

**PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTÉRIEL
DU 14 AVRIL 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 assistants :

- M. Roland Breton
- Mme Béatrice Bourquin

Au titre des représentants du personnel :

CGT-CULTURE :

- Mme Valérie Renault, secrétaire de l'instance
- Mme Roxane Sirven
- Mme Emmanuelle Parent
- Mme Sophie Méreau
- Mme Élisabeth Mayeur
- M. Cérule Faucheux
- M. Jean-Paul Leonarduzzi
- M. Pierre-Yves Chiron

CFDT-CULTURE :

- Mme Catherine Gourdain
- M. Arnaud Gibon

SUD-CULTURE (1 siège) :

- M. Cédric Roms
- Mme Sophie Aguirré

SNAC/FSU (1 siège) :

- Mme Nelly Le Meur
- M. Frédéric Maguet

Participe à la séance de droit : le docteur 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 Annick Gollès, Isabelle Gadrey, Lucie Muniesa et Anne Augereau ainsi que MM. Marc Oberlis, Philippe Avenier, Pascal Dal Pont, Gilles Prilaux, Karim Chettouh et Benoît Kaplan.

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

Au titre de la CFDT-CULTURE : Mme Cécilia Rapine et M. Emmanuel Pierrez.

Le quorum est atteint.

Mme Valérie Renault précise, en préambule, avoir écrit un message le samedi précédent afin de désigner Thomas Pucci expert pour les logements de fonction. Elle réitère son souhait que Thomas Pucci soit nommé expert, et si possible, que le point soit traité en début d'après-midi.

M. Christopher Miles a pris note de cette demande. Il fera le point en fin de matinée afin de savoir s'il est possible de traiter cette question dans l'après-midi. Il demande par ailleurs à ne pas suivre l'ordre du jour dans l'ordre qui est proposé dans la convocation, afin de pouvoir traiter les questions qui avaient été laissées de côté lors du dernier CHSCT.

M. Frédéric Maguet demande qu'un point sur les Archives Nationales d'Outre-Mer (ANOM) soit ajouté en questions diverses.

M. Christopher Miles accepte cette demande, précisant toutefois qu'il sera difficile de traiter cette question sur le champ.

M. Frédéric Maguet souhaiterait que ce point soit traité en début d'après-midi.

M. Christopher Miles accède à cette demande.

Par ailleurs, M. Christopher Miles ajoute que compte tenu de la densité de l'ordre du jour, et du fait que certains documents ont été reçus tardivement, il ne sera pas possible de traiter le sujet ARP (ARchéologie Préventive et programmée) ce jour.

M. Arnaud Gibon rappelle que des interventions d'experts sont prévues pour les points qui concernent Chorus et l'archéologie. Il convient de ce point de vue de respecter les *timings* prévus.

M. Christopher Miles indique que le point sur Chorus sera traité en fin de matinée. Quant à la question de l'archéologie, elle sera étudiée à la reprise, en début d'après-midi.

Point n°9 : Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2013 (pour information)

M. Christopher Miles rappelle qu'une partie de ce bilan a déjà été présentée au CHSCT. Ce document inclut des points portant sur les accidents de travail et les accidents de trajet. Il laisse la parole à M. Roland Breton et à Mme Madeleine Anglard pour présenter ce bilan.

M. Roland Breton indique que ce point fait partie des trois questions qu'il était prévu de traiter en fin d'année dernière en CHSCT ministériel. Certains éléments sont déjà connus du CHSCT, pour avoir été déjà présentés, notamment les effectifs et les accidents du travail sur l'ensemble du périmètre ministériel. M. Roland Breton se contentera donc de présenter quelques faits saillants concernant les CHSCT qui se sont tenus sur l'ensemble du périmètre ministériel.

En 2013, six CHSCT d'administration centrale et cinq CHSCT ministériels se sont tenus. Les CHSCT des DRAC se sont réunis en moyenne 2,86 fois et ceux des EPA 3,15 fois. La

fréquence des réunions de CHSCT en 2013 correspond à un total de 209 réunions. Les secrétaires des CHSCT ont initié l'ordre du jour sur 85 de ces 209 réunions. 133 réunions se sont déroulées en présence d'un ISST, 171 en présence d'un agent de prévention au minimum et 125 en présence d'un médecin de prévention.

Les CHSCT ont effectué 127 visites de sites. Par ailleurs, 23 enquêtes ayant pour origine un accident du travail ont été initiées dans le cadre des CHSCT qui se sont tenus. Trois saisines de CHSCT par le CT ont été recensées. Quatre CHSCT ont effectué des demandes de recours auprès d'un expert agréé : la DRAC Auvergne, Poitou-Charentes, l'ENSA de Normandie et l'ENSA de Nantes.

Sept signalements de danger grave et imminent ont été signalés dans le cadre des travaux de l'ensemble des CHSCT. Les CHSCT ont reçu 46 rapports d'inspecteurs de santé et sécurité au travail et ont examiné 41 lettres de cadrage d'agents de prévention. 35 rapports annuels de médecins de prévention ont été examinés et un seul signalement de refus d'aménagement de poste par l'administration a été étudié dans le cadre des travaux de l'ensemble des CHSCT du périmètre ministériel.

Les programmes annuels de prévention des risques professionnels ont été examinés par 41 CHSCT ; 20 rapports annuels dressant le bilan général de la santé et de la sécurité et des conditions de travail ont été également étudiés dans le cadre de leurs travaux. 41 rapports annuels ont été transmis par la médecine de prévention et 43 DUERP ont été examinés dans le cadre de leur actualisation.

M. Roland Breton se tient à la disposition des membres du CHSCT pour répondre à leurs éventuelles questions.

Mme Roxane Sirven regrette le caractère trop général du document qui a été communiqué au CHSCT, rappelant qu'auparavant, des tableaux précis détaillant la situation de chaque établissement étaient communiqués.

Mme Roxane Sirven juge indispensable de se voir communiquer ce type de données, eu égard aux graves dysfonctionnements constatés dans les instances. Elle rappelle par ailleurs que depuis la modification du décret 82-453 sur la réunion des CHSCT, si un CHSCT ne se réunit pas pendant une période de neuf mois, l'Inspection du Travail peut être saisie par les représentants du personnel.

Mme Roxane Sirven déplore que les ministères tiennent des discours sur l'importance du CHSCT tout en laissant certains CHSCT dysfonctionner grandement.

M. Roland Breton précise que le bilan présenté consiste en une compilation de l'ensemble des données qui ont été recueillies chaque année, sur la base de la trame du questionnaire DGAFP. Il tient à la disposition du CHSCT le détail des données qui concernent les déclarations de chaque structure qui présente un CHSCT.

M. Christopher Miles ne souhaite pas élargir la charge des services en leur demandant de réaliser des synthèses supplémentaires. Il fera le point avec ceux-ci afin de déterminer quelles informations ils sont en mesure de transmettre au CHSCT.

Mme Madeleine Anglard précise que lorsqu'elle recueille l'ensemble des chiffres de l'enquête, elle réalise un tableau, qui ne donne toutefois pas l'ensemble des détails. Celui-ci pourra être transmis aux représentants du CHSCT.

Mme Roxane Sirven fait valoir qu'elle ne fait que demander un tableau qui était communiqué au CHSCT chaque année.

Mme Nelly Le Meur constate que la répartition par tranche d'âge et par sexe fait apparaître un vieillissement de la population, qui sera amené à poser un problème de renouvellement. En effet, plus de 39 % des agents ont plus de 50 ans, et 50 % entre 50 et 64 ans. De plus, les non titulaires recrutés sont beaucoup plus jeunes, ce qui est surtout visible pour la catégorie A. Chez les titulaires, il existe par ailleurs un vieillissement avéré.

Mme Nelly Le Meur pointe un risque lié à la transmission des savoirs et à la perte des expériences, avec la programmation de départs.

M. Christopher Miles partage ces préoccupations, qui sont examinées en CT ministériel. Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est initiée.

M. Arnaud Gibon demande si les personnels d'établissements du ministère non gérés par la culture, tels que les personnels de l'Education Nationale (BNF, BPI) apparaissent dans le tableau communiqué, ou s'ils sont fusionnés en fonction de leur filière.

M. Christopher Miles confirme que ces personnels sont gérés par ce ministère. Toutefois, dans le T2, la BNF n'apparaît pas, étant donné qu'elle gère son effectif sur le T3. En revanche, la BPI y est bien notifiée.

Mme Roxane Sirven réitère sa question sur les mesures qui vont être prises pour pallier les dysfonctionnements majeurs des CHSCT. Elle souhaite en effet que les administrations remplissent leurs obligations, ne serait-ce que de convoquer les instances, d'inscrire à l'ordre du jour des réunions les sujets obligatoires et les obligations liées aux DUERP.

M. Christopher Miles considère qu'il appartient au ministère, dans le cadre d'une mise en place progressive du dispositif, que chacun prenne ses responsabilités. Ce sera le cas lorsque la nouvelle structure sera instaurée. Celle-ci sera plus particulièrement chargée de suivre l'hygiène, la santé et la sécurité de l'ensemble des personnels du ministère. Elle pourra déployer une action plus intensive, pour inciter à la réunion des instances.

A son niveau, M. Christopher Miles pourra signer en début de mandat une note rappelant aux personnes qui ont vocation à réunir des instances les obligations qui leur incombent, y compris la disposition réglementaire rappelée par Madame Sirven.

Par ailleurs, il revient aux organisations syndicales de se manifester au cas où les instances ne sont pas suffisamment réunies à leur niveau.

Mme Emmanuelle Parent note qu'en égard au nombre de structures qui existent au ministère de la culture, les DUERP affichent un nombre insuffisant. Elle requiert des éléments d'analyse pour l'expliquer.

M. Christopher Miles répond que les chiffres communiqués sont ceux de l'année 2013 ; il est donc à espérer que le nombre affiché a progressé en 2014. Qui plus est, il ne dispose pas d'éléments d'analyse plus précis à communiquer au CHSCT que ceux qui sont notifiés dans le bilan.

M. Christopher Miles préconise de mettre en place les actions évoquées en début de mandat, à titre préventif. Il constate également que les DUERP sont des documents lourds, compliqués ; de ce fait, les personnels reculent devant l'ampleur de la tâche. Peut-être conviendrait-il donc de réfléchir à des documents plus allégés, qui permettraient de progresser vers un DUERP, tout en permettant aux CHSCT qui présentent moins de moyens et d'engagement de présenter un premier document sur l'exposition aux risques professionnels.

Mme Madeleine Anglard précise que l'item des DUERP n'a pas fait l'objet d'un travail particulier, car un rapport qualitatif et quantitatif des ISST avait été transmis par Xavier Roy en 2014. Les ISST suivront l'évolution des pratiques des services et procéderont à une nouvelle présentation des DUERP au CHSCT.

M. Roland Breton ajoute que la partie qualitative de ce rapport avait été exploitée pour relancer une douzaine de présidents-directeurs de structures et leur signaler qu'ils ne se trouvaient pas dans une bonne situation vis-à-vis des DUERP.

Mme Valérie Renault rappelle qu'une note avait été adressée aux présidents qui n'avaient pas tenu un seul DUERP et à ceux qui ne menaient pas de plan d'action. Elle demande à M. Christopher Miles d'élaborer une deuxième note, pour rappeler à ceux qui n'ont jamais tenu de DUERP et de plan d'action qu'il s'agit d'une obligation, dont le non-respect peut donner lieu à des conséquences graves.

Mme Claire Chérie souligne que la note de rappel dans le cadre de la mise en place des DUERP avait été assez sèche. Elle invite à rédiger une lettre encore plus dure à l'intention de ceux qui n'ont pas du tout exercé leurs fonctions.

M. Christopher Miles confirme qu'il en sera fait ainsi.

Mme Roxane Sirven requiert un bilan du fonctionnement depuis 2011, qui intègre la question de la formation. Elle regrette que ne soit pas posée dans le document la question du programme ministériel dans les CHSCT.

M. Christopher Miles répète qu'il adressera un courrier général rappelant les obligations qui incombent à chaque CHSCT.

Mme Madeleine Anglard ajoute qu'un bilan depuis 2011 peut être élaboré. Toutefois, il sera difficile de communiquer certains éléments, notamment concernant la formation, car les membres changent régulièrement.

M. Christopher Miles invite Mme Anglard à communiquer les éléments dont elle dispose depuis 2011, mais sans se charger d'un travail supplémentaire à ce sujet. Il rejoint la préoccupation de Madame Sirven quant à la nécessité qu'une impulsion soit donnée. Les tableaux 11, 12 et 13 de réunion des instances seront à nouveau communiqués au CHSCT, ainsi que les données disponibles concernant la formation.

M. Christopher Miles retient de ce premier point la nécessité d'une impulsion. Il se propose de signer un courrier conjointement avec Madame Renault, éventuellement signé par la ministre, rappelant aux présidents des CHSCT leurs obligations, notamment en matière de remontée d'informations vis-à-vis du CHSCT ministériel, et en termes de réalisation et de mise à jour du DUERP.

En fonction du bilan qui a été établi, **M. Christopher Miles** signera des courriers particuliers de rappel aux plus « mauvais élèves ». Par ailleurs, sur la base d'un bilan rétrospectif, il envisagera la manière de développer le travail d'impulsion et de régulation du CHSCT ministériel.

Point n°10 : Cartographie 2015 de la médecine de prévention (pour information)

M. Christopher Miles donne la parole à Monsieur Breton et à Madame Anglard pour présenter ce point.

M. Roland Breton indique que l'état des lieux de la médecine de prévention énonce le périmètre couvert par la médecine de prévention en administration centrale, incluant à la fois les services couverts et les conventions qui ont été conclues depuis 2011. A la suite d'un CHSCT ministériel de 2010, les périmètres d'attribution, caractérisés par 14 établissements publics en Ile-de-France, avaient été clarifiés.

Les difficultés s'accroissent concernant le remplacement de certains médecins, qui quittent leurs fonctions ou partent à la retraite, notamment ceux du ministère des finances. Il devient en effet de plus en plus difficile de les remplacer. En outre, le panel de choix se réduit.

Toutefois, en lien avec les services locaux, les secrétaires généraux et les responsables RH, l'identification en local des ressources disponibles capables de suivre les agents donne lieu à la conclusion de conventions avec des services inter-entreprises (la mutualité sociale agricole, des collectivités territoriales, voire des structures hospitalières).

En DRAC Pays-de-la-Loire, les agents de certains départements n'étaient plus couverts. En Languedoc-Roussillon, le rapport sur la médecine de prévention par les trois inspections donnait certaines pistes. Le Languedoc-Roussillon est la première région qui exploite l'interministérialité de la médecine de prévention. Une plateforme RH du secrétariat général de région couvre des secteurs complexes, pour lesquels aucune solution n'était trouvée.

Mme Madeleine Anglard intervient pour annoncer les évolutions qui ont eu lieu depuis la transmission d'un tableau au CHSCT du mois de mars.

Dans les Pyrénées-Atlantiques (64), plus aucun médecin n'est présent dans le château, le domaine de Pau et le STAP. Une négociation avec le ministère de la justice à ce sujet se trouve actuellement en bonne voie. La réponse sera connue dans les jours à venir. Dans le Gard (30), un conventionnement pourrait être trouvé. En Lorraine (57), une convention est en cours de signature. L'école de Montpellier sera amenée à changer de médecin ; la convention devrait rester inchangée. En Pays-de-la-Loire, un accord a été trouvé pour signer à nouveau une convention avec MTPL au mois de juin ; le médecin, qui ne donnait pas satisfaction, va changer.

Mme Valérie Renault se félicite de la tenue de la cartographie, qui permet aux services d'être opérationnels. Qui plus est, il s'agit d'un excellent outil de travail pour le ministère de la culture. Dans un contexte où le nombre de médecins baisse de plus en plus, et où l'Etat ne parvient pas à juguler ces absences, cet outil semble particulièrement important.

M. Roland Breton revient par ailleurs sur le rapport DGAFP sur la médecine de prévention, qui comprend 23 recommandations. Il précise que ce rapport, qui a été produit par trois inspections, a été mis en ligne sur l'intranet Sémaphore. Le rapport couvre les trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière).

Parmi ses préconisations, au nombre de 23, certaines sont orientées vers des secteurs qui n'impactent pas directement le ministère. En revanche, six d'entre elles le concernent directement :

- le recours à des services interministériels de santé au niveau départemental ou régional : *« modifier le décret de 1982 relatif à l'hygiène, à la sécurité et à la prévention médicale dans la Fonction publique, en vue d'instaurer le recours à des services interministériels de santé au travail, au niveau départemental ou régional, placés auprès de l'Autorité préfectorale ».*

Le Dr Odette Tencer signale que la semaine précédente, la DGAFP a réuni à nouveau les médecins coordonnateurs. Les médecins pensent que la mesure qui vient d'être présentée par M. Roland Breton pourrait être satisfaisante. Pour autant, ils mettent en avant la spécificité des risques de leurs populations. Si cette solution était retenue, les médecins coordonnateurs appelleraient à faire preuve d'une grande vigilance quant aux moyens donnés à la prise en compte des risques spécifiques des populations suivies.

M. Roland Breton poursuit en présentant les autres préconisations qui ont été retenues :

- recommandation n°6 : *« établir une cartographie des services de médecine de prévention qui sera actualisée régulièrement, sous la coordination de la formation spécialisée du Conseil commun de la Fonction Publique »* ; cette préconisation est déclinée en interne, ce qui n'est pas le cas dans l'ensemble des ministères ;
- recommandation n°9 : *« confier au médecin le soin de mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre la visite médicale et les activités en milieu professionnel »* ;
- recommandation n°10 : *« laisser au médecin de prévention la liberté de fixer la périodicité des visites pour les agents soumis à des risques particuliers ».*

Le Dr Odette Tencer précise que la recommandation n°10 est valable sous réserve d'une harmonisation sur le territoire.

Mme Roxane Sirven indique que les représentants du CHSCT avaient eux aussi pointé la recommandation n°10 comme étant susceptible d'être mal interprétée et pouvant donner lieu à une réduction des moyens et du temps pour les risques particuliers. Elle se prononce favorablement à une homogénéisation des pratiques. C'est la coordination qui doit ici agir, plutôt que les médecins individuellement.

M. Christopher Miles convient que certains métiers du ministère sont soumis à des risques plus importants. Pour ces agents, il convient de prévoir une périodicité de visites plus

régulière. Pour les autres, il est possible d'envisager une périodicité moins importante, tout en maintenant un bon niveau de santé global des agents.

M. Roland Breton poursuit par les autres recommandations qui ont été identifiées :

- recommandations n°11 : aspect pluridisciplinaire des équipes de prévention ;
- recommandation n°13 : présence au sein d'une équipe d'au moins un personnel infirmier.

M. Roland Breton se dit assez perplexe quant à la pertinence de la recommandation n°23, qui suggère de porter à 73 ans l'âge limite d'exercice des médecins de prévention, en l'alignant sur celui des médecins agréés.

Le Dr Odette Tencer partage la perplexité de M. Breton. Les médecins réunis la semaine dernière ont d'ailleurs émis quelques doutes à ce sujet.

Mme Roxane Sirven se méfie des recommandations proposées par M. Breton. Ainsi, la recommandation portant sur la périodicité annuelle des visites tend à s'aligner sur la médecine du travail et ne va pas nécessairement dans le sens d'une meilleure protection des agents.

Quant aux recommandations n°11 et n°13 concernant la pluridisciplinarité, **Mme Roxane Sirven** les comprend, à condition qu'elles ne visent pas à remplacer les médecins par des infirmiers.

Mme Valérie Renault déduit de ces recommandations que l'Etat n'a pas l'intention d'embaucher davantage de médecins. Elle émet également un doute sur le tiers-temps. La recommandation n°9 « *confier au médecin le soin de mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre la visite médicale et les activités en milieu professionnel* » dépend du fait qu'un médecin ait ou non le temps d'assurer le tiers-temps.

Mme Valérie Renault se dit par ailleurs hautement favorable à la recommandation n°8 « *supprimer la visite agréée pour les agents autres que celles précédemment citées et instaurer une visite de début d'activité lors d'une prise de poste réalisée par le médecin de prévention, qui inclut une expertise de l'adéquation entre la santé de l'agent, ses missions et son environnement de travail* ».

Dans le cadre de la recommandation n°4, Mme Valérie Renault appelle de ses vœux que la FS4 définisse le cadre d'une politique nationale de prévention des risques professionnels au sein de la Fonction Publique.

Mme Valérie Renault souligne par ailleurs l'expérience du ministère de la culture dans le domaine de la formation spécialisée des AFP, qui n'est pas assez mise en valeur. Elle demande à M. Christopher Miles de rédiger une note visant à rappeler les spécificités de la médecine de prévention.

Par ailleurs, la question du suivi médical post-professionnel pourrait s'appliquer au ministère de la culture. Ce point doit donc être intégré dans les spécificités.

Quant à la cartographie de prévention, elle présente des zones de précarité. Il serait également souhaitable de terminer la cartographie des pénibilités.

En outre, les commissions de réforme et les comités médicaux départementaux posent un problème important. Si la DGAFP devait étudier la situation de la médecine du travail, elle devrait donner davantage de visibilité aux représentants du personnel de gestion dans les comités médicaux départementaux et les commissions de réforme départementales.

Mme Valérie Renault estime également que, dans le cadre du licenciement pour inaptitude, il reste très difficile de mettre en œuvre le droit au reclassement, que ce soit pour les contractuels ou pour les fonctionnaires. Qui plus est, les recrutements RQTH demandent des médecins de prévention capables d'aménager les postes.

Mme Valérie Renault avait demandé en mai 2012 une étude de faisabilité concernant le recrutement d'un médecin de prévention par région. L'étude de faisabilité a été accordée en 2015.

Mme Valérie Renault souhaite enfin, dans une note à la Fonction Publique, que le ministère de la culture mette en avant les travaux qu'il réalise, ainsi que ses spécificités, afin d'assurer une protection médicale exemplaire sur l'ensemble du territoire.

M. Christopher Miles demande à Mme Renault de lui adresser un document dans lequel elle récapitule l'ensemble de ses propositions. Il estime que le suivi post-professionnel pourrait être renforcé pour les salariés qui ont été soumis tout au long de leur vie à un risque de santé majeur.

Le Dr Odette Tencer précise que le suivi post-professionnel ne devrait concerner que les agents exposés à des cancérogènes.

M. Arnaud Gibon souligne l'importance que le ministère porte à cette question au niveau interministériel, afin de ne pas pâtir du fait que certains ministères, tels que celui de l'éducation nationale, ne mènent aucune action. Il demande par ailleurs si la recommandation n°9 présente ou non un lien avec le tiers-temps.

Le Dr Odette Tencer précise que le tiers-temps constitue une spécificité de la médecine de prévention. La singularité du médecin de prévention réside dans le lien entre santé et travail, ce qui nécessite des déplacements sur le terrain.

Mme Roxane Sirven rejoint les propos du Docteur Tencer et souligne l'absence, au sein du ministère, de certaines instances de réflexion.

M. Christopher Miles souligne que le ministère ne demande pas mieux que de témoigner de l'exemplarité et de la précarité du système en place.

Le Dr Odette Tencer revient sur la question du tiers-temps, soulignant que les médecins portent un effort particulier pour le rédiger. Certaines études s'effectuent sur le plan collectif, telles que les restitutions d'interventions sur des problématiques impliquant une éventuelle souffrance.

Point n°11 : Cartographie 2015 des agents de prévention

M. Roland Breton précise que le dossier remis aux représentants du personnel inclut un document de synthèse et un document détaillé énonçant pour chaque site les noms, prénoms et coordonnées, ainsi que le temps consacré par les assistants ou les conseillers de prévention à leur activité au sein de chaque structure identifiée au sein du ministère.

Cette cartographie intègre également les agents de prévention de l'Inrap et du CMN sur l'intégralité de leur réseau.

M. Arnaud Gibon juge cette liste très intéressante. En plus de la quotité, il préconise qu'y soit notifiée également la zone de couverture des agents, ainsi que le nombre d'agents suivis par les conseillers.

Mme Madeleine Anglard propose d'ajouter une nouvelle colonne au document, précisant l'effectif des structures.

M. Christopher Miles retient cette suggestion.

Mme Emmanuelle Parent souligne que de nombreux conseillers et assistants de prévention présentent majoritairement une quotité de mission de moins de 10 %.

En outre, 47 conseillers et assistants ont une quotité de moins de 10 % et 74 une quotité de 10 %. Ces éléments invitent à poser de nouveau la question de la mission des conseillers et des assistants de prévention.

M. Christopher Miles estime que les assistants de prévention devraient disposer, au moment de leur nomination, d'une brochure qui leur rappelle l'ensemble de leurs compétences et de leurs responsabilités, qui leur indique les formations auxquelles ils peuvent avoir accès et qui éventuellement leur donnent accès à des documents et à des formations en ligne.

Par ailleurs, s'agissant de la quotité, il convient de s'interroger sur les points du territoire sur lesquels s'exerce un risque particulier. Il semblerait en effet délicat d'établir une quotité *a priori*. Il faudrait que les quotités de temps de travail consacrées aux fonctions d'agents de prévention correspondent à la cartographie du risque sur le territoire.

Il serait enfin souhaitable de discuter de ce sujet dans les instances, voire de le traiter dans un groupe de travail déjà existant et de le développer dans le cadre du travail qui sera confié à la nouvelle structure administrative. Celle-ci sera en charge de suivre la question de la prévention et du risque au travail. M. Dal Pont émettra des préconisations sur ce sujet dans l'après-midi.

Mme Madeleine Anglard ajoute qu'une rubrique Santé et sécurité au travail est réalisée conjointement par l'ISST et par ses services. Cette rubrique détaille l'ensemble des acteurs, incluant les agents de prévention. Le texte du décret y est inscrit. S'y trouvent également la cartographie, l'annuaire et les coordonnées des agents de prévention, ainsi qu'un modèle type de lettres de missions.

Par ailleurs, une liste de l'ensemble des agents de prévention a été dressée, qui est utilisée pour leur envoyer de la documentation.

M. Roland Breton rappelle que, dans le cadre de la collaboration de l'équipe des ISST pour l'action sociale et la prévention, des journées sont organisées chaque année, à l'occasion desquelles des échanges et des rencontres ont lieu entre les agents de prévention, les assistants et les conseillers.

M. Roland Breton remercie Béatrice Bourquin de tenir à jour la cartographie.

Mme Claire Chérie ajoute que l'animation de réseau constitue une opportunité de valoriser les personnels. Les réunions de réseau sont l'occasion de leur exprimer la reconnaissance du ministère vis-à-vis de leur engagement.

Mme Emmanuelle Parent note que la plupart du temps, dans les DRAC, c'est une note de CHSCT ou de secrétariat général qui sollicite des candidatures pour les assistants de prévention, moyennant une faible indemnité. Il existe un temps entre l'attribution de la lettre de mission et la mise en place de la mission d'assistant de prévention.

Mme Emmanuelle Parent invite à développer ce support, en appui aux problématiques soulevées en CHSCT, ainsi qu'à comprendre pourquoi elles peinent à se mettre en œuvre dans certains secteurs. Le fait de lier la quotité au risque professionnel semble plutôt encourageant.

M. Christopher Miles s'engage à faire progresser la situation dans les DRAC.

Mme Roxane Sirven relève que seuls 191 assistants de prévention sur 332 ont bénéficié de la formation initiale, préalable au démarrage de leur mission. De surcroît, la totalité des lettres de mission n'est jamais obtenue (205 sur 332).

Mme Roxane Sirven constate par ailleurs que seuls 29 conseillers de prévention sont à dénombrer, pour 303 assistants de prévention. Le réseau peine à se mettre en place, alors qu'à certains endroits, il paraîtrait logique d'en instaurer. De plus, la coordination semble inexistante, ce qui rend la politique menée peu efficace.

Mme Roxane Sirven invite à effectuer des rappels concernant les obligations en termes de formation et de lettres de mission (qui doivent faire l'objet de discussions en CHSCT). Elle constate que le réseau d'assistant de prévention est développé, au contraire du réseau de conseillers de prévention.

Mme Elisabeth Mayeur apporte son témoignage sur son établissement, le CNM. Lors des derniers CHSCT, des DUERP ont été présentés, qui ont été très bien élaborés. Les moyens ont été accordés aux assistants de prévention pour effectuer ce travail, en concertation avec les médecins de prévention. Finalement, le résultat s'est avéré parfait.

Parallèlement, le CNM a conclu un contrat avec une société privée, afin d'obtenir une aide aux DUERP pour les assistants de prévention qui n'y parviendraient pas seuls. Les DUERP qui ont été présentés avaient été élaborés avant que le contrat ne soit conclu. Cette expérience prouve que lorsque les moyens sont alloués, il est possible de produire un travail de qualité, sans dépenser beaucoup d'argent.

Par ailleurs, la réglementation prévoit que c'est sur la base du volontariat que cette mission est confiée. Or les agents peuvent être désignés d'office pour devenir assistants de prévention. Il convient donc de rappeler aux administrations la notion de volontariat.

De plus, le temps alloué est inscrit dans les fiches de postes. Or il s'agit d'une intention affichée, qui n'est pas nécessairement suivie d'effets sur le terrain.

M. Christopher Miles concède qu'il peut exister des disparités au sein d'un même établissement. Il confirme également que la fonction d'un assistant de prévention doit se baser sur la base du volontariat. Il pointe toutefois la contradiction qui existe entre la nécessité de déployer un réseau suffisamment exhaustif d'assistants de prévention sur l'ensemble du territoire et les établissements, et la difficulté à susciter un volontariat suffisant pour le déployer.

S'agissant de la mobilisation des assistants au moment opportun, **M. Christopher Miles** invite à y veiller, ainsi qu'à le rappeler en temps utile aux chefs d'établissement.

Mme Nelly Le Meur déplore que le travail des assistants de prévention ne soit pas toujours reconnu à sa juste valeur. L'absence de reconnaissance de leur travail amène même certains à abandonner.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme territoriale, l'idée d'une mutualisation des conseillers de prévention est apparue en région.

M. Christopher Miles entend le risque de démobilité, voire de souffrance de certains conseillers. Il en déduit la nécessité de renforcer l'accompagnement de ces réseaux.

Mme Emmanuelle Parent relève un important problème de visibilité du travail des conseillers de prévention, y compris par les chefs de service. Elle s'interroge sur la nécessité de mettre en place des conseillers de prévention s'ils sont autant entravés dans l'exercice de leur travail, et donc dans l'exercice de la prévention du risque et de la santé au travail.

M. Christopher Miles est disposé à entamer un travail concernant les conseillers de prévention, rappelant que l'objectif de la cartographie consiste justement à susciter le dialogue et les interrogations.

Point n°3 : Grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel (pour information)

M. Christopher Miles indique que la grille de suivi s'est beaucoup enrichie depuis le dernier CHSCT. Il est prévu de confier l'étude sur la faisabilité du recrutement d'un médecin de prévention par région à un stagiaire IRA. Un retour sur les préconisations du rapport tripartite a été reçu. S'agissant de la prévention des risques psychosociaux, le Docteur Tencer a élaboré un document.

Le Dr Odette Tencer précise que cet envoi est signé des membres du groupe de prévention du risque psychosocial, qui est issu d'une demande validée au cours d'un CHSCT-M en 2009.

Le Dr Odette Tencer en donne lecture :

« La participation des différents acteurs de la prévention des risques professionnels et sociaux du ministère de la culture et de la communication, membres de cette équipe pluridisciplinaire, repose sur une volonté commune de contribuer à la mise en place d'une

prévention primaire. Un bilan annuel de l'activité de ce groupe de travail a été présenté aux secrétaire général et secrétaire général adjoint au CHSCTM depuis 2010.

Le CHSCTM du 19 novembre 2014 a été l'occasion d'un exposé sur le bilan que les membres du groupe tiraient de leur activité et de leurs limites, en l'état actuel des compétences et des attributions des différents acteurs institutionnels. Ces questions pendantes appelaient, du point de vue des membres du groupe de prévention des RPS, une prise en compte de la part de l'Administration, aujourd'hui restée sans réponse.

Ce sujet a été évoqué lors du CHSCT-M du 17 mars 2015. En particulier, les membres du groupe de prévention des RPS sont convaincus, sur la foi de travaux universitaires et de leur expérience propre, que l'action de prévention primaire ne commence qu'à partir du moment où l'on dépasse la justification par l'individualisation et la psychologie des personnes (l'encadrant, l'agent, le collègue), et que l'on accepte de se situer sur le terrain du travail et de son organisation.

Ce positionnement éthique, déontologique et scientifique, qui a permis aux membres du groupe de se rassembler, est aussi celui qui a fondé les travaux sur la charte Dégourielle, le guide de l'encadrement et les groupes de travail (procédure alerte suicide, etc.)

Depuis l'annonce de la création d'une structure chargée de la prévention, le groupe de prévention du RPS prend acte d'une réponse de l'Administration à propos de la prise en compte du risque psychosocial.

Les membres du groupe, réunis pour la dernière fois le 18 mars 2015, estiment qu'il leur faut mettre fin aux activités qui le mettent en relation avec des institutions, des services ou des responsables de personnels, car les garanties requises par sa charte ne sont plus applicables.

Les membres du groupe formulent le vœu que la conscience particulière qu'ils ont développée sur les questions de la souffrance au travail et des risques psychosociaux influence l'abord de ces problématiques par le service qui en aura la charge. »

(signé du 2 avril 2015 par l'ensemble des membres du groupe de prévention du risque psychosocial)

M. Christopher Miles a pris connaissance de ce document récemment, et n'a pas eu le temps d'y réagir ni d'y apporter une réponse. A la suite de deux interventions auxquelles il a assisté, il constate qu'il est considéré que l'Administration n'apporte pas une réponse satisfaisante pour permettre au groupe de développer ses capacités.

M. Christopher Miles prend également note que, dans le document, ce groupe souhaite que la structure qui sera mise en place soit capable de répondre à ses demandes. Il espère donc que la réponse que ses services produiront du point de vue de l'organisation et des compétences qui seront mises en place permettra à la fois de capitaliser sur l'expérience du groupe, et de ressusciter la structure particulière qui avait été mise en place, sur laquelle des espoirs étaient fondés.

M. Christopher Miles pense en outre que cette évolution passe aussi par une meilleure sensibilisation du personnel d'encadrement et du management à ces questions. C'est la tâche à laquelle ses services vont s'employer. Ils procéderont ainsi à une présentation détaillée du

référentiel de compétences des managers. Ceux-ci devraient développer, lors de leur première formation de prise de poste, une sensibilité particulière à ces questions.

M. Christopher Miles ne peut apporter d'éléments de réponse complémentaires à ce stade. Il considère que les éléments qui lui sont fournis dans le document sont insuffisamment détaillés.

Mme Valérie Renault demande une suspension de séance, liée au fait que les représentants du personnel viennent tout juste de prendre connaissance du document.

La séance est suspendue.

À la reprise, **M. Christopher Miles** prend note que le groupe de travail et de prévention du risque psychosocial a abouti à un constat d'échec, en raison de la faible prise en considération du travail des agents du ministère pour présenter devant le CHSCT des préconisations susceptibles d'être collectivement reprises et capitalisées.

Indépendamment des questions posées sur les conditions de l'encadrement et du management, l'enquête pose une question plus profonde qui nécessite un traitement collectif à mettre en place par les agents.

Par ailleurs, cette situation pose question quant à la mobilité des personnels et à la capacité à se renouveler pour les encadrants.

M. Christopher Miles ajoute toutefois que ses services et les représentants du personnel ne peuvent être les seuls comptables de cette situation. Il convient, pour éviter la dégradation subie des agents, qui ont l'impression d'être soumis à un flux d'informations contradictoires et à une accumulation de mails, de se réinterroger sur les actions des services. Pour ce faire, une vision stratégique doit être développée par les managers.

M. Christopher Miles considère que ce sujet mérite la tenue d'une réunion au mois de mai, afin de dresser un bilan de la situation.

Mme Valérie Renault rappelle que le groupe de prévention du risque psychosocial était un outil de travail validé par une instance placée auprès du ou de la ministre.

Les représentants du personnel ne se satisfont pas de cet « hara-kiri » administratif. Ils sollicitent un rendez-vous auprès du conseiller social, en la présence de M. Miles et du médecin coordonnateur, afin d'exposer la situation.

Mme Valérie Renault rappelle par ailleurs que l'objectif du groupe de prévention consistait à établir la prévention primaire, ce qui s'avère indispensable.

Par ailleurs, les représentants du personnel requièrent de plus amples informations de la part du médecin coordonnateur, ainsi que la note qui a été adressée au Président, pour l'après-midi.

Le Dr Odette Tencer, s'exprimant au nom des membres du groupe de prévention, précise que le travail au sein de ce groupe s'effectue toujours à deux niveaux. Il n'y est pas question de

situations individuelles, mais de « situations professionnelles » ; les noms des personnes ne sont pas cités ; seuls les noms de sites le sont.

À partir des situations qui sont identifiées, le groupe propose une réflexion afin que les échecs ne se reproduisent pas. Pour ce faire, le groupe a identifié très tôt la nécessité d'un retour sur ces situations de la part de l'Administration.

Mme Emmanuelle Parent invite les membres du CHSCT à se mettre d'accord sur la lecture du rapport d'expertise. Elle déplore qu'à la fin de l'expertise, la structure ne prenne plus le relais concernant le débat du travail.

Mme Emmanuelle Parent pointe des accidents du travail graves, ainsi que des situations qui ne cessent de s'envenimer. Selon elle, ce n'est pas une DRAC en particulier qui pose problème, mais la collectivité de travail.

M. Christopher Miles s'interroge pour sa part sur la logique de travail de l'ensemble de la région, qui doit faire l'objet d'une restitution auprès du groupe de prévention.

Mme Claire Chérie partage les propos du Dr Tencer sur la notion de travail. Au quotidien, le fait d'être confronté à des situations individuelles oblige à une réactivité importante, parfois dans des situations dramatiques.

Le groupe de travail RPS a pour objectif plus large d'évoquer la notion de travail. Cette notion s'apprécie globalement, que ce soit au niveau des agents ou de l'encadrement.

Dans les situations de service, il conviendrait de faire remonter les difficultés, de manière argumentée, au service. Ce ne sont pas nécessairement les encadrants qui sont responsables ; il convient simplement de mettre fin ensemble à la situation qui pose problème.

Pour ce faire, il faut se doter d'un outil détaché des urgences, à la fois pour interpeller l'autorité d'emploi qui est responsable de ce service, et pour résoudre les problèmes, y compris en faisant appel à une aide extérieure. Peut-être est-ce ce chaînon manquant qui a conduit la situation dans l'impasse.

Afin d'approfondir la question, **Mme Claire Chérie** envisage la possibilité d'inventer une nouvelle manière de travailler sur la notion de travail. La Fonction Publique ne paraît malheureusement pas encore en mesure de développer une telle approche. Les actions mises en place par M. Miles devraient en revanche aider les acteurs de la prévention à dépasser cette appréhension.

M. Frédéric Maguet convient aussi que la question du travail doit être placée au centre de la réflexion.

La FSU a identifié ces questions comme étant des problèmes de groupe. Dans cette optique, leur traitement doit faire intervenir des disciplines telles que la sociologie des organisations et la psychologie du travail. Or des équipes sont formées à cet effet, auxquelles il n'est pas fait suffisamment appel.

Il convient d'identifier les situations qui produisent des relations hiérarchiques mettant en scène un harceleur et un harcelé. Certaines postures managériales, qui engendrent de la souffrance, ne peuvent être admises.

Afin de désamorcer ces situations, **M. Frédéric Maguet** répète qu'il convient de dresser un diagnostic sociologique, et non simplement de faire appel à la sociologie et à la médecine.

M. Christopher Miles propose la tenue d'une réunion préliminaire au mois de mai, pour procéder à un retour d'expérience du groupe, suivie d'une entrevue au cabinet avec le conseiller spécial.

Mme Roxane Sirven rappelle qu'un accord RPS dans la Fonction Publique oblige tous les établissements à diagnostiquer leurs risques et à mettre en œuvre des mesures de prévention. De ce point de vue, un outil ministériel semble nécessaire pour formuler des propositions sur la question du travail.

M. Christopher Miles propose d'interrompre temporairement le point sur la grille de suivi, afin de traiter le point suivant à l'ordre du jour.

M. Jean-Paul Leonarduzzi s'interroge sur la date d'envoi de la déclinaison de l'accord-cadre, afin de déterminer à quelle date il sera possible de le présenter dans les CHSCT locaux.

Mme Madeleine Anglard répond que l'accord est actuellement à la signature. Il devrait être disponible prochainement.

Mme Valérie Renault s'enquiert de la nature de la plus-value du visa de Mme Muniesa.

M. Christopher Miles répond que cette dernière étant son adjointe, elle doit viser l'ensemble des documents qui passent à la signature.

Point ajouté : Information sur les tentatives de suicide et les suicides

M. Christopher Miles mentionne une tentative de suicide à l'Inrap et un suicide à la Maison Bonaparte. Il invite les représentants du personnel à formuler d'éventuels commentaires sur les enquêtes qui ont été réalisées et lancées à ce sujet.

M. Arnaud Gibon demande des précisions sur la tentative de suicide à l'Inrap.

M. Christopher Miles répond que d'après les premiers éléments de l'enquête, cette tentative de suicide ne serait pas liée à la situation de travail de la personne.

M. Roland Breton ajoute que les éléments qui ont été recueillis indiquent que l'agent a fait une tentative de suicide dans les locaux du centre de recherche archéologique de Nîmes le 23 mars. Il a été invité à rentrer chez lui au sortir de l'hôpital. Il se trouve depuis en arrêt de travail.

Le Dr Odette Tencer considère qu'une tentative de suicide de cette nature, qui a lieu sur le lieu de travail, constitue un message adressé à une collectivité de travail. Dans cette optique, il n'est pas possible de l'ignorer.

Le Dr Odette Tencer ajoute que la personne concernée a été hospitalisée, puis qu'elle est ressortie de l'hôpital immédiatement après. Elle identifie des difficultés pour les communautés de travail à gérer ce type de situations.

M. Roland Breton précise que le suicide de la Maison Bonaparte est survenu au domicile de l'agent, âgé de 48 ans, le 24 mars.

M. Christopher Miles ajoute que la tentative de suicide a été identifiée comme un appel au secours. Il s'entretiendra avec la Direction de l'Inrap à ce sujet.

Mme Roxane Sirven identifie pour sa part plusieurs tentatives de suicide à l'Inrap depuis le dernier CHSCT. Ainsi, une autre tentative a été faite en Nord Picardie. De nombreuses autres tentatives seraient à dénombrer.

S'ajoutent aux tentatives de suicides et aux suicides les appels au secours, qui s'élèvent au nombre de deux à l'Inrap en l'espace de peu de temps.

Mme Roxane Sirven regrette que ces appels au secours ne donnent lieu à aucune mesure ni aucune action à l'Inrap. Qui plus est, aucune enquête n'a réellement commencé depuis plus d'un an.

Suite à la tentative de suicide à Nîmes, l'Inrap s'est contenté de contacter le cabinet Stimulus, qui ne dispose plus d'agrément sur les RPS.

De plus, l'inertie des structures de l'Inrap donne lieu à de nouveaux appels au secours de collègues, ce qui provoque un effet de réaction en chaîne.

En outre, les notes réalisées au sujet des tentatives de suicide ont été très mal vécues par les agents. Par exemple, des locaux d'agents s'étant suicidés ont été libérés, alors même que leurs collègues n'avaient pas été informés de la mort des agents.

Un CHSCT extraordinaire sur les RPS a été tenu sur le sujet il y a une dizaine de jours.

M. Christopher Miles demande si les raisons pour lesquelles les enquêtes n'ont pas encore commencé ont été abordées lors de ce CHSCT.

Mme Roxane Sirven répond que la médecine du travail se trouve totalement désengagée et que le médecin coordinateur n'était pas présent lors de ce CHSCT.

Les ISST qui étaient présents ont précisé que pour réaliser des enquêtes sur les suicides, il convenait d'être formé. L'Inrap rappelle qu'il est nécessaire de former très rapidement les membres du CHSCT afin de commencer l'enquête.

Mme Roxane Sirven craint des réactions négatives en chaîne si aucune action n'est lancée rapidement.

Point n°3 : Présentation des évolutions des récapitulatifs mensuels de déplacements dans Chorus DT (pour avis)

M. Christopher Miles rappelle qu'à la demande des membres du CHSCT, une démonstration a été réalisée sur les fonctionnalités de l'application, à laquelle certains représentants du personnel ont participé.

Mme Annick Golles indique que, depuis le dernier CHSCT du mois de novembre 2014, les représentants du personnel ont constaté que les problèmes soulevés par l'utilisation de DT n'avaient pas tous été résolus.

A cette date, l'équipe projet Chorus DT du ministère avait déjà sollicité les AIFE (Agence pour l'informatique financière de l'État) afin de leur demander d'améliorer la procédure de saisie des récapitulatifs mensuels de déplacement, sur la base d'ordres de mission permanents.

A l'issue du CHSCT du 19 novembre, le Secrétaire général a rappelé dans un courrier adressé à Mme Driani, de la Direction de l'AIFE, l'importance de cette demande, en vue du déploiement futur de Chorus DT dans les services déconcentrés du ministère.

Le comité interministériel des évolutions de Chorus DT, en mars, a validé le fait que ces évolutions demandées par le ministère de la culture étaient importantes et devaient être mises en production.

La mise en production de la procédure de saisie des récapitulatifs mensuels de déplacements serait prévue pour la fin du mois d'avril, sur la base d'ordres de mission permanents.

Les évolutions qui ont été demandées permettront en particulier de ne saisir qu'un seul document récapitulatif pour demander le remboursement des frais avancés et le paiement des indemnités dues, dans le cas des déplacements réalisés sur une période donnée et sous le couvert d'un ordre de mission permanent.

Pour faciliter la saisie des récapitulatifs, la mise en place de fonctionnalités nouvelles a été demandée : la création automatique d'un retour dans la même journée et la recopie des étapes, qui permet la mise en œuvre en pré-alimentation des champs de l'onglet « Prestations ».

Une évolution complémentaire a également été sollicitée, permettant d'alimenter les trajets dans l'onglet « Indemnités kilométriques », en cas d'utilisation d'un véhicule personnel.

Les évolutions qui avaient été envisagées et qui se trouvent désormais en cours de réalisation avaient été présentées en décembre dernier à plusieurs agents des DRAC, afin de s'assurer qu'elles correspondaient bien à leurs besoins.

La séance de travail de décembre a permis de finaliser l'expression de besoins, qui aboutira aux sept livraisons.

Le 2 mars 2015 s'est tenu un premier atelier de présentation de ces évolutions, en présence des représentants du personnel. Un second atelier a également été proposé aux représentants du personnel en amont de ce CHSCT. Dans l'environnement de recettes, les représentants du personnel ont pu assister à une démonstration par Hervé Xil, le chef de projet.

M. Christopher Miles précise que lors de cette réunion, ont été abordées plusieurs questions portant sur les frais de déplacement (remboursements, avances, spécificités des déplacements en avion, prise en charge des frais hôteliers, etc.).

Une nouvelle circulaire sur les frais de déplacement est actuellement en cours d'élaboration.

M. Christopher Miles ajoute que la mise à l'ordre du jour de ce point vise à déterminer si les évolutions qui ont été proposées dans Chorus DT permettent de répondre aux fonctionnalités de l'outil, notamment pour ce qui concerne les ordres de mission permanents ou groupés.

Si la réponse à cette question s'avérait positive, la réserve qui avait été émise au mois de novembre sur la généralisation de Chorus DT dans les services déconcentrés pourrait être levée.

M. Christopher Miles précise qu'après avoir été la première instance à expérimenter Chorus DT, le CHSCTM risque d'être le dernier à le déployer. Il convient donc d'agir rapidement, au risque de ne plus pouvoir faire accepter les demandes d'évolution souhaitées.

Mme Valérie Renault estime difficile, en réunion, d'apprécier l'ergonomie de l'outil. Le CHSCT ministériel de 2013 montrait des difficultés concernant les ordres de mission permanents, ainsi que les circuits de validation et les surcharges induites pour les secrétariats.

Mme Valérie Renault identifie deux types de retours de la part des utilisateurs : les personnes qui participent à la construction de l'outil, qui se montrent plutôt satisfaites ; les personnes qui utilisent l'outil, qui ne le sont pas nécessairement.

La fréquence des frais remboursés apparaît désormais plus rapide, de l'ordre de cinq jours. Restent les problèmes d'hôtels, de formation et de déplacement en avion.

Par ailleurs, sans ordinateur ni adresse mail, l'utilisation de Chorus DT reste très difficile. Dans les SCN, **Mme Valérie Renault** ne souhaite pas que les personnels en emploi posté, sans ordinateur, se retrouvent de ce fait en difficulté.

Mme Valérie Renault n'a enfin pas reçu de réponse concernant les circuits de validation et les surcharges de travail.

M. Emmanuel Pierrez se satisfait de pouvoir désormais disposer d'un outil informatique pour gérer les ordres de mission et les états de frais. Il se réjouit par ailleurs de la connexion de l'outil à la plateforme d'achat Globeo. En effet, auparavant, lorsque le circuit de validation ne fonctionnait pas, il fallait répéter le circuit de validation sur Globeo.

M. Emmanuel Pierrez estime que l'application remplit sa mission. Toutefois, de nombreux problèmes d'ergonomie restent posés. Ainsi, pour créer un ordre de mission, il faut afficher l'ordre de mission précédent. De plus, certaines pages ne doivent surtout pas être validées dans l'application. Par ailleurs, il faut générer les étapes de son voyage, alors que l'on vient de le faire en choisissant son voyage sur Globeo.

D'autres problèmes se posent, tels que l'impossibilité de lier des cartes de réduction dans l'application ; dès que cette fonctionnalité doit être utilisée, elle passe par des fax, sur devis de Globeo. Des améliorations de l'outil sont donc attendues.

M. Emmanuel Pierrez ajoute qu'il est nécessaire d'imprimer les états de frais et d'y joindre les documents originaux, ce qu'il juge regrettable pour une application de « gestion dématérialisée des déplacements professionnels des agents ». Il souhaite pouvoir scanner les documents originaux et les joindre dans Chorus DT.

Par ailleurs, il reste des cas non gérés par le système : ayant essayé de convoquer une personne d'une DRC Bourgogne en central, M. Emmanuel Pierrez n'y est pas parvenu. En effet, la personne concernée ne pouvait créer son ordre de mission en DRAC Bourgogne et l'affecter au chef de département pour validation.

M. Emmanuel Pierrez ajoute que la critique la plus importante ne provient pas des utilisateurs habituels de Chorus DT, qui se montrent plutôt satisfaits, mais des utilisateurs occasionnels.

Par ailleurs, 25 % des ordres de mission restent encore traités manuellement dans les services qui utilisent Chorus DT, ce qui reste trop important.

M. Emmanuel Pierrez aborde enfin la question des agents administratifs qui gèrent l'application de Chorus DT, de catégorie C. Ces derniers ont vu leurs missions évoluer : auparavant, ils traitaient les ordres de mission papier ; à présent, ils sont experts dans leur domaine.

Leur expertise est d'ailleurs reconnue par l'Administration, puisque ces personnes font partie du service d'assistance téléphonique pour la centrale, et bientôt pour toutes les DRAC qui utiliseront Chorus DT.

M. Emmanuel Pierrez estime que le dévouement de ces personnels n'est pas récompensé, puisqu'ils n'ont pas obtenu de primes ni de promotion. Il propose enfin quelques solutions :

- un système d'identifiants unique ;
- l'accès à un panel applicatif, qui permettrait à chacun d'effectuer ses ordres de missions sur Chorus DT ;
- la possibilité de scanner des documents originaux.

M. Emmanuel Pierrez affirme ne pas regretter l'ancienne méthode. Il souhaiterait toutefois que l'engagement de l'Administration à s'orienter dans la voie de la dématérialisation ou l'utilisation des nouvelles technologies ne soit pas réalisé à moitié.

M. Emmanuel Pierrez rappelle enfin que la CFDT tient beaucoup à la reconnaissance des nouvelles compétences. Alors que des NBI (nouvelles bonifications indiciaires) sont attribués aux agents qui travaillent sur un parc important d'outils informatiques ou encadrants, rien n'est jamais fait pour les agents qui acquièrent de nouvelles missions. M. E. Pierrez appelle l'Administration à se positionner sur le sort des agents qui assurent l'assistance téléphonique.

Mme Emmanuelle Parent revient sur le circuit de validation, évoquant une anecdote survenue la semaine précédente et qui montre la lourdeur potentielle de l'outil.

Mme Emmanuelle Parent a demandé une réservation de billet et a reçu sur sa messagerie une notification lui indiquant que son billet se trouvait en cours de réservation et que l'Administration pouvait le valider jusqu'à 16 heures. Or, à 16 heures, la validation n'était pas effectuée, aucun personnel n'étant présent pour s'en charger.

La manipulation a duré de 11 heures à 18 heures et mobilisé cinq personnes de l'Administration. Finalement, le billet n'a pu être réservé. Par conséquent, la DRAC a dû prendre le relais à 18 heures 30 et **Mme Emmanuelle Parent** a reçu quatre billets pour un même trajet.

Par ailleurs, dans les petites structures, de type STAPS, le déplacement de quatre personnes quotidiennement donne lieu à de nombreuses validations. Mme Emmanuelle Parent s'enquiert de ce qu'il advient en cas de sous-effectif.

M. Christopher Miles indique que certaines des questions qui viennent d'être posées sont liées à des questions plus générales sur les frais de déplacement. Elles ne feront donc pas l'objet d'une réponse lors de cette séance.

M. Christopher Miles reconnaît que les dispositifs de validation et de saisie de l'ordre de mission ne sont pas intuitifs : ils nécessitent un apprentissage. De plus, si cette compétence n'est pas remobilisée rapidement, il convient de faire un nouvel apprentissage.

Mme Annick Golles intervient pour répondre aux questions techniques qui ont été posées.

Revenant tout d'abord sur la difficulté des SCN, elle précise qu'aucun déploiement n'est prévu pour l'instant, sauf si les SCN le demandent.

Par ailleurs, l'utilisation de la dématérialisation des pièces justificatives de la dépense présente un coût, qui est facturé par l'AIFE. Celle-ci sera certainement mise en place l'année prochaine, lorsque l'application sera déstabilisée.

S'agissant des invitations, il n'est pas possible d'inviter des agents des DRAC. Une fois que l'outil aura été déployé partout, sera mise en place la possibilité du « qui convoque paie ». A l'heure actuelle, la mesure est déjà mise en place dans les CHSCT. Le cas des utilisateurs occasionnels sera également traité.

S'agissant de l'identifiant unique, **Mme Annick Golles** confirme que tous souhaiteraient le voir appliqué, et ce pour l'ensemble des applications.

Pour répondre à l'anecdote concernant la DRAC Poitou-Charentes, **Mme Annick Golles** indique qu'il existe bel et bien des doublons valideurs, en cas d'absence d'une personne. Suite à cette mésaventure, **Mme Annick Golles** s'engage à renforcer la fiabilité du circuit de validation.

La séance est suspendue.

A la reprise, **M. Christopher Miles** rappelle qu'une réunion spécifique sur la question des frais de déplacement et de leurs modalités se tiendra le 29 mai.

La question des frais de déplacement pourra être examinée dans les instances compétentes au cours du mois de juin.

Puis **M. Christopher Miles** demande aux organisations de rendre leur avis sur ce point.

Mme Valérie Renault, au nom de la CGT, note qu'avant la mise en place de l'outil Chorus DT, des difficultés s'étaient déjà fait jour en matière de frais de déplacement. Il conviendrait donc d'examiner ces difficultés avant d'envisager un changement radical de l'outil.

Par ailleurs, les représentants du personnel soulignent le travail considérable réalisé par la MMIF (mission de modernisation de l'information financière), en lien avec les CHSCT et les administrations au niveau local et central, pour former les personnels, adapter l'outil et travailler avec l'AIFE.

Les ordres de mission permanents constituent des outils de travail très importants dans les DRAC. Restent quelques problèmes : une absence de dématérialisation complète, les déplacements en avion, les hôtels, la formation, les avances, la surcharge de travail, la nécessité d'un poste informatique pour utiliser l'outil et l'absence de méthodologie dans les administrations locales pour examiner les circuits de validation.

Mme Valérie Renault maintient par ailleurs que dans son service à compétence nationale, tous les agents ne disposent pas de l'outil informatique, ce qui pose problème aux agents concernés. Les représentants du personnel ne se montrent donc absolument pas favorables à ce type de services.

L'ensemble des représentants du personnel s'abstiendront, mais souhaiteraient que le ministère continue à travailler sur cet outil pour l'améliorer et qu'il leur transmette un retour d'expérience.

M. Christopher Miles prend note de ce vote. Il partage l'idée qu'avant de mettre en place un logiciel, il convient d'identifier les difficultés d'organisation qui existaient auparavant, qui ne sont pas liées au logiciel mais à l'organisation des services. Ceci peut concerner l'organisation de l'assistanat ou du secrétariat, les circuits de validation et la hiérarchie des circuits de validation.

M. Christopher Miles souhaite également que les enseignements tirés de Chorus DT soient appliqués à GOIA. Il ajoute que les difficultés de dématérialisation sont liées au rapport au papier des contrôleurs financiers, qui ont fini par s'y résoudre pour Chorus.

S'agissant de la surcharge de travail, elle a vocation à se résorber ponctuellement, sauf pour les utilisateurs peu fréquents de Chorus. Des référents peuvent alors leur faciliter le travail, ou effectuer le travail à leur place s'ils ne disposent pas de poste.

Par ailleurs, **M. Christopher Miles** a bien pris note de la question de méthodologie concernant les circuits de validation. Il propose d'attirer l'attention des DRAC sur cette question, qui doit être traitée en amont de l'implantation de Chorus DT.

Enfin, **M. Christopher Miles** confirme que le logiciel ne sera pas déployé dans les SCN sans qu'aient été listées les difficultés d'organisation spécifiques aux SCN.

La séance est suspendue pour le déjeuner.

Point n°6 : Prescriptions ministérielles relatives aux fouilles archéologiques sur les sites potentiellement pollués par les engins de guerre (pour information)

M. Christopher Miles annonce qu'*a priori*, l'Inrap n'envisage pas de réviser sa politique en matière de droit de retrait des personnels et de précautions à prendre pour protéger ses

personnels des risques liés aux engins de guerre et aux opérations de la première guerre mondiale. La DG113 n'est pas en cours de révision approfondie.

Par ailleurs, le ministère n'a pas, à l'occasion des opérations de commémoration du centenaire de la guerre de 1914-1918, mis en place de prescriptions spécifiques ou de politiques de prescription spécifiques dans le domaine de l'archéologie de la Première guerre mondiale.

M. Christopher Miles demande aux experts de se présenter.

Se présentent Karim Chettouh, DRH adjoint de l'Inrap, Anne Augereau, directrice scientifique et technique adjointe de l'Inrap, Gilles Prilaux, adjointe scientifique et technique sur le canal Seine Nord Europe-Nord Picardie et Benoît Kaplan, sous-directeur de l'Archéologie.

Mme Anne Augereau rappelle que la DG113 ne sera pas modifiée dans son fond, mais plutôt enrichie et précisée pour ce qui concerne certains points ; toutes les mesures de précaution et de sauvegarde de la santé et de la sécurité des agents seront préservées dans leurs fondements.

En revanche, il est apparu nécessaire de modifier certains points. Ces mesures se dessinent dans le cadre donné par le ministère de la culture, qui a affirmé :

- d'une part, que les vestiges des conflits récents, notamment ceux de la Première guerre mondiale, consistaient des éléments du patrimoine culturel, et qu'à ce titre ils pouvaient faire l'objet de prescriptions, d'études et de sauvegardes par l'étude ;
- d'autre part, que l'attention portée à la DG113 se déroule dans le cadre de commémorations, notamment celle du centenaire de la Grande Guerre.

Un groupe de travail s'est réuni et a analysé la DG113 telle qu'elle existe actuellement. Ce groupe de travail est composé de l'ingénieur sécurité prévention et de la directrice scientifique et technique adjointe de l'Inrap, de l'assistant de prévention (AP), du conseiller sécurité prévention (CSP) et de l'adjoint scientifique et technique (AST) de Nord-Picardie, de l'AST et du CSP du Grand-Est-Nord, de l'AST et du SCP du Grand-Ouest, ainsi que de l'AST du projet Canal Seine Nord Europe.

L'objectif de ce groupe de travail consiste à clarifier, compléter et mettre à jour l'instruction DG113 en vigueur. Pour ce faire, des expériences sur le sujet ont été entendues, notamment celle des AST concernés et des responsables d'opérations.

A partir de là, des sujets prioritaires ont été identifiés, à traiter dans le cadre de la révision de la DG113. D'ores et déjà, il est envisagé, en diagnostic comme en fouilles, de développer les études préalables, notamment sur l'emplacement de la prescription, en identifiant les zones à risques.

En fonction des risques identifiés, trois types d'actions ont été déterminés :

- une dépollution pyrotechnique de la zone, qui peut aller jusqu'à la demande de levée de la prescription totale ou partielle de la zone concernée ;
- pour les zones de risque moindre, un accueil renforcé en début de chantier concernant les points de sécurité ;
- le renforcement de l'évaluation du risque, qui doit notamment associer l'Inrap, le maître d'ouvrage et le service de déminage le cas échéant. Ce risque doit s'évaluer si

besoin pour la mise en œuvre de détections électromagnétiques. En parallèle, il paraît nécessaire d'alimenter en continu le fonds documentaire cartographique, notamment par des levées topographiques des tranchées et des trous d'obus.

M. Christopher Miles relève qu'il existe un principe selon lequel les personnels de l'Inrap disposent d'un droit de retrait dès lors que des fouilles sont menées et que des engins de guerre sont découverts. Par la suite, la nature du risque est vérifiée, puis il est décidé de la poursuite ou non des fouilles.

Ce droit de retrait s'exerce dans le cadre de l'instruction DG113, qui remonte à 2009. M. Christopher Miles s'interroge sur la proportion dans laquelle la DG113 sera amenée à évoluer, et dans quelle mesure le droit de retrait des personnels de l'Inrap pourra continuer ou non à s'exercer.

M. Christopher Miles demande par ailleurs à Mme Augereau s'il existe un enjeu commercial derrière la réalisation des fouilles du canal.

M. Karim Chettouh indique qu'aucune modification du droit de retrait n'est envisagée dans le cadre de la refonte de la DG113. Le travail mené actuellement porte sur la clarification de plusieurs points :

- la sensibilisation et la formation des personnels qui interviennent en tant que responsables d'opérations et qu'intervenants responsables de secteurs, techniciens et spécialistes ;
- la cartographie et une meilleure connaissance des zones de fouilles ;
- la collaboration avec les partenaires, notamment le service de démineurs de l'Etat.

Quant à la possibilité du droit de retrait pour les personnels de l'Inrap, elle reste inchangée. Il est ainsi possible de signaler un risque encouru par les agents, afin de demander la levée de la prescription auprès des partenaires du service régional d'archéologie.

M. Benoît Kaplan ajoute que le SRA se situe dans le droit commun des prescriptions de fouilles. Aucune instruction demandant des fouilles rapides sur les sites de la Grande Guerre n'a été formulée, de surcroît dans le contexte du centenaire.

La seule trace d'une intervention spécifiquement demandée par le ministère date de 1991, lorsque le ministre de l'époque avait demandé aux services d'entreprendre une fouille à Saint-Rémy-la-Calonne, dans la Meuse, sur un emplacement identifié par un groupe d'admirateurs d'Alain-Fournier comme étant la sépulture de l'auteur du Grand Meaulnes. Ces fouilles ont permis de découvrir une fosse contenant 20 corps, dont celui de l'écrivain.

M. Benoît Kaplan précise que l'archéologie des deux derniers conflits armés évolue depuis une vingtaine d'années et commence à définir ses problématiques scientifiques. Celle-ci demande une grande connaissance, compte tenu des dangers potentiels de ces sites.

Au nord d'une ligne qui va de Dieppe à Montélimar, il s'avère possible, lors de fouilles préventives, d'intervenir sur des vestiges de la Grande Guerre. Les équipes de services régionaux de l'archéologie des zones concernées et de la sécurité civile possèdent une bonne connaissance de la localisation des zones de combat et des zones potentiellement dangereuses. Elles sont aussi formées localement par celles de la sécurité civile.

De 2008 à 2010, le diagnostic de fouilles préalable à la construction de la LGV Est Paris-Metz-Nancy a été annulé sur certaines portions du tracé, lieux de violents combats lors de la Grande Guerre.

Enfin, il existe pour l'Inrap un protocole d'intervention, la DG113. La Direction générale des patrimoines a souligné qu'il pouvait être intéressant de la revoir et de l'améliorer, ce qui est actuellement le cas. L'Inrap répond donc aux attentes de la Direction générale.

Cependant, le sujet continue à présenter un risque endémique. Compte tenu du fait qu'il a été soulevé, il a été longuement abordé lors de la conférence des conservateurs régionaux d'archéologie.

M. Christopher Miles s'enquiert de la conclusion de ces travaux.

M. Benoît Kaplan répond que la nécessité d'une vigilance particulière a été mise en avant. Le sujet ne réside pas uniquement dans les SRA concernés. Il peut exister des risques diffus sur le territoire, qui sont liés à la trace de conflits mondiaux.

Mme Roxane Sirven note que ce point a été évoqué dans plusieurs CHSCT centraux de l'Inrap, à la demande des représentants du personnel.

Elle signale par ailleurs l'existence d'un groupe de travail permanent sur la révision des instructions de l'Inrap concernant les risques professionnels. Or la seule réunion de révision d'instructions à laquelle le CHSCT central n'a pas été invité est celle qui concerne la DG113.

L'inquiétude des représentants du personnel a été renforcée à la lecture d'articles d'Yves - Desfossés, qui regrette une certaine psychorigidité sur le sujet.

Mme Roxane Sirven note également que les relevés topographiques sur les zones constituent une grande différence avec la DG113, qui ne concerne que la découverte d'un engin.

Par ailleurs, la réunion est intervenue une dizaine de jours après le CHSCT central, au cours duquel la Direction avait été alertée sur les craintes concernant la DG113.

M. Cédric Roms estime que la question de la fouille spécifique de sites de guerre ne concerne pas seulement l'Inrap. Il existe des prescriptions spécifiques sur des sites, notamment de la Première Guerre mondiale ; c'est le cas en Champagne-Ardenne assez régulièrement.

Or M. Cédric Roms constate que la psychorigidité des agents de l'Inrap ne préoccupe que très peu le conservateur régional de l'archéologie de la région.

Selon le système concurrentiel, des opérateurs privés interviennent, dont les salariés ne sont pas aussi bien dotés que les agents de l'Inrap de la DG113. Ces agents et ces salariés sont eux aussi exposés aux différents types de pollution. C'est également le cas des collègues de services de collectivités territoriales.

Lors du dernier CHSCT a été posée la question de la pertinence que le ministère prescrive des fouilles sur des sites qui sont potentiellement dangereux de par la présence d'engins explosifs,

et notamment de gaz. Il avait également été précisé que la pollution des terres par les métaux lourds constituait un vrai problème. Or cette pollution n'a jamais fait l'objet d'une évaluation.

M. Cédric Roms entend bien qu'il n'existe pas de demande spécifique du ministère. Toutefois, il considère qu'il doit exister une légère incompréhension entre la Sous-direction de l'archéologie et l'Inrap.

Certaines prescriptions existent dans les régions concernées par ces grands conflits et dans lesquelles se trouvent des sites diachroniques. Dans ces lieux, des occupations antérieures aux grandes guerres ont été constatées. Elles sont caractérisées par la présence de vestiges ainsi que de sites spécifiques.

M. Cédric Roms s'interroge sur la décision éventuelle du ministère d'exposer des salariés, quel que soit leur statut, à des dangers.

M. Christopher Miles ne peut préjuger du résultat d'un texte en cours d'élaboration interne, et qui sera par la suite présenté dans les formes aux représentants du personnel, au groupe de travail, au CHSCTM, au CHSCT de l'Inrap, ainsi qu'aux personnels des CRA et de l'Inrap.

A ce stade, il ne peut que se contenter de noter qu'un travail de clarification de termes peut être effectué.

Par ailleurs, le fait de trouver un reste humain qui n'a pas été inhumé dans des conditions régulières doit donner lieu à la mise en place d'une sépulture : soit le corps est identifié et rendu aux ayants droit, soit ce n'est pas le cas et le corps est inhumé dans un cimetière inter-armées ou spécifique. Par la suite, il convient de déterminer si le corps a été pollué par des substances.

En ce qui concerne les demandes de M. Roms, M. Christopher Miles demande à M. Kaplan d'intervenir. Il rappelle toutefois qu'il n'existe pas de prescription spécifique dans le domaine de l'archéologie de la Première et de la Deuxième Guerre mondiale.

D'ailleurs, même la DG113, qui ne concerne que la première Guerre mondiale, a vocation à être étendue aux conflits précédents et aux conflits suivants.

M. Benoît Kaplan ajoute qu'à l'heure actuelle, il n'existe pas de prescription connue en cours sur des sites de la Première guerre mondiale. Au cours des huit dernières années, trois prescriptions ont été dénombrées. Elles ont été réalisées par l'Inrap.

Le fait que le ministère considère les vestiges de la Première Guerre Mondiale comme des vestiges archéologiques n'induit pas de fouilles pour autant. L'objectif est de les protéger. Pour ce type de fouilles, il peut exister des pratiques à risques, qui ne sont pas le fait d'archéologues, mais peuvent provenir d'amateurs d'armes et de détectoristes.

Le fait de rappeler que ces vestiges doivent être conservés et bénéficier d'un niveau de protection supplémentaire envoie le signal qu'il ne faut pas les chercher pour les collectionner ; en effet, dans ce cas, la fouille devient illégale.

M. Christopher Miles revient sur la question posée par Mme Sirven concernant le suivi des agents qui ont été exposés à des substances.

M. Karim Chettouh indique qu'il s'agit d'une problématique très importante pour l'Inrap : celle de la traçabilité à travers le temps. L'Inrap a alerté les préfetures afin d'obtenir des informations sur la teneur des engins et des gaz. A ce stade, l'opacité sur ces éléments rend difficile la traçabilité des expositions.

En termes d'appui, aucun autre élément n'a été mis en œuvre. L'Inrap tente de travailler avec son réseau de 23 médecins de prévention à travers la France sur la question de la traçabilité.

Mme Valérie Renault demande ce que le médecin coordinateur de l'Inrap a préconisé en matière de suivi des agents.

M. Christopher Miles répond qu'il est prévu que le suivi des agents exposés à des substances ou des risques particuliers soit effectué annuellement.

M. Karim Chettouh ajoute que le suivi tend à être annualisé pour l'ensemble des agents. Le médecin coordonnateur a un travail d'appui et de conseil auprès des médecins de l'Inrap.

Toutefois, le médecin coordinateur n'a pas la capacité de lever les difficultés de traçabilité auprès des services de l'État.

Mme Cécilia Rapine, assistante de prévention à la base de Grand Quevilly, indique que les réseaux des CSP et des assistants de prévention se réunissent régulièrement sur la région Grand Ouest.

Dernièrement, ils ont travaillé à la sensibilisation des agents aux engins de guerre. Qui plus est, quasiment tous les agents de Grand Ouest ont suivi le stage « Sensibilisation aux engins de guerre ».

La ville de Rouen est fréquemment évacuée, car des engins de taille importante y sont retrouvés.

Mme Cécilia Rapine souligne que ce ne sont pas seulement les agents de l'Inrap qui doivent être interrogés, mais également les pelleurs. En effet, il n'est pas toujours facile de demander aux pelleurs de stopper leur travail, et de contrôler leur action une fois le terrain quitté. Dans ce cas, l'Inrap doit donner des directives à ses prestataires, afin de mener un dialogue constructif.

Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur de la dernière loi, il est interdit de rechercher des sépultures militaires.

M. Christopher Miles explique que c'est la raison pour laquelle la situation de 1991 avait été décrite comme compliquée.

M. Cédric Roms craint qu'il ne faille que le ministère n'approfondisse la question de la fouille des sites de 1914-1918. Ainsi, à Isles-sur-Suippe, en Champagne-Ardenne, une fouille a permis la découverte d'un camp de prisonniers allemands, notamment d'un dépotoir contenant des flacons pharmaceutiques, ce qui pose la question de la conservation dans les sols de polluants de natures diverses.

Par ailleurs, il y a quelques années, une fouille a été menée en Alsace dans une tranchée allemande.

En Champagne-Ardenne, une fouille est actuellement en cours sur prescription de la DRAC, qui porte spécifiquement sur la Première guerre mondiale.

M. Cédric Roms note une absence de volonté, dans le cadre du centenaire, de multiplier les sites de fouilles. Il appelle de ses vœux un recensement de l'ensemble des fouilles, que ce soit sur des prescriptions spécifiques ou dans le cadre d'opérations diachroniques.

M. Gilles Prilaux indique qu'à sa connaissance, à Isles-sur-Suipe, aucune prescription archéologique du service de l'Etat n'a eu lieu. Il s'agissait d'une fouille protohistorique ; les vestiges de la Première guerre mondiale étaient présents mais ils n'étaient pas censés être fouillés dans le cadre de la prescription.

M. Gilles Prilaux ajoute, à l'intention de Mme Sirven, que dans la DG113 telle qu'elle existe à l'heure actuelle, il est demandé au troisième paragraphe du point 5.5 de pouvoir procéder à un relevé topographique de l'ensemble des structures liées à la Première guerre mondiale. Dans ce cas, il n'est pas question de fouilles, mais de cartographie.

M. Gilles Prilaux apporte ensuite son propre témoignage. Travaillant sur le canal Seine Nord Europe, de 106 kilomètres, qui traverse de part en part plusieurs zones de front, cette contrainte a été prise à bras-le-corps.

Des partenariats ont été établis avec les services de déminage, accélérant la procédure. L'ensemble des agents de l'Inrap qui ont travaillé sur le canal Seine Nord Europe ont fait l'objet d'une séance de sensibilisation réalisée par des démineurs. Des rappels sont en outre effectués chaque année. Les chauffeurs d'engins de pelles mécaniques ayant participé aux diagnostics ont également suivi cette journée de sensibilisation.

Le plateau technique s'est particulièrement investi dans les travaux, réalisant les fondements d'état-major des canevas de tirs. Les photographies aériennes ont également été superposées et retravaillées avec de l'orthophoto.

Ainsi, avant d'envoyer un archéologue sur le terrain, il était possible de disposer d'outils d'analyse permettant d'évaluer les risques. A deux reprises, il a été refusé de se rendre sur certaines zones, qui paraissaient trop exposées.

Enfin, il a été fait appel à une société privée pour procéder au relevage de munitions (dépollution pyrotechnique), ce qui a permis aux démineurs de retirer l'ensemble des cibles mécaniques qui avaient été repérées sur l'emprise de fouille.

Le décapage a été réalisé, en collaboration avec les démineurs, ce qui a permis de nettoyer complètement le site, en compagnie des archéologues.

M. Benoît Kaplan indique que si une prescription se trouve actuellement en cours de préparation, il n'en a pas connaissance. Il rappelle qu'aucune directive n'a été donnée pour fouiller ce secteur. Il partage par ailleurs les considérations de sécurité générale. La fouille de sites industriels pose également problème.

M. Christopher Miles interroge M. Kaplan sur la prescription de fouilles sur des sites diachroniques pouvant receler des strates de la Première guerre mondiale, qui seraient connues des services.

M. Benoît Kaplan ne peut répondre à cette question sans avoir connaissance de la prescription.

Mme Valérie Renault rappelle qu'en date du 2 avril, la ministre a admis des problèmes d'exécution dans l'Administration au sujet de l'archéologie préventive. Elle s'insurge contre l'absence de consignes mentionnée par M. Kaplan.

Il lui semble que le ministère devrait donner instruction afin qu'il n'existe pas de prescription spécifique sur les sites de guerre connus. Par ailleurs, instruction doit être donnée de supprimer le risque lié aux engins de guerre. Or le meilleur moyen de supprimer le risque consisterait à demander une dépollution, qui relève de la responsabilité de l'Etat.

Enfin, après les expositions des agents, un suivi médical doit être diligenté par le ministère.

Mme Emmanuelle Parent juge que jusqu'à présent, il est très peu question de travail et de santé. Elle s'enquiert des analyses du travail expliquant ce qui a conduit les agents à être exposés, malgré la DG113 et les protocoles.

Mme Roxane Sirven prend note que, dans l'inscription au programme scientifique 2015-2018, le thème 2 point 5 « Archéologie des conflits » constituera un thème de recherche privilégié. Par ailleurs, l'Inrap a procédé à une communication sur son site officiel concernant des obus déglagés par des archéologues, alors que c'est interdit.

S'agissant du suivi médical professionnel, il est en principe possible de s'enquérir du suivi des démineurs et des autres agents exposés à ce type de risques ; une inscription doit être faite dans le dossier médical. Or, à l'heure actuelle, cette inscription n'est pas effectuée.

Le fait que le CHSCT ne soit pas tenu informé génère de l'inquiétude quant à l'avenir des agents exposés à ces risques.

De surcroît, dans le programme de formation de 2015, l'action principale de formation sur ce risque se trouve renforcée, alors que les agents qui interviennent dans les régions concernées ont déjà tous été formés, ce qui prouve que les fouilles sont susceptibles d'être étendues.

Mme Nelly Le Meur revient sur la détection électromagnétique, qu'elle juge insuffisante. En effet, seuls les éléments ferreux sont détectés, et non les contenants en verre ou en grès. De plus, des analyses chimiques des métaux lourds présents dans la terre pourraient être effectuées en parallèle de la détection électromagnétique.

Par ailleurs, Mme Nelly Le Meur demande communication à l'Inrap du nombre d'agents touchés par des gaz, qui ne sont pas automatiquement adressés aux médecins de prévention.

Mme Cécilia Rapine revient sur le suivi des agents par les médecins de prévention. Si quelques médecins paraissent sensibilisés, dans le réseau, il reste très problématique de gérer certains médecins. Certains d'entre eux refusent ce type de suivi, considérant même que le

suivi annuel ne s'avère pas nécessaire. Un travail devrait donc être mené à ce sujet auprès du réseau des médecins de prévention.

M. Cédric Roms juge important que les archéologues, quel que soit leur rattachement, puissent bénéficier d'un suivi. Pour ce faire, il convient que les services de l'Intérieur et de la Défense, qui peuvent disposer d'informations sur les produits, puissent transmettre ces informations au ministère.

Dans cette optique, les informations sur les produits toxiques qui peuvent être utilisés au quotidien doivent être connues. Reste la question de la pollution des sols, qui doit faire l'objet d'analyses.

Mme Valérie Renault propose de mettre au vote en délibération, au titre de l'article 72, les deux éléments suivants :

- qu'instruction soit donnée de supprimer immédiatement le risque lié aux engins de guerre ;
- qu'instruction soit donnée de mettre en place un suivi médical particulier pour les agents et les salariés exposés à ce risque.

M. Christopher Miles indique à Mme Renault qu'elle ne peut émettre des prescriptions concernant des salariés qui n'appartiennent pas au ministère ou qui ne dépendent pas de son CHSCT.

M. Benoît Kaplan affirme qu'il peut exister, dans l'archéologie, des découvertes fortuites. En dépit de toutes les précautions prises, il peut advenir un risque, au-delà de la DG113.

Quant aux agents qui ont été exposés, il leur a été proposé un suivi médical et psychologique ; libre à eux d'accepter ou non d'en bénéficier.

S'agissant des médecins qui refuseraient des visites annualisées, M. Benoît Kaplan n'en a pas connaissance. Dans les conventions conclues avec les services de santé au travail, partout en France, la consigne a été donnée de s'orienter vers une visite médicale annualisée.

M. Benoît Kaplan ajoute qu'il rencontre des difficultés institutionnelles avec les services de santé au travail. Il précise qu'un travail préliminaire sera réalisé en CHSCT sur cette question avant que ne soit proposé un passage pour avis au CHSCT central.

Mme Roxane Sirven constate que c'est la première fois que les représentants du personnel ne sont pas associés dès le départ à la révision d'une instruction.

Mme Anne Augereau, revenant sur la programmation scientifique de l'Inrap, précise qu'un sujet concerne effectivement l'archéologie des conflits. Il s'agit toutefois de l'ensemble des conflits depuis les origines jusqu'à nos jours. Si l'archéologie de 1914-1918 est mentionnée, ce n'est pas l'objet même de la programmation.

Par ailleurs, la programmation doit également s'entendre par des interventions, non pas de terrain, mais sur des données déjà existantes, ainsi que sur des analyses cartographiques et documentaires de l'existant.

M. Benoît Kaplan précise les propos qu'il a tenus au départ. Il confirme qu'aucune consigne n'a été donnée, que ce soit par écrit ou par oral, demandant une augmentation du nombre de fouilles.

M. Benoît Kaplan rappelle par ailleurs que les secteurs des lignes de front du territoire Nord Est font l'objet d'aménagements depuis 1918. Les considérations ne tiennent donc pas seulement aux questions d'archéologie, mais également à l'aménagement du territoire, aux aménageurs, à la sécurité et aux études d'impacts.

De plus, dans ces secteurs, lorsque ce type de questions se pose, la sécurité civile, *via* la préfecture, est contactée.

A l'heure actuelle, la question de la sécurité semble donc, du point de vue de l'organisation des services, correctement prise en compte.

Il n'en reste pas moins qu'il est possible de rappeler les consignes de vigilance et la nécessité d'utiliser avec discernement les objectifs de la fouille archéologique, afin de ne pas induire de risques. Seules deux ou trois fouilles ont été prescrites sur ce type de sujet en huit ans.

M. Christopher Miles prend acte de la délibération proposée par Mme Renault au titre de l'article 72.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

En tant que Président du CHSCT, **M. Christopher Miles** demande à Mme Renault la tenue d'une réunion spécifique sur le sujet de l'Inrap, qui vise à éviter que le CHSCTM ne devienne l'annexe du CHSCT de l'Inrap.

Mme Valérie Renault donne son accord sur ce point.

Point n°4 : Point d'information sur la réforme des logements de fonction : impact sur les conditions de travail (pour information)

M. Christopher Miles annonce que des étapes ont été franchies dans le domaine des logements de fonction, comme il s'y était engagé. Il donne la parole à Mme Muniesa pour évoquer ce point.

Mme Lucie Muniesa indique que suite à l'aboutissement de longues et difficiles discussions avec Bercy, et aux arbitrages rendus au niveau interministériel, l'initiative a été prise de tenir des réunions informelles avec les organisations syndicales. Elles sont présidées par le conseiller social. Au cours de ces réunions, il a été réalisé un point de fond et de méthode pour la mise en œuvre de la réforme.

Des réunions ont ainsi eu lieu le 16 mars et le 10 avril 2015. Elles ont été l'occasion, d'une part de rendre compte de l'issue des discussions, d'autre part d'exposer la démarche d'accompagnement et de suivi proposée pour la mise en œuvre de la réforme.

Mme Lucie Muniesa précise que l'Administration s'est positionnée en faveur d'une limitation des impacts des concessions.

La démarche d'accompagnement et de suivi proposée présente une forte coordination et un pilotage par le Secrétariat général. Elle est également caractérisée par une importante implication des services. L'approche retenue est individualisée, afin de prendre en compte la situation de chaque agent susceptible d'être impacté par la réforme.

Il a par ailleurs été demandé aux établissements publics dépendant du ministère concerné (Versailles, le CMN et le SCN Mobilier National) de partager avec leurs instances ces éléments et de conduire à leur niveau une approche individualisée du sujet.

La note synthétique qui avait été adressée au CHSCT, faisant état du type de concessions et recensant le nombre d'agents identifiés comme susceptibles d'être impactés par la réforme (au nombre de 33) a été complétée par d'autres documents qui ont été intégrés dans le dossier des membres du CHSCT.

Une fiche récapitulative de l'évolution du parc fonctionnel depuis 2011 a notamment été incluse. La démarche d'accompagnement et de suivi fait également l'objet d'un document.

Mme Lucie Muniesa précise que le Secrétariat général intervient au titre du pilotage et de la coordination. Il est concerné par 14 situations individuelles, pour 14 logements gérés en direct.

De plus, un document précise la répartition des différentes concessions (liste exhaustive), par entités et services. Il est complété par un document qui décrit l'état du parc logement par logement (nombre de pièces, surface, disponibilité, éléments qualitatifs d'appréciation de l'état du logement).

Enfin, une fiche rappelle des éléments de réglementation sur les questions d'astreinte et de temps de travail pour les agents logés par l'Administration.

A présent, pour avancer et mettre en œuvre la démarche d'accompagnement individualisé en tenant compte de la situation des agents, il convient de publier des arrêtés, ce qui passe par le CHSCT de ce jour et le CTM du mois de juin prochain. Les arrêtés pourront également être présentés aux différentes instances locales avant leur publication.

Après la publication des arrêtés, un travail s'engagera avec les services de France Domaine pour évaluer les différents logements et calculer la redevance qui correspond à chacun.

Dans le cadre des réunions informelles en présence du conseiller social, un premier engagement général a justifié la méthode retenue d'accompagnement individualisé : il consiste à faire en sorte de neutraliser au maximum les effets de la réforme sur les agents impactés. Ce principe, édicté au cours de plusieurs réunions, pourra faire l'objet d'un écrit.

Avant de débiter la publication des arrêtés de France Domaine, le Secrétariat général engagera une démarche vis-à-vis de France Domaine national pour fixer une méthode de travail et s'accorder sur l'application des règles. Ainsi, il sera possible de procéder au calcul des redevances. Sera notamment pris en compte l'état réel des logements. La vétusté peut en effet justifier des charges locatives importantes.

Le Secrétariat général s'est engagé à communiquer au CHSCT les critères d'évaluation retenus par France Domaine pour procéder aux évaluations. Il reste à acter avec Bercy qu'aucune rétroactivité jusqu'à 2012 ne sera appliquée.

En outre, il conviendra de faire preuve d'une vigilance particulière vis-à-vis des personnes qui ont été nommées pendant cette période intermédiaire et de limiter l'impact portant sur les redevances pour les logements qui passent d'US (utilité de service) à COPA (convention d'occupation précaire avec astreintes).

Mme Lucie Muniesa annonce enfin le calendrier et la méthode qui ont été retenus. Une réunion de cadrage aura lieu avec France Domaine ; par la suite, les consignes seront répercutées au niveau des France Domaine locaux. Les agents publics se déplaceront alors dans les logements pour procéder aux évaluations.

Ensuite, le Secrétariat s'engagera à ce que les visites effectuées par France Domaine dans les logements soient assurées en présence systématique d'un représentant soit de l'établissement, soit du Secrétariat général, soit de la Direction générale pour les SCN concernés.

Une fois que France Domaine aura produit ses évaluations, elle en fera part à chaque établissement. Le Secrétariat général assumera un rôle de supervision globale et de coordination, afin de vérifier que les règles sont appliquées de manière équitable.

Il sera demandé à chaque structure de procéder à une étude d'impact individualisée et de proposer des mesures d'accompagnement individualisées au regard de la situation.

Une prochaine réunion de comité de suivi se tiendra au mois de septembre prochain ; il y sera fait un point sur l'avancement des travaux et des échanges avec France Domaine.

M. Thomas Pucci estime que la question des astreintes n'a pas fait l'objet de suffisamment d'échanges, malgré la rédaction d'une note très bien conçue. Certes, les arrêtés seront en principe soumis au mois de juin pour avis du comité technique ministériel. Cependant, ils auraient dû l'être au mois d'avril dernier. Les représentants du personnel avaient en effet demandé à en retarder l'échéance.

Dans la situation actuelle, France Domaine suit une logique de suppression du nombre de logements de fonction. Le ministère tente de limiter les dégâts, avec un succès mitigé puisque 33 logements en moins sont dénombrés.

M. Thomas Pucci juge qu'il convient de partir de la définition des besoins en astreinte. C'est seulement après une évaluation réelle de ces besoins sur les sites qu'il sera possible de déterminer le nombre de logements de fonction nécessaires.

Entre la date originelle prévue pour la publication des arrêtés et le CTM du mois de juin, M. Thomas Pucci pensait que le Secrétariat travaillerait à l'évaluation site par site des besoins en astreinte. Malheureusement, cette démarche n'a pas été engagée.

M. Thomas Pucci estime toutefois qu'il n'est pas trop tard pour la mettre en œuvre.

Avant de définir les besoins en astreinte, il convient de définir ce qu'est une astreinte. C'était d'ailleurs l'objet de l'intervention du dernier CHSCTM. La note qui a été élaborée à ce sujet

s'efforce de rappeler le cadre réglementaire qui définit l'astreinte : celle-ci doit s'effectuer par rapport à certaines fonctions (gardiennage, entretien-maintenance, jardin et direction).

Une nomenclature a été fournie, dont il est difficile de déterminer à quoi elle correspond. Des explications supplémentaires seraient donc nécessaires sur ce point. Il convient de déterminer, site par site, quelle est la nature précise, réelle et concrète du besoin en astreinte. En effet, d'un site à l'autre, la nature des fonctions diffère.

M. Thomas Pucci pointe par ailleurs le fait que, sur certains sites, historiquement, les agents n'assurent pas d'astreinte. Les situations individuelles graves doivent être réglées au cas par cas et traitées de manière sociale. Il sera alors possible de comprendre la mise en extinction des logements, en l'absence de besoins.

Toutefois, *a contrario*, les besoins se révèlent plus importants sur certains sites que ce que fait apparaître le tableau. Dans de très nombreux sites, seul un agent est logé, essentiellement au CMN, dans les écoles d'architecture et dans les DRAC. Or on ne peut décemment admettre qu'un seul agent soit logé sur des sites qui nécessitent un gardiennage. Ce cas de figure induit en effet que l'agent ne peut sortir de chez lui.

Par conséquent, des systèmes de remplacement pourraient être imaginés, site par site (télésurveillance momentanée, astreinte téléphonique d'un autre collègue, etc.). Toutefois, ce système n'est peut-être pas envisageable sur certains sites. Pour cette raison, peut-être conviendrait-il d'envisager la présence de deux agents ? La réponse à cette question ne pourra être apportée que par une analyse site par site.

Par ailleurs, M. Thomas Pucci juge la note qui a été publiée à ce sujet très intéressante, à plus d'un titre : d'une part parce qu'il s'agit d'un rappel de la réglementation ; d'autre part parce qu'elle pourrait servir de base à l'élaboration d'une circulaire ministérielle, qui serait signée par la ministre, moyennant quelques modifications. Ce document devrait être opposable aux administrations locales.

En effet, les administrations locales des établissements publics ne respectent pas des règles cohérentes en matière d'astreinte, ce qui laisse bien souvent les agents démunis. Or la réglementation en la matière apparaît très lâche. Le fait de rappeler ces règles, accompagnées des références réglementaires, y compris en termes de jurisprudence, permettrait aux agents d'obtenir un document opposable.

De plus, il conviendrait d'ajouter à ce document des éléments concernant l'organisation des astreintes. En effet, souvent, les services ne disposent pas de plannings ; le nombre d'astreintes est déterminé en fonction du bon vouloir du chef de service.

Quant aux conventions d'occupation, elles ne sont bien souvent jamais signées par les agents, ou alors obsolètes.

La troisième proposition de M. Thomas Pucci consiste à mettre en place le plus grand nombre possible de commissions d'attribution, en s'inspirant de ce qui se pratiquait dans l'établissement public de Versailles et en modifiant les attributions de cette commission afin qu'elle acquière un rôle de suivi.

M. Thomas Pucci estime qu'il convient d'en instaurer dans les établissements qui disposent d'un parc très important (CMN, Versailles, etc.). Pour les structures plus modestes, peut-être faudrait-il mettre en place des structures « transversales ». Dans l'idéal, ces commissions seraient instituées par un arrêté ministériel et un règlement type devrait être élaboré dans le cadre du CHSCTM.

S'agissant du traitement social du dossier, 14 agents doivent faire l'objet d'un suivi individualisé. M. Thomas Pucci fera remonter les cas individuels qui ont été identifiés. Il souhaiterait également savoir comment les effets de hausse de redevance sont neutralisés. En effet, il a été question d'abattements en fonction de l'état sanitaire du logement : cette mesure implique-t-elle de ne plus réaliser de travaux pour maintenir un bas niveau de redevance ?

S'agissant de la question portant sur le réexamen au cas par cas, **M. Christopher Miles** juge que sa réponse reviendrait à rouvrir la boîte de Pandore dans ce domaine. Le Secrétariat a en effet rencontré de nombreuses difficultés pour finaliser les discussions avec les interlocuteurs de France Domaine.

Quant au second point, qui porte sur l'élaboration d'une circulaire ministérielle qui permettrait une régulation des conditions d'astreinte, et par conséquent une meilleure définition des conventions d'occupation, M. Christopher Miles indique que le sens de la démarche lui semble plutôt positif.

La troisième question, qui porte sur les commissions, pourra faire l'objet d'un travail. Il convient toutefois que ces commissions soient internes aux établissements. Le fait qu'elles puissent être définies par arrêté ministériel lorsqu'il s'agit de commissions transversales ne pose pas de problème particulier ; il ne faudrait pas cependant qu'elles deviennent des commissions administratives au sens de la circulaire du premier ministre, auquel cas elles devraient être instaurées par décret. De surcroît, elles ne peuvent associer de personnalités extérieures au ministère.

Enfin, s'agissant du point portant sur les situations individuelles et la possibilité d'agir au cas par cas, M. Christopher Miles indique que les situations devront être reconsidérées si les agents se retrouvent dans des logements trop grands pour eux.

S'agissant du premier point, **Mme Isabelle Gadrey** indique que France Domaine souhaitait examiner l'ensemble des situations, agent par agent, pour justifier le nombre maximum de maintiens de situations, et faire en sorte que le moins d'agents possibles se retrouvent dans des situations perdantes.

Mme Isabelle Gadrey a participé à plusieurs réunions concernant le Mobilier National, l'Établissement public de Versailles et le CMN, au cours desquelles la situation de chaque agent a été étudiée. Des réunions ont été menées avec le précédent conseiller social et des allers-retours ont été effectués.

France Domaine a stabilisé le projet, non en chiffres, mais en termes de types de fonctions. Une réouverture du débat avec France Domaine au sujet des 520 fonctions risquerait de s'avérer dangereux, au vu de la situation nationale et de celle des autres ministères.

Mme Lucie Muniesa rappelle que le conseiller social avait évoqué le principe d'une clause de revoyure. Il ne s'était pas montré fermé à la possibilité de faire remonter de nouveaux besoins.

Mme Lucie Muniesa partage également l'idée de M. Miles selon laquelle il faut veiller à ne pas rouvrir avec France Domaine une boîte de Pandore, ce qui pourrait s'avérer contre-productif pour le ministère.

M. Christopher Miles ajoute que pour le cas spécifique des domaines et des châteaux qui contiennent des collections précieuses, et qui pourraient justifier la présence de deux logements de fonction, l'expérience récente a montré l'importance que des personnes puissent prendre leur poste immédiatement, afin d'éviter que des vols importants ne puissent être commis. Une augmentation éventuelle pourrait donc être envisagée à terme, lors de la révision des arrêtés.

Toutefois, dans un premier temps, il serait préférable de suivre France Domaine et de remonter le chiffre étape par étape. Par ailleurs, des situations spécifiques, liées aux contraintes de conservation ou de préservation des collections, nécessitent une intervention rapide, qu'il s'agisse d'arrêter un départ de feu ou de préserver la sécurité des collections.

M. Arnaud Gibon appelle à une diffusion large du document qui a été élaboré au sujet des astreintes, afin qu'il « s'oppose » aux services.

De surcroît, les questions pratiques liées aux astreintes ne sont souvent pas réglées car les 10 heures de coupure quotidienne ne sont pas respectées.

En réponse au quatrième point soulevé, **Mme Lucie Muniesa** indique qu'avant de trouver les moyens adéquats pour répondre à des situations particulières, il faut être en mesure de les qualifier. Pour ce faire, les évaluations de redevances de France Domaine s'avèrent nécessaires. C'est sur cette base que des personnes seront éventuellement relogées.

Mme Lucie Muniesa peut s'engager sur le principe. Reste à examiner, avec chaque établissement public, ce que chacun peut faire. L'accompagnement personnalisé individualisé sera mis en place. Les organisations syndicales doivent faire remonter les situations individuelles délicates que le Secrétariat n'aurait pas identifiées, afin de trouver des réponses adaptées.

Mme Lucie Muniesa précise qu'il ne s'agit pas d'un refus d'obstacle. Cependant, à l'heure actuelle, elle ne peut apporter de réponse plus concrète tant qu'elle n'a pas connaissance des chiffres.

M. Cérile Faucheux vient apporter quelques points de compléments, à l'attention des membres présents qui n'ont pas assisté à l'ensemble des réunions.

Il soutient tout d'abord que, afin que la commission puisse fonctionner, un parc de logements doit être disponible. Il doit permettre, selon les textes, de réattribuer des logements qui correspondent à la situation familiale des agents, que ce soit à la hausse, à la baisse ou au moment où le logement est attribué.

La CGT souhaite que les logements supprimés dans le parc de logements de fonction soient conservés dans le parc des logements. Cette manière de procéder permettra de sortir des pratiques anciennes qui voulaient que l'administrateur se voie systématiquement attribuer 300 à 600 mètres carrés.

Par ailleurs, M. Cérile Fauchaux juge la diffusion de la note essentielle. L'ensemble des informations doivent en effet parvenir sur les sites. De plus, en complément, les CT et les CHSCT doivent être convoqués pour évoquer les différents sujets.

La CGT souhaite également la mise en place d'un suivi de la qualité et de la salubrité des logements. Des plans de rénovation pourraient, par exemple être prévus à chaque départ.

En outre, M. Cérile Fauchaux note que la moitié des logements ne présente pas de doublons, notamment dans les DRAC. Certains agents se trouvent de ce fait en astreinte permanente.

M. Christopher Miles adhère à la plupart des constats et des recommandations formulés par M. Fauchaux.

M. Pierre-Yves Chiron demande si les 33 agents identifiés qui seraient concernés par le passage de NAS (nécessité absolue de service) à COPA (convention d'occupation précaire avec astreintes) ou de COPA à COP (convention d'occupation précaire) ont été contactés individuellement par les services de l'Administration concernée.

Par ailleurs, au sein de l'instance aucune liste précise des différents établissements dans lesquels sont affectés ces agents n'a été communiquée. Or il semble important, notamment pour les 14 agents indiqués passant en COP, qu'un retour sur le suivi et sur les propositions qui seront faites soit effectué. En effet, les situations individuelles risquent de s'avérer très difficiles.

M. Christopher Miles répond que ces 14 personnes ont d'ores et déjà été toutes rencontrées.

Mme Lucie Muniesa ajoute que ces personnes sont suivies de manière personnalisée.

Mme Isabelle Gadrey précise que les personnes ont été reçues collectivement lors de deux réunions générales. De manière individuelle, il reste quatre agents à recevoir sur les 14 concernés ; les rendez-vous ont d'ores et déjà été pris.

Mme Valérie Renault, revenant sur la question de la redevance, indique que l'ancien conseiller social avait signifié que le ministère avait les mains libres sur le sujet. Elle s'enquiert du devenir de cette idée audacieuse.

En outre, s'agissant des 14 personnes mentionnées, Mme Valérie Renault souhaiterait savoir s'il est encore possible de disposer d'un volant de logements pour les grandes urgences.

Elle demande également le report de l'application du décret à une date ultérieure, dans la mesure où de nombreuses difficultés peuvent encore émerger.

M. Christopher Miles répond qu'il n'existe pas de possibilité de modulation de la redevance par le ministère en fonction de règles spécifiques. France Domaine applique une politique uniforme en la matière.

M. Christopher Miles ne peut préjuger de la possibilité de reporter l'application du décret à une date postérieure au 15 septembre. Il estime qu'il faut conserver cette date comme objectif, et constater avec France Domaine s'il est possible d'y parvenir ou non.

Le traitement tel qu'il a été engagé sera donc poursuivi avec les personnels. France Domaine indiquera s'il se trouve en capacité de réaliser les évaluations de logements.

S'agissant d'un décret ministériel, le ministère ne peut se mettre dans une situation où il serait susceptible d'être identifié une fois de plus comme un ministère qui bloque la sortie des décrets.

Mme Isabelle Gadrey ajoute que hors France Domaine, le ministère peut toujours conserver la latitude de loger des personnels en urgence dans un panel de logements conservés, au Mobilier National, voire en COP.

M. Arnaud Gibon revient sur la question de l'attractivité potentielle des établissements liée aux logements de fonction, dont il a été question le vendredi précédent. Il a notamment été déclaré que si les prix augmentaient trop, les agents allaient fuir et l'attractivité des établissements baisser.

Point n°7 : Point d'étape de la mission de réflexion en vue de mettre en place une structure nationale HSCT (pour information)

M. Christopher Miles revient sur la nécessité évoquée ce matin de mettre en place un suivi plus constant et des dispositifs d'alerte et de suivi des situations de travail. Cette disposition s'est trouvée renforcée par le constat d'échec du groupe en charge du suivi de la prévention des risques, qui a constaté qu'il lui était difficile de continuer à exercer sa mission dans les conditions actuelles.

M. Christopher Miles donne la parole à M. Dal Pont pour la restitution de son travail, qui sera conclue par des préconisations définitives.

M. Pascal Dal Pont rappelle qu'il avait réalisé au mois de mars une présentation succincte de la démarche qu'il avait décidé de suivre, notamment le pari de rencontrer les acteurs opérationnels de terrain (conseillers assistants de prévention, chefs de services et acteurs nationaux de la prévention).

La ministre s'est exprimée au CHSCT du 19 novembre, en demandant la création en 2015 d'une structure nationale chargée de piloter la politique de prévention des risques. Elle l'a encore rappelé lors du dernier Comité technique et lors de ses vœux au personnel.

Deux bilatérales ont par ailleurs eu lieu avec des organisations syndicales ; deux doivent encore avoir lieu.

M. Pascal Dal Pont présente ce jour une grande partie de ses préconisations. Il se tient, par ailleurs, à la disposition des représentants du personnel pour en discuter et pour répondre à leurs questions.

Tout d'abord, le ministère connaît des situations de risques très diversifiées :

- des risques techniques classiques, portant sur la configuration des établissements, des bâtiments et des TMS ;
- la co-activité ;
- l'introduction d'entreprises extérieures dans les locaux ;
- des risques chimiques de plus en plus importants dans un grand nombre d'établissements, que ce soit les écoles d'architecture, la Cité de la céramique ou le Mobilier National ;
- le risque amiante, transversal, très important pour l'ensemble du ministère ;
- le site du C2RMF, qui dispose d'un accélérateur de protons soumis aux vérifications régulières de l'Autorité de Sûreté Nucléaire.

Parallèlement, de nouveaux risques apparaissent, liés à l'évolution de l'organisation, tels que les risques psychosociaux, qui nécessitent des outils.

M. Pascal Dal Pont identifie par ailleurs une situation très contrastée de l'appréhension des risques de la part des chefs de services : certains chefs apparaissent très conscients des enjeux et de leur responsabilité personnelle ; en revanche, certains chefs d'établissement ne sont pas préparés à assumer cette tâche.

Par ailleurs, de nombreux acteurs sont créés par les textes, notamment dans la mise en place du contrôle ou dans l'alerte. Or il manque à l'heure actuelle des acteurs qui soient également sensibilisés dans l'action.

A travers la structure nationale, il manque des responsables qui mettent en place des réseaux de bonnes pratiques, au service des opérationnels.

Le ministère dispose d'un réseau très dense de 340 assistants et conseillers de prévention. Ce réseau apparaît très hétérogène en termes de temps de travail (des personnes sont détachées une demi-journée par mois, alors que des conseillers de prévention travaillent à temps plein).

Dans les établissements, la structuration pour faire face à la politique de prévention apparaît très différenciée. De manière générale, les très grands établissements présentent des structures solides (le Louvre, la BNF, le Château de Versailles, l'Inrap). A l'inverse, dans les établissements de 100 à 300 agents, le niveau ne se situe pas à la hauteur des enjeux.

Dans les écoles d'architecture, des étudiants utilisent des machines, des ateliers de découpe et des imprimantes 3D. Dans ce type d'établissements, la qualité et la quantité ne sont pas adéquats pour faire face aux risques professionnels.

De plus, au sein du SRH, un bureau de l'action sociale et de la prévention comprend 2,5 ETP sur la fonction prévention. Les moyens de cette fonction apparaissent assez légers. Un bureau est consacré à la gestion des instances, auquel il manque des compétences techniques.

M. Pascal Dal Pont propose par conséquent de recruter, au niveau de la structure nationale à mettre en place, des personnes avec des compétences techniques pour faire face à des risques de plus en plus évolutifs, complexes et techniques.

Au cours des 60 entretiens qu'il a menés, M. Pascal Dal Pont a entendu régulièrement la critique selon laquelle l'approche développée était très parisienne. L'Ile-de-France apparaît en effet privilégiée, alors que 40 % des effectifs du ministère en T2 se trouvent en province.

Il semble impossible à M. Pascal Dal Pont de mettre en place une structure nationale sans parler de l'ensemble des acteurs, à la fois au niveau central et au niveau local. Au niveau central, les ISST, au nombre de cinq, sont composés de cadres qui sont formés, généralement bien acceptés et reconnus dans l'ensemble des établissements. Le réseau semble donc bénéficier d'une grande légitimité.

A l'heure actuelle, la quasi-totalité des EP du ministère de la culture ont décidé, alors que les textes leur laissent la possibilité de disposer d'un ISST en propre attaché au Président, de recourir aux services de la mission HSCT de l'IGAC pour la fonction de contrôle au sein de leur établissement, ce qui constitue un gage de sérieux et de reconnaissance de l'équipe.

Quelques exceptions existent toutefois : la BNF, le CMN, Pompidou et la BPI. Il a été choisi de ne pas remplacer l'ISST de la BNF, qui vient de partir à la retraite, et de demander à l'IGAC d'en assurer les fonctions de contrôle.

M. Pascal Dal Pont juge plus simple d'extérioriser la fonction de contrôle par rapport au chef d'établissement. En effet, il existe toujours un risque qu'on dise que l'ISST ne soit pas complètement autonome pour effectuer le contrôle, s'il est lui-même rattaché à un président ou à un directeur d'EP.

De plus, les quelques ISST dans les établissements publics travaillent souvent dans le contrôle et dans l'action, alors que réglementairement, ils doivent se charger du conseil. Il semble donc plus simple que les établissements qui choisissent de se rattacher à l'IGAC pour la fonction de contrôle aient en leur sein, non un ISST, mais un ingénieur de prévention.

Par ailleurs, plusieurs ISST ont fait part de leur situation de blocage dans des établissements. Par conséquent, M. Pascal Dal Pont propose de mettre en place une procédure d'escalade, sous la responsabilité du chef de service de la mission sécurité, en cas de problème important, afin que la responsable mission SST saisisse le directeur général de tutelle de l'établissement. Dans les cas ultimes, un rapport ministériel à la ministre pourrait permettre de mettre en œuvre ces remarques.

De plus, M. Pascal Dal Pont rappelle que le code pénal a évolué ces dernières années, notamment en 1994, au sujet des fautes non intentionnelles et de la mise en place d'une violation manifestement délibérée par un chef d'établissement, de son obligation de sécurité et de mise en danger de la vie ou de l'intégrité physique.

L'Inspection générale pourrait donc éventuellement saisir les autorités judiciaires dans les cas de situations graves.

Mme Roxane Sirven, qui regrette d'avoir reçu la documentation sur ce point en séance, requiert un temps pour pouvoir l'analyser. Elle s'étonne que des niveaux supplémentaires soient ajoutés, alors qu'un décret prévoit que les ISST peuvent s'adresser directement aux ministres par le biais d'un rapport, si l'établissement ne suit pas leurs préconisations.

M. Christopher Miles précise qu'il s'agit d'un rapport d'étape. Le document sera communiqué aux représentants du personnel ultérieurement.

Point n°12 : Questions diverses

Situation des Archives Nationales d'Outre-Mer (ANOM) installées à Aix-en-Provence

M. Frédéric Maguet indique que Mme Le Meur et lui-même ont réalisé une HMI (heure mensuelle d'information) aux ANOM le 17 février, à la suite de laquelle ils ont envoyé un rapport de visite aux agents et à la direction des ANOM, avant de la rendre publique. Ainsi, les uns et les autres ont eu la possibilité d'y réagir.

Vendredi dernier, ce rapport de visite a été adressé au directeur général des patrimoines et au directeur des archives de France, ainsi qu'aux autres syndicats.

Environ la moitié des agents étaient présents sur le site lors de la visite. Tous ont rendu compte d'une rupture de confiance, d'un problème de gouvernance ainsi que d'un énorme malaise collectif.

M. Frédéric Maguet a en outre relevé l'absence d'organigramme et de règlement intérieur. Par ailleurs, de nombreux témoignages concordants portent sur des successions d'ordres et de contre-ordres, sur l'absence de lisibilité de la politique de la direction, sur l'absence de consignes et de décisions écrites, ainsi que sur une non-reconnaissance du travail effectué (par exemple, pour tous les agents qui ont affaire à des entreprises extérieures).

Plus globalement, il a été observé un recours systématique à l'oralité et un manque de précision dans les réponses, ainsi que des instructions données dans les couloirs, entre deux portes.

Parallèlement, les agents se sont plaint que la direction des ANOM fasse preuve d'une rigidité tatillonne dans l'application des règlements : d'une part, elle s'exonère de toute trace écrite, et d'autre part, les règlements sont systématiquement interprétés de manière négative en termes d'allocation de droits pour les agents.

Par ailleurs, il a été fait état de menaces de sanctions disciplinaires verbales et de problèmes divers. En particulier, la Direction des ANOM impose à une des chargées syndicales un comptage de ses jours de congé particuliers. Elle est ainsi considérée comme ne relevant pas de la hiérarchie pour le suivi des jours de congé.

Il a été demandé au bureau du Dialogue social de réaliser une expertise à ce sujet. Or, alors que l'expertise rendue va dans le sens des représentants du personnel, la Direction des ANOM n'en a pas tenu compte.

Face à une violence managériale sourde vécue très difficilement par les agents, un premier train d'éléments de méthode a été communiqué aux agents et à la Direction. Il s'agit d'une méthodologie de base, qui n'enlève rien à la nécessité d'une analyse sociologique sérieuse sur ce site. En attendant ce diagnostic, les agents doivent avoir la possibilité de se mettre dans une posture de défense, qui ne soit plus individualisée, comme c'est le cas à l'heure actuelle.

Les conseils suivants ont été prodigués aux agents :

- aucune instruction donnée oralement ne doit être acceptée sans confirmation écrite ;
- dans le cas d'un refus, une confirmation écrite ou un courriel émanant de l'agent reformulant l'instruction peut être envoyée, une non-réponse valant alors confirmation ;
- les agents sont invités à tenir chacun un journal des événements, notamment relationnels, qui rythment la vie aux ANOM ;
- ils sont également invités à mettre en commun leurs observations, notamment *via* des HMI régulières ;
- il leur est conseillé de généraliser le recours à l'accompagnement syndical en cas de convocation par la direction ;
- ils sont invités à annexer systématiquement au registre Hygiène et sécurité le compte rendu de tout événement qui leur semblerait relever d'un fonctionnement anormal d'une ligne hiérarchique.

Ces éléments ont été communiqués à Vincent Berjot, qui a répondu qu'il était sensible aux problèmes qui se posaient sur le site et qu'il avait demandé à Hervé Lemoine de se rendre sur place.

Mme Cécilia Rapine, au nom de la CFDT, rejoint les propos du FNAC FSU. Elle rappelle qu'une HMI avait été tenue au mois de novembre, dont le constat rejoint les propos de M. Maguet.

Entre le mois de novembre et le mois de février, la situation est restée inchangée, malgré la rédaction d'un compte rendu à l'intention de M. Benoît Van Reeth et de M. Huet. Quant à Hervé Lemoine et Vincent Berjot, ils se sont tous deux attachés à résoudre les problèmes, en proposant des pistes de travail : reconstruire un collectif de travail, prévoir un organigramme, etc.

Ce service fonctionnait dans une sorte d'auto-gestion ; or, avec la nouvelle direction, ce collectif a été détruit, par des intimidations verbales régulières. La CFDT lance donc une alerte sur ce service, qui est en phase d'être déconstruit, afin d'éviter qu'il ne tombe en déshérence.

Mme Cécilia Rapine demande une intervention forte de la part du ministère auprès de la Direction, afin que des comportements managériaux normaux soient de nouveau adoptés. En effet, le fait de considérer qu'une décharge syndicale relève d'un travail à temps partiel révèle un problème de formation du directeur.

Lors du CHSCT Archives du mois de février, ce fait avait déjà été relevé. Mme Cécilia Rapine espère que cette situation sera cette fois entendue et qu'elle sera amenée à cesser.

M. Pierre-Yves Chiron, pour la CGT, se réjouit que la FSU ait inscrit ce point en questions diverses. Il rappelle que la CGT Archives était intervenue lors du CHSCT du 26 novembre dernier pour alerter le SIAF sur des situations d'agents en RPS. Cette alerte a été enregistrée dans le projet de procès-verbal, bien que le Président ne souhaitât pas que l'intervention de la CGT y figure.

La demande avait été formulée pour le CT spécial archives de la semaine précédente par la CGT de manière écrite. Elle avait été corroborée par écrit la veille du CT par Sud et la CGT, afin que ce point soit inscrit à l'ordre du jour.

Or M. Lemoine a refusé de voir traiter ce point, prétextant que les principaux responsables concernés n'étaient pas présents au sein de l'instance.

Au mois d'avril, le problème est désormais avéré. La situation est problématique puisque les instances de proximité n'ont jusqu'alors pas pu évoquer ces difficultés. Elles n'ont donc pu ni les analyser ni y apporter de solutions. Il faut désormais avoir recours à l'autorité ministérielle pour résoudre les problèmes.

Il semble par ailleurs que ce recours semble particulièrement justifié, étant donné l'impossibilité des instances à traiter les problèmes jusqu'au bout.

D'ailleurs, le CHSCT Archives a aussi prouvé sa quasi-incapacité à traiter complètement du problème des ANOM. En effet, les responsables présents, après examen du règlement intérieur, devaient partir à 15 heures pour prendre leur avion.

L'adresse de la FSU à la DGPAT semble fortement justifiée à la CGT par l'ensemble des collègues qui, individuellement, ont contacté la CGT, la médecine de prévention et l'ISST.

Il devient donc urgent d'analyser et de trouver rapidement des solutions pour que les collègues se retrouvent dans un collectif de travail apaisé et normal.

Le Dr Odette Tencer indique qu'elle avait été sollicitée lors du CHSCT de la fin du mois de novembre. Par ailleurs, elle a indiqué aux agents des ANOM qui l'ont appelée que leur fallait appeler le médecin du service de prévention local.

Le Dr Odette Tencer ajoute que le Docteur Gorju-Cassu s'est rendu sur le site pour rencontrer la Direction, et qu'elle a proposé deux interventions. Pour répondre à un problème concernant des salariés porteurs de handicaps, elle a ainsi suggéré une intervention du SAMETH (service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés). Elle a par ailleurs proposé l'intervention de son service.

Le Dr Odette Tencer fait valoir que les services de médecine interentreprises, bien que décriés par les représentants du personnel, disposent de moyens conséquents. Un IPRP (Intervenant en prévention des risques professionnels) a ainsi été préconisé pour intervenir dans le service du magasinage.

Ces démarches ont été proposées auprès de la Direction, qui s'est positionnée sur une approche différente et peu explicite. Le Docteur Gorju-Cassu n'a pas reçu de réponse à ses propositions. En outre, les demandes de consultation qu'elle a reçues sont inférieures à 10.

Pour sa part, le Dr Odette Tencer a alerté M. Lemoine sur cette situation.

M. Christopher Miles demande si le recours à un IPRP correspond à la possibilité de mener un audit indépendant.

Le Dr Odette Tencer explique qu'un IPRP est un intervenant en prévention des risques professionnels. Cette personne a identifié un secteur où se posait une problématique opérationnelle, et a proposé que son service intervienne comme accompagnateur, afin de dresser un état des lieux et de formuler des propositions.

M. Frédéric Maguet précise qu'une pétition a été lancée hors du cadre syndical, à l'initiative des agents des ANOM. Elle reprend dans ses grandes lignes les constats qui ont été dressés en commun.

Il apparaît par ailleurs que M. Van Reeth s'inscrit en faux contre l'idée que des menaces de sanctions auraient été formulées oralement. Or les agents intéressés confirment que ces menaces ont bel et bien été prononcées.

Par ailleurs, alors que M. Van Reeth a signifié à M. Maguet qu'il comptait mettre en place prochainement une réflexion sur l'organisation de la direction des ANOM, il semblerait qu'il ne témoigne pas d'une volonté d'effectuer un réel suivi.

M. Frédéric Maguet ajoute que la conseillère de prévention a été amenée à effectuer des travaux sur le bâtiment, pour la rédaction du DUERP. A cette occasion, cette dernière a alerté la direction sur le fait qu'en cas d'incendie, un problème de propagation des fumées pourrait se révéler hautement dangereux.

Or le secrétaire général des ANOM a souhaité que ce point soit supprimé du DUERP, ce qui pose problème quant à la sécurité des agents et des consultants.

M. Pierre-Yves Chiron précise que la Direction a lancé une réorganisation du service, notamment par le biais de cinq groupes de travail qui portent sur des thématiques d'organisation du travail.

Le fait que les collègues se refusent à participer à ces groupes indique bien l'ambiance actuelle.

Par ailleurs, tant que de bonnes relations ne seront pas rétablies entre l'encadrement et les agents, il semblerait fou de poursuivre le projet de réorganisation.

M. Christopher Miles entend ces propos. Il suggère toutefois d'attendre la visite sur place de M. Lemoine, qui devrait intervenir rapidement, avant d'attirer l'attention de M. Berjot sur cette situation. Toutes les dispositions appropriées permettant de renouer le dialogue seront examinées. Elles pourront, si nécessaire, passer par une mission d'inspection.

Par ailleurs, M. Christopher Miles rappellera à l'ensemble de l'équipe de direction que les instances spécialisées qui ont été mises en place ont vocation à se réunir sans attendre, en cas de remontée d'une difficulté managériale et d'organisation du travail par les salariés.

Point n°7 : Point d'étape de la mission de réflexion en vue de mettre en place une structure nationale HSCT (pour information) (suite)

M. Pascal Dal Pont évoque une pénurie de médecins de prévention en France, alors même que leur réseau est censé couvrir l'intégralité du territoire. En conséquence, le BASP met tout

en œuvre pour conclure des conventions lorsque certains établissements se trouvent à découvert. L'animation et la coordination de ce réseau de 200 médecins de prévention présentent d'autres difficultés, notamment à cause du partage de leur temps entre diverses structures. Ainsi, il n'est pas rare qu'un médecin de prévention ne puisse consacrer qu'une journée par trimestre à un STAP d'une douzaine d'agents.

S'agissant de la prévention primaire des risques, M. Pascal Dal Pont réaffirme son attachement à la pluridisciplinarité, confortée par les textes de 2011. Il prend l'exemple de l'élaboration des documents uniques, où le rôle des médecins de préventions aux côtés des chefs d'établissement est fondamental. De fait, les médecins de prévention comme certains chefs de service sont favorables à un fonctionnement plus itératif. En effet, les médecins de prévention souhaitent être saisis le plus en amont possible des projets de construction ou de travaux ; de même, certains chefs d'établissement encouragent une plus grande co-construction des décisions relatives à la souffrance d'un agent ou d'une équipe. Il préconise donc d'intégrer les médecins de prévention dans la structure nationale de prévention des risques qu'il appelle de ses vœux.

M. Pascal Dal Pont relève cependant une difficulté méthodologique altérant l'efficacité du réseau des conseillers et assistants de prévention. En effet, une partie des 340 assistants et conseillers de prévention est à temps partiel tandis que l'autre est à temps plein. De plus, l'équilibre entre assistants et conseillers est bancal car certains établissements peinent à tirer le meilleur parti de ces deux niveaux créés par la réforme de 2011. Au sein du ministère, les assistants de prévention se sont véritablement substitués aux ACMO alors que le réseau des conseillers de prévention se retrouve sous-dimensionné. Or l'article 4 du décret de 1982 donne la définition suivante : « *les conseillers de prévention assurent une mission de coordination ; ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale du département ministériel ou de ces établissements publics le justifie.* ». Ce réseau doit être restructuré car de nombreux établissements où les risques d'accidents ou de blessures sont élevés – comme l'ENSA ou le Mobilier National – ne disposent pas d'un conseiller de prévention. Par conséquent, il propose de structurer, établissement par établissement, le réseau à deux niveaux pensé à l'origine. Il espère qu'une réflexion sera menée en interne, associant les directeurs généraux et les établissements, afin d'en revoir la cartographie.

Il suggère également de recruter des conseillers de prévention solidement formés et ayant vocation à exercer à temps plein afin de limiter le nombre d'assistants de prévention à temps très partagé. Les établissements les plus importants, comme le Louvre, Versailles ou la BNF, disposent d'ores et déjà de leur conseiller de prévention. Toutefois, un certain nombre d'établissements fonctionnent avec quatre ou cinq assistants de prévention à 20 %, alors qu'il serait plus judicieux de les remplacer par un conseiller de prévention à 100 %. Par ailleurs, la charge de travail d'un conseiller de prévention dans un établissement de taille moyenne, de 100 à 200 agents, peut être insuffisante pour justifier un équivalent temps plein. Il préconise alors de répartir un conseiller entre plusieurs établissements de ce type, mutualisant de fait ses coûts salariaux.

M. Christopher Miles précise que cette question a déjà été abordée dans la matinée.

M. Pascal Dal Pont poursuit son propos en évoquant la question de la formation. Selon lui, le profil type du conseiller de prévention est un niveau cadre, à temps plein sur sa fonction et réparti sur plusieurs employeurs. En ce qui concerne les recrutements internes, il préconise

une formation longue, similaire à celle des ISST. Il est cependant à craindre que les conseillers de prévention ne puissent bénéficier des formations de l'INTEFP ; il souhaite donc qu'un projet de formation ambitieux soit défini. Il propose également que les conseillers de prévention soient non seulement désignés par le chef d'établissement, mais aussi que leur nomination soit validée par la structure nationale de prévention créée.

Le réseau des conseillers de prévention doit en effet sortir d'une logique top-down où une structure nationale concentrerait les compétences et les directives tout en chargeant un réseau local de les appliquer. M. Pascal Dal Pont appelle notamment de ses vœux l'émergence d'une communauté de la prévention. Ainsi, chaque professionnel sur le terrain aura une spécialité (ergonomie, addictions, risques chimiques, etc.) et le réseau sera amené à valider les directives ministérielles. La structure nationale, elle, jouerait essentiellement un rôle d'animation.

M. Pascal Dal Pont se déclare par ailleurs favorable à une reconnaissance indemnitaire du statut des assistants de prévention, à laquelle il pose cependant trois conditions. Ils devront ainsi disposer d'une lettre de mission, avoir suivi une formation et être mobilisés au moins à 20 % sur cette tâche.

Il observe également que les chefs de service n'ont pas suffisamment conscience de leur rôle en matière de prévention ainsi que de leur responsabilité pénale et personnelle. Cependant, avant de penser à un dispositif de formation en ce sens, il est important d'identifier qui sont les chefs de service. Pour ce faire, le ministère de la culture devrait prendre exemple sur le ministère de la défense, qui a identifié 880 chefs d'organismes et les a désignés, dans un arrêté, chefs de service au sens du décret de 1982. Les chefs de SCN, les directeurs régionaux des affaires culturelles, les trois directeurs généraux, le secrétaire général ainsi que les responsables des établissements publics, à l'exception peut-être des plus petits, pourraient ainsi être identifiés en tant que tels. Le dispositif pratique consisterait en une journée de formation à la prise de fonction, renouvelable six mois plus tard, afin de les sensibiliser à leurs responsabilités, à l'animation d'un CHSCT et à la prise en compte des risques psychosociaux. Il propose également d'intégrer la politique d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'évaluation annuelle des chefs de service. De même, l'amélioration des conditions de travail doit figurer dans les contrats de performance passés avec les établissements.

M. Pascal Dal Pont rappelle par ailleurs que l'administration centrale constitue le premier établissement du ministère en termes d'effectifs, à l'exclusion de quelques EP. Il propose de rattacher le conseiller de prévention au secrétariat général et non à la direction générale des patrimoines. De plus, la gestion de l'administration centrale pourrait, si une structure nationale en charge des problématiques nationales d'hygiène et de sécurité venait à être créée, ne plus être rattachée au service des ressources humaines.

La structure nationale dans son ensemble serait en revanche rattachée au service des ressources humaines et constituerait la clef de voûte de l'ensemble de ces réseaux. Trois rôles majeurs lui seraient attribués : la définition de la politique ministérielle en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ; l'animation du réseau des acteurs de la prévention, en lien avec l'IGAC ; le soutien et le conseil avec services opérationnels (SCN, EP, DRAC), en lien avec les directions générales et les DAT (département de l'action territoriale).

Dans sa première mission, la structure serait amenée à établir un certain nombre de directives, mais également à codifier les directives existantes. Elle serait également mobilisée lors de l'établissement de protocoles de sécurité et chargée de diffuser les bonnes pratiques de certains établissements à d'autres structures concernées par une problématique similaire. La structure nationale devrait aussi animer le dialogue social, autour du CHSCT. Elle réaliserait enfin une veille technique sur les évolutions des réglementations ainsi qu'un *benchmark* avec d'autres employeurs publics.

Sa seconde mission l'amènerait à animer le double réseau composé de trente à quarante conseillers de prévention et de 300 assistants de prévention. Dans cette perspective, la structure nationale avaliserait la nomination des conseillers de prévention, définirait les programmes de formation du réseau et assurerait une transversalité avec les autres acteurs de la prévention : médecins de prévention, ISST et chefs de service.

Sa troisième mission de soutien et de conseil avec services opérationnels conduirait la structure à établir les cahiers des charges de la formation de l'ensemble des acteurs de la prévention. Par-dessus tout, elle aurait un rôle déterminant dans la communication sur la sécurité et la prévention des risques professionnels. Elle serait ainsi chargée d'apporter les réponses juridiques, techniques, mais aussi d'éclairer sur les procédures et la gestion des risques psychosociaux. Enfin, il est tout à fait imaginable qu'elle puisse apporter un soutien ponctuel à des établissements confrontés à une situation sensible ou manquant d'un conseiller de prévention.

L'organisation de la structure est pensée autour d'un responsable – si possible de profil généraliste – et de quatre pôles techniques. Un premier pôle concentrerait la prévention des risques professionnels, notamment sur ses aspects technologiques (amiante, risques chimiques, co-activité), mais également sur la prévention des risques psychosociaux, l'aide au management du changement et la sécurité incendie. Un second pôle serait dédié à la médecine de prévention. Un troisième pôle serait consacré au handicap et couvrirait aussi bien les agents dont le handicap est reconnu que ceux dont certains travaux liés à leur statut sont devenus incompatibles avec leur condition physique. Le quatrième pôle, administratif, serait chargé de gérer les instances, les budgets et la communication.

Pour terminer, la structure pourrait être dotée d'un budget pour les opérations de communication, de sensibilisation et de pédagogie. Il serait également possible d'imaginer qu'elle soit en mesure de cofinancer certains investissements de sécurité dans les établissements, ou *a minima* de labelliser les opérations de travaux.

M. Christopher Miles assure aux organisations syndicales qu'il découvre, tout comme elles, les recommandations détaillées dans ce rapport d'étape. Il salue toutefois le sérieux du travail de M. Pascal Dal Pont, dont les recommandations sont achevées à 95 %. Il l'enjoint à se rapprocher dans un premier temps de Mme Claire Chérie avant que Mme Lucie Muniesa et lui-même ne s'y penchent en profondeur. L'ensemble de ces recommandations, extrêmement intéressantes même si elles ne pourront pas toutes être appliquées, fera donc l'objet d'une instruction approfondie dans laquelle M. Pascal Dal Pont doit inclure les représentants du personnel.

En effet, l'importance considérable de la structure telle qu'imaginée pose certaines questions quant à ses pouvoirs, ses prérogatives, mais également le recoupement de certaines de ses missions avec l'IGAC. Bien que peu favorable à une multiplication des budgets autonomes

d'investissement, M. Christopher Miles ne se dit pas opposé à un droit de regard concernant les priorités à respecter, notamment lorsque des travaux d'aménagement sont préférés à des travaux indispensables en matière de sécurité.

Saluant à nouveau la richesse et l'exhaustivité du document, il s'engage à ce que la présentation soit diffusée aux organisations syndicales le lendemain au plus tard, afin qu'une séance d'instruction préliminaire puisse avoir lieu avant le CHSCT ministériel prévu pour le mois de juin. Lors de cette prochaine réunion de l'instance, les recommandations finales pourront être examinées afin de proposer à la ministre celles qui seraient retenues et susceptibles d'être mises en œuvre.

M. Arnaud Gibon demande confirmation de la communication du document final à l'ensemble des organisations syndicales, suffisamment en amont du CHSCT ministériel prévu pour le mois de juin. Il souhaite également que le CHSCT ministériel soit amené à exprimer son avis sur un sujet de cette importance.

Mme Valérie Renault souhaite fixer au plus tôt une réunion avec M. Pascal Dal Pont afin d'échanger sur les premières recommandations du rapport.

M. Pascal Dal Pont répond qu'il peut se rendre disponible dès le lendemain dans l'après-midi. Il s'engage par ailleurs à communiquer sa présentation à l'ensemble des organisations syndicales dès le soir même.

M. Christopher Miles remercie à nouveau M. Pascal Dal Pont pour son intervention. Il s'enquiert des préférences des membres du CHSCT ministériel concernant la marche à suivre pour la suite de la réunion.

Point n°12 : Questions diverses (suite)

Déménagement de l'école d'architecture de Clermont-Ferrand

M. Christopher Miles rappelle que l'école d'architecture devrait déménager sur le site de l'hôpital-sanatorium de Sabourin en octobre, l'inauguration de l'école étant prévue pour le mois de novembre.

Mme Valérie Renault indique que ce projet, mené conjointement par le ministère de la culture et les collectivités territoriales, vise à rénover entièrement le sanatorium de Sabourin afin d'y installer l'école d'architecture. La rentrée scolaire devrait avoir lieu sur le nouveau site. Toutefois, l'articulation du projet entre les personnels, les services, la direction et l'OPPIC laisse à désirer et les personnels se sentent insuffisamment consultés et associés à son déroulement.

Mme Valérie Renault ajoute avoir conseillé aux équipes de réclamer la constitution d'un comité de pilotage rassemblant les différents acteurs du projet, dont l'OPPIC avec qui le dialogue est souvent délicat. En effet, les comités de pilotage peuvent être mis en place par l'administration et dirigés par une autorité associant l'ensemble des services concernés. Leurs comptes rendus peuvent également être présentés dans un second temps devant le CHSCT. Elle a également suggéré aux équipes de requérir la présence de l'OPPIC dans le comité de

pilotage, compte tenu du manque de clarté quant aux dates de déménagement, d'emménagement ou encore d'inscription.

Mme Valérie Renault résume donc les deux points de sa demande. Le premier est la création d'un comité de pilotage auquel assiste régulièrement l'OPPIC ; le second est la présence d'un représentant de l'OPPIC, en tant qu'expert, à chaque fois que le sujet est mis à l'ordre du jour du CHSCT ministériel. En effet, la directrice de l'école est insuffisamment informée par l'OPPIC sur les sujets les plus techniques.

M. Christopher Miles acquiesce aux propositions exposées. Il lui paraît souhaitable qu'un comité de pilotage soit constitué et associe l'ensemble des partenaires liés à l'ouverture du nouveau site de Sabourin, ce qui inclut l'établissement public, la Direction générale des patrimoines en tant que chargé de la tutelle et du suivi de l'architecture, et enfin l'OPPIC en tant que maître d'ouvrage délégué. Il s'engage à informer la direction générale des patrimoines à ce sujet.

Il se prononce également en faveur de la convocation de l'OPPIC en tant qu'expert lorsque le point est évoqué en CHSCT ministériel, mais appelle à combiner de la manière la plus efficace possible les dates du CHSCT et les visites de chantier afin d'optimiser leurs déplacements.

Une pause de cinq minutes est accordée.

M. Christopher Miles souhaite apporter, concernant le site de Sabourin, un éclairage complémentaire émanant du secrétaire général de l'ENSA. Ce dernier affirme qu'un CHSCT est programmé le 29 avril 2015 afin de traiter, entre autres, du déménagement, et qu'un comité technique est également prévu le 12 mai 2015. De surcroît, une audience entre les organisations syndicales, l'OPPIC et la direction de l'école a eu lieu le 8 avril 2015.

Il ajoute que chaque personnel a participé au choix de son bureau dans les limites des contraintes liées à la programmation, mais également à celui du mobilier. Des réponses auraient également été apportées aux personnels concernant le déménagement, le planning prévisionnel et les conditions de restauration lors de deux réunions qui se sont tenues en février et en mars. Les agents ont également la possibilité de se rendre sur le site s'ils en formulent la demande.

M. Christopher Miles précise toutefois que l'ensemble de ces éléments n'exclut pas pour autant la création d'un comité de pilotage.

Point n°8 : Fonctionnement des commissions de réforme (pour information)

M. Christopher Miles indique qu'une note a été incluse dans le dossier communiqué aux organisations syndicales à ce sujet.

M. Roland Breton indique que le dossier inclut le compte-rendu d'un groupe de travail réuni le 19 mars 2015 sur le fonctionnement des commissions de réforme, et tout particulièrement concernant une initiative inspirée d'une note de Mme Francine Mariani-Ducray datant de 1997. Afin de promouvoir une meilleure représentation des représentants du personnel dans les commissions de réforme départementales, elle suggérerait d'identifier des représentants du

personnel au niveau local puis de les faire valider dans un second temps lors du CAP de chaque corps concerné. Or le cadre réglementaire ne se prêtant guère à cette initiative, il a été décidé d'y mettre fin.

A l'heure actuelle, un titulaire et un suppléant sont désignés en CAP à chaque début d'année. Ils ont vocation à siéger dans l'ensemble des commissions de réforme où la situation d'un agent appartenant au corps est examinée. Les écartèlements géographiques induits avaient conduit à étudier la possibilité de désigner des représentants de proximité.

La question de la convocation des représentants du personnel doit également être résolue. Afin de remédier aux oublis actuels, un calendrier annuel des réunions de la commission de réforme ministérielle, tenant lieu de convocation, leur sera communiqué. La liste des agents dont la situation sera examinée en commission sera, elle, communiquée dans les trois semaines précédant sa tenue.

M. Christopher Miles s'enquiert des réactions des représentants du personnel.

Mme Roxane Sirven indique que le compte-rendu ne reflète que partiellement le contenu des débats du groupe de travail sur la prévention de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi. Elle espère qu'une autre réunion sera organisée sur la question spécifique des commissions de réforme. En effet, demander aux DRAC, et non aux organisations syndicales, de nommer ces représentants locaux constituait une dérive dans le fonctionnement déjà imparfait des commissions de réforme.

Elle appelle également de ses vœux une plus grande visibilité sur le calendrier des commissions de réforme départementales, leur rythme de convocation et les corps concernés, à travers la constitution d'un tableau récapitulatif. Ainsi, les représentants du personnel pourraient mieux coordonner leurs déplacements et y assister plus assidûment. Actuellement, ils ne sont souvent pas au courant de la tenue des commissions de réforme départementales ou n'y sont pas convoqués. Ceci est d'autant plus dommageable que les situations qui y sont traitées concernent, entre autres, l'imputabilité au service des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP). À ce sujet, il serait de bonne politique de présenter au CHSCT ministériel un état des lieux sur les refus d'imputabilité AT/MP.

Mme Roxane Sirven souhaite également connaître l'avancée de la réflexion sur la formation des représentants du personnel siégeant dans ces commissions, évoquée dans le guide de la DGAFP. Les représentants du personnel siégeant dans ces commissions devraient bénéficier d'un document rassemblant l'ensemble des informations nécessaires, y compris les comptes rendus des enquêtes d'analyse des accidents du travail et des maladies professionnels réalisées par les CHSCT. Il est cependant dommageable que les médecins experts fixent un temps dédié à l'examen de chaque dossier, alors que certaines situations peuvent nécessiter une attention toute particulière.

M. Frédéric Maguet confirme l'existence de dysfonctionnements au sein des commissions de réforme départementales. Il propose également que, pour les corps importants, un plus grand nombre de représentants soit élu en CAP afin de pouvoir siéger tour à tour dans les commissions locales.

Il corrobore également le fait que les dossiers sont traités très rapidement par les médecins experts lors des commissions de réforme nationales. De surcroît, ces derniers font parfois preuve d'une attitude condescendante vis-à-vis des représentants du personnel.

Enfin, il fait remarquer que certains agents ignorent parfois que leur dossier est examiné en commission de réforme. Afin de pouvoir se préparer dans des conditions optimales, il se demande s'il ne serait pas possible de fournir aux représentants du personnel le contact direct des agents concernés.

M. Christopher Miles résume les points évoqués par les différents intervenants, à savoir les modalités de fonctionnement afin d'harmoniser et suivre les calendriers, le nombre de représentants dont il craint qu'il ne puisse évoluer, la formation des représentants du personnel, et enfin les instructions à donner afin que les missions puissent être menées de manière plus efficace.

M. Arnaud Gibon indique que, s'agissant de la formation, la DGAFP a élaboré sur le sujet un document de qualité, probablement d'ailleurs celui auquel Mme Roxane Sirven a déjà fait référence. Il précise ensuite que le cadre réglementaire prévoit certes que seuls un titulaire et un suppléant peuvent siéger en commission de réforme départementale, mais que cela n'interdit nullement à la CAP d'élire en son sein un plus grand nombre de représentants potentiels.

M. Roland Breton admet ignorer le moyen de recueillir et centraliser l'ensemble des données relatives aux commissions de réforme départementales, dont le modèle de fonctionnement varie selon chaque département. En effet, les liens s'établissent au niveau local entre le service concerné et la commission de réforme saisie par le responsable ressources humaines de proximité.

Le bilan des AT/MP est ainsi remonté au sein des bureaux de gestion des corps concernés. Le bilan social comprend quant à lui le résultat de l'enquête annuelle AT/MP sur le périmètre ministériel et constitue donc une source différente de celle demandée par les organisations syndicales. En effet, ces dernières souhaitent pouvoir discerner la proportion d'accidents du travail refusés par l'administration et validés par les commissions de réforme, ce qui est en soi une donnée intéressante. L'enquête AT/MP a d'ailleurs récemment évolué dans ce sens et fait apparaître le différentiel entre les déclarations et les reconnaissances. M. Roland Breton précise toutefois que ces chiffres restent cantonnés dans le domaine du déclaratif, tandis que les remontées des bureaux de gestion sont opérationnelles.

Il était en outre prévu, depuis le début de l'année, que les représentants locaux un temps envisagés bénéficient d'une formation adéquate. Celle-ci devrait être finalisée au cours du mois de mai. Elle sera alors proposée au titulaire et au suppléant désignés dans chaque CAP dès le mois de juin.

M. Roland Breton confirme ensuite, pour avoir assisté à une commission de réforme ministérielle, qu'il existe bel et bien une barrière entre le langage parfois abscons des médecins-experts et les attentes des représentants du personnel. Il affirme inviter régulièrement les représentants du personnel à demander aux médecins de parler plus clairement.

Mme Madeleine Anglard explique qu'un texte régleme la rémunération des médecins-experts ainsi que le temps devant être consacré à chaque dossier. Ils sont ainsi payés par tranches de deux heures durant lesquelles ils doivent traiter approximativement une vingtaine de dossiers, ce qui explique qu'ils passent parfois très vite sur les dossiers simples afin de dégager un temps plus long pour les dossiers plus complexes. Elle insiste sur le fait que ces modalités sont réglementées. De plus, les médecins-experts ne peuvent exercer plus de deux vacations en commission de réforme durant la même journée. Mme Madeleine Anglard s'engage à transmettre ce texte aux organisations syndicales.

Mme Emmanuelle Parent estime pour sa part que le groupe de travail a mis en lumière la vacuité de cette commission de réforme, victime d'un abandon généralisé depuis des années alors même qu'elle rend des décisions d'importance majeure. La question des avis y a été discutée. Il convient ainsi de déterminer la base sur laquelle ils sont rendus, et de savoir pourquoi certains ne sont pas suivis quand d'autres le sont un peu trop.

Les organisations syndicales ont bien compris la nécessité d'une plus grande proximité. Toutefois, les représentants qui avaient été désignés n'étaient pas des représentants du personnel élus et ne faisaient pas toujours partie des corps concernés, ce qui n'était pas acceptable.

Certains aspects comportementaux ont été également été soulignés par le groupe de travail. En effet, il n'est pas rare que les médecins agréés bouclent des dossiers sans même attendre l'arrivée des représentants du personnel et fassent preuve d'une certaine suffisance. Cette attitude humiliante à l'égard des représentants du personnel aboutit par ailleurs à déposséder ces derniers de leurs prérogatives.

Enfin, le groupe s'est également penché sur l'organisation du travail. Un circuit idéal détaillant les étapes à respecter tant en amont, que durant la réunion et en aval des commissions de réforme, a été demandé ; de nouveaux travaux doivent avoir lieu sur ce sujet.

M. Roland Breton revient sur l'accessibilité des documents et la possibilité pour les représentants du personnel de contacter les agents. Il indique que ces derniers ou leurs représentants ont accès au dossier d'accident du travail ainsi qu'à l'ensemble des éléments de nature à éclairer les faits, comme les enquêtes. La convocation détaille la liste des cas appelés à être examinés ; l'agent dont la situation sera examinée a donc toute latitude pour contacter son représentant et vice-versa.

Mme Roxane Sirven tient à préciser que seules les enquêtes de l'administration figurent dans les dossiers d'accident du travail, et non celles des CHSCT. Or ces deux documents sont de nature différente et les enquêtes du CHSCT constituent une aide utile à la prise de décision.

Mme Valérie Renault admet que la mandature précédente a préféré attendre le début du nouveau mandat afin de repartir sur de nouvelles bases concernant les commissions de réforme, dont les dysfonctionnements sont bien connus.

Elle fait l'éloge du document intitulé « Outils de la GRH », sorti en 2013 et sur lequel ont travaillé la DGAFP ainsi que les organisations syndicales. Ce document contient le cadre législatif et réglementaire s'appliquant à l'ensemble des instances médicales de la fonction publique, un guide des bonnes pratiques ainsi qu'un référentiel des formations. Le guide des bonnes pratiques contient notamment des fiches de suivi permettant d'informer au mieux

l'employeur, la commission, les gestionnaires et les agents. Mme Valérie Renault invite les représentants de l'administration à s'en inspirer, même si quelques adaptations aux spécificités du ministère seront nécessaires. De même, l'application des recommandations de cet outil permettrait d'apporter un retour d'expérience à la DGAFP.

La communication d'un calendrier annuel faisant office de convocation est, quant à elle, une initiative positive qui aidera les représentants du personnel à mieux s'organiser. De même, la communication des dossiers examinés trois semaines en amont de la commission est de bonne politique. En ce qui concerne les convocations, le problème semble se poser uniquement dans la filière administrative, et tout particulièrement depuis deux ans. Mme Valérie Renault appelle l'administration, en la personne de Mme Claire Chérie, à décider si la charge de la convocation relève du bureau de gestion ou de celui de l'action sociale et de la prévention.

S'agissant de la périodicité des commissions de réforme départementales, elle souhaite par ailleurs demander à ses contacts dans les DDI s'ils disposent de calendriers annuels de convocation propres à chaque département. Le cas échéant, elle tentera de les obtenir.

Il est, quoi qu'il en soit, fondamental d'informer les agents sur leurs droits et possibilités de recours. Le guide pratique stipule sur ce point que les agents devraient être prévenus de leur situation six mois avant l'épuisement de leurs droits. Lors des réunions du groupe de travail sur la prévention de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi, les médecins de prévention ont rappelé l'importance du maintien d'un lien avec les personnels.

Au sujet de la formation, elle fait remarquer que les ISST s'étaient plaint que le CHSCT ministériel n'examine pas les formations en matière d'hygiène, de sécurité et de santé, quand la réglementation prévoit qu'il le fasse. Elle demande donc que le contenu de la formation des représentants du personnel appelés à siéger en commission de réforme soit étudié lors du CHSCT ministériel du mois de juin. Elle précise d'ailleurs que certains des référentiels de formation indiqués dans le guide pratique de la DGAFP concernent les représentants du personnel.

La présence des médecins de prévention dans les commissions de réforme est un autre enjeu majeur. En effet, ce sont eux qui possèdent une connaissance précise du contenu du travail des agents. Or les conditions de leur convocation restent très floues, alors même que le guide des bonnes pratiques indique qu'ils n'ont aucune raison de ne pas y participer.

Enfin, les commissions de réforme doivent constituer un début d'alerte quant à l'éventualité d'une procédure de reclassement. L'ensemble de ces questions doit faire l'objet d'un important travail dans les prochains mois afin de clôturer le groupe de travail, l'objectif étant que les services et les personnels puissent disposer d'un outil adéquat pour la rentrée 2015.

M. Christopher Miles admet manquer d'expertise sur le sujet, pour lequel il s'enquiert des premières conclusions auxquelles aura abouti Mme Claire Chérie. Il récapitule toutefois les points saillants des échanges précédents. Tout d'abord, il est nécessaire que les agents soient mieux informés en amont des sujets traités en commission de réforme. Par ailleurs, les représentants du personnel doivent être plus respectés dans leur travail. En outre, les règles internes de convocation de la commission de réforme ministérielle devront être clarifiées en ce qui concerne les personnels administratifs. Enfin, il conviendra d'aboutir à des conclusions congruentes avec celles du groupe de travail sur la prévention de l'inaptitude.

Mme Claire Chérie s'engage à trancher la question des convocations. Un calendrier annuel sera élaboré et les documents seront envoyés avec trois semaines d'anticipation. En revanche, elle se montre plus réservée quant à la capacité de l'administration à centraliser l'information et à réaliser les statistiques demandées. Elle admet ne pas être en mesure de donner dès à présent plus de détails quant à la méthode à utiliser pour les obtenir.

M. Roland Breton indique que le nombre de situations abordées par la commission de réforme ministérielle, ainsi que leur répartition entre chaque corps, est intégré au bilan social.

Mme Valérie Renault fait référence au guide des bonnes pratiques, qui indique que le représentant du personnel appelé à siéger en commission de réforme est désigné en CAP.

M. Christopher Miles ajoute que les représentants sont désignés lors des CAP ministérielles puisqu'ils sont ensuite chargés de se rendre aux diverses commissions de réforme départementales.

Mme Sophie Aguirré explique que certaines commissions de réforme départementales omettent d'envoyer les convocations aux représentants du personnel. De surcroît, ces derniers se rendent parfois en région pour une intervention de dix minutes, ce qui pose un problème concernant le remboursement de leurs frais, qui sont le cas échéant pris en charge par le syndicat. Cette situation est aggravée lorsque les agents sollicitent leurs représentants avec très peu d'anticipation. Enfin, du fait du déficit actuel de formation, les représentants du personnel se bornent souvent à rappeler aux agents les recours à leur disposition.

M. Christopher Miles, rappelant sa connaissance parcellaire du sujet, se demande si le sujet est aussi grave qu'il apparaît. En effet, le périmètre des commissions de réforme départementales est réduit à environ quatre à cinq mille agents répartis sur l'ensemble du territoire. Un suivi pourrait dès lors être mis en place afin de pouvoir évaluer l'importance des situations problématiques, comme l'envoi d'un représentant du personnel pour une très courte intervention.

Il s'interroge également quant à la plus-value de certains déplacements pour les agents, dans le cas où les représentants se borneraient à leur rappeler les droits. Il souhaite par ailleurs savoir s'il est actuellement possible ou non d'assurer un suivi et une défense correcte de l'agent, le jour de réunion de la commission. Sur l'ensemble de ces points, il sollicite un éclairage plus approfondi.

Mme Valérie Renault affirme avoir les mêmes interrogations. La procédure pourrait par ailleurs être allégée si le bureau de l'action sociale et de la prévention était habilité à réaliser des imputabilités au service.

M. Christopher Miles ajoute que le nombre d'agents ayant été réformés durant l'année est inclus dans le bilan social. Il demande s'il est possible d'en déduire le nombre d'agents ayant été convoqués lors des commissions de réforme départementales.

Il souhaite, pour sa part, que ce point soit creusé et instruit, éventuellement lors d'une réunion complémentaire du groupe de travail existant sur la prévention de l'inaptitude. Un travail de recueil de l'ensemble des données chiffrées, statistiques et bilans d'activité concernant la commission de réforme ministérielle et les commissions de réforme départementales doit être

mené afin de pouvoir poursuivre dans les meilleures conditions cette discussion lors du prochain CHSCT ministériel.

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

M. Christopher Miles détaille les différents points de la grille de suivi et demande aux représentants de personnels de lui indiquer les plus prégnants.

Mme Valérie Renault indique que, concernant l'amiante, le texte du point de suivi est similaire à celui du CHSCT ministériel du 17 mars 2015. Par conséquent, il n'est plus que partiellement valable. Toutefois les représentants du personnel avaient plaidé en faveur d'une date de sortie de la circulaire la plus avancée possible. Or, les représentants du personnel présents lors du CHSCT Archives ont entendu dire qu'elle ne serait publiée qu'en juin 2015, ce qui semble plutôt tardif.

Elle demande également s'il est possible de confirmer que la ministre apposera sa signature sur la circulaire et souhaite qu'un exemplaire, pour laquelle les travaux de préparation semblent achevés, soit communiqué aux représentants du personnel.

Mme Madeleine Anglard regrette de ne pas pouvoir apporter de réponse précise sur ce point, d'autant qu'elle a omis de rappeler M. Hervé Lemoine sur la question. Elle affirme également ne pas disposer du dernier compte-rendu validé du groupe de travail.

M. Christopher Miles considère que, compte tenu du calendrier chargé, une sortie au mois de juin n'est pas particulièrement tardive, d'autant plus que la DGCL semblait bloquer quelque peu le processus. Il n'est, pour sa part, nullement opposé au fait que la ministre signe la circulaire.

Mme Valérie Renault souhaite que ce travail soit mis en valeur. De fait, les organisations syndicales ne se sont pas opposées au consensus proposé par l'administration suite à sa réunion avec la DGCL (direction générale des collectivités locales). Une publication du document au 1^{er} mai serait idéale.

M. Christopher Miles indique que le rapport concernant Orsay a été remis aux représentants du personnel.

Mme Emmanuelle Parent déplore que le rapport sur la région Poitou-Charentes n'ait toujours pas été remis. Le témoignage de M. Frédéric Maguet sur les Archives nationales d'Outre-mer a notamment révélé que ces rapports possèdent de nombreux points communs sur lesquels il serait urgent de se pencher.

M. Christopher Miles dresse le bilan de cette journée de réunion. Il retient qu'il sera nécessaire d'avancer sur les questions de cartographie ainsi que sur l'alerte envoyée suite au « renoncement » du groupe de travail sur le suivi des risques psychosociaux. Il conviendra également de suivre la demande faite par le comité concernant les mesures de prévention des agents pouvant être exposés à divers produits dangereux lors des fouilles archéologiques relatives à la Grande Guerre. Par ailleurs, le dialogue sur la mise en place d'une structure nationale de suivi sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail devra être poursuivi. De même, un suivi des besoins en logement de fonction de chaque structure du

ministère, en dialogue avec France Domaines devra être effectué, ainsi et une commission de suivi de l'attribution de ces logements devra être créée. Par ailleurs, l'instruction du point relatif aux commissions de réforme sera poursuivie. Il conviendra, en outre, de faire preuve de vigilance suite à l'alerte concernant le Centre des archives d'outre-mer. Enfin, il est impératif de veiller à la mise en œuvre d'une procédure de suivi plus appropriée afin de permettre l'ouverture de l'école d'architecture de Clermont-Ferrand dans les meilleures conditions.

M. Cédric Roms déplore que les propositions syndicales concernant la gestion des arrêts maladie des emplois d'avenir – qui dépendent du droit privé – n'aient pas été intégrées dans la note consacrée au sujet. Il rappelle que cette question est d'autant plus urgente que les mutuelles d'entreprise seront instaurées dès 2017, bien qu'il soit personnellement défavorable à leur substitution à l'assurance-maladie. Quoi qu'il en soit, il est impératif que le ministère se saisisse correctement de ce chantier fondamental.

M. Christopher Miles précise que la non-intégration de cette question dans la circulaire est tout à fait involontaire. Le ministère se prépare activement sur le sujet et un haut fonctionnaire en charge de la question des emplois d'avenir est en cours de nomination.

M. Roland Breton ajoute que les interlocuteurs de la MGEN seront interrogés afin de savoir s'ils seront capables de couvrir les jours de carence des agents de droit privé.

M. Cédric Roms précise à M. Christopher Miles qu'un courrier lui a été adressé sur le sujet.

M. Christopher Miles confirme avoir reçu ce courrier et l'avoir transmis à Mme Claire Chérie.

Il remercie les participants et clôt la séance à 18 heures 53.

Le Président

La Secrétaire

Christopher Miles

Valérie Renault