Sirven partage l'avis des précédents intervenants. Elle ajoute que si un agent est en situation de souffrance au travail, c'est le travail qu'il faut examiner et non uniquement l'agent. Le rôle de l'administration est d'adapter le travail à l'agent et non l'inverse. De surcroît, le dispositif d'écoute téléphonique est coûteux et ne résout en rien les problèmes rencontrés.

Mme Nelly Le Meur explique que lorsque des agents sont en souffrance, ils ont besoin de contacts humains et non d'un contact virtuel via le téléphone. Elle n'est pas convaincue que l'appel d'un numéro d'urgence soit la réponse la plus adaptée à ce type de situation

M. Arnaud Gibon considère que la création de trois emplois est appréciable mais n'est pas suffisante. Si l'on veut que la nouvelle structure puisse accompagner au quotidien les établissements et SCN, ses effectifs doivent être augmentés significativement.

M. Pascal Dal Pont rappelle que le dispositif de cellule d'écoute téléphonique a déjà été mis en place dans la structure hospitalière publique, la police nationale, certains rectorats, la Ville de Paris, et que ces expériences ont montré que le dispositif répondait à un besoin. Il fait également observer que certains agents sont en souffrance pour des raisons personnelles et non professionnelles.

Mme Nelly Le Meur fait remarquer que les structures bénéficient aujourd'hui d'un relais d'assistantes sociales. Ces dernières ont aussi pour rôle d'aider les personnes qui rencontrent des problèmes d'ordre personnel.

M. Arnaud Gibon ajoute que dans de nombreux établissements, des psychologues interviennent en vacation.

M. Cédric Roms indique qu'il aurait été davantage favorable à la proposition de doter les établissements de psychologues du travail. Il considère que le recours à un dispositif d'assistance téléphonique, outre son caractère très impersonnel, implique de confier la prestation à des sociétés privées dont la qualité n'est pas optimale. Il estime que le médecin de prévention peut également jouer un rôle d'aide et d'accompagnement des agents en souffrance. Enfin, il considère que la création de trois emplois est insuffisante au regard des missions qui incomberont au bureau en charge de la prévention.

Le Docteur Odette Tencer revient sur les propos de Mme Le Meur. Personne n'est à l'abri de se retrouver un jour en situation de souffrance. Lorsqu'ils reçoivent un agent en situation de

souffrance, les acteurs de la prévention, qu'ils soient médecins, psychologues, assistantes sociales ou agents du pôle mobilité, s'attachent à écouter la personne, à la rassurer, à lui faire comprendre qu'elle n'est pas toute seule et à identifier avec elle des solutions. Or, ce dialogue ne peut s'établir que dans un face-à-face, et non à travers un échange virtuel par téléphone.

Mme Roxane Sirven évoque les trois postes qu'il est envisagé de créer au sein du nouveau bureau. Elle estime que le poste de conseiller de prévention des risques psychosociaux doit être confié à une personne ayant un profil de psychologue du travail et doit être rattaché au service de médecine de prévention. Par ailleurs, elle estime que le bureau doit notamment apporter une aide aux structures en termes de diffusion de la production ministérielle et doit aussi s'assurer de la mise en œuvre de la politique ministérielle sur le terrain. Or, Mme Roxane Sirven éprouve des difficultés à identifier quelles personnes au sein du bureau pourrait accomplir cette tâche.

M. Pascal Dal Pont précise que le bureau sera composé au total de 19 emplois, dont trois emplois nouveaux. Il affirme par ailleurs son opposition à l'idée que le poste de conseiller de prévention des risques psychosociaux soit confié à une personne ayant le profil de psychologue du travail. Ce serait une erreur de médicaliser totalement cette fonction. M. Pascal Dal Pont signale d'ailleurs que la Ville de Paris compte un corps d'ingénieurs avec deux spécialités : une spécialité « santé et sécurité au travail » et une spécialité « ergonomie » dédiée notamment à la prévention des risques psychosociaux.

Mme Valérie Renault invite l'administration à ne pas oublier le conventionnement du pôle administratif avec la médecine de prévention sur l'ensemble du territoire.

M. Pascal Dal Pont indique que si ce conventionnement n'est pas acté dans le rapport, il ne sera pas pour autant oublié.

Mme Roxane Sirven fait observer que les équipes interdisciplinaires de médecine de prévention n'interviennent pas uniquement pour soigner les agents, mais aussi pour analyser les dysfonctionnements dans l'organisation du travail.

M. Christopher Miles objecte qu'il ne faut pas non plus donner l'impression que la prévention des risques psychosociaux est le monopole de la médecine de prévention. Il faut aussi qu'un relais administratif soit assuré. Celui-ci intervient dans la mise en place de mesures d'accompagnement des agents ayant subi ce type de risque ou dans certains cas, sur la base d'un diagnostic posé par la médecine du travail, trouve des solutions de court et moyen terme.

Mme Nelly Le Meur émet des réserves quant au principe de « démantèlement » de services pour la création d'un nouveau. Elle s'enquiert des conséquences pour les agents amenés à rejoindre le nouveau bureau.

M. Christopher Miles déclare que ces mobilités seront naturellement soumises à l'avis du CHSCT de l'administration centrale et entraîneront une modification de l'arrêté d'organisation du secrétariat général. Toutes les consultations seront donc opérées, y compris celle de la médecine de prévention.

Le Docteur Odette Tencer rappelle le cadre de l'intervention du médecin de prévention ou du travail dans le domaine des risques psychosociaux. Selon le Code du Travail, il s'agit de

« faire en sorte que la santé des agents ne soit pas altérée du fait des conditions de travail ». Autrement dit, la mission du médecin de prévention ne relève pas de la recherche de pathologies. Elle consiste à analyser la façon dont travaille une personne et à identifier l'écart avec le travail prescrit. Le Docteur Odette Tencer ajoute que, comme le soulignait M. Miles, le médecin du travail ne peut pas agir seul en matière de prévention des risques psychosociaux.

M. Arnaud Gibon note que, selon le rapport, le poste d'ingénieur santé et sécurité au travail sera occupé par un fonctionnaire de catégorie A ou un agent contractuel. Il pensait que les postes devaient être d'abord confiés à des fonctionnaires.

M. Christopher Miles ne comprend pas pourquoi on juge normal que des personnes s'occupent à plein temps dans les services administratifs de la prévention du risque sécurité incendie et qu'on juge absurde que des personnes s'occupent à plein du temps de la prévention des risques psychosociaux. Il avoue avoir du mal à comprendre la position de Mme Sirven sur ce point.

Mme Roxane Sirven estime d'une part qu'il n'est pas nécessaire de différencier les risques. Une personne peut très bien travailler sur l'ensemble des risques. D'autre part, Mme Roxane Sirven observe que le conseiller de prévention des risques psychosociaux sera amené à résoudre des situations individuelles.

M. Christopher Miles objecte que les risques psychosociaux ne sont pas qu'individuels, mais posent aussi des questions collectives sur l'organisation du travail.

M. Roxane Sirven en convient. Toutefois, le rapport ne fait mention que de l'individualisation des risques psychosociaux.

Mme Roxane Sirven revient sur la proposition n°16. Elle avoue être dubitative concernant la disposition consistant à allouer des moyens budgétaires propres en crédits de fonctionnement. Qu'arrivera-t-il lorsque l'ensemble du budget aura été consommé ou lorsque le budget sera trop limité pour engager des actions de prévention ? N'y a-t-il pas un risque qu'une partie du budget soit utilisé pour d'autres actions que celles de prévention ?

M. Christopher Miles précise que dans un premier temps, M. Dal Pont avait envisagé qu'un certain nombre de budgets de travaux ou d'investissement soit délégués à la structure. M. Christopher Miles s'est opposé à une telle mesure, estimant qu'il fallait continuer de responsabiliser les chefs de service, afin qu'ils consacrent une part normale de leur budget d'équipement courant à ces questions de prévention des risques.

M. Pascal Dal Pont explique que le budget sera destiné à financer des actions nationales, sachant que chaque entité devra également utiliser ses moyens pour la prévention locale. Ces actions nationales pourront être par exemple des campagnes sur la prévention des risques ou des prestations d'audit.

M. Christopher Miles propose d'aborder la proposition n°17, relative à la mise en place de comités de prévention des risques psychosociaux auprès de chaque directeur général et auprès du secrétaire général. Il précise qu'il reprendra cette proposition, mais d'une manière un peu différente de celle exprimée dans le rapport. En l'occurrence, il lui semble que cette structure devrait d'abord être collective et regrouper les directeurs généraux autour du secrétaire

général, plutôt que positionner une structure auprès de chaque directeur général et du secrétaire général. Il lui semble en outre que cette structure ne peut pas avoir le monopole de la prévention des risques psychosociaux et qu'elle doit assurer une fonction de relais de situations qui remonteraient auprès des directeurs généraux sans avoir été solutionnés en amont ou de relais des préconisations du groupe de travail sur les RPS.

Mme Roxane Sirven rappelle que les organisations syndicales et les membres du CHSCT peuvent aussi faire remonter les situations de risque psychosocial. Or dans le rapport, ce sont uniquement les médecins de prévention, les assistants de prévention, les ISST et les chefs de service qui peuvent effectuer ces signalements. Mme Roxane Sirven propose donc de réintroduire la possibilité pour les représentants du personnel de faire remonter les situations de souffrance au travail.

L'accord RPS donne des prérogatives et un rôle majeur au CHSCT dans ce domaine, que ce soit dans le diagnostic ou le suivi. Mme Roxane Sirven estime qu'il faut trouver une articulation et une interaction plus forte avec cette instance, afin que celle-ci puisse nourrir la réflexion en matière de politique de prévention. Par ailleurs, elle signale que dans d'autres ministères, on retrouve des observatoires des RPS auxquels participent des représentants du personnel.

M. Christopher Miles se propose de récapituler les différents points abordés lors du débat.

Il prend note de l'avis favorable relatif à la proposition n°1. Ce processus est d'ailleurs en cours puisque la BnF va rattacher sa fonction d'ISST à l'IGAC.

Il note en revanche que la procédure d'escalade, telle que mentionnée dans la proposition n°2, pose problème, y compris dans son intitulé. Cette proposition sera donc revue, l'objectif restant qu'une remontée des situations de risque grave soit assurée soit par les procédures normales via le CHSCT, soit par un dispositif de rappel qui ne peut pas être un numéro d'urgence.

S'agissant des propositions n°3 à 5, il convient d'initier une étude ministérielle de rationalisation et de remise à plat du réseau de médecine préventive, sans exclure le travail mis en œuvre par ailleurs par les PFRH (plates-formes ressources humaines).

En ce qui concerne le maillage du réseau des conseillers de prévention, il a été convenu que l'administration reviendrait devant le CHSCT pour faire un bilan qualitatif et quantitatif du dispositif d'assistants et de conseillers de prévention. Il s'agira de déterminer dans quelles conditions pourraient être favorisées une meilleure professionnalisation, une prise en compte dans les parcours de formation et une reconnaissance indemnitaire des assistants et conseillers de prévention.

Il est également acté la mise à la signature de la ministre d'un arrêté désignant les chefs de service.

Il est proposé de créer au sein de la sous-direction de la politique des ressources humaines et des relations sociales, un bureau de la santé et de la sécurité au travail. Au moins deux fiches de postes seront publiées rapidement, à savoir celle de l'ingénieur hygiène et sécurité et celle du conseiller de prévention des risques psychosociaux.

M. Pascal Dal Pont précise que dans un premier temps, une même personne exercera la fonction d'ingénieur hygiène et sécurité et celle de conseiller de prévention de l'administration centrale.

M. Christopher Miles suppose qu'il faudra également publier le poste de responsable sécurité incendie.

M. Pascal Dal Pont indique que ce poste sera pourvu par la BSPP.

M. Christopher Miles estime qu'il convient néanmoins de le publier. Par ailleurs, le CHSCT de l'administration centrale devra être consulté sur une modification de l'arrêté d'organisation du secrétariat général. C'est seulement à ce moment-là que pourra être publié le poste de chef de bureau.

Mme Valérie Renault demande confirmation que l'ingénieur prévention aura bien vocation à intervenir au niveau du ministère et non uniquement de l'administration centrale.

M. Christopher Miles le confirme. Le poste publié sera bien celui d'un ingénieur prévention à vocation ministérielle.

Par ailleurs, il pourra être organisé dès 2015 une formation pilote d'une journée portant sur la problématique « hygiène, sécurité et conditions de travail » et à destination des chefs de service nouvellement ou récemment nommés. En 2016, les autres chefs de service suivront cette formation.

M. Christopher Miles se propose enfin de saisir les directeurs généraux en vue de la création d'un comité conjoint de suivi de la prévention des risques psychosociaux. Cette structure serait conjointe au secrétariat général et aux directions générales, et se réunirait au moins une fois par an.

Mme Valérie Renault demande si la création du comité de prévention des risques psychosociaux sera actée dans l'arrêté. Elle précise que pour sa part, elle reste attachée à une « structure molle » qui ne serait pas mentionnée dans l'arrêté.

M. Christopher Miles explique que le groupe de travail RPS reste une structure informelle. En outre, il ne tient pas à ce que le comité de prévention devienne une structure formelle.

Mme Valérie Renault demande des précisions sur la composition du comité de prévention.

M. Christopher Miles indique que le comité de prévention sera composé du secrétaire général, des directeurs généraux, de la cheffe du service des ressources humaines et du chef du futur bureau de la santé et sécurité au travail.

Mme Valérie Renault s'étonne que ce comité n'accueille pas un médecin en son sein.

M. Christopher Miles ne pense pas qu'il soit forcément utile qu'un médecin siège dans cette structure, même s'il n'est pas radicalement opposé à cette disposition.

Mme Roxane Sirven suppose qu'il appartiendra au groupe de travail RPS d'examiner les situations, et non au comité de prévention.

M. Christopher Miles le confirme. Le comité de prévention assurera plutôt le suivi et la mise en œuvre des préconisations.

M. Christopher Miles propose de clore provisoirement le débat. Il annonce que le rapport fera l'objet d'un point de suivi lors du prochain CHSCT Ministériel.

Point n°5 : Projet ARP (ARChéologie Préventive et programmée) : suivi des délibérations du CHSCTM du 10 juillet 2014 (pour information)
--

M. Christopher Miles cède la parole à M. Alexis Manouvrier pour la présentation d'un point d'étape sur le projet ARP.

M. Alexis Manouvrier se propose de reprendre, point par point, la délibération du 10 juillet 2014 et d'échanger avec les représentants du personnel sur ces éléments.

Premier point, les CHSCT des régions où l'application ARP a été déployée devaient mesurer très précisément les incidences sur les conditions de travail et l'organisation du travail. Il a été demandé aux trois régions concernées d'inscrire à l'ordre du jour de leur CHSCT un point sur le déploiement d'ARP. La Basse-Normandie et la Franche-Comté ont suivi cette instruction et la Bourgogne la mettra en œuvre en septembre.

Le CHSCT de Basse-Normandie s'est réuni le 24 juin dernier. Il en est ressorti que les incidences du déploiement d'ARP étaient relativement mineures. L'application est encore perfectible. Les utilisateurs ont notamment mis en exergue le délai d'appropriation de l'application. Celle-ci suppose un effort de formation conséquent. Cette remarque incite d'ailleurs l'administration à organiser une méthode solide d'accompagnement à la mise en place d'ARP. S'agissant des durées d'instruction de chaque dossier, il convient de rappeler que l'application gère de bout en bout l'ensemble de la chaîne opératoire, de la prescription jusqu'au diagnostic. Les utilisateurs ont estimé que le délai d'instruction était assez lourd. Toutefois, ce délai est lié au cadre juridique qui est implémenté dans l'application : ce n'est pas l'application elle-même qui génère cette problématique de durée de gestion. Les utilisateurs ont relevé également des points d'amélioration concernant l'ergonomie de l'outil. Ils ont aussi souligné le caractère peu intuitif de certains modules. Par ailleurs, ils ont mentionné un problème récurrent autour du logiciel Jasper. Il est à noter que certains modules ont été peu utilisés, en particulier ceux en bout de chaîne, comme par exemple la dévolution du mobilier. Il n'existe donc pas de retour très précis sur ce point. En conclusion, les utilisateurs de Basse-Normandie ont estimé que l'application donnait satisfaction mais était encore perfectible.

Le projet ARP n'a pas fait l'objet d'une présentation et d'une analyse au sein du CHSCT de Franche-Comté. Toutefois, il a été soumis à un groupe de travail spécifique, dont les conclusions seront présentées au CHSCT du 6 octobre. Une grille d'analyse est en cours de rédaction.

Enfin, le projet ARP sera examiné par le CHSCT de Bourgogne le 17 septembre.

Le deuxième point de la délibération portait sur le complément d'étude que devait fournir la sous-direction de l'archéologie sur l'ensemble des DRAC. Ces sujets ont été évoqués lors du dernier comité de pilotage ARP, qui s'est tenu récemment. L'inspection des patrimoines s'est

déplacée à plusieurs reprises dans les régions expérimentatrices. Elle a relevé l'extrême sécurité juridique rendue possible grâce à l'outil ARP. En effet, ce dernier produit, à différentes étapes de la chaîne opératoire, soit des courriers soit des arrêtés normés. L'inspection a également relevé qu'avant tout déploiement de l'application dans les processus métiers, une pré-étude organisationnelle devait être menée.

La délibération évoquait également qu'aucun déploiement ne devait être opéré avant une remontée de l'ensemble des éléments. Il faut savoir qu'un certain nombre de régions demandent expressément à pouvoir utiliser ARP dans les meilleurs délais. Il est également important de noter que ces régions connaissent de plus en plus des problématiques de perte ou de corruption de données, qui génèrent elles-mêmes de réelles surcharges de travail. A plusieurs reprises, le directeur général a rappelé l'importance qu'il attache au déploiement d'ARP. Il a notamment insisté sur les mesures d'accompagnement de cette première version de l'outil. Il a demandé à une conservatrice de suivre précisément ce sujet. Celle-ci a reçu récemment une lettre de mission en ce sens. Enfin, il convient de signaler que les différentes instances chargées de suivre la mise en œuvre de cette application se réunissent régulièrement. Une offre de formation est disponible, avec des référentiels juridiques qui sont en cours de stabilisation. Des efforts sont également accomplis pour améliorer l'ergonomie de l'outil avec les prestataires concernés.

Mme Nelly Le Meur estime que le logiciel ARP est une contrainte technique et en termes de manière de travailler. Il ne s'adapte pas aux besoins des services qui sont souvent organisés en fonction des moyens dont ils disposent. Cela peut parfois poser des problèmes d'une région à l'autre, avec des services à géométrie variable et composés d'agents très divers. En fait, la sous-direction de l'archéologie, ne pouvant pas imposer une façon de travail, a créé un outil qui contraint de travailler d'une certaine manière. ARP a été conçu et créé sans une étude préalable sur les modes et les méthodes de travail dans les services. Il est également très peu adaptable à l'évolution des services. ARP arrive dix ans trop tard.

Il convient de rappeler que les trois régions pilotes n'avaient rien développé avant le déploiement d'ARP. Par ailleurs, il apparaît que la centralisation des données à la sous-direction de l'archéologie n'est pas encore effective, ce qui pose tout de même problème puisque l'objectif est de disposer de données consolidées au niveau national. Concernant le module mobilier, il ne sert pas à la gestion des collections mais à la dévolution des collections, soit une fonction extrêmement limitée au niveau réglementaire. Avant de procéder au transfert des collections au propriétaire, il faut d'abord avoir réalisé les inventaires. Or, l'identification du contenu du mobilier n'est pas prévue dans ARP. Il est donc assez logique que le module relatif au mobilier ne soit pas utilisé.

En ce qui concerne la protection juridique, il faut rappeler qu'il y a dix ans, des groupes de travail ont élaboré des ouvrages regroupant les textes juridiques, les courriers types, etc. Les agents des SRA peuvent encore utiliser ces ouvrages. La question de la sécurité juridique ne se pose donc pas réellement.

Mme Nelly Le Meur revient sur l'affirmation de M. Manouvrier selon laquelle plusieurs SRA seraient en attente de l'implémentation de l'application ARP. Or, elle constate que sur les cinq régions concernées, seule une a vu son CHSCT examiner le projet de déploiement de l'outil ARP. Mme Nelly Le Meur déplore que l'administration prévoie un déploiement sans envisager au préalable une consultation du CHSCT sur ce projet. Elle signale en outre que les experts qui ont présenté le projet en Basse-Normandie visitent actuellement les autres SRA

afin de faire une démonstration de l'outil. Elle considère que ce déploiement déguisé de l'outil est inadmissible et contraire à l'avis du CHSCT Ministériel et des CHSCT locaux.

M. Alexis Manouvrier précise que le logiciel Jasper fonctionne, bien que sa prise en main ne soit pas optimale. Les agents ont besoin de plus de temps pour s'approprier cet outil. Cela ne veut pas dire que les fonctionnalités ne sont pas au rendez-vous.

S'agissant du module de dévolution du mobilier, il n'est pas aussi utilisé que les autres. Cela s'explique par le fait que la prise en main de l'outil ARP n'a pas la même intensité en fonction des différents moments où l'on se situe dans la chaîne opératoire. En l'occurrence, les modules en bout de chaîne sont par nature moins utilisés.

L'un des grands avantages de l'application est qu'elle est un métronome. Cet avantage a été souligné dans toutes les régions où l'outil a été testé.

Par ailleurs, il n'a jamais été dit que l'application ARP serait déployée sans que les CHSCT locaux soient sollicités. Bien au contraire, le déploiement sera très progressif. Des mesures d'accompagnement seront mises en place et les instances représentatives du personnel seront sollicitées.

S'agissant de la Basse-Normandie, M. Alexis Manouvrier signale que la personne à laquelle faisait allusion Mme Nelly Le Meur n'était pas présente lors de la présentation de l'outil. Deux utilisateurs du SRA ont été sollicités par l'instance, ainsi qu'un représentant d'une organisation syndicale.

Mme Cécilia Rapine confirme que des régions sont demandeuses d'un déploiement de l'outil ARP. Les questions qui se posent aujourd'hui dans les régions où ARP n'est pas déployé sont de différents ordres. D'une part, ARP commence à devenir un projet ancien. Il était à l'origine une rustine à la base de données Patriarche et son déploiement était prévu en 2012/2013. Certes, les premières versions de l'outil étaient particulièrement ratées et inopérantes, et un déploiement en 2012 était impossible. Entre-temps, l'équipe de projet a beaucoup travaillé pour améliorer l'outil. Surtout, à l'époque, elle a travaillé sur ce qu'on appelle la reprise de données. Il faut en effet savoir que la plupart des régions, parce qu'il n'existe pas de moteur opérationnel que pourrait devenir un jour ARP, travaillent avec des bases locales. Le problème est que les moulinettes de reprise des données étaient prévues dans la version 2012 et ne fonctionnent pas avec la version 2015. Aujourd'hui, les bases de données en région sont proches de l'obsolescence et parviennent à saturation. Se pose ainsi le problème du travail au quotidien des agents pour répondre à leurs obligations de service et produire des arrêtés. Ce problème risque à terme de générer de la souffrance si l'administration ne décide pas rapidement soit de doter les régions de l'outil ARP, soit de lancer de nouvelles bases de données locales. Sur ce dernier point, il est également à noter que la réforme territoriale regroupera des régions qui ne travaillent pas sur les mêmes logiciels. Que ce soit avec ARP ou non, il est désormais urgent que l'administration donne une réponse aux agents pour qu'ils puissent travailler.

Certes, un logiciel comme ARP oblige les agents à travailler de la même manière. Avec l'application du Code du Patrimoine ou de la future loi Liberté de création, architecture et patrimoine, on ne pourra pas répondre à l'ensemble des obligations, en utilisant le logiciel ARP ou un autre, avec les effectifs actuels dans les régions. Les régions ne peuvent pas

produire des arrêtés et suivre toute la chaîne opératoire jusqu'à la fouille sans un réel renforcement de leurs effectifs.

Peu importe quelle solution sera mise en œuvre. Mais aujourd'hui, on ne peut pas demander aux régions d'attendre indéfiniment une réponse de l'administration. Une décision doit être prise : soit l'arrêt du projet ARP, soit son déploiement dans les régions. Si déploiement il y a, il devra faire l'objet d'un accompagnement. En outre, il sera nécessaire de travailler sur les moulinettes de reprise des données, afin d'éviter la perte des données contenues dans les bases régionales. Enfin, la mise en place d'un contrôle juridique des arrêtés évitera certains couacs que l'on a connus en région du côté de l'Inrap.

Mme Dominique Morize convient que les pratiques professionnelles sont différentes d'un service à l'autre. La nouvelle réforme territoriale contraindra également à une harmonisation dans ce domaine. Pour autant, les procédures juridiques sont uniformes et appliquées de la même manière, ou en tout cas adaptées en fonction des politiques locales à la fois d'aménagement du territoire et de développement de l'archéologie notamment préventive, et des effectifs. Quoi qu'il en soit, un logiciel ne remplace pas une procédure juridique.

Concernant la sécurisation juridique, le logiciel ARP fournit effectivement des modèles. Cela dit, ces modèles existent déjà. En outre, un arrêté de prescription de diagnostic ou de fouille n'est pas du « prêt-à-porter » mais relève bien du cas par cas et du « sur-mesure ». Mme Dominique Morize ne pense donc qu'une application informatique ait vocation à résoudre ce genre de problème.

Mme Dominique Morize confirme que les effectifs en région sont insuffisants, non pas pour faire de l'informatique mais pour remplir leur mission d'archéologie. Compte tenu de la complexité de l'outil, un effort de formation est indispensable. Or, on peut difficilement comprendre que l'administration n'ait pas été en mesure de produire un outil beaucoup plus intuitif, alors même que celui-ci est censé faciliter le travail des agents. Dans l'idéal, l'appropriation d'un tel outil ne devrait nécessiter qu'une très brève formation. Or, si l'administration continue à produire des outils d'une telle complexité, les agents vont finir par consacrer plus de temps à l'informatique qu'à l'archéologie. En outre, il s'avère que des applications aussi lourdes qu'ARP sont au final très peu évolutives et tombent de fait rapidement en déshérence.

Mme Dominique Morize revient sur la question de la durée d'instruction des dossiers. Elle confirme que certains dossiers supposent une instruction de plusieurs années. Mais les utilisateurs n'ont pas évoqué cette problématique de durée de vie des dossiers, mais bien la durée de la manipulation informatique.

Concernant la délibération du 10 juillet 2014, Mme Dominique Morize constate que le premier point n'est pas rempli puisque seule le CHSCT de la Basse-Normandie a examiné le projet ARP à ce jour. Elle souhaiterait que les retours des autres CHSCT soient communiqués aux représentants du personnel. Elle constate également que le troisième point de la délibération n'est pas respecté puisque des déploiements de l'outil sont à l'œuvre.

M. Christopher Miles propose que Monsieur Manouvrier réponde aux questions qui ont été posées par les représentants du personnel. Il convient de ne pas surcharger inutilement les services par un temps de travail excessif passé sur des reprises de fichiers, ainsi que par des manipulations fréquentes du logiciel. Il est essentiel, pour autant, de disposer d'un outil de

consolidation national. Certaines DRAC ne bénéficiant pas d'outils souhaitent, sur la base du volontariat, disposer de cet outil, mais aussi mettre en œuvre des formations adaptées et des mesures d'accompagnement.

M. Alexis Manouvrier évoque les bases locales existantes. Différentes problématiques techniques ont été mises en évidence. Les « applications grises », les logiciels d'initiative locale doivent être regroupés dans une application maîtresse, reprenant le meilleur de chacun des logiciels existants, au sein d'ARP.

Concernant les capacités informatiques, il est absolument nécessaire d'introduire les données de stocks, qui ne sont plus correctement gérées, dans un outil adapté. Cela constitue un enjeu majeur, car les flux viennent alimenter le stock de la base de données. Plus le déploiement de la première version d'ARP, qui est imparfaite mais introduit des améliorations, est retardé, plus l'exercice des missions est fragilisé. Une fois le déploiement opéré, les remontées des utilisateurs seront prises en compte dans la préparation de la deuxième version d'ARP.

Mme Dominique Morize demande confirmation que les moyens financiers et humains adéquats seront mis en œuvre pour ARP, ce qui n'a pas été le cas pour Patriarche. Le volume de dossiers s'accumule actuellement. Pour autant, certains de ces dossiers sont clos. Ils doivent être archivés informatiquement. La durée d'archivage est, légalement, de cinq ans. Mme Dominique Morize demande s'il est envisageable que ces dossiers soient archivés pour ne pas perturber le fonctionnement de l'outil. M. Alexis Manouvrier a évoqué la nécessité d'un logiciel permettant d'établir des statistiques. Les conservateurs nationaux de l'archéologie font remonter régulièrement – de manière mensuelle – des informations. Mme Dominique Morize souligne que l'administration souhaite mettre en place une application proposant de multiples fonctionnalités. Cette méthode n'est pas nécessairement efficace ni indispensable. Il serait positif, à partir d'applications simples et intuitives, ne nécessitant pas une formation lourde et coûteuse, de réaliser des exportations de données dans un logiciel permettant de les traiter.

Par ailleurs, Mme Dominique Morize juge problématique qu'Alfresco n'interagisse pas avec ARP. Alfresco est une plate-forme collaborative totalement indépendante des logiciels actuels, notamment de Patriarche. Cette application parallèle est utilisée pour certaines tâches, entraînant une double saisie. Dans le cadre de la réforme territoriale, le corps préfectoral sera décisionnaire. Le déploiement d'Alfresco a été imposé par le premier ministre. La réforme territoriale entraînera une interaction avec d'autres applications. Il semble nécessaire de coordonner ces applications. Mme Dominique Morize note par ailleurs qu'une troisième vague de déploiement est envisagée, sur la base du volontariat. Elle demande à l'administration de préciser les conséquences d'une absence de volontariat des DRAC.

M. Christopher Miles répond qu'aucune contrainte ne sera exercée quant au déploiement de l'outil. Il partage certains des constats de Mme Dominique Morize. Il confirme qu'une deuxième version du logiciel sera mise en œuvre. L'alternative proposée par Mme Dominique Morize ne semble pas simple à mettre en place.

M. Alexis Manouvrier prend acte de la nécessité de transmettre certaines demandes aux ateliers utilisateurs et aux correspondants interrégionaux, notamment sur l'archivage, sur l'interopérabilité avec Alfresco. Ce dernier logiciel est une plate-forme d'échange de données dématérialisées sur les AU. Il n'est pas prévu de travailler sur ce point de l'interopérabilité, trop complexe.

Mme Valérie Renault rappelle que le CHSCT a émis un avis, qui n'est pas pris en considération par l'administration. Elle souligne que les nouvelles technologies relèvent des compétences du CHSCT et du CT. Alfresco date de 2012. Il constitue un système parallèle, entraînant une double saisie. Les représentants du personnel ont demandé au ministère de la culture d'entreprendre des démarches pour éviter cette double saisie. Visiblement, personne n'a transmis cette demande aux services du premier ministre et de la préfecture. Dans le cadre de la réforme territoriale, le préfet ne devrait pas s'opposer au souhait du ministère de disposer de son propre système d'information. Pour autant, il est difficilement imaginable que le projet ARP se voie doter de moyens supplémentaires. S'il reste demandé aux agents d'utiliser Alfresco, ces derniers feront face à des difficultés majeures. Mme Valérie Renault appelle l'administration à répondre à la question posée par les représentants du personnel sur les moyens supplémentaires qui seront nécessaires pour faire fonctionner les systèmes d'information.

La première page du document de présentation indique que l'analyse des incidences sur les conditions de travail dans les régions où ARP a été déployé a été présentée au Comité de pilotage en septembre 2014, s'appuyant sur des témoignages recueillis auprès d'utilisateurs, démontrant – selon l'administration – l'absence de surcharge de travail et d'impact sur l'organisation du service. Mme Valérie Renault estime que cette affirmation est totalement erronée. Les agents ayant déployé ARP ne réalisaient pas, avant l'introduction de ce logiciel, d'instructions. De fait, ils n'avaient pas conscience de ce temps de travail. Le rapporteur de l'IGAC a refusé de mesurer le temps de travail supplémentaire induit par ARP. Le CHSCT ministériel souhaite que cette évaluation de la surcharge de travail générée par ARP soit mesurée.

Le CHSCT ministériel ne reviendra pas sur son avis demandant de surseoir au déploiement d'ARP. Les chefs de service prendront une décision en leur âme et conscience, qu'ils devront assumer. S'agissant d'Alfresco, Mme Valérie Renault assure que les agents pâtiront de son utilisation. L'administration a été sensibilisée sur ce risque depuis deux ans, mais n'a pas agi.

M. Christopher Miles estime pour sa part que l'administration a répondu, au moins partiellement, aux questions figurant dans la délibération en trois points exprimée le 10 juillet. Il est envisagé de mener un déploiement d'ARP, dans un deuxième temps, auprès de DRAC souhaitant utiliser le logiciel – sous réserve que les utilisateurs bénéficient d'un soutien et d'une assistance. Ils devront être accompagnés par la mission nationale d'aide au déploiement d'ARP. Concernant Alfresco, M. Christopher Miles indique qu'il ne maîtrise pas suffisamment ce sujet, au plan technique, pour répondre aux observations du CHSCT ministériel.

Intervention hors micro.

M. Alexis Manouvrier souligne que les services n'ont pas fait remonter de blocages de processus métiers, tels qu'évoqués par Mme Valérie Renault.

Mme Dominique Morize avance que les régions qui ont été interrogées ne sont pas toutes utilisatrices d'Alfresco. L'administration n'a pas rencontré l'intégralité des régions. Dans la région dans laquelle Mme Dominique Morize travaille, l'utilisation d'Alfresco est obligatoire, entraînant une perte de temps très conséquente. Le fonctionnement d'Alfresco est complexe, tout comme les applications de dossiers. Les vocables utilisés sont différents (répertoires géographiques dans un cas, répertoires par pétitionnaire dans un autre cas). Des dizaines de fichiers existent pour un même dossier. Des alertes e-mail sont adressées. Des fichiers ont été

supprimés, du fait de mauvaises manipulations. Mme Dominique Morize insiste de nouveau sur le fait que les agents sont obligés d'utiliser Alfresco, ainsi qu'un deuxième système – heureusement plus simple d'utilisation - existe. Il n'est pas envisageable de laisser les agents en région totalement démunis face à l'utilisation d'Alfresco, mais aussi d'ajouter une nouvelle application. En Champagne, ARP sera bien plus complexe que les solutions existantes, qui ne sont pas parfaites, mais qui satisfont les utilisateurs – notamment en termes de rapidité d'usage. Alfresco est utilisé pour les certifications uniques, pour les certificats de projets. Cette application devrait aussi être étendue à l'urbanisme, entraînant des doubles saisies.

M. Christopher Miles évoque l'audit commandité sur l'organisation informatique des services déconcentrés et sur les procédures d'échange d'information entre les DRAC, les STAP, les communautés territoriales des DRAC et les préfetures. La correspondance avec l'outil préfectoral pose actuellement question, alors que le ministère réfléchit au déploiement de son propre outil de courrier – GOIA. Le ministère envisage de mettre en place un outil *ad hoc*, pouvant s'inspirer de GOIA, pour les administrations déconcentrées. Il convient d'alléger les interfaces et de permettre aux DRAC souhaitant se doter d'un outil d'en disposer. Pour les DRAC utilisant un dispositif leur donnant satisfaction, le déploiement d'ARP pourrait être mené dans un deuxième temps, pour ne pas surcharger temporairement leur travail.

M. Alexis Manouvrier s'engage à faire remonter les remarques des représentants du personnel sur Alfresco à Madame Le Bot-Helly. Cet outil n'est pas optimal.

Mme Valérie Renault regrette que l'administration poursuive le déploiement d'ARP coûte que coûte, sans consulter les CHSCT au plan local. Par ailleurs, l'administration avait pris l'engagement de présenter un retour d'expérience des déploiements par DRAC. Mme Valérie Renault demande à l'administration de fournir ces informations. Le CHSCT ministériel invite M. Christopher Miles à solliciter le directeur général pour l'alerter sur les difficultés des agents sur le risque de double ou de triple usage de systèmes d'information (application locale, application préfectorale, outil du ministère de la culture).

M. Christopher Miles répond que les CHSCT de Franche-Comté, de Basse-Normandie ont été consultés le 24 juin. Ceux de Bourgogne le seront le 17 septembre. M. Christopher Miles accepte de transmettre les bilans par DRAC. Sa proposition consiste, sous le contrôle de la direction de l'archéologie, à ne pas imposer de déploiement du logiciel ARP, mais uniquement sur la base du volontariat des DRAC. Un suivi des problèmes d'interface avec les logiciels des autres administrations sera réalisé, pour prendre en compte les remarques du CHSCT.

Par ailleurs, M. Christopher Miles note que le CHSCT ministériel a demandé que les CHSCT locaux déployant l'outil ARP soient consultés. Il accepte de mener ces consultations dans les DRAC volontaires.

Point n°7 : Point sur le projet de circulaire sur la définition des astreintes et du temps de travail des agents logés par l'administration (pour information)

Mme Sylvie Pisani indique qu'un rappel règlementaire a été demandé sur l'encadrement du recours à l'astreinte. Comme le projet de circulaire l'indique, l'astreinte est une mesure de précaution, visant à assurer l'exercice d'un service non prévu, mais qui peut être mobilisé notamment pour assurer la sécurité des bâtiments, la continuité du service.

Un certain nombre de dispositions réglementaires figure dans les décrets sur le temps de travail, sur les astreintes, ainsi que dans l'arrêté d'application. L'astreinte est une modalité d'organisation du travail fortement régie par le droit prétorien – c'est-à-dire par les jurisprudences - et les décisions des juges. La circulaire complète donc les dispositions réglementaires existantes. Elle vise à effectuer un point sur l'état actuel du droit.

Par nature, une circulaire n'est pas qu'un rappel réglementaire. Elle sera nécessairement adaptée, pour tenir compte de la vie quotidienne des services. Pour l'heure, cette circulaire n'est qu'à l'état de projet.

M. Cérile Faucheux accueille avec satisfaction ce projet de circulaire, qui répond à un réel manque sur le sujet de l'astreinte, ayant donné lieu à des dérives. Le contenu présenté est très technique. La circulaire devrait être complétée pour faciliter sa mise en œuvre. M. Cérile Faucheux rappelle que le sujet de l'astreinte doit être mis à l'ordre du jour de séances de CT et de CHSCT. Cela permettra de mettre en évidence certaines pratiques sur les sites, où des NAS (nécessités absolues de service) sont parfois seuls tous les jours de l'année. Par ailleurs, la réforme des logements de fonction entraînera une modification de l'organisation du travail. L'absence d'astreinte sera compensée par de la rémunération ou des récupérations, ce qui entraînera un impact sur les rythmes de travail. M. Cérile Faucheux souligne que ce sujet de l'astreinte doit être porté à l'ordre du jour de tous les CT et CHSCT compétents. Il demande que les représentants du personnel bénéficient d'un retour d'expérience sur la mise en œuvre de la circulaire.

Concernant la page 4 du document de présentation, traitant des congés annuels, M. Cérile Faucheux demande à l'administration de préciser qui déterminera les « circonstances exceptionnelles » mentionnées dans le document.

Mme Sylvie Pisani répond que la tempête de 1999 est un exemple de ces circonstances, qui ne peuvent pas être prévues. Un attentat, une augmentation du niveau de Vigipirate sont d'autres exemples de ces circonstances exceptionnelles.

M. Christopher Miles souligne que ces circonstances exceptionnelles ne peuvent, par nature, se répéter.

Mme Sylvie Pisani signale que la notion de force majeure est, juridiquement, un événement imprévisible et insurmontable.

M. Cérile Faucheux fait état de potentielles dérives vis-à-vis de cette notion de circonstance exceptionnelle. Celle-ci doit être justement appréciée.

M. Christopher Miles prend acte de cette alerte. La notion de circonstances exceptionnelles ne doit pas donner lieu à des interprétations excessives ou trop larges. Il confirme par ailleurs que la circulaire sera portée à l'ordre du jour des instances représentatives du personnel compétentes.

Au sujet des indemnités, **M. Arnaud Gibon** demande s'il est envisagé de procéder à une revalorisation des taux horaires. En cas d'astreinte d'un agent le week-end, travaillant de manière postée le lundi matin, M. Arnaud Gibon note que le temps de repos entre deux périodes de travail ne serait pas respecté. La circulaire ne fait pas mention de ce point ni du cas d'un dépassement du temps de travail autorisé dans le cadre de l'astreinte.

M. Christopher Miles estime que, dans ce cas de figure, l'agent doit alerter son chef de service sur ce point. Ce dernier doit prendre les mesures nécessaires pour assurer son repos et permettre son remplacement. M. Christopher Miles met en évidence qu'une circulaire ne peut pas encadrer toutes les situations.

M. Arnaud Gibon répond que, dans les faits, le principe évoqué par M. Christopher Miles n'est pas respecté.

Mme Sylvie Pisani rappelle que le temps d'intervention est l'objet d'une indemnisation spécifique. De fait, le chef de service doit attester de cette intervention, dont il est nécessairement informé – d'autant plus qu'elle est réalisée à sa demande. L'astreinte n'est pas effectuée spontanément par l'agent – sauf s'il a pour consigne permanente d'agir en astreinte en cas de besoin. Un temps d'astreinte excessif ne permettrait pas à l'agent de prendre ensuite son service.

M. Christopher Miles affirme de nouveau que le chef d'établissement doit respecter les décisions d'ordre législatif sur le temps de repos entre deux journées de travail.

Mme Valérie Renault regrette l'absence d'exemples dans le projet de circulaire. La prochaine séance de CHSCT ministériel est programmée en novembre. La consultation de l'instance sur ce projet de circulaire sera menée au cours de la prochaine séance, retardant la mise en œuvre de la circulaire. Mme Valérie Renault confirme que le projet de circulaire est à mettre en rapport avec la réforme sur les logements professionnels. Tous les CHSCT et CT impactés devaient être informés à la rentrée. Mme Valérie Renault craint que le projet soit décalé de six mois.

M. Christopher Miles souligne que les exemples évoqués par Mme Valérie Renault constituent une annexe de la circulaire, qu'elle a appelée de ses vœux. Les recommandations et exemples peuvent être annexés au document.

Mme Sylvie Pisani signale qu'elle sollicite actuellement les services pour produire des exemples, permettant de servir de support à des services dont l'organisation est protéiforme. Ce travail de recherche nécessite du temps, étant donné la surcharge de travail du bureau du dialogue social et de l'expertise statutaire. Mme Sylvie Pisani assure que la circulaire sera prête lorsqu'elle devra être signée.

M. Christopher Miles propose de signer la circulaire, tout en précisant qu'elle sera complétée de recommandations et d'exemples pratiques, communiqués après leur présentation au CHSCT ministériel.

A propos de la première page du document, sur l'alinéa 1, **Mme Nelly Le Meur** note que « *l'astreinte repose, par roulements, sur plusieurs agents* ». Dans une autre version, la rédaction était différente (« *L'astreinte peut reposer, par roulements, sur plusieurs agents.* »). La nouvelle formulation rend obligatoire le fait de disposer de plusieurs agents d'astreinte.

Mme Sylvie Pisani répond que la première version était un document de travail.

Mme Nelly Le Meur demande confirmation qu'il devient obligatoire de disposer de plusieurs agents d'astreinte.

M. Christopher Miles répond qu'il n'est pas envisageable qu'un seul agent soit, par exemple, en permanence d'astreinte sur la prévention incendie d'un bâtiment. Il est préférable de prévoir un roulement.

Mme Nelly Le Meur regrette le manque de clarté du document, dans sa partie relative aux agents logés, en page 6. Le moment au cours duquel ils interviennent d'astreinte la nuit n'est pas précisé. Mme Nelly Le Meur demande s'ils bénéficient des mêmes droits que les agents n'étant pas logés, en cas d'intervention. Les agents logés ont jugé positif le document, car il permet de fixer un cadre sur l'astreinte, mais ont exprimé des difficultés avec leurs chefs d'établissements – qui les considèrent parfois comme étant « corvéables à merci ». Ces agents éprouvent parfois des difficultés à bénéficier de récupérations. Il semble nécessaire de faire figurer dans le document une phrase sur leurs droits à récupération pendant l'astreinte, en dehors du cadre de leurs fonctions habituelles. Les chefs d'établissements ont tendance à penser qu'il est normal que les agents logés interviennent sur des alarmes après 22 heures, car ils sont sur place.

Mme Sylvie Pisani juge que le contenu de la page 5 clarifie ce point, dans son dernier alinéa (« *A l'exception des conditions d'indemnisations et de compensation, l'ensemble des dispositions rappelées ci-dessus sont applicables aux agents logés par l'administration.* »). Les agents logés relèvent du droit commun. Les interventions constituent un temps de travail effectif. Le fait d'être logé ne renforce pas leurs obligations de service. Le temps de travail en période d'astreinte, pour tous les agents logés et non logés, est un temps de travail effectif. Les agents logés ne peuvent pas bénéficier de compensation pour le seul fait d'être à la disposition de leur employeur.

Mme Nelly Le Meur souhaite que cette règle soit clairement indiquée dans le document sur l'astreinte, qui contient un paragraphe spécifique aux agents logés.

Mme Elisabeth Mayeur loue la qualité de ce document, qui fait figurer l'essentiel, même s'il manque parfois de clarté. S'agissant des agents logés par l'administration, le nombre de jours d'astreinte auxquels ces agents peuvent être soumis mériterait d'être clarifié. Il est *a priori* de 20 pour les NAS et 10 pour les COPA (Convention d'Occupation précaire avec obligation d'Astreinte). Il convient de spécifier clairement cette règle dans le document. Mme Elisabeth Mayeur considère par ailleurs que deux phrases manquent de clarté (« *La réglementation n'impose pas que le temps d'intervention ne soit pas prévisible. En conséquence, le chef de service peut prévoir plusieurs jours à l'avance que les agents inscrits sur le planning d'astreinte effectueront en service.* » et « *En conséquence, la période pendant laquelle les agents doivent être à la disposition du service en restant à leur domicile ou à proximité ne saurait être systématique ni être égale à la totalité d'une période où ils n'ont pas d'obligation de service (soirée, week-end).* »).

Mme Sylvie Pisani estime que les exemples qui seront produits permettront une meilleure compréhension de ces passages. Concernant la première phrase, Mme Sylvie Pisani précise qu'elle fait référence aux astreintes exceptionnelles. Le dispositif réglementaire de l'astreinte est un mécanisme d'organisation du travail permettant de pallier une situation rare, par exemple le déploiement d'un nouveau système informatique ou un déménagement. L'indemnisation concerne tous les types de personnel. Dans le cadre de l'astreinte, il est possible de mobiliser plus facilement le personnel que dans celui des heures supplémentaires. Ces dernières ne sont indemnisables que pour une faible partie des agents du ministère.

Mme Elisabeth Mayeur demande confirmation que les agents sont d'astreinte pendant leur service.

Mme Sylvie Pisani répond par la négative. Par nature, l'astreinte s'ajoute aux obligations normales de service. De fait, le temps d'astreinte est une période pendant laquelle un agent est potentiellement amené à intervenir. Dans des cas exceptionnels, le temps d'intervention en astreinte peut être prévu.

M. Christopher Miles propose de supprimer ce passage, s'il est sujet à confusion.

Mme Valérie Renault suggère de raccourcir cette phrase, de la manière suivante : « *Le chef de service peut prévoir plusieurs jours à l'avance que les agents inscrits sur le planning d'astreinte effectueront en service* ».

M. Christopher Miles précise que les revalorisations ne peuvent pas être indiquées dans la circulaire, car elles relèvent de dispositions interministérielles. M. Christopher Miles se dit prêt à supprimer le passage du document posant problème.

Mme Sylvie Pisani insiste sur le fait que la deuxième phrase évoquée vise à rappeler que la période pendant laquelle l'agent doit rester à disposition de l'employeur doit être raisonnable. Le passage manque effectivement de clarté.

M. Christopher Miles note que ce passage vise à préciser que les agents ne doivent pas être en totale disponibilité, en étant par exemple dans l'incapacité de sortir de leur domicile.

Mme Valérie Renault questionne l'administration sur l'origine de ce passage de la page 4.

Mme Sylvie Pisani répond qu'elle ne constitue pas une règle actuelle, mais une phrase qu'elle a ajoutée dans le projet de circulaire.

M. Christopher Miles considère que le projet de circulaire a été présenté pour information. Il n'est pas encore prêt, puisqu'il génère des interprétations.

Mme Valérie Renault s'enquiert de la date à laquelle une réunion de CHSCT ministériel supplémentaire pourrait être organisée, avant la séance du mois de novembre.

M. Christopher Miles n'est pas en mesure de préciser cette date. Il propose, lors de la présentation définitive du projet de circulaire, de l'assortir de recommandations et exemples.

Mme Valérie Renault regrette l'ajout, dans la nouvelle version du projet de circulaire, du passage « *est égale à la totalité d'une période où ils n'ont pas d'obligation* ». La mise en œuvre de la nouvelle circulaire doit s'effectuer à droit constant.

Point n°8 : Présentation du vade-mecum relatif à la politique immobilière ministérielle (pour avis)
--

M. Christopher Miles remercie les deux intervenants, ainsi que les personnes ayant pris part aux sept séances de groupe de travail qui ont été consacrées à ce vade-mecum.

Mme Isabelle Gadrey s'associe à ces remerciements. Le travail sur ce projet a commencé deux ans plus tôt avec les organisations syndicales, la médecine de prévention, l'inspection santé et sécurité au travail, le bureau des affaires sociales, le département des affaires

territoriales, le bureau de la politique immobilière. Ce dernier a coordonné les travaux. La DGPAT a aussi apporté son aide, sur la sous-direction des monuments historiques.

Ce document fait suite à l'inscription de la politique immobilière dans l'agenda social de la ministre. Dans le cadre d'un CHSCT ministériel de juin 2013, les organisations syndicales avaient proposé ce vade-mecum, un document ayant pour vocation de rappeler l'ensemble des outils, des acteurs, la réglementation, les conditions de travail. Ce document sera remis à jour régulièrement. Il pourra être transmis à l'ensemble des services déconcentrés, des établissements et aux partenaires (France domaine, le Conseil immobilier de l'Etat). Ces derniers sont concernés par la couverture des missions de l'ensemble du ministère. La dernière réunion du 18 juin a fait apparaître des manques dans le document, qui ont été comblés.

Le vade-mecum est constitué de trois parties (les acteurs, les instances et les comités, les outils et les moyens) et d'annexes, assez volumineuses. Ce document doit permettre, par exemple, à une DRAC de trouver aisément des conseils, ainsi que des informations sur la réglementation, en période de travaux.

Les organisations syndicales ont demandé que soient décrites de manière plus détaillée les missions du ministère, pour situer l'immobilier dans le cadre de ces dernières, mais aussi dans celui des missions des DRAC, des établissements. L'avant-propos a été complété par un paragraphe sur les missions essentielles du décret de 2012 (« *Ces missions appliquent des fonctions professionnelles très diversifiées, qui impactent les conditions de travail des agents.* »). Les missions des DRAC ont aussi été rappelées. Leur formulation a été réalisée en relation avec le DAT. Des réserves sont indiquées en italique, notamment sur les amendements rendus nécessaires par la réforme territoriale en cours. Le document décrit la situation actuelle. Les régions tests dans le cadre des SDIR (Schémas directeurs immobiliers régionaux) sont précisées.

S'agissant du chapitre relatif aux instances et aux comités, les instances représentatives du personnel, le lien entre CT et CHSCT ont été mentionnés. La circulaire contenant le tableau manquant a été placée en annexe. La circulaire du 26 décembre 2013 sur les comités techniques a été ajoutée.

Pour les instances, des précisions ont été apportées sur le Conseil immobilier de l'Etat, en faisant référence à la publication de ses avis. Des précisions ont été apportées relatives au COMO (Comité de la politique immobilière de l'Etat). Le paragraphe sur le Conseil interne avec France Domaine a été retiré.

Concernant les surfaces, il est fait mention des règles du Code du travail sur la conformité des locaux. Mme Isabelle Gadrey indique qu'un compte rendu type de comité de pilotage d'administration centrale a été fourni. Les organisations syndicales ont souligné que le recours à un comité de pilotage doit être généralisé en période de travaux, tant pour les DRAC que pour les EP.

L'ISST a adressé des remarques sur l'amiante, intégrées dans une annexe, tout comme les remarques et corrections de la FSU. Une fois le document validé, il est prévu de réaliser un document récapitulatif, plus lisible, à destination des personnels concernés et des chefs de service. L'équipe du BPI a produit un travail de grande ampleur sur ce document, qui a donné lieu à un travail collectif et pragmatique. Le contenu financier du document pourrait évoluer à la faveur de la réforme territoriale de l'Etat.

M. Christian Brossard remercie, lui aussi, le groupe de travail pour sa mobilisation, ainsi que Marion Leboucher, qui a réalisé la synthèse des travaux et qui a fortement contribué à la rédaction du vade-mecum. Un document synthétique doit être rédigé. M. Christian Brossard précise qu'un glossaire a été ajouté pour expliciter les acronymes figurant dans le document.

Mme Valérie Renault salue le travail réalisé par l'ensemble des parties prenantes, particulièrement exhaustif. Il a été mené en associant de multiples services. Les organisations syndicales avaient appelé de leurs vœux la rédaction de ce vade-mecum, car elles souhaitaient qu'une politique immobilière ministérielle soit mise en place. Mme Valérie Renault s'excuse d'avoir oublié de transmettre sa demande d'amendement. Le paragraphe rédigé par Emmanuelle Parent est particulièrement clair. Mme Valérie Renault souhaite qu'il soit intégré au document, qui doit être adressé aux services. Elle préconise que différents services évaluent le document. Un retour d'expérience dans une échéance de 18 mois au maximum doit être mené. Mme Valérie Renault propose que le document soit présenté de manière attractive, en choisissant un format adapté. A défaut, le document ne sera pas lu.

Mme Emmanuelle Parent rappelle que le groupe de travail a demandé que soient mentionnées des situations de travail dans le texte. Elle donne lecture du paragraphe qu'elle souhaite ajouter : *« Depuis 2009, les réformes de l'administration d'Etat dans les territoires se sont accompagnées de réorganisations immobilières. En 2012, le rapport de l'inspection générale des affaires culturelles a dressé un certain nombre de constats sur la gestion de cette politique et a révélé la nécessité de rédiger ce guide. Nourri de nombreuses réflexions, il doit permettre aux chefs d'établissements du ministère de la culture, dans le cadre de la politique immobilière :*

- *de porter les objectifs suivants : concevoir des espaces de travail dans l'unique respect des missions, des métiers, des savoir-faire techniques, scientifiques et administratifs et de l'expérience des agents ;*
- *de penser les lieux de travail à l'appui de l'analyse du travail réel et de ses processus, afin d'améliorer les conditions de travail des agents et de prévenir les risques professionnels ;*
- *d'associer le plus tôt possible les instances représentatives du personnel à tout projet immobilier ;*
- *de défendre les spécificités du ministère de la culture, en s'assurant que les nouvelles installations assurent une bonne visibilité des services auprès de leurs usagers.*

Ce document doit donc permettre l'application de la politique immobilière conçue d'abord à partir des logiques des besoins professionnels, nécessaires à l'accomplissement des missions du service public de qualité du ministère. Il doit également redonner aux chefs d'établissements, en tant que représentants du ministère de la culture, une place centrale dans le cadre de la réforme immobilière [...] ».

M. Christopher Miles interrompt la lecture de la demande d'amendement, qui évoque la nécessité de redonner au ministère de la culture une place centrale dans la politique immobilière. Il n'est pas possible de mentionner dans ce document, qui sera adressé aux DRAC et aux préfets, des revendications du ministère de la culture sur la politique immobilière – étant donné la place de France Domaine et de ses agences locales.

Mme Emmanuelle Parent estime pour sa part que formuler une telle proposition n'est pas problématique. L'essentiel, dans cet amendement, est sa partie relative à la conception des lieux de travail, aux missions. Mme Emmanuelle Parent poursuit la lecture de sa demande d'amendement : « [...] *Les chefs de service devront être des décideurs à part entière. Ils devront également pouvoir affirmer ce rôle face à celui des préfets de région, qui voient leur positionnement renforcé. Ce guide doit donc permettre aux chefs d'établissements de bénéficier d'un outil adapté à leurs responsabilités en matière de santé physique et mentale, de sécurité des agents. Afin que cet outil évolue, s'adapte aux besoins des utilisateurs et s'enrichisse au fur et à mesure des projets immobiliers, le ministère de la culture s'engage à évaluer annuellement l'utilisation de ce guide.* ».

M. Christopher Miles considère qu'il n'est pas opportun d'étudier un amendement aussi long en séance. Le vade-mecum a donné lieu à sept groupes de travail. M. Christopher Miles propose d'approuver le document, sous réserve de l'évaluation des dispositions. Si le CHSCT ministériel considère que les dispositions du projet d'amendement sont majeures, M. Christopher Miles reportera la consultation du CHSCT ministériel sur le vade-mecum.

Intervention hors micro de Valérie Renault.

Suspension de séance.

Mme Valérie Renault annonce un avis favorable du CHSCT ministériel sur le vade-mecum.

M. Christopher Miles se dit prêt à intégrer une partie des demandes formulées dans l'amendement. Un retour d'expérience sera réalisé sur ce vade-mecum.

A l'unanimité des votants, le CHSCT ministériel rend un avis favorable sur le vade-mecum relatif à la politique immobilière ministérielle.

Point n°6: réforme territoriale et incidences sur la santé et les conditions de travail des agents (pour information)
--

M. Christopher Miles rappelle que ce point a été inscrit à l'ordre du jour à la demande de Mme Valérie Renault et de la CGT. Trois documents ont été remis au cours de la présente séance au CHSCT ministériel, dont un document portant sur les principes d'organisation et de gouvernance dans les nouvelles régions à territoire regroupé. Les principes d'unité, de modularité, de proximité et de valorisation de l'expertise doivent présider aux propositions de « macro-organigrammes » soumis par les DRAC aux préfets. Ces derniers sont en train de traiter ces sujets avec les services du premier ministre, dans le cadre d'un projet de plus grande ampleur sur l'organisation des services de l'Etat dans les nouvelles régions fusionnées. Des points de vigilance ont été formulés auprès des DRAC, notamment des recommandations sur les systèmes d'information, les instances de dialogue social, l'accompagnement RH, les fonctions support, les fonctions d'évaluation et de pilotage stratégique. Une liste de points de vigilance et d'autres questions à résoudre a été établie. Certains points sont en suspens, dans l'attente de la fin des huit groupes de travail organisés par la mission en charge du regroupement des services auprès du premier ministre – la MICORE. Par ailleurs, M. Christopher Miles annonce avoir signé le 26 juin une demande à l'intention des chefs de service, afin qu'ils portent une vigilance particulière au suivi de la santé des personnels dans le cadre de la réforme territoriale. Cette note a été communiquée aux DRAC. Elle insiste sur le rôle des médecins de prévention, sur la surveillance médicale des agents.

M. Christopher Miles propose de débattre, sur la base de trois documents transmis, sur les recommandations du CHSCT ministériel pour les compléter et assurer un meilleur suivi des agents, en particulier de ceux qui seront assujettis à des mobilités. La mobilité volontaire nécessite un accompagnement, qu'elle soit géographique ou vers un autre service. Les mobilités peuvent aussi être fonctionnelles. Les mobilités sont de nature à susciter de l'inquiétude, du stress, voire de la souffrance au travail. M. Christopher Miles rappelle que l'accompagnement RH a donné lieu à une information des représentants du personnel.

Mme Claire Chérie signale que la DGAFP a préconisé une réponse au cas par cas vis-à-vis des situations individuelles, en tenant compte des souhaits des personnels. Des mobilités peuvent être anticipées. Dans certains ministères, des agents se sont déjà positionnés pour indiquer leur refus d'une mobilité ultérieure. Pour l'heure, aucun agent du ministère de la culture n'a exprimé un tel refus. La DGAFP a souligné que cette attention particulière portait à la fois sur les administrations centrales et sur les plates-formes régionales chargées d'accompagner les personnels. Il convient d'examiner les sollicitations des personnels. Les plates-formes régionales RH ne sont pas utilisées en dehors des DDI.

Le préfet Névache (coordonnateur national de la réforme des services déconcentrés de l'État auprès du SGG) a insisté, lors d'une réunion avec l'ensemble des DRH, sur le fait que la proximité était privilégiée dans le cadre de la réforme. La mobilité doit être accompagnée par l'administration centrale. Les directeurs et directeurs adjoints feront également l'objet d'une attention particulière.

Mme Emmanuelle Parent fait état d'une forme de confusion vis-à-vis des trois documents transmis. Cela s'explique par le flou actuel sur la manière dont la réforme territoriale sera menée. La lettre du 26 juin 2015 présente le mérite d'insister sur le rôle de la médecine de prévention, mais semble acter que certaines situations seront problématiques. Alors n'ont pas encore été identifiées, le suivi évoque déjà la manière dont elles seront suivies. En réalité, la priorité actuelle consiste à identifier les risques potentiels et leurs facteurs.

Lors d'une précédente séance de CHSCT ministériel, l'instance avait demandé que les risques et les incidences soient évalués. Le document sur les risques directs et indirects ne précise pas de quelle manière la restructuration fera évoluer les modes d'organisation, les lieux de travail, les missions, les collectifs de travail, les outils et chaînes opératoires. Ce texte ne fait pas non plus mention de la santé et des futures conditions de travail. L'absence d'information, le flou actuel sont des facteurs de risques, comme l'ont indiqué les représentants du personnel à plusieurs reprises. Actuellement, les agents ne comprennent pas la raison de ces évolutions. Ils ne parviennent pas non plus à se projeter sur leur avenir. Certains facteurs de risques existent déjà. Il est nécessaire d'identifier le risque de la restructuration pour les conditions de travail et la santé.

S'agissant des systèmes d'information, les risques émergent à l'occasion de la réorganisation doivent aussi être décelés. Des exemples de dématérialisation de la relation avec l'utilisateur existent déjà, notamment dans les DIRECCTE. Cette politique est un échec, notamment le fait de demander aux agents de se renseigner sur le droit du travail sur un site Internet – alors même que les inspecteurs du travail éprouvent des difficultés à comprendre l'évolution de la Loi.

Pour Mme Emmanuelle Parent, le projet de restructuration a constitué une surprise, car il ne faisait pas partie des 60 engagements du Président de la République. Le projet manque d'explications. Des chefs de service sont dans l'incapacité d'expliquer le projet, la raison de la

restructuration. Les agents ne savent pas quels dysfonctionnements dans les DRAC le projet vise à supprimer et ce qu'il apportera en termes d'amélioration. Le pouvoir d'un DRAC sera transféré à un chef-lieu de région. Les sites d'information dont les services disposaient et géraient directement ont été supprimés. Ils sont repris par les préfets. Le risque du transfert de pouvoir doit être identifié, pour tenter de minimiser l'impact de la restructuration. Il convient aussi d'apporter des précisions sur les économies que celle-ci générera.

Aucune analyse du travail réel n'a été réalisée. La restructuration obligera les agents à s'adapter. La CGT tient à alerter l'administration sur la nécessaire anticipation des risques et sur le traitement de ceux déjà présents. Des conflits émergent entre les DRAC. Des agents n'ont plus confiance en leur chef de service. La violence verbale se conjugue à la peur des agents sur le devenir de leur service. Pour la CGT, cette réforme n'a pas de sens. De nombreuses DRAC sont en souffrance depuis de nombreuses années. Il aurait été positif d'en tenir compte avant de mettre en place une telle restructuration.

Le Docteur Odette Tencer constate une absence d'adhésion à cette réforme. Elle exprime son sentiment que les agents se sentent remis en cause par celle-ci. Il convient de souligner qu'elle n'est pas mise en œuvre du fait de déficiences de leur part. Cela pose la question de la reconnaissance du travail.

Mme Nelly Le Meur juge positive la place centrale préconisée pour la médecine de prévention. Pour autant, elle fait remarquer que les médecins de prévention sont, pour la plupart, nouveaux. Ils devront réaliser un suivi se fondant sur le travail réel et les missions confiées aux agents. Concernant l'étude d'impact, elle était préconisée dès le 22 avril 2015 en Conseil des ministres. Mme Nelly Le Meur donne lecture du paragraphe concerné. Elle craint qu'un faible nombre de ministères ait réalisé une étude en amont.

S'agissant de l'adaptation des locaux aux missions, France Domaine et les préfets font pression pour faire travailler les agents dans une surface de 10 mètres carrés par personne, sans évaluation préalable et sans tenir compte des missions exercées. Les agents se demandent s'ils devront s'adapter à de nouvelles missions, de quelle manière ils seront formés, où ils travailleront. Les conditions de travail des agents seront mises à mal. France Domaine entend vendre des locaux dans les zones où seront menées des fusions, sans se soucier des agents.

Ensuite, Mme Nelly Le Meur conseille de suivre étroitement la question de la surface dévolue aux agents, en cas de regroupement d'agents dans les locaux. Ces derniers doivent être adaptés à l'arrivée de personnels nouveaux.

Dans le document sur les conséquences sociales sont évoquées les instances de dialogue social. Il sera difficile de créer des CT suprarégionaux, étant donné que deux modes électifs différents ont été utilisés pour la composition des CT. Dans certaines régions fusionnées, le mode électoral différent posera un problème de représentativité.

Par ailleurs, Mme Nelly Le Meur évoque la possibilité de constituer des CHSCT spéciaux de site. Dans les sites administratifs où des STAP sont déjà installés, les préfets de département sont déjà en train d'installer des CHSCT spéciaux, avec une organisation qu'ils ont décidée. Les préfets ont attribué les sièges par quota de personnel de chaque ministère. Cette proposition est examinée par les différents CHSCT concernés. Certains agents seront couverts par deux ou trois CHSCT. Le fonctionnement des instances représentatives du personnel sera particulièrement complexe.

M. Frédéric Maguet note que la CGT utilise le terme de « restructuration », qui n'apparaît pas dans les documents officiels. Il demande si, au plan interministériel, la réforme territoriale est considérée comme une restructuration – qui attribue des droits aux agents.

M. Christopher Miles considère que Mme Emmanuelle Parent a, à dessein, utilisé le terme de restructuration, quand le Docteur Odette Tencer a employé le mot de réorganisation. A titre personnel, M. Christopher Miles préfère le terme de réforme de l'organisation territoriale. La notion de restructuration justifie, dans le Code du travail auquel le ministère n'est pas assujéti, des consultations des instances représentatives du personnel, un droit d'alerte notamment. Les représentants du personnel disposent de prérogatives en fonction du nombre d'emplois supprimés. Dans le cas présent, la réforme de l'organisation territoriale n'entraîne pas des fusions de DRAC ou d'entités départementales avec des services existants. Ces hypothèses ont été écartées. Le projet n'entraîne pas de suppressions massives d'emploi.

Concernant le sens de cette opération, M. Christopher Miles dément que les DRAC soient « punies » par la mise en œuvre d'une restructuration. Les DRAC s'intègrent dans le dispositif général de la réforme. Le Gouvernement a décidé de constituer des régions plus grandes, pour une meilleure utilisation des moyens employés par les collectivités et par l'Etat. Les régions françaises sont sous-dimensionnées par rapport à celles des pays voisins (Espagne, Allemagne, Belgique, Italie) et à la gestion de leurs enjeux. Les enjeux industriels, de développement économique, d'organisation de l'enseignement supérieur par exemple concernent peu le ministère de la culture. Les DRAC ont su exploiter de manière optimale, dans un cadre régional, leurs crédits de moyens et de personnel, par rapport à des services départementaux au plan opérationnel ou au plan stratégique. Les DRAC cumulent ces deux fonctions sur une seule région. Les DRAC ont su mettre en place des « chaînes de travail » – patrimoniales, dans le domaine de l'archéologie et des monuments historiques -, des « chaînes d'expertise » et les déployer de l'Etat vers les collectivités territoriales, les associations et les artistes (spectacle vivant, créations artistiques par exemple). Dans ce cadre, le ministère est obligé – du fait d'une réorganisation qui changera les interlocuteurs – de s'adapter. Au plan régional comme à celui des collectivités communales – qui sont en train d'évoluer avec la montée en puissance des communautés d'agglomération et des futures 14 grandes métropoles -, le ministère devra également s'adapter. La loi MAPTAM, puis la loi Nôtre, obligent le ministère à des évolutions sur l'organisation des services. Pour brutales, rapides et difficiles à comprendre par l'ensemble des agents qu'elles soient, ces lois s'imposent au ministère.

Les documents transmis par l'administration au CHSCT ministériel ne constituent pas une étude d'impact. La phase actuelle de la réforme porte sur les principes de la réorganisation, sur les « macro-organigrammes » - c'est-à-dire sur la place des DRAC, leur fonctionnement, leur articulation avec les anciens sièges. La réforme pose aussi la question du devenir des unités départementales, qui devaient voir leurs compétences renforcées dans le domaine du patrimoine et dans ceux de l'expertise (éducation artistique et culturelle, création).

Une fois que sont définis les principes débutera une phase de préparation active des organigrammes. Les études d'impact sur les agents, leurs conditions de travail, leurs implantations, leur relation de travail pourront être menées à ce stade. S'il était décidé par exemple de développer la spécialisation sur la danse dans une région, avec moins de conseillers sur une double compétence en musique et en danse, le conseiller concerné verrait évoluer ses conditions de travail – notamment en termes de déplacements, de nuitées à l'extérieur de son domicile.

Un dialogue doit être entrepris sur le contenu possible de cette étude d'impact. Il est important que les représentants du personnel, les experts du bureau de M. Roland Breton, la médecine de prévention, le département de l'action territoriale travaillent sur le cahier des charges de cette étude d'impact.

Il convient d'hâter le pas, dans un planning très chargé aboutissant dans le courant du mois de novembre à la mise en place de CT sur l'approbation d'organigrammes détaillés. Au 1^{er} janvier 2016, les agents ne changeront pas de fonctions. Ce n'est pas ce que souhaitent le ministère de la culture et le Gouvernement. Du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 s'échelonne le processus de mise en œuvre de la réforme. Au 1^{er} janvier 2016, certains agents connaîtront des changements – notamment dans leurs règles de travail, par exemple sur l'approbation des budgets. Des budgets de défaisance devront être créés, pour la prise en charge d'opérations antérieures d'anciennes régions ne devenant pas des régions sièges – notamment dans les domaines des monuments historiques et de l'archéologie.

La préoccupation immobilière de Mme Nelly Le Meur est partagée par l'administration, mais celle-ci ne dispose que de peu d'informations sur les décisions qui seront prises dans ce domaine. M. Christopher Miles a demandé aux DRAC de l'informer à ce sujet. Pour ce dernier, il n'est pas absurde qu'un agent relève d'un CHSCT de DRAC pour l'organisation de ses conditions de travail et sur les liens avec les autres services hors site et d'un CHSCT de site, pour traiter des conditions de travail quotidiennes.

Mme Emmanuelle Parent fait remarquer que les « préfets préfigurateurs » tiennent un discours opposé à celui de M. Christopher Miles sur la satisfaction quant au travail des agents. Les préfets affirment que la réorganisation rendra les agents plus efficaces. Les agents ont fait preuve d'une forte capacité d'adaptation, notamment en termes de remplacement de collègues absents. La « crise de sens » est constatée à plusieurs niveaux, notamment du fait des différences de discours entre le préfet et M. Christopher Miles. Les agents ont l'impression de travailler de manière modulaire et en proximité. De fait, ils ne comprennent pas la raison pour laquelle les DRAC doivent évoluer.

Pour Mme Emmanuelle Parent, les préfetures n'ont pas vocation à exercer des missions relatives à la culture. Personne ne souhaite travailler sous l'autorité du préfet de région. Le préfet de région est le chef de service du DRAC. Ce dernier ne peut s'opposer au préfet, qui est son évaluateur. Concernant les organigrammes dévoilés en septembre, Mme Emmanuelle Parent souligne que le travail doit être mené plus tôt, pour tenter d'identifier les risques et y répondre. Par ailleurs, Mme Emmanuelle Parent indique que des études d'impact ont été menées dans certains services, notamment sur la capacité du management de proximité à expliquer le changement. Cela n'est pas le cas dans les DRAC, car les managers sont juge et partie, en lien avec un préfet de région sous l'autorité duquel ils travaillent.

Mme Valérie Renault souligne que toutes les organisations syndicales ont souhaité être associées à la charte de déconcentration, en impliquant aussi les usagers. Malheureusement, le Gouvernement est passé en force sur ce point. Les préfets ont désormais pleins pouvoirs. Les directeurs de projet de réforme territoriale sont dans l'incapacité d'identifier les éventuels dysfonctionnements actuels dans les DRAC et les STAP. Ils ne peuvent pas non plus expliquer – tant aux organisations syndicales qu'aux agents - ce que le projet améliorera, ce qui crée une forme de défiance. Il sera difficile d'assurer la continuité du service, mais aussi d'expliquer aux usagers les absences de responsables de délégation, les problèmes de délégation de signature par exemple. Les difficultés ne peuvent pas toutes être anticipées. L'administration a

pour obligation d'assurer la continuité du service. Lorsque cela n'est pas le cas, les agents sont les premiers mis en cause par leurs interlocuteurs. Les usagers et les collectivités devront être informés d'un rallongement des délais.

Par ailleurs, il est regrettable que la ministre ne s'exprime par sur ces sujets, donnant l'impression qu'elle travaille sous l'autorité du préfet. La perte du logo a été mal vécue. Le ministère de la culture semble être exclu de « l'interministérialité ».

Pour exercer une politique et une mission, les services ont besoin de connaître le devenir de leur service, de savoir s'ils devront former de nouveaux collègues. Les organisations syndicales ont demandé à l'administration de prendre l'engagement de maintenir à l'identique les unités de travail, pendant le processus de réforme. Les agents n'ont reçu aucune garantie, à l'exception de celle apportée par la ministre d'absence de licenciements et de mobilités imposées. Les agents veulent savoir s'ils resteront sous la responsabilité de la même personne, s'ils conserveront le même positionnement hiérarchique et le même emploi. Certains agents perdront leur emploi. La confiance entre les agents et l'encadrement est rompue.

Concernant les systèmes d'information, la note fournie au CHSCT ministériel indique qu'un audit a été lancé. Les SI devront être adaptés à des échanges plus nombreux entre les différents sites, rappelle cette même note. Mme Valérie Renault souligne que le matériel informatique est vétuste. Pour sa part, la mise en œuvre de la dématérialisation nécessite des moyens conséquents et une équipe dédiée. Mme Valérie Renault demande si la DAT et la SDSI travaillent sur ce point, notamment pour recenser les systèmes d'information existants. Les systèmes des DRAC devront être compatibles avec ceux des collectivités, d'après la note produite par l'administration. Cela ne peut être envisageable à court terme, tout comme la maintenance et la mutualisation des serveurs ou équipes d'intervention.

Au sujet des fiches de postes, Mme Valérie Renault rappelle qu'elles doivent correspondre au travail réellement exercé – et non pas au répertoire ministériel des métiers mis en œuvre unilatéralement. Il est d'ailleurs tronqué par rapport au répertoire interministériel. Il ne permet pas de faire la lumière sur l'évolution des métiers à court et moyen terme. Mme Valérie Renault invite l'administration à réunir les agents pour que ces derniers rédigent leurs fiches de poste, ce qui les protégerait – ainsi que le service public du ministère de la culture.

Par ailleurs, Mme Valérie Renault dénonce la méthode appliquée sur les diagnostics territoriaux, qui n'ont pas donné lieu à débat sur les missions et outils.

La CGT s'est déjà exprimée sur les CT et les CHSCT. Elle souhaite, dans les régions fusionnées, que soient cumulées les délégations – par exemple dans la future région regroupant Aquitaine, Poitou Charente et Limousin. La proximité est nécessaire pour les représentants du personnel, en particulier dans la période de réforme. Il n'est pas souhaitable d'organiser de nouvelles élections. Mme Valérie Renault évoque ensuite la cible d'emploi 2015 / 2018. L'administration affirme qu'elle ne travaille pas sur ce point, ce que personne ne croit. Les agents ont besoin de garanties sur le maintien de leur emploi. L'administration demande aux agents d'exercer des fonctions de plus en plus nombreuses. Les archéologues et les conseillers danse seront en permanence en déplacement.

D'autres risques générés par la réforme sont bien listés dans le document établi par l'administration, notamment sur le fonctionnement des services, le schéma immobilier, les moyens de communication. Mme Valérie Renault insiste sur la nécessaire présence d'une hiérarchie locale. Le management à distance n'est pas souhaitable.

Concernant les moyens de déplacement, il est peu probable que la SNCF augmente la fréquence de ses trains. Des directeurs de projets préconisent d'ailleurs de déplacer les DRAC au plus près des gares, ce qui est invraisemblable. A France Telecom, le travail et le management à distance ont été utilisés, ce qui s'est avéré catastrophique pour l'exercice des missions, pour le travail collectif.

Ce qui est listé par l'administration porte sur les risques – et ne constitue pas des mesures de prévention primaire. Pour Mme Valérie Renault, la constitution d'un groupe de travail est essentielle. Elle préconise l'organisation d'une réunion hebdomadaire, en dehors du cadre du CHSCT ministériel. Le dialogue est essentiel, dans la mise en œuvre du projet de réforme.

M. Frédéric Maguet préconise de bien cadrer le périmètre de ce groupe de travail. La partie de la note sur les autres questions à résoudre porte sur la situation postérieure à la réforme, mais ne dit mot de la phase de transition. Si aucune mobilité géographique n'est imposée, des mobilités fonctionnelles seront forcées. M. Frédéric Maguet demande à l'administration si elle compte mettre en œuvre des mesures incitatives pour amener les agents à les accepter, notamment en termes d'accompagnement financier des déménagements, d'accompagnement des conjoints.

Ensuite, M. Frédéric Maguet questionne l'administration sur la situation des contractuels des DRAC, sur la manière dont ils seront traités en termes de mobilité. Ils seront probablement en difficulté s'ils doivent réaliser une mobilité en dehors du ministère de la culture.

Mme Claire Chérie répond que la DGAFP a promis d'annoncer les mesures qui seront proposées. Une prime de mobilité pourrait être mise en place, dépendant du nombre de kilomètres et dont le montant peut atteindre 30 000 euros. Une prime pourrait aussi être attribuée pour les conjoints quittant leur emploi. La prime de déménagement sera majorée de 30 % pour des personnes contraintes de déménager. D'autres primes et indemnités restent à préciser. Elles doivent donner lieu à un budget à l'horizon de 2018 et au-delà.

Discussion hors micro.

Mme Claire Chérie ajoute que les primes devront concerner les contractuels. Elles devront être prises en considération dans le budget du ministère, dans le cadre de la circulaire de 2009.

M. Frédéric Maguet questionne l'administration sur la manière dont seront versées ces primes en interministériel pour les contractuels.

Mme Claire Chérie répond que les contractuels ne sont pas censés réaliser une mobilité en dehors du ministère.

Intervention hors micro de Valérie Renault.

M. Christopher Miles souligne que la RGPP n'a engendré qu'un effet limité sur les DRAC, qui n'ont pas été intégrées dans les DDI, mais maintenues en tant que directions de plein exercice. Les TAP ont été conservées en tant qu'unités territoriales. Pour autant, il est vrai que la RGPP a engendré d'autres impacts négatifs dans les régions.

La ministre a pris l'engagement de ne procéder à aucun licenciement ni mobilité imposée. Il ne sera pas négligeable ni sans conséquence. La liste des points à surveiller constituer une base de travail pour la future étude d'impact. L'audit des systèmes d'information des DRAC n'est pas exhaustif, car il vise à mener une évaluation rapide. Il peut être présenté aux

membres du groupe de travail. Les informations deviendront progressivement plus précises, sur l'ensemble des sujets concernés. Concernant les questions budgétaires, ce point doit être intégré rapidement au fonctionnement des services financiers et des secrétaires généraux, dans leur fonction d'accompagnement des programmations. M. Christopher Miles se dit prêt à créer un groupe de travail représentatif. Au sein du DAT, tous les agents travaillent sur la réorganisation territoriale. Les groupes de travail peuvent être réunis rapidement, permettant d'aborder tous les points à l'échéance du mois de novembre, en commençant par les sujets sur lesquels les informations sur la situation future sont d'ores et déjà disponibles. La réforme comporte quatre étapes : macro-organigrammes, définition des organigrammes jusqu'au mois de décembre 2015, l'année de lancement (2016), l'année 2018 qui sera l'année d'échéance de la réforme, en fonction du résultat des élections de 2016 (élections régionales) et de 2017 (élections nationales).

Mme Emmanuelle Parent insiste sur l'existence actuelle de problèmes liés au projet, notamment d'un climat anxieux, de conflits et de luttes de pouvoir. L'accès des usagers aux services du ministère de la culture nécessite aussi une information de ceux-ci.

M. Christopher Miles rappelle qu'une rencontre est prévue le 8 juillet avec la ministre, qui devrait apporter des éléments de réponse. Pour sa part, la charte de déconcentration s'applique. M. Christopher Miles indique qu'il apportera à la rentrée des garanties à l'encadrement intermédiaire, notamment aux DRAC adjoints et aux secrétaires généraux, en termes de plan de reclassement. Concernant les usagers, il est essentiel de conserver une relation de proximité, par exemple avec les compagnies.

Mme Emmanuelle Parent souligne que le devenir de l'encadrement intermédiaire constitue un point de crispation. Certains cadres, qui ont mis à mal les collectifs de travail, se voient offrir des garanties.

Mme Valérie Renault réitère sa demande sur les fiches de postes.

M. Christopher Miles considère pour sa part que le référentiel des métiers met bien en évidence les spécificités du ministère de la culture.

Mme Valérie Renault ne partage pas ce sentiment. Qui plus, il n'offre aucune visibilité au personnel sur le devenir des métiers.

M. Christopher Miles juge que le travail mené sur les fiches de postes doit s'effectuer sur la base du référentiel des métiers, notamment pour montrer la spécificité des postes du ministère de la culture.

M. Frédéric Maguet fait remarquer que le RIME et le RMCC sont focalisés sur le travail prescrit – et non sur le travail réel, ce dont souffrent les agents.

Point n°9 : présentation du projet de guide relatif à la prévention de l'inaptitude (pour information)

M. Christopher Miles annonce le report de ce point à une prochaine séance.

Point n°11 : questions diverses

Conséquences du SPSI sur les conditions de travail des agents

Concernant les questions de la CFDT sur les conséquences du SPSI sur les conditions de travail des agents, **M. Christopher Miles** indique que la concertation ne peut pas être mise en place tant qu'aucune hypothèse n'a été validée. En toute hypothèse, le site de Saint-Cyr est amené à fermer. Les agents qui s'y trouvent actuellement rejoindront le futur site. Un dialogue doit être entrepris sur les conditions de mobilité.

Mme Isabelle Gadrey précise que des informations ont été fournies sur les délais de fermeture du site. La veille de la communication de la directrice adjointe de cabinet sur le SPSI, des informations ont été fournies au personnel.

Concernant les questions posées sur les archives nationales de Fontainebleau, **M. Christopher Miles** se dit prêt à transmettre les rapports dont la communication a été demandée. Ce sujet sera abordé dans le cadre du point sur l'évolution du schéma immobilier du ministère, lors de la réunion du 10 juillet. D'autres études sont menées par l'OPPIC, dont les résultats seront communiqués à la fin du mois d'août. Le site de Fontainebleau devra être libéré, pour réaliser des travaux sur le bâtiment existant ou pour en construire un nouveau. Cette opération impacte le site de Pierrefitte, où les archives seront transférées.

M. Pierre-Yves Chiron rappelle que les agents de Fontainebleau travaillent depuis plus d'un an dans des locaux temporaires. La réunion organisée avec l'OPPIC n'a pas permis d'apporter des clarifications sur le devenir du site. Les demandes de contre-expertises ont été formulées en avril 2014. Il ne reste qu'une quarantaine d'agents affectés à ce site, contre une cinquantaine précédemment.

L'administration doit faire preuve de plus d'honnêteté sur ses intentions vis-à-vis de ce site. Suite aux interventions réitérées par les organisations syndicales, la réalisation d'une contre-expertise a été officialisée dans une lettre de mission de MM. Collin et Berjot. Un cabinet a été choisi, sans concertation avec les organisations syndicales. Dans la lettre de missions, trois scénarios sont mentionnés : rénovation, démolition et reconstruction à Fontainebleau, démolition et reconstruction à Pierrefitte. La CGT et les agents jugent que le seul scénario viable est celui de la rénovation. Jusqu'à présent, l'administration n'a jamais fourni une indication laissant à penser que le scénario de la reconstruction serait retenu. Dans le cadre du préavis de grève des agents, les représentants du personnel ont eu accès au rapport. L'intérêt de la contre-expertise d'EGIS est qu'elle critique certains *a priori* de CETEC. Pour les agents de Fontainebleau, il n'est pas envisageable que la ministre puisse prendre une décision dès à présent, car elle ne dispose pas de tous les éléments lui permettant de décider - alors que les études détaillées n'ont pas été menées. Cela constituerait une attaque vis-à-vis des archives nationales. Les trois sites sont vitaux. La CGT s'opposera à toute décision de démantèlement.

M. Christopher Miles quitte la séance.

Mme Isabelle Gadrey propose d'effectuer un point sur la canicule. Au plan de l'administration centrale, des ventilateurs supplémentaires ont été acquis de manière préventive. Ils ont été placés dans des bureaux particulièrement exposés. 70 demandes ont été formulées auprès du BFS. A Richelieu, toutes les pièces ont été équipées. Les appels à la

médecine de prévention ont doublé. Des bonbonnes d'eau supplémentaires ont été prévues. Deux flashes info sont parus sur ce sujet.

M. Roland Breton rappelle par ailleurs que des salles ont été réservées aux Bons enfants, pour des agents qui voudraient y travailler.

Le Docteur Odette Tencer fait état d'une alerte de la DGS sur la canicule. Autant que possible, les horaires de travail doivent être modifiés, avec une arrivée tôt le matin et un départ tôt l'après-midi. Les agents souffrant de la chaleur doivent rentrer chez eux. Certains agents ne sont pas conscients des risques qu'ils encourent et ne veulent pas quitter leur poste. Les chefs de service doivent être directifs. Certains agents, qui souffrent de problèmes de santé, sont fortement exposés en période de canicule. Les agents ne doivent pas hésiter à contacter le service de santé au travail.

Situation des archives nationales de Fontainebleau

Concernant Fontainebleau, **M. Pierre-Yves Chiron** souligne que l'OPPIC n'a rien dévoilé de ses intentions lors du CHSCT du 25 juin. Il demande que soit produite une note par le secrétariat général sur l'objet des réunions de CT en juillet et sur celle du mois d'août. Le rapport de synthèse de l'OPPIC n'a pas encore été produit. M. Pierre-Yves Chiron souhaite savoir si un arbitrage sera réalisé sur la base de ce rapport intermédiaire. Jamais l'OPPIC n'a évoqué un transfert des archives à Pierrefitte. Il est inadmissible que l'administration fournisse par bribes les informations sur le devenir du site. L'administration n'a pas le courage d'assumer ses décisions. La CGT combattra de toutes ses forces le projet de démolition.

Mme Claire Chérie répond que le CT du 10 juillet présidé par M. Christopher Miles donnera lieu à la rédaction d'un ordre du jour et à la transmission de documents. M. Christopher Miles a indiqué par ailleurs que des résultats des études pourraient être présentés fin août.

Mme Valérie Renault regrette les atermoiements des décideurs sur le devenir de Fontainebleau, qui est le premier maillon du traitement des archives. La chaîne opératoire a été privatisée en grande partie en 2008, du fait de l'autorisation d'agrément dans la loi archives. Le site de Fontainebleau n'est plus entretenu de longue date, ce qui le place en difficulté technique. L'OPPIC ne fait pas preuve de transparence. Ce dernier doit être au service du ministère de la culture. L'OPPIC place l'ensemble des directions dans la difficulté, en ne participant pas aux groupes de travail ni aux réunions des instances représentatives du personnel, en ne répondant pas aux questions posées. L'OPPIC continue de faire preuve de déloyauté. Mme Valérie Renault se dit prête à adresser un courrier à la ministre pour l'en informer. L'OPPIC fait par ailleurs appel à des cabinets d'expertise n'étant pas réellement indépendants. Il est anormal que l'Etat ne parvienne pas à disposer d'une analyse fiable sur la situation de Fontainebleau. L'absence d'entretien de ce site coûte plusieurs millions d'euros au ministère de la culture, dont l'OPPIC écorne l'image. La ministre ne doit pas procéder à un arbitrage unilatéral pendant l'été. La stratégie immobilière du ministère de la culture sera étudiée lors du CTM du 10 juillet, à la demande de l'ensemble des organisations syndicales.

Par ailleurs, Mme Valérie Renault souligne que les locaux doivent être adaptés aux missions, ce qui n'est pas le cas dans la proposition du cabinet et de France Domaine. L'OPPIC est pourtant censé être sous la tutelle du secrétaire général. Des projets alternatifs moins destructeurs pourraient être proposés.

Mme Valérie Renault remercie Mme Madeleine Anglard et le Docteur Odette Tencer, qui vont chacune quitter leurs fonctions, pour leur contribution, qui a permis de faire fonctionner l'instance et de mener une réflexion collective.

Mme Claire Chérie s'associe à ces remerciements. Le Docteur Odette Tencer a souvent insisté sur la question du sens du travail, une problématique essentielle qui doit être rappelée le plus souvent possible pour faire progresser la santé et la sécurité au travail dans le ministère de la culture.

Le Docteur Odette Tencer exprime le plaisir qu'elle a ressenti dans son interaction avec les représentants du personnel.

Point n°10: Moyens accordés aux membres des CHSCT (pour information)

Mme Claire Chérie signale qu'une réponse a été adressée par François Romaneix au CHSCT ministériel sur ce point, dont elle donne lecture : *« Je souhaite que ce dispositif s'applique selon les principes suivants :*

- *appréciation de la notion de CHSCT « présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels ou couvrant un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements » la plus favorable possible, sans toutefois dénaturer totalement le dispositif prévu ;*
- *application du mode de calcul prévu par l'arrêté pendant une durée d'une année. A l'issue de ce délai, si ce bilan révèle l'inadéquation de ce mode de calcul au regard des besoins des membres de ces instances, l'administration fera évoluer le dispositif par les voies les plus appropriées. Pour cela, l'administration réalisera un bilan de l'usage de ces droits auprès des présidents d'instances ;*
- *non-contingentement des visites de sites effectuées par les membres de CHSCT ;*
- *concertation avec l'INRAP et le CMN pour envisager les conditions d'un usage souple des droits dévolus aux membres du CHSCT central et de leurs CHSCT spéciaux.*

Je souhaite que la déclinaison de ces principes soit prévue dans un avenant à la circulaire ministérielle du 26 février 2013, qui vous sera présenté en CTM dès la rentrée prochaine. Le contenu pourra d'ores et déjà être évoqué en CHSCTM du 30 juin. ».

Mme Claire Chérie clôt la séance à 19 heures 45.

Le Président

Christopher Miles

Le Secrétaire

Valérie Renault