

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

MINISTÉRIEL

DU 19 AVRIL 2017

M. Christopher Miles procède à la vérification du quorum :

Au titre de l'administration :

- M. Christopher Miles, Président de l'instance
- Mme Claire Chérie
- Mme Marie Bernot, secrétaire administrative de l'instance

Au titre du Cabinet de la ministre :

- Mme Karine Duquesnoy, conseillère sociale et chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes

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

- Mme Isabelle Gadrey
- Mme Virginie Rocher

Au titre des représentants du personnel :

CGT (4 sièges) :

- Mme Valérie Renault, secrétaire de l'instance
- Mme Roxane Sirven
- Mme Élisabeth Mayeur
- Mme Sophie Mereau

CFDT/Culture (1 siège) :

- M. Arnaud Gibon

SUD/Culture (1 siège) :

- M. Cédric Roms

SNAC/FSU (1 siège) :

- Mme Nelly Le Meur
- M. Frédéric Maguet

Participe à la séance de droit :

- Vincent Tiffoche, inspecteur santé et sécurité au travail
- Linda Constans-Lesne, médecin coordonnateur

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

- Mme Sylvaine Goriot
- Mme Bérengère Hubbard
- Mme Céline Daniel
- Mme Diane Bouchard
- M. Kévin Thiery
- Mme Yasmina Yahia Cherif

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

Au titre de la CFDT-Culture : M. Alexis Fritche

Au titre du SNAC-FSU : Mme Sylvie Serre

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

M. Christopher Miles constate la présence d'au moins la moitié des représentants des organisations syndicales. Il déclare la séance ouverte.

M. Christopher Miles salue la présence de Mme Karine Duquesnoy, conseillère sociale et chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès de Mme la ministre de la culture et de la communication.

M. Christopher Miles donne lecture de l'ordre du jour, qui est consacré à un point unique :

Point 1 : Projet de guide de la prévention de l'inaptitude professionnelle et du maintien dans l'emploi (pour avis).

Point n°1 : Projet de guide de la prévention de l'inaptitude professionnelle et du maintien dans l'emploi (pour avis).

M. Christopher Miles remercie les organisations syndicales qui ont travaillé à l'élaboration de ce document, qui a débuté en 2014. Une première version du texte a été soumise lors du CHSCTM du 30 juin 2015. Après s'être interrompus, les travaux ont repris en 2016, sous la coordination du BSST et de Mme Virginie Rocher. M. Christopher Miles remercie cette dernière.

Trois groupes de travail ont eu lieu le 9 décembre 2016, le 4 février 2017 et le 28 mars 2017. Collectifs, les travaux ont associé tous les bureaux du SRH, ainsi que l'ensemble des autorités d'emploi.

Le projet de guide s'articule autour d'un document socle, principal. Il comprend en outre des fiches pratiques thématiques qui pourront être aisément mises à jour au gré des évolutions de la réglementation ou de l'organisation du ministère.

Le document sera réévalué et revu périodiquement si nécessaire, en lien avec les organisations syndicales. Il s'adresse à un public large, à savoir les agents, les responsables RH de proximité, les chefs de service et les encadrants. Il comprend une annexe destinée à accéder plus facilement à son contenu.

M. Christopher Miles note que la multiplicité de ces publics a pu complexifier le travail rédactionnel. Il se félicite toutefois de la clarté du document. Son périmètre couvre l'administration centrale, les SCN, les DRAC et les établissements appliquant la réglementation publique du personnel. Dans certains cas, des logigrammes facilitent la compréhension des processus liés à la gestion de l'inaptitude.

M. Christopher Miles propose d'envoyer le document final à l'ensemble des responsables des entités citées précédemment. La lettre d'accompagnement qui sera jointe insistera sur l'importance de diffuser le guide et de l'appliquer au sein de toutes les autorités d'emploi.

M. Christopher Miles suggère de recueillir les dernières observations des organisations syndicales sur un texte dont il espère qu'il recueillera un large consensus.

M. Christopher Miles aborde un dernier point avant d'engager les débats. Afin d'enclencher un processus plus vertueux en matière de gestion, une procédure de reclassement des personnels déclarés inaptes a été définie. Il a été proposé que le secrétaire général constitue un stock de sept emplois « tampon » sur le titre 2 pour que ces agents retrouvent un poste sans peser immédiatement sur les effectifs de leur autorité d'emploi. Ces emplois seront intégrés au fur et à mesure de leurs entrées dans les effectifs « normaux ». Ils permettront l'accueil de nouveaux agents.

Au nom de la CGT, **Mme Valérie Renault** remercie à son tour Mme Duquesnoy pour sa présence, qui traduit selon elle la continuité de l'engagement des trois ministres qui se sont succédés au ministère de la culture et de la communication. Mme Valérie Renault remercie également le BSST qui a piloté les groupes de travail, et ce dans un contexte difficile. Alors que les négociations étaient sur le point d'aboutir en 2015, elles ont été interrompues. Mme Valérie Renault voit dans ce guide un document fondateur, ainsi qu'un marqueur de la ligne ministérielle. Elle se réjouit de son caractère opposable pour les agents et pour les services.

Mme Valérie Renault tient à perpétuer les groupes de travail et à conserver leur interdisciplinarité. Elle fait remarquer que le maintien dans l'emploi et la prévention de l'inaptitude comptaient parmi les points à traiter du programme pluriannuel de travail de la DGAFP.

Mme Valérie Renault remercie l'ensemble des participants à l'élaboration de ce document et, en particulier, la médecine de prévention et les inspecteurs santé et sécurité au travail. Elle salue enfin M. Christopher Miles, qui a été selon elle un excellent Président du CHSCT de l'administration centrale et du CHSCT ministériel. Elle reconnaît qu'il n'est pas simple de rassembler tous les amendements et de donner instruction à l'administration. Elle lui souhaite une bonne continuation.

M. Christopher Miles s'associe aux remerciements de Mme Renault concernant la médecine de prévention et les inspecteurs santé et sécurité au travail.

Mme Nelly Le Meur rejoint, pour la FSU, les propos de Mme Valérie Renault. Elle souligne en particulier l'important travail effectué par le BSST au cours des six derniers mois, alors que les discussions au sein des groupes de travail étaient parfois difficiles. Aujourd'hui, le guide est, selon, elle quasiment finalisé. Il doit néanmoins être complété par quelques nouveaux amendements sur lesquels se rejoignent les organisations syndicales.

Mme Nelly Le Meur espère elle aussi que les groupes de travail se poursuivront.

M. Christopher Miles partage ce souhait.

Au nom de la CFDT, **M. Arnaud Gibon** se réjouit de la tenue d'un CHSCT exceptionnel sur la prévention de l'inaptitude, qui est devenue un sujet de plus en plus prégnant en raison de l'évolution du travail et de la pyramide des âges des agents du ministère.

M. Arnaud Gibon veut que ce guide évite que des personnels se retrouvent sur le bord du chemin. Il a également apprécié l'interdisciplinarité des échanges proposés dans le cadre des groupes de travail.

Selon M. Arnaud Gibon, la publication de ce document prouve qu'il était nécessaire de créer le BSST. Il répète, comme à son habitude, que ses effectifs devraient être renforcés pour faire face à sa conséquente charge de travail.

M. Arnaud Gibon promeut une révision régulière du guide qui doit, à ses yeux, vivre dans le temps.

Mme Valérie Renault propose de joindre une table des matières pour la première partie du document afin de lui donner davantage de lisibilité. Elle a par ailleurs constaté que le texte n'évoquait que la réglementation générale en matière de prévention. Il ne fait pas mention de celle du ministère de la culture et de la communication sur ce sujet.

Mme Valérie Renault apporte un amendement à la dernière phrase du troisième paragraphe de l'introduction. Le texte vise jusqu'à présent « *l'optimisation des pratiques et actions dans le domaine du maintien dans l'emploi* ». Mme Valérie Renault préfère les termes suivants : « *la mise en œuvre renforcée des pratiques et actions dans le domaine du maintien dans l'emploi* ». Elle veut également préciser que le texte a fait l'objet d'un examen lors du CHSCT du 19 avril 2017 afin de le dater.

Mme Valérie Renault considère que les éléments de définition sur l'inaptitude pour raison de santé et sur le maintien dans l'emploi ont été particulièrement bien rédigés. Elle a noté quelques remarques de forme, en sus des remarques orthographiques adressées par ailleurs à l'administration. Il convient par exemple d'ajouter, à la page 4, le numéro de la partie dédiée à la démarche de prévention.

Selon Mme Valérie Renault, le reclassement des agents en situation d'inaptitude ne permet pas seulement de préserver leur état de santé et d'améliorer les conditions de travail. Il contribue également à leur bien-être. Elle propose d'ajouter ce terme aux propos relatifs à la prévention des risques professionnels.

Mme Valérie Renault complète l'analyse des facteurs de risques par d'autres déterminants, à savoir l'histoire de l'entreprise et son modèle économique, les types de changement et leurs modalités d'accompagnement.

M. Christopher Miles substitue au terme « d'entreprise » celui « d'institution » ou « d'organisation ». Le « modèle économique » évoqué par Mme Valérie Renault pourrait également être remplacé par « le mode de fonctionnement ».

Mme Valérie Renault tient à conserver l'expression de « modèle économique ».

M. Christopher Miles accepte cette proposition, même s'il fait remarquer que l'administration centrale ne possède pas de modèle économique.

A la page 9, **Mme Valérie Renault** veut ajouter que ce sont les représentants du CHSCT qui ont un rôle en matière de prévention. Elle a par ailleurs noté quelques pluriels manquants à la page 10.

Quand le rôle de suivi RH est évoqué, Mme Valérie Renault veut qu'il soit précisé qu'il sera effectué par le service des ressources humaines de l'administration centrale afin d'éviter toute confusion.

A la page 11, Mme Valérie Renault tient à mentionner l'implication de la médecine de prévention au moment de l'accueil de l'agent dont les acteurs sont listés dans le quatrième alinéa. Dans l'alinéa suivant, Mme Valérie Renault souhaite accoler le terme « hiérarchique » quand le « supérieur » de l'agent est cité.

Mme Valérie Renault aborde le volant d'ETP réservés « sur le titre 2 ». Elle préférerait que cette dernière précision ne soit pas formulée telle quelle et que le texte évoque des emplois « rémunérés par le ministère ». De la même façon, le terme « crédits de dépenses de personnel » n'est pas compréhensible par tous.

Mme Valérie Renault distingue les agents éligibles à des reclassements qui pourront être accueillis dans un établissement sans que cela n'impacte le plafond d'emploi de ce dernier et ceux qui seront intégrés dans les sept ETP qui seront réservés. Elle considère que ces postes doivent être utilisés pour débloquer certaines situations ou pour des agents dont le reclassement ne peut pas être imputé dans une autre autorité d'emploi que celle de leur établissement d'origine. De cette façon, si une institution, comme le Louvre ou l'Inrap, peut reclasser des agents, ces postes ne seront pas comptabilisés parmi les ETP qui auront été constitués. Ce constat vaut tant pour le titre 2 que pour le titre 3.

Aux yeux de Mme Valérie Renault, les postes tampons ne devront être utilisés que pour les agents dont l'affectation n'est pas possible. En l'état, le texte n'est pas suffisamment clair sur ce point.

M. Christopher Miles confirme que les propos de Mme Valérie Renault sont conformes à la philosophie du dispositif qui a été mis en place. Il propose la formulation suivante : « *En cas de saturation du plafond d'emploi de l'autorité d'emploi ou de l'établissement dans lequel l'agent pourrait être reclassé, il pourrait être fait appel à une réserve exceptionnelle d'emplois dégagée par les services des ressources humaines.* » Il ajoute que ces derniers compteront parmi les emplois « gérés directement » par cette entité. En d'autres termes, la réserve ne sera activée qu'en cas d'atteinte des plafonds d'emploi des structures considérées.

Mme Valérie Renault insiste sur la nécessité de trouver une formulation claire.

Mme Isabelle Gadrey a prévu d'organiser une réunion avec les autorités d'emploi afin d'arrêter une méthodologie. Celle-ci fera l'objet d'une notice.

Mme Valérie Renault suppose que le bilan intermédiaire qui sera dressé après dix-huit mois de fonctionnement ne sera pas pertinent. Elle préférerait qu'il soit établi lors du CHSCT ministériel de juin 2020. Elle estime qu'une évaluation approfondie pourra être planifiée à la fin de l'année 2019, soit après trois ans de mise en œuvre. Un point intermédiaire demeurera néanmoins nécessaire.

M. Christopher Miles acquiesce.

Mme Valérie Renault se réjouit de la création d'une commission interdisciplinaire examinant les situations individuelles et collectives des agents en toute collégialité mais elle préconise de lui laisser le temps de s'installer. Elle recommande à l'administration de disposer du recul nécessaire avant de se prononcer sur la réussite du dispositif.

Mme Nelly Le Meur signale qu'elle a transmis des remarques de forme la semaine précédant ce CHSCT. Sur le fond, elle adhère à la position de la FSU. Elle demande que la jurisprudence en cas d'absence ou de manquement dans le DUERP à la suite d'un accident grave soit évoquée. Ce rappel est destiné aux responsables d'établissement qui ne disposent pas de document unique.

Mme Nelly Le Meur accepte de dresser le bilan du dispositif après trois ans mais elle insiste sur la nécessité d'en dresser des bilans d'étape. Ces points pourraient ainsi permettre de mettre à jour les fiches.

M. Christopher Miles complète l'introduction par cette phrase : « *Ce texte a été examiné et approuvé par le CHSCT qui s'est tenu le 19 avril 2017. Il sera actualisé régulièrement en fonction des évolutions réglementaires et législatives.* »

Mme Valérie Renault conseille de présenter le document à ses utilisateurs pour en évaluer la pertinence à l'usage.

M. Arnaud Gibon se réfère au troisième paragraphe de l'introduction, qui précise que le guide a pour objectif de « *faire progresser qualitativement la démarche de prévention par le recours des chefs de service au conseil des acteurs identifiés* ». Selon lui, les avis des instances représentatives du personnel doivent être évoqués en complément des interlocuteurs institutionnels en matière de prévention. Il propose d'ajouter la formulation suivante à la fin de la phrase précédemment citée, après la parenthèse : « *suite aux observations des instances représentatives* ». Quels que soient les termes retenus, il veut que leurs avis éclairent la réflexion sur la prévention.

M. Arnaud Gibon s'interroge sur le traitement des reclassements par les établissements bénéficiant d'une autonomie de gestion. Il suppose que la formulation soumise par Mme Renault permet d'évoquer leur situation.

Mme Valérie Renault a compris que le recours aux sept ETP réservés était ouvert à toutes les structures, indépendamment des dispositifs statutaires. Ce levier peut ainsi être activé pour un agent sur le T3 sans aucune possibilité de reclassement au sein de son établissement. Mme Valérie Renault a conscience que les grosses institutions, comme le Louvre, la BNF, le CMN ou l'Inrap ont plus de facilité à reclasser leurs agents, même si les deux dernières doivent tenir compte de contraintes géographiques. Il est plus simple de trouver un poste dans des établissements qui emploient 2 000 agents sur un même site.

M. Christopher Miles avance la formulation suivante : « *Les établissements gérant des effectifs importants sur leurs crédits sont invités à constituer des dispositifs de réserves similaires* ». Il ajoute cette phrase dans le texte tout en remerciant les représentants du personnel pour leur suggestion.

M. Christopher Miles propose aux membres de l'instance d'examiner les fiches en l'absence de remarque supplémentaire sur la première partie du guide. Il débute par la première, intitulée « Les agents ».

Mme Valérie Renault répète que l'action du ministère de la culture et de la communication en matière de prévention doit être abordée dans un paragraphe.

M. Christopher Miles suggère de faire mention des circulaires ou des notes signées par le secrétaire général ou certaines autorités d'emploi.

Mme Valérie Renault a remarqué que l'administration citait la loi 84.16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 34 et 63. Elle veut que l'article 16 soit indiqué car il a trait à la santé du personnel, tout comme les articles 6, 6.5 et 23 du statut général de la fonction publique. Le Code du travail n'est donc pas le seul texte qui s'en préoccupe.

Mme Valérie Renault donne lecture de l'article 6 : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur*

origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation familiale, de leur état de santé ». Elle demande qu'il soit cité parce que des agents auraient été maltraités en raison de leur état de santé. L'article 6 quinquies revêt également une grande importance à ses yeux puisque la dignité de certains agents en situation d'inaptitude a été atteinte. Il précise « *qu'aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

L'article 23 pose pour sa part que « *des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail* ».

M. Christopher Miles accepte ces ajouts.

Mme Valérie Renault rappelle « *qu'en cas de changement d'affectation, le transfert d'un dossier médical vers un autre médecin de prévention doit faire l'objet d'un accord écrit de l'agent* ». Or les personnels ne sont pas souvent informés de leurs droits. Ils ne savent pas qu'ils doivent demander le transfert de leur dossier s'ils effectuent une mobilité. Mme Valérie Renault soumet au CHSCT une rédaction qui est selon elle davantage conforme à la réglementation : « *En cas de changement d'affectation de l'agent, le transfert d'un dossier médical vers un autre médecin de prévention se fait à l'initiative ou à la demande de l'agent ou sur proposition du médecin de prévention après l'accord écrit de l'agent* ».

Mme Linda Constans-Lesne précise qu'en cas d'absence de dossier, le service médical demande à l'agent de remplir une demande de transfert. Il transmet ensuite ce formulaire au service ad hoc.

M. Christopher Miles considère que cette procédure est bien identique à celle qui est décrite par Mme Valérie Renault.

Mme Valérie Renault veut surtout que les agents soient informés de leurs droits.

M. Christopher Miles intègre la phrase énoncée par Mme Valérie Renault.

Mme Linda Constans-Lesne propose de rappeler à l'ensemble des services de santé de demander le transfert des dossiers quand ils reçoivent des agents pour lesquels ils n'en disposent pas. Elle communiquera le cas échéant un modèle de fiche pour recueillir le consentement des personnels.

Mme Valérie Renault évoque le droit, pour un agent, de consulter son dossier administratif. Dans le paragraphe ayant trait à cette disposition, elle souhaite supprimer le mot « syndical » dans les termes « *représentant du personnel ou syndical* ». Elle ne juge pas utile de mentionner le délai de deux mois pour saisir la commission d'accès aux documents administratifs en cas d'absence de réponse de l'Administration. En effet, le ministère de la culture et de la communication répond rapidement à ce type de demande.

M. Christopher Miles craint que les établissements soient plus lents ou plus réticents que l'Administration. Il souhaite préciser « *qu'en cas de refus de l'administration d'autoriser la consultation d'un dossier administratif* », un agent peut avoir recours à l'autorité précitée. M. Christopher Miles explique que le terme « d'Administration » serait considéré comme un terme générique renvoyant aux établissements, aux SCN...

Mme Valérie Renault comprend que le « *traitement* » évoqué dans la partie consacrée aux droits au reclassement recouvre l'intégralité de ce dernier.

M. Christopher Miles le confirme. Il propose d'écrire « *plein traitement* » au lieu de « *traitement* ».

M. Arnaud Gibon suggère de préciser le mot « acteur », car il peut désigner selon lui deux types d'interlocuteurs : les acteurs institutionnels et ceux de la médecine de prévention. Il veut par ailleurs ajouter un renvoi vers la fiche concernée dans la partie dédiée aux comités médicaux et aux commissions de réforme.

M. Christopher Miles invite les organisations syndicales à examiner la fiche consacrée au rôle des chefs de service.

Mme Valérie Renault espère que la préconisation formulée par M. Pascal Dal Pont sera enfin mise en œuvre, soit la publication d'un arrêté de désignation des chefs de service pour chaque nomination. Revenant au texte, elle répète que la CGT tenait à ce que le chef de service ait pour rôle non seulement d'identifier mais également d'évaluer les risques professionnels.

M. Christopher Miles remercie Mme Valérie Renault.

M. Arnaud Gibon recommande de mentionner l'existence d'une convention type au niveau du ministère qui précise les engagements de la médecine de prévention.

M. Christopher Miles s'engage à trouver une formulation. Elle reprendra le sens de la phrase suivante : « *Il est rappelé au chef de service qu'un conventionnement type leur est proposé dans le cadre de leurs relations avec la médecine du travail* ».

Mme Valérie Renault revient sur la fiche décrivant les missions des agents de prévention. Elle veut que la lettre de cadrage de ces acteurs soit communiquée au CHSCT, mais également aux agents. Le texte serait revu comme suit : « *Une lettre de cadrage de ces acteurs doit leur être communiquée et faire l'objet d'une information au CHSCT concerné, ainsi qu'au personnel* ». La fonction de ces agents de prévention serait ainsi rendue plus visible.

M. Christopher Miles note que la lettre devra faire l'objet « *d'une diffusion auprès des personnels* », et ce par via tous les modes de communication adaptés.

Mme Valérie Renault rappelle que la CGT souhaitait qu'au moins une fois par an le Président du CHSCT présente, « *pour avis* », un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé des personnels. Cette proposition a été formulée dans le cadre des groupes de travail.

M. Christopher Miles en prend acte.

Mme Roxane Sirven demande que le lien vers la circulaire mentionnée dans la première page de cette fiche soit cliquable.

M. Christopher Miles se souvient de cette remarque.

Mme Nelly Le Meur aborde la fiche acteur n°2, qui est consacrée aux comités médicaux. Elle a le sentiment que les avis rendus ne concernent que les agents contractuels alors qu'ils sont également exprimés pour des fonctionnaires. Un complément pourrait éviter toute confusion.

M. Christopher Miles propose d'écrire que « *les avis rendus pour ces deux catégories d'agents ne lient pas l'autorité* » car la fiche cite plus haut les agents contractuels et les agents fonctionnaires.

Mme Valérie Renault s'interroge sur la nature des « *comités médicaux ministériels* ». Elle suppose qu'ils correspondent aux comités médicaux centraux.

M. Christopher Miles le confirme.

Mme Valérie Renault préconise de rajouter un sous-titre sur le fonctionnement des comités médicaux. Elle a par ailleurs remarqué que la description de celui-ci était déséquilibrée selon les structures considérées.

M. Christopher Miles intègre cet ajout.

Mme Valérie Renault s'interroge sur le traitement des dossiers. Selon lui, il ne concerne pas uniquement les fonctionnaires, alors que seule cette catégorie de personnels est évoquée.

M. Christopher Miles indique que les comités médicaux sont effectivement compétents pour les deux catégories d'agents. Il remplacera tous les termes renvoyant aux personnels concernés par celui « *d'agent* » ou il précisera, si cela s'impose, la catégorie visée.

M. Arnaud Gibon complète la partie sur la constitution des commissions de réforme départementales. Dans la version du guide soumise au CHSCT, ces dernières « *sont composées des médecins siégeant en comité médical, de représentants de l'administration et de deux représentants du personnel* ». M. Arnaud Gibon veut préciser que ceux-ci sont « *issus de la CAP dont relève le fonctionnaire* » car à ce jour, les commissions départementales ne bénéficient pas de la présence de représentants du personnel de la CAP concernée. Il supprime la mention qui précise que ces participants « *sont habilités à siéger aux commissions de réforme départementales* » car elle est redondante.

Mme Sylvaine Goriot approuve cette formulation. Elle signale que la question de la présence des représentants du personnel lors des commissions et des comités a été soulevée auprès de la DGAFP et du service des retraites de l'Etat. Elle promeut la désignation de représentants pour les corps qui n'existent plus ou pour ceux qui ne sont pas représentés en province.

Mme Valérie Renault énonce quelques modifications de forme. Elle s'arrête sur le terme d'ayant-cause, qui lui semble moins compréhensible que celui d'ayant-droit.

M. Christopher Miles accepte d'ajouter une note de bas de page pour définir ces deux termes.

Mme Isabelle Gadrey explique que la commission se prononce en cas de départ pour soigner un conjoint ou un enfant déclaré(s) invalide(s) par une autre autorité. En tant que fonctionnaire du ministère de la culture et de la communication, une personne assumant cette charge peut prétendre, en effet, à une pension pour quitter son emploi de manière anticipée. La commission rend un avis sur le droit au départ anticipé.

M. Christopher Miles comprend que c'est le dossier d'invalidité du conjoint qui permettra d'autoriser ou non le fonctionnaire à partir de façon anticipée.

Mme Isabelle Gadrey abonde dans ce sens. Elle ajoute que de nombreuses conditions doivent être réunies pour valider un départ. Les sommes perçues seront déterminées par le service des retraites de l'Etat.

Mme Nelly Le Meur se souvient que les personnels du ministère peuvent donner leurs congés à leurs collègues.

M. Christopher Miles précise que la commission de réforme ne se prononce pas sur les dons de congés. Néanmoins, il pourrait être intéressant qu'un agent concerné soit au courant de cette disposition.

Mme Isabelle Gadrey précise que cette dernière concerne les agents devant s'occuper d'un enfant malade uniquement. Dans ce cas, aucun dossier d'inaptitude n'est présenté. Un simple avis est rendu.

M. Christopher Miles en déduit que ce rappel ne peut pas figurer dans le guide.

Mme Valérie Renault revient sur le rôle des représentants du personnel dans la commission. Ils doivent selon elle « *s'assurer que toutes les hypothèses ont été prises en compte (aménagement de poste et possibilité d'un reclassement) avant d'envisager l'éventualité de l'inaptitude à tout poste de travail* ».

Mme Valérie Renault rappelle qu'elle avait demandé la liste des documents communicables aux représentants du personnel assistant à la commission de réforme. Elle pourrait être reprise dans un paragraphe.

M. Christopher Miles propose de lister les documents auxquels ils ont accès pour préparer la commission après la description de leur rôle.

Mme Sylvaine Goriot demande aux membres du CHSCT si les dispositions relatives à la retraite pour invalidité sont claires. Elle précise que le service RH connaît désormais le décret fixant le rôle de l'employeur au regard de l'invalidité. Il a également eu connaissance des pièces justificatives à transmettre au service des retraites de l'Etat, aux différentes commissions et aux différents comités. Mais certaines règles doivent être expliquées dans le cadre de la gestion RH de proximité. La mention « *ne résultant pas du service (si pension inférieure à 50 %)* » doit notamment être clarifiée. Elle signifie que la commission de réforme ne peut pas se prononcer sur toutes les pensions d'invalidité. Il existe un quota qui s'apprécie au regard de la notion de service. L'agent doit avoir acquis suffisamment de trimestres pour comptabiliser un demi-traitement, en l'espèce plus de 118 trimestres de

durée d'assurance dans la fonction publique. Les agents qui n'ont acquis que 50 ou 60 trimestres sont classés en invalidité mais leur cas ne peut pas être soumis à la commission de réforme.

M. Christopher Miles remercie Mme Sylvaine Goriot d'avoir éclairé le CHSCT.

Mme Valérie Renault veut préciser l'une des phrases de la première page de la fiche sur la commission administrative paritaire car elle ne la comprend pas : « *La CAP est informée lorsqu'une demande de décharge de service se révèle incompatible avec la bonne marche du service* ». Mme Valérie Renault ne saisit pas non plus l'intérêt des paragraphes qui suivent l'énumération des différents corps. Elle propose de supprimer le texte qui débute par « *Chaque commission paritaire est placée auprès du directeur général...* » et qui se termine par « *pour lesquels les pouvoirs de gestion sont retenus par le ministre* ».

Dans le dernier paragraphe de la fiche, qui concerne la prévention de l'inaptitude, Mme Valérie Renault souhaite que le verbe soit conjugué au présent et plus au futur. La phrase deviendrait donc : la CAP « *se prononce sur l'accueil en détachement dans le cadre d'une procédure de reclassement* ».

Mme Nelly Le Meur se réfère pour sa part à la composition de la CAP. Elle désire préciser que les représentants du personnel sont « élus ». En effet, pour la CAP, ils ne sont pas nommés.

M. Christopher Miles en prend note.

M. Arnaud Gibon veut supprimer l'énumération accompagnant la phrase « *Il existe une CAP pour chaque corps de fonctionnaires* ». A titre personnel, il ne se retrouve pas dans les trois corps qui sont cités (la filière administrative, la filière scientifique et de l'enseignement, la filière technique et des métiers d'art) car il travaille pour la filière bibliothèque, qui est gérée par l'Education nationale. Il aimerait préciser dans le guide qu'il existe des CAP pour chaque corps de fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication et que certaines catégories d'agents dépendent de CAP issues d'autres ministères.

M. Christopher Miles observe qu'une phrase évoque cette situation : « *Lorsqu'un corps de fonctionnaires dépend de plusieurs ministres, cette indication est donnée par un arrêté conjoint des ministres intéressés* ». Il accepte de supprimer le paragraphe qui figure après cette précision mais il tient à l'ajout de la phrase suivante : « *Chaque fonctionnaire peut s'adresser à son autorité d'emploi pour savoir à quelle commission administrative paritaire il est rattaché* ».

Suite à la réaction de plusieurs membres du CHSCT, la formulation est revue comme suit : « *Chaque fonctionnaire peut s'adresser à son responsable des ressources humaines de proximité qui lui indiquera à quelle commission administrative paritaire il est rattaché* ».

M. Christopher Miles reconnaît que la phrase sur les demandes de décharge de service n'a pas de lien avec le contenu précédent. Il préconise de l'enlever, mais également de simplifier la fiche qui devrait lui se concentrer sur le point n°3, à savoir la prévention de l'inaptitude.

Mme Valérie Renault signale, dans la fiche suivante, ayant trait à la commission consultative paritaire, que l'intitulé d'un des établissements cités doit être modifié. La Cité nationale de l'histoire de l'immigration est devenue l'établissement public du Palais de la Porte Dorée. Le Centre Pompidou doit également être rebaptisé Centre national d'art et de culture *Georges Pompidou*.

Mme Valérie Renault veut supprimer le dernier paragraphe de la partie consacrée à la prévention de l'inaptitude. Il fait état de la protection particulière dont bénéficient les représentants syndicaux.

M. Christopher Miles rétorque que des représentants du personnel ont demandé l'ajout de cette précision. Pour autant, il ne comprend pas le lien entre la procédure de licenciement de représentants syndicaux et la prévention de l'inaptitude.

M. Christopher Miles demande aux organisations syndicales si elles acceptent de supprimer le paragraphe sur le licenciement des représentants syndicaux.

Les organisations syndicales approuvent cette suppression.

M. Christopher Miles aborde la première fiche « procédure », consacrée à la surveillance médicale des agents.

Mme Valérie Renault reformule le cinquième point comme suit : « *Les visites médicales préalables à la reprise de l'agent après éloignement prolongé du service pour raisons médicales* ». Après le premier paragraphe, elle soumet l'ajout suivant : « *Ce type de visite est un levier essentiel à la bonne qualité des conditions de reprise de l'agent à son poste de travail* ». Cette précision lui semble en effet importante car elle correspond à une réalité vécue au sein du ministère de la culture et de la communication.

M. Christopher Miles corrige la phrase comme suit : « *Ce type de visite est recommandé : c'est un levier essentiel à la bonne qualité des conditions de reprise de l'agent à son poste de travail* ».

Mme Valérie Renault ne s'oppose pas à cet amendement. Elle félicite l'administration pour le tableau figurant à la fiche suivante, qui détaille les types de congés pour raison de santé.

M. Christopher Miles salue à son tour la clarté de cette partie car cet exercice de synthèse se révèle particulièrement difficile.

Mme Valérie Renault demande des précisions sur la situation du fonctionnaire inapte physiquement à l'expiration de ses droits à congé maladie. L'ordonnance autorise ce dernier à bénéficier d'un congé pour préparer son reclassement d'une durée d'un an maximum. Cela permet d'éviter de sanctionner une période au cours de laquelle ce « *reclassement immédiat est impossible* ». Mme Valérie Renault ne comprend pas pourquoi l'administration place cet agent en disponibilité d'office malgré l'existence de l'ordonnance précitée. De surcroît, le texte n'est pas clair.

Mme Virginie Rocher souligne le caractère transitoire de ces situations. Elle admet que l'ordonnance du 19 janvier 2017 a apporté une disposition supplémentaire et que le texte fait référence aux règles antérieures. Mais à ce jour, Mme Virginie Rocher ne dispose pas des textes décrivant les modalités de déploiement de la période de préparation puisqu'aucun décret n'est paru. Elle fait face à un vide juridique. Mme Virginie Rocher promet que la fiche sera modifiée quand ces dispositions seront connues.

Mme Valérie Renault sollicitera une expertise auprès de l'UFSE. L'ordonnance prévoit le versement d'un plein traitement lors de la période de préparation au reclassement. Or, dans le guide, l'allocation d'invalidité temporaire ne couvre pas l'intégralité de cette somme.

Mme Roxane Sirven entend rappeler que les dispositions du guide demeurent transitoires. Cette mention aurait notamment pour but de servir de pense-bête pour que ce point ne soit pas oublié si le décret venait à paraître.

M. Christopher Miles propose la formulation suivante : « *Ces dispositions sont amenées à évoluer dès la parution du décret portant sur l'application de l'ordonnance du 19 janvier 2017 relative au congé préparatoire à un reclassement* ».

Mme Sylvaine Goriot signale que dans ce cas de figure, un agent ne bénéficie que d'un demi-traitement. De plus, il n'acquiert pas de droit à retraite puisqu'il ne cotise pas. Dans ce contexte, la mise en application de l'ordonnance changera véritablement la donne pour les personnels.

M. Christopher Miles passe à la fiche dédiée à l'aménagement de poste.

Mme Valérie Renault se satisfait à nouveau de la qualité des contenus proposés. Dans la partie consacrée à la préconisation de la médecine de prévention, elle recommande de supprimer la phrase suivante : « *Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des heures soit effectuée à domicile avec l'avis du médecin de prévention* ». Elle ne lui paraît pas utile compte tenu de la parution d'un texte encadrant le télétravail. De surcroît, la situation décrite ressemble à du télétravail sur prescription médicale. Elle ne correspond pas à l'objet du guide.

Mme Roxane Sirven explique que la phrase citée par Mme Valérie Renault reprend les éléments d'une jurisprudence. En l'état, cette dernière n'apporte rien au document puisque les dispositions relatives au télétravail s'avèrent beaucoup plus avantageuses.

M. Christopher Miles reformule ce passage de cette façon : « *Des aménagements de poste incluant du télétravail sont également possibles* ».

Mme Valérie Renault préférerait rajouter une sous-partie sur le télétravail sur prescription médicale, dont le premier paragraphe débiterait comme suit : « *Suite à un congé pour raison de santé (CLM, CLD, congé grave maladie)...* ».

M. Christopher Miles compléterait ce texte par une mention de la circulaire sur le télétravail.

Mme Valérie Renault objecte que ce texte ne vise pas le télétravail sur prescription médicale.

M. Christopher Miles interroge Mme le médecin coordinateur.

Mme Linda Constans-Lesne précise que le médecin peut prescrire du télétravail même si l'agent n'a pas pris un congé maladie antérieurement. En l'état, le texte le prive de cette possibilité.

M. Christopher Miles conseille d'inclure la possibilité de prescrire du télétravail dans les aménagements de poste pouvant être proposés.

Mme Virginie Rocher fait remarquer que le texte cite les dispositions du décret encadrant les congés pour raison de santé.

M. Christopher Miles a compris qu'il est possible de prescrire du télétravail pour une partie des heures travaillées dans le cadre d'un reclassement et pas seulement dans celui d'un congé pour raison de santé.

Mme Virginie Rocher signale que ces règles sont bien stipulées dans le guide de la DGAFP portant sur le télétravail..

M. Christopher Miles répète sa proposition tout en l'assortissant d'une référence sur le texte commun encadrant le télétravail.

Mme Roxane Sirven regrette que cette formulation empêche de prescrire du télétravail pour l'intégralité des heures travaillées (jusqu'à cinq jours par semaine). Le délai de six mois renouvelable n'est pas non plus indiqué.

M. Christopher Miles considère que le renvoi vers le guide juridique permet d'accéder à l'ensemble de ces dispositions.

Mme Roxane Sirven entend en reprendre la rédaction.

M. Christopher Miles présente une nouvelle version : « *Si les attributions de l'agent le permettent, il est possible qu'une partie des heures soit effectuée en télétravail avec l'avis du médecin de prévention* ».

Mme Nelly Le Meur remarque que cette formulation est contraire à la possibilité de travailler cinq jours par semaine en télétravail.

Mme Virginie Rocher explique que dans ce cas, l'agent doit avoir été arrêté au préalable. Elle précise que les contenus du guide juridique ont été repris dans cette partie.

Mme Nelly Le Meur recommande la plus grande vigilance quant à cette formulation car l'ordonnance pose une limite de trois jours de télétravail par semaine.

M. Christopher Miles rappelle que le télétravail peut compter parmi les aménagements de poste prescrits si le travail de l'agent le permet. Ainsi, il ne sera pas possible de proposer du télétravail à un gardien de musée. Dans ce cas, il doit résulter de l'avis du médecin et il est encadré par la circulaire ad hoc. Il n'est pas possible non plus d'effectuer plus de trois jours de télétravail par semaine. Cette limite n'est pas valable pour les aménagements de poste proposés pour raison de santé. L'agent peut être autorisé à télétravailler cinq jours par semaine.

Mme Roxane Sirven donne lecture des règles du guide juridique concernant « *le cas particulier du télétravail pour raison de santé* » : « *Le médecin de prévention ou le médecin du travail amené à recevoir l'agent à son retour de congé peut proposer un aménagement du poste de travail sous la forme d'un recours au télétravail avec l'accord de l'agent. L'exercice des fonctions en télétravail peut également être envisagé au cas par cas, à la demande de l'agent et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, pour les agents atteints d'une maladie chronique ou évolutive justifiant des soins périodiques mais ne mettant pas l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ces modalités d'organisation des conditions de travail doivent être vues comme une possibilité de concilier les soins rendus nécessaires par la maladie avec une poursuite de l'activité professionnelle afin de prévenir le risque de désinsertion professionnelle qu'engendrait le placement en congé pour raison de santé. Le nombre de jours télétravaillés peut être fixé jusqu'à cinq jours par semaine, mais pour six mois maximum. Cette dérogation est renouvelable une fois après l'avis du médecin de prévention ou le médecin du travail. Dans le cas où l'agent télétravaille à temps complet, il est recommandé qu'il conserve un contact hebdomadaire avec son collectif de travail* ».

Selon **M. Christopher Miles**, cette citation confirme le caractère dérogatoire des dispositions visant le télétravail prescrit pour raison de santé, qui peut aller jusqu'à cinq jours par semaine. Cette durée se limite en revanche à trois jours dans le cadre d'un télétravail « classique » et d'un aménagement de poste. Le texte sera repris pour bien distinguer ces deux formes de télétravail. Il renverra aux sources juridiques et réglementaires adaptées.

Mme Valérie Renault veut que la phrase débutant par « *Si le correspondant handicap de proximité n'est pas associé* » soit réécrite de façon plus positive.

Selon **M. Christopher Miles**, le texte pourrait préciser que le correspondant handicap « *est informé* » de l'échéance de la prise de poste par le RH de proximité.

Mme Valérie Renault valide cette formulation.

Concernant la fiche relative à la reconnaissance de l'inaptitude, Mme Valérie Renault a cru comprendre que celle de longue durée n'avait pas besoin, pour les fonctionnaires, d'être sanctionnée par un certificat médical.

Mme Virginie Rocher explique que la demande de CLD est étayée d'un certificat médical émanant du médecin qui suit l'agent. La commission médicale se prononce ensuite sur la base d'un avis d'expert.

M. Christopher Miles ne comprend pas pour quelle raison un fonctionnaire ne devrait pas produire d'avis médical.

Mme Valérie Renault désire rajouter une mention après la phrase évoquant la radiation des cadres d'agents déclarés définitivement inaptes : « *L'administration informe la CAP compétente de la radiation des cadres d'un agent* ».

M. Christopher Miles intègre cet ajout.

Mme Nelly Le Meur n'a pas compris une des phrases de la fiche suivante (« Le temps partiel thérapeutique »). Elle ne sait pas qui se charge de se prononcer, avec la commission de réforme, « *sur l'opportunité de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique* ».

Mme Virginie Rocher suppose que le « il » renvoie au médecin agréé.

Mme Linda Constans-Lesne annonce qu'avec la nouvelle réglementation, c'est effectivement le médecin agréé qui se prononce. Ce n'est qu'en cas de désaccord que le comité médical est saisi.

M. Christopher Miles supprime la phrase pointée par Mme Nelly Le Meur. Il la remercie pour sa relecture attentive.

Mme Valérie Renault n'a pas saisi les explications relatives au « *cas particulier des agents non affectés* » et notamment la première phrase : « *Le bénéfice du temps partiel thérapeutique ne peut être concomitant avec la déclaration d'aptitude* ».

M. Christopher Miles suppose que ces agents ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel thérapeutique puisqu'ils n'ont pas d'affectation.

Mme Valérie Renault a également constaté que l'administration leur délivrait des autorisations spéciales d'absence puisque leur employeur ne leur trouvait pas de poste compatible avec un temps partiel thérapeutique. Elle en déduit que les agents conservent le bénéfice de ce dernier même s'ils ne sont pas affectés.

Mme Linda Constans-Lesne rappelle que le temps partiel thérapeutique est proposé pour une durée limitée. Elle se demande si cette disposition ne vise pas à le faire courir à partir de l'affectation des agents et pas de la déclaration de l'aptitude. Si les deux événements sont, par exemple, espacés de trois mois, la personne peut perdre le bénéfice d'une durée équivalente de temps partiel thérapeutique. Ce n'est pas le cas s'il est effectif à compter de l'affectation de l'agent et non à partir de sa déclaration d'aptitude.

Mme Valérie Renault propose de faire débiter le temps partiel thérapeutique à partir de la déclaration d'aptitude.

Mme Linda Constans-Lesne fait remarquer que les agents déclarés aptes à la reprise peuvent ne pas être affectés immédiatement. Ils risquent alors de perdre des droits à temps partiel thérapeutique.

Mme Valérie Renault en conclut que le texte n'est pas clair.

M. Christopher Miles suggère de supprimer la phrase citée par Mme Valérie Renault mais de garder les précisions qui suivent : « *Le temps partiel thérapeutique ne peut être octroyé qu'à l'agent qui est affecté car les objectifs du temps partiel thérapeutique ne peuvent être atteints que dans une situation de travail effectif* ».

M. Frédéric Maguet s'enquiert de la durée maximale de temps partiel thérapeutique pour les agents, au-delà du cas particulier des personnels non affectés.

M. Christopher Miles propose que le texte soit modifié pour bien repérer les dispositions génériques selon lesquelles les agents non affectés, qu'ils soient titulaires ou contractuels, ne peuvent avoir accès au temps partiel thérapeutique. De plus, le TPT ne débute qu'au premier jour de l'affectation. Il est contingenté sur la durée d'une carrière, un agent contractuel ou titulaire pouvant se voir octroyer une durée maximale d'un an de temps partiel thérapeutique par pathologie

Le reste du texte demeure inchangé concernant les agents non titulaires et les fonctionnaires.

Mme Valérie Renault s'interroge sur le deuxième paragraphe de la page 4/5 la fiche suivante, qui a trait au reclassement pour raison de santé : « *Il convient de noter que, dès lors que l'intéressé remplit les conditions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration peut maintenir le CDI de l'agent dès lors que celui-ci est reclassé sur un emploi correspondant à un besoin permanent (articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984) de même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé et justifiant d'une durée de services publics de six ans d'ancienneté* ». Elle veut citer, aux côtés des articles 4 et 6, le 3-2. Elle se demande également si les dispositions suivantes (« *Par ailleurs, ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou CDD* ») ont été adoptées pour protéger les agents ou pour continuer de répondre à des besoins permanents en embauchant des CDD.

Mme Valérie Renault préconise enfin de revoir la mise en page de cette longue fiche afin de mettre en valeur les différents paragraphes.

M. Christopher Miles confirme que la présentation sera allégée. Il invite les membres du CHSCT à examiner la fiche relative au recrutement des agents reconnus travailleurs handicapés, dont le contenu se révèle quelque peu spécifique dans le cadre d'un guide relatif à la prévention de l'inaptitude.

Mme Valérie Renault annonce que son organisation syndicale adressera un courrier à M. Christopher Miles au sujet de la constitution des jurys de titularisation. En effet, Mme Valérie Renault a remarqué que ce processus était émaillé de quelques dysfonctionnements.

Par ailleurs, elle désire que la commission administrative paritaire puisse rendre un avis préconisant si nécessaire un changement d'affectation. En l'état, elle peut prononcer un avis favorable ou défavorable sur une titularisation, un avis de renouvellement de contrat (pour la même durée) pour une nouvelle évaluation pour l'accès au même corps ou à un corps de niveau hiérarchique inférieur. Mme Valérie Renault a remarqué que des changements d'affectation ont permis à des agents de valider leur titularisation.

Selon **M. Christopher Miles**, l'avis de renouvellement de contrat pourrait « *s'accompagner éventuellement d'une suggestion de changement d'affectation* ».

M. Alexis Fritche se pose des questions sur la répartition des effectifs de la page 1/4. Il regrette que les recrutements de travailleurs en situation de handicap soient évalués au niveau des autorités d'emploi. Il demande si une politique incitative est déployée auprès des établissements publics et des services à compétence nationale.

M. Christopher Miles estime que cette question dépasse le cadre du guide.

Mme Isabelle Gadrey confirme que les affectations sont fixées avec les autorités d'emploi. Chacune d'entre elle peut suivre ce sujet en fonction de ses effectifs. Par exemple, Mme Isabelle Gadrey collabore avec le DPM. Une réunion conjointe est organisée au moins une fois par an.

En accord avec M. Alexis Fritche, **M. Christopher Miles** inclut la phrase suivante : « *Un travail s'établit ensuite entre les autorités d'emploi et les services et opérateurs pour examiner les possibilités d'intégration des travailleurs handicapés* ».

M. Christopher Miles recueille les éventuelles remarques des membres du CHSCT sur la fiche FO1, qui concerne la commission pluridisciplinaire, à l'avis du CHSCT.

Mme Valérie Renault se réjouit que la rencontre entre les services soit formalisée sous la forme d'une commission pluridisciplinaire. Elle tient cependant à ce que l'apport de cette structure en termes de mode de fonctionnement soit indiqué et que ses origines soient précisées.

Mme Isabelle Gadrey répond qu'il lui semblait normal de travailler en toute transparence et en s'appuyant sur les différentes disciplines. Elle accorde également de l'importance à la communication d'éléments précis et objectifs.

Mme Virginie Rocher signale que dans le cadre de son travail de coordination, le BSST a largement échangé avec les autres bureaux du service des ressources humaines. Il lui a paru nécessaire de travailler de façon collective et interdisciplinaire. En parallèle, il a pris connaissance des pratiques de plusieurs établissements du ministère de la culture, d'autres ministères ou issues de la fonction publique territoriale. Certaines de ces institutions mettent en place une commission pluridisciplinaire.

M. Christopher Miles demande si la commission proposée est inspirée d'un modèle particulier.

Mme Virginie Rocher le confirme. Le guide propose en réalité de mettre en œuvre une bonne pratique en constituant une commission pluridisciplinaire. Chaque établissement ou chaque service peut l'adapter en fonction de ses besoins et des situations à aborder.

M. Christopher Miles préconise de distinguer cette recommandation générique de la commission pluridisciplinaire découlant des groupes de travail qui a déjà été mise en place au niveau de l'administration centrale et qui a vocation à continuer à se réunir. Il suggère de reprendre la rédaction de la fiche et propose les

premiers éléments de contenus suivants : « *Les différentes autorités en charge de gérer les agents en situation d'inaptitude ou amenés à être reclassés peuvent s'appuyer sur le travail d'une commission pluridisciplinaire* ». Concernant la commission pluridisciplinaire de l'administration centrale, il conviendra en particulier de préciser sa composition, ainsi que la périodicité de ses réunions.

Mme Virginie Rocher répète que cette fiche visait surtout à mettre en avant une bonne pratique. C'est pour cette raison que la rédaction ne s'orientait pas vers telle ou telle option. Mme Virginie Rocher considère qu'il n'est pas nécessaire de décrire le mode de fonctionnement de la commission pluridisciplinaire de l'administration centrale, d'autant que cette dernière n'existe pas à ce stade. Seul un constat autour de la nécessité de la créer est apparu.

M. Christopher Miles abonde dans ce sens mais selon lui, la composition de la commission pluridisciplinaire est trop précise si la fiche émet une recommandation générique. Il revoit la rédaction comme suit : « *La commission peut être composée des différentes composantes des équipes RH qui assurent le suivi des agents, de l'équipe en charge de l'action sociale, de celle en charge de la santé et de la sécurité au travail, de la médecine de prévention et de l'inspecteur santé et sécurité compétent* ». Il supprime la mention des autorités d'emploi.

M. Christopher Miles entend reprendre la composition de la fiche pour la commission de l'administration centrale mais il ne veut pas qu'elle figure dans le guide. Ce dernier conseillera aux équipes RH de constituer des équipes pluridisciplinaires réunissant différentes composantes. En complément, si les représentants du personnel souhaitent mentionner l'existence de la commission de l'administration centrale, cette structure pourrait être citée.

Mme Valérie Renault insiste sur l'intérêt d'inciter toutes les institutions à se doter d'une commission pluridisciplinaire. La recommandation ne doit pas seulement s'adresser à l'administration centrale et aux importantes entités.

M. Christopher Miles rectifie le texte de la façon suivante : « *La commission peut être composée des différentes composantes des équipes RH ou qui ont à connaître des situations d'inaptitude ou de reclassement professionnel. Pour le ministère, cette commission a vocation à réunir les bureaux de gestion, le département du recrutement, de la mobilité et de la formation, le bureau de l'action sociale, le bureau de la santé et de la sécurité au travail, les médecins de prévention, les ISST et les représentants des autorités d'emploi* ».

M. Arnaud Gibon demande que les représentants des autorités d'emploi soient issus d'établissements employant sur du titre 2.

M. Christopher Miles redoute que cette structure devienne ingouvernable.

M. Alexis Fritche a constaté, avec les autres préfigurateurs, que la commission pouvait perdre le lien avec le terrain si elle n'avait pas de lien avec les établissements publics, les services à compétence nationale et les services déconcentrés. Pour cette raison, la CFDT a demandé la présence de représentants locaux au niveau ministériel tout en saluant l'existence d'une commission pluridisciplinaire.

M. Christopher Miles invite le CHSCT à reporter ce point une fois que l'ensemble des intervenants se sera mis d'accord.

Mme Virginie Rocher indique que l'administration a toujours accepté la présence d'un représentant d'établissement dans les instances ministérielles.

M. Alexis Fritche a observé que le retour à l'emploi était facilité quand des représentants des établissements étaient présents car ils apportent l'assurance que le poste proposé répond à des besoins concrets.

Mme Virginie Rocher rappelle les objectifs assignés à la commission. Elle n'a pas pour but d'affecter les agents, mais de faciliter certaines situations grâce à la conjugaison de compétences variées et complémentaires. Les pistes ainsi dégagées ne seront pas déconnectées des établissements concernés.

M. Christopher Miles conseille de supprimer le terme « commission » car il revêt une portée juridique et politique importante. Toute commission nouvellement créée doit par exemple être déclarée selon une procédure

très précise et les modalités de représentation des organisations syndicales doivent être définies. Ce mot pourrait être remplacé par celui de « groupe de suivi pluridisciplinaire ».

Mme Roxane Sirven plaide pour la rédaction de bilans réguliers de ce groupe de suivi car les pistes de réflexion qu'il dégagera permettront d'alimenter les travaux des CHSCT et, en particulier, ceux du CHSCT ministériel.

M. Christopher Miles exprime son accord.

Mme Nelly Le Meur signale que cette fiche n'a pas été étudiée au sein des groupes de travail même si tous ont insisté sur la nécessité de mener une réflexion pluridisciplinaire. Elle conseille de faire de ce document un document générique car il sera difficile d'appliquer cette bonne pratique dans les petits établissements.

Mme Valérie Renault salue la volonté de l'administration de promouvoir la pluridisciplinarité, de construire et faire partager les décisions de manière collective. Elle ne se préoccupe pas des commissions qui pourraient voir le jour au Louvre, à l'Inrap ou à la BNF car elle sait que ces établissements disposent des moyens nécessaires. Elle s'inquiète davantage pour les petites structures, par exemple pour les écoles d'architecture. Elle tient à ce que la commission demeure à vocation ministérielle pour que les situations qui se produisent dans ces institutions soient connues.

Mme Virginie Rocher signale que ce type de groupe de suivi aborde des situations complexes et délicates. Dès qu'ils sont confrontés à celles-ci, les petits établissements ont tendance à se tourner vers l'administration centrale.

Mme Sylvaine Goriot précise que le CMN a fait appel aux services de l'administration centrale pour traiter des situations difficiles et des reclassements et éviter d'éventuelles invalidités. Le fait de réunir l'ensemble des acteurs de la chaîne de suivi des agents facilite la résolution de ces cas.

M. Christopher Miles réécrit la première phrase de la fiche : « *La mise en place d'un groupe de suivi pluridisciplinaire est de nature, à travers le partage des expériences des participants, à assurer le bon suivi des situations des agents* ». Il modifie l'intitulé des sous-titres et des paragraphes mentionnant le terme « commission » et il reprend les modifications apportées au paragraphe sur la composition de la structure.

M. Christopher Miles ajoute un cinquième point pour insister sur la nécessité de dresser des bilans d'étape : « *Un retour d'expérience sur l'activité de ces groupes de suivi a vocation à être communiqué régulièrement aux CHSCT concernés par ces travaux* ».

La fiche outil n°1 est consacrée au groupe de suivi ministériel (« *Au niveau du ministère, un groupe de suivi à vocation ministérielle est mis en place.* ») En sus de sa composition, il est précisé « *qu'il rend compte de ses travaux au CHSCT ministériel* ».

Mme Virginie Rocher signale que la brochure intitulée « *Un accompagnement personnalisé pour faciliter le retour après une maladie* » devra être adaptée au ministère de la culture et de la communication. Elle devra ensuite être distribuée dans des lieux visités par un public interne.

Mme Valérie Renault estime qu'un tel document a plus de valeur en termes de communication qu'une circulaire. Concernant la fiche contact, elle regrette que toutes les adresses mail et les numéros de téléphone des interlocuteurs cités ne soient pas précisés.

M. Christopher Miles en conclut qu'il faudra compléter la fiche contact.

Mme Valérie Renault n'a pas eu le temps de consulter les logigrammes car elle n'a pas pu les imprimer en format A3. Elle demande à l'administration de rendre ces documents lisibles pour une population vieillissante.

Mme Nelly Le Meur attire l'attention du CHSCT sur le logigramme n°2. Elle ne comprend pas la différence entre une inaptitude « définitive partielle » et « permanente ». Elle demande également à l'administration d'ajouter l'autorité d'emploi parmi les autres acteurs du processus qui est décrit.

Mme Nelly Le Meur reprend ensuite le logigramme n°1, relatif à l'inaptitude temporaire ou permanente des fonctionnaires. Elle s'étonne que le CHSCT ne soit pas cité au moment d'évoquer l'aménagement des conditions de travail pour maintien dans le poste. En effet, cette instance doit être informée en cas d'impossibilité.

M. Christopher Miles rappelle que les logigrammes ont vocation à décrire des éléments expliqués dans les fiches.

Mme Nelly Le Meur a par ailleurs remarqué qu'un "non" n'avait pas été supprimé du logigramme. Elle veut, enfin, que le correspondant handicap soit positionné plus haut dans la colonne dédiée aux acteurs, par exemple après le médecin de prévention.

M. Christopher Miles invite la CGT à transmettre ses remarques sur les logigrammes ultérieurement. Il plaide pour un nouvel examen collectif de ces documents.

Mme Virginie Rocher explique que le logigramme n°2 décrivait initialement le processus à l'œuvre en cas d'inaptitude temporaire. Il a été demandé d'inclure l'inaptitude définitive partielle. Il faut donc remplacer le texte de la première case (« *Constatation de l'inaptitude temporaire ou permanente à l'exercice de ses fonctions* ») par « *Constatation de l'inaptitude temporaire ou définitive permanente à l'exercice de ses fonctions* ».

M. Arnaud Gibon suggère d'imprimer ce document et de le distribuer à tous les chefs d'établissement et DRH d'établissement public afin d'en assurer la bonne communication. De cette façon, M. Arnaud Gibon sera certain que le guide sera utilisé.

M. Christopher Miles signale que le document papier sera accompagné d'une lettre rédigée de sa main. Le texte sera précédemment expurgé de ses coquilles et imprécisions et il sera complété par les amendements adoptés lors de la présente séance. M. Christopher Miles demande en complément sa mise ligne.

M. Christopher Miles établit la liste des destinataires du guide : les autorités exécutives des opérateurs (présidents et directeurs généraux), les chefs des services à compétence nationale et les directeurs déconcentrés. Ces derniers devront prendre connaissance personnellement de ce texte. Le courrier de M. Christopher Miles le précisera. Il indiquera par ailleurs que ce document constitue un outil de travail utile dans le cadre des relations avec les CHSCT dont ils ont la responsabilité et dont ils conduisent les travaux. Ils ont par ailleurs pour rôle de s'assurer de la bonne diffusion de ce document à tous les agents, et particulièrement à ceux qui pourraient se trouver en situation d'inaptitude professionnelle ou qui doivent être reclassés.

M. Christopher Miles rappelle en outre que Mme la ministre de la culture et de la communication attache une importance toute particulière à cette politique de prévention et de maintien dans l'emploi. Elle a choisi de mobiliser à cet effet une réserve d'emploi qui est décrite dans le guide.

M. Christopher Miles précisera également dans son courrier que le document devra être accessible à tous les agents, notamment sur Sémaphore. Il demandera enfin au service communication de rédiger un article à destination des supports destinés à tous les agents.

Mme Valérie Renault demande s'il est possible de mettre en forme le guide de façon plus communicante.

M. Christopher Miles lui conseille d'aborder ce point avec son successeur.

Mme Linda Constans-Lesne envisage en complément une diffusion aux différents services de médecine de prévention, en particulier aux services inter-entreprises. Les médecins employés par ces entités ne sont en effet pas toujours au fait des procédures.

Mme Karine Duquesnoy insiste sur la nécessité de communiquer ce guide via des supports de communication larges et accessibles à tous. Selon elle, le ministère de la culture et de la communication pourrait s'enorgueillir d'un tel travail, qu'elle qualifie de remarquable. Pour que le document vive dans le temps, elle conseille de ne pas trop le maquetter.

M. Christopher Miles recueille l'avis du CHSCT sur le guide de la prévention de l'inaptitude professionnelle et du maintien dans l'emploi.

Résultat du vote :
Pour : Unanimité

Le guide de la prévention de l'inaptitude professionnelle et du maintien dans l'emploi est adopté à l'unanimité.

M. Christopher Miles remercie les représentants du personnel pour la qualité des échanges lors de cette séance et lors de ses années de présence au ministère de la culture et de la communication. Il salue également la patience dont ils ont fait preuve à son égard.

Le Président

La Secrétaire

Christopher Miles

Valérie Renault