

Procès-verbal

Émetteur Direction des ressources humaines
Référence VPB/BL/ES/
Date
Destinataires Membres du comité
Copie
Objet **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central du
19 février 2013**

Présents

Représentants du personnel

Titulaires

Roxane SIRVEN, CGT Culture
Josiane CUZON, CGT Culture
Pierre POUENAT, CGT Culture
Paul NESTEROFF, CGT Culture
Pierre BARBET, SUD Culture Solidaires
Valérie DELATTRE, SNAC-FSU

Suppléants

Annie LABEAUNE, CGT Culture
Laurent CORDIER, CGT Culture
Halina WALICKA, SUD Culture Solidaires, siégeant avec voix délibérative

Représentants de l'Administration

Jean-Paul JACOB, Président
Armelle DEFONTAINE, Directrice de l'administration et des finances
Valérie PETILLON-BOISSELIER, Directrice des ressources humaines
Benoît LEBEAUPIN, Directeur des ressources humaines adjoint
Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK, Responsable des relations sociales

Membres de droit

Virginie ROCHER, Ingénieur Sécurité Prévention

Gayané GRIGORIAN, Médecin Coordinateur

Experts pour la représentation syndicale

Frédéric JOSEPH, CGT Culture, points 11 et 12

Rosemond MARTIAS, SUD Culture Solidaires, point 8

Patrick BARBIER, CGT Culture, point 8

Représentants de l'administration chargés d'assister le président

Marie-Noëlle NACFER, logisticienne direction interrégionale Grand-Sud-Ouest,
point 8

Gaëlle OZENFANT, Conseillère sécurité prévention direction interrégionale Nord-
Picardie

Véronique PEREZ, Chef du service des affaires générales et immobilières

Marc COSTAZ, Chargés des marchés publics

Ordre du jour

I.	Approbation du procès-verbal du 15 février 2012 (pour avis).....	6
II.	Approbation du procès-verbal du 20 juin 2012 (pour avis)	6
III.	Approbation du procès-verbal du 16 octobre 2012 – sous réserve (pour avis).....	6
IV.	Election du Secrétaire et du Secrétaire suppléant du CHSCT.....	6
V.	Suites données aux avis du CHSCT Central (pour information)	6
VI.	Points sur les implantations (pour information).....	20
VII.	Charte courriels (pour avis).....	25
VIII.	Point sur les locaux de Gros-Morne, Martinique (pour avis).....	26
IX.	Point sur la révision des instructions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (pour information).....	30
X.	Présentation des prestataires retenus pour le marché équipements de protection individuelle (pour avis)	34
XI.	Mission du médecin coordinateur de médecine de prévention (pour information)	35
XII.	Bilan 2012 des accidents du travail et des maladies professionnelles (pour information)	40
XIII.	Activités du CHSCT central et saisines (pour information)	42
XIV.	Questions diverses (pour information).....	43

La séance est ouverte à 9 heures 35 sous la présidence de Monsieur JACOB.

Monsieur JACOB présente Mme DEFONTAINE, nouvellement nommée Directrice de l'administration et des finances, aux membres du CHSCT. Quant à la nomination officielle du Directeur Général, il indique qu'elle est attendue dans quelques jours.

Monsieur LEBEAUPIN procède à l'appel des participants et constate que le quorum est atteint. Les membres siégeant avec voix délibérative sont les suivants : Mesdames SIRVEN, CUZON, DELATTRE et WALICKA, ainsi que Messieurs BARBET, NESTEROFF, et POUENAT. Mme WALICKA, suppléante (SUD Culture Solidaires) remplace Monsieur BOUMIER (SUD Culture Solidaires), absent.

Madame Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK est chargée du secrétariat administratif.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande l'ajout d'un point sur l'élection d'un Secrétaire et d'un Secrétaire suppléant du CHSCT à l'ordre du jour. En effet, la désignation du secrétaire avait été faite pour un an, et ce délai sera écoulé à la fin du mois.

Le point est ajouté à l'ordre du jour.

Monsieur JACOB indique que le Docteur GRIGORIAN sera dans l'obligation de s'absenter durant une partie de la réunion, pour raisons personnelles.

Monsieur LEBEAUPIN précise que le Docteur GRIGORIAN sera notamment présente pour le suivi des avis du CHSCT Central, ainsi que pour les points 10 et 11.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que l'absence du médecin coordinateur pose problème. Sa présence est indispensable durant toute la durée des travaux du CHSCT. Jusqu'à présent, le médecin coordinateur n'a jamais pu assister à une réunion du CHSCT dans son intégralité.

Madame le Docteur GRIGORIAN explique qu'elle a un empêchement personnel ce jour.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que les dates de réunion du CHSCT sont fixées le mardi, en fonction des disponibilités du Docteur GRIGORIAN. La présente séance est prévue de longue date. Si la séance doit être reportée du fait d'une indisponibilité, il serait bon que les représentants du personnel en soient informés à l'avance, et non en séance.

Monsieur JACOB fait part du retrait du point 3 de l'ordre du jour, le procès-verbal du 16 octobre 2012 n'ayant pas encore pu être transmis aux élus.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) demande l'ajout d'un point sur le protocole de diagnostic et fouilles sur site pollué en questions diverses.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande à ce que soit effectué un point sur la situation en GSO.

Monsieur JACOB indique que la question des sites pollués pourra être abordée dans le cadre du suivi des avis du CHSCT.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne la mauvaise qualité de la documentation transmise aux membres en préparation de la séance du CHSCT. Certains documents sont totalement absents, et d'autres ne sont pas à la hauteur de ce que l'on peut en attendre. La préparation de l'ordre du jour de cette séance a pourtant eu lieu en décembre, ce qui aurait dû permettre à l'administration de préparer correctement les choses.

Madame SIRVEN (CGT Culture) ajoute que les représentants sont de plus attentifs à ne pas surcharger l'ordre du jour, étant conscients du travail nécessaire pour réunir la documentation, et ont donc accepté de reporter des points importants, comme le rapport annuel de prévention des risques professionnels. Les représentants ont également accepté de reporter le bilan d'activité des assistants de prévention. Face à un ordre du jour allégé, les membres du CHSCT sont donc en attente d'une documentation adaptée. L'un des points les plus importants du présent ordre du jour est celui consacré aux implantations, pour lequel la documentation transmise est minimaliste. La remarque est valable pour le point 9, une documentation écrite aurait été nécessaire. La documentation consacrée au bilan des accidents du travail et aux maladies professionnelles n'évoque que les accidents du travail. Aucune documentation n'est fournie pour le point 12, pas plus que sur les points présentés en point divers. Enfin, dans le point 7, qui fait suite à une visite du CHSCT spécial, il n'est joint aucun compte-rendu de la visite.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que ce compte-rendu n'est pas encore validé.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que deux experts seront présents pour traiter du point 7. Il précise également qu'il a parfois été reproché à la Direction de produire des documents alors que ceux-ci n'avaient pas été approuvés par les instances spéciales.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que ce manque de documentation n'est pas normal, et ce d'autant moins que les représentants fournissent des efforts pour que l'administration ait réellement le temps pour préparer les différents sujets.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande le report d'approbation des deux premiers procès-verbaux, n'ayant pas encore obtenu tous les retours des membres du CHSCT à ce sujet.

Monsieur BARBIER (CGT Culture) souligne que le point 7 a été discuté en CHS spécial GSO, suite à la visite du CHS local en Martinique. La direction dispose de toute la documentation, et il est donc étonnant que celle-ci n'ait pas été jointe au dossier de la présente séance. De plus, Monsieur BARBIER ajoute que le CSP GSO lui a demandé le compte-rendu de la visite il y a une quinzaine de jours. Ce compte-rendu n'a pas été validé, simplement parce qu'il s'agissait de nouveaux locaux de travail, et que le sujet n'était pas passé en CHSCT central. Le procès-verbal n'a pas été contesté pour autant.

I. Approbation du procès-verbal du 15 février 2012 (pour avis)

Ce point est reporté.

II. Approbation du procès-verbal du 20 juin 2012 (pour avis)

Ce point est reporté.

III. Approbation du procès-verbal du 16 octobre 2012 – sous réserve (pour avis)

Ce point est reporté.

IV. Election du Secrétaire et du Secrétaire suppléant du CHSCT

Madame SIRVEN (CGT Culture) se porte candidate au poste de Secrétaire du CHSCT, et Madame DELATTRE (SNAC-FSU), au poste de Secrétaire suppléant.

Madame SIRVEN (CGT Culture) est élue Secrétaire du CHSCT à l'unanimité, avec 7 voix favorables (CGT Culture, SUD Culture Solidaires, SNAC-FSU).

Madame DELATTRE (SNAC-FSU) est élue Secrétaire suppléant à l'unanimité, avec 7 voix favorables (CGT Culture, SUD Culture Solidaires, SNAC-FSU).

V. Suites données aux avis du CHSCT Central (pour information)

Monsieur LEBEAUPIN commente le tableau de suivi des points traités en CHSCT, qui retrace les engagements pris par la Direction et les actions réalisées.

Compte tenu des actions réalisées, Monsieur LEBEAUPIN propose de retirer les points suivants du tableau :

- Approbation du PV de la séance du 29/09/2011
- Plan de formation 2013 volet hygiène et sécurité
- Plan de formation 2012 volet hygiène et sécurité
- Classeur CHSCT (Documentation relative à la réglementation applicable pour les CHSCT

Madame SIRVEN (CGT Culture) indique, concernant ce dernier point, que seuls les Secrétaires et Secrétaires suppléants des CHSCT spéciaux ont eu accès à ces classeurs . Les autres membres n'en ont a priori pas destinataires, même sur demande.

Madame PETILLON-BOISSELIER répond qu'à la suite du CHSCT du 16 octobre 2012, il a été indiqué que le classeur de documentation était disponible sur demande des membres souhaitant en disposer.

Madame SOGNOG-BIDJECK précise avoir répondu à sept demandes de ce type.

Monsieur CORDIER (CGT Culture) confirme avoir reçu un mail l'informant que la documentation était disponible.

Madame SIRVEN (CGT Culture) propose de maintenir ce point dans le tableau, afin de vérifier que l'information ait bien circulé auprès de l'ensemble des membres des CHSCT spéciaux.

Monsieur LEBEAUPIN poursuit l'examen du tableau de suivi. Il propose de retirer du tableau le point relatif à la formation des membres des CHSCT, l'ensemble des sessions de formation ayant été effectué.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande si la Direction a une idée du nombre de membres n'ayant pas été formés, étant donné qu'une session de rattrapage est envisagée pour les membres de CHSCT qui en ferait la demande .

Madame PETILLON-BOISSELIER fait part d'une seule inscription à cette formation de rattrapage.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que l'organisation de ces formations a été particulièrement difficile, notamment concernant les dernières sessions, pour lesquelles le nombre de participants était peu élevé.

Madame SIRVEN (CGT Culture) indique que de nombreux membres des CHSCT ignoraient qu'il fallait transmettre une demande pour participer à ces formations.

Monsieur LEBEAUPIN constate qu'à ce jour les demandes sont en nombre insuffisant pour organiser une nouvelle session de formation.

Madame PETILLON-BOISSELIER fait état d'une demande d'un membre de CHSCT n'ayant pas été du tout formé, et de deux demandes d'actualisation des connaissances.

Madame SIRVEN (CGT Culture) propose de transmettre un rappel au sujet de ces formations auprès des différentes instances.

Monsieur JACOB assure que ce rappel sera effectué.

M. LEBEAUPIN indique que les formations aux risques psychosociaux se poursuivent.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise avoir suivi cette formation, qu'elle a jugée de bonne qualité, et adaptée. Elle demande s'il est possible de rassembler les membres de différents CHSCT pour des formations communes.

M. LEBEAUPIN indique que ces formations sont régionalisées.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande si certaines inter-régions ont été ciblées pour ces formations.

Monsieur LEBEAUPIN répond par la négative.

Madame SIRVEN (CGT Culture) explique que dans certaines inter-régions, comme GSO, des groupes de travail sont déjà dédiés à la question des RPS. Il serait intéressant de les former en priorité.

Monsieur LEBEAUPIN prend note de la demande.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) demande si une formation des directeurs interrégionaux est prévue.

Monsieur LEBEAUPIN indique que c'est déjà le cas. L'objectif de la première vague de formation était de former un minimum de trois personnes par inter-régions, dont le directeur interrégional.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si l'ensemble des directeurs ont été formés.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que c'est a priori le cas, mais ce point pourra être vérifié.

Monsieur LEBEAUPIN poursuit le suivi des points. Le suivi du référentiel risques anthropologiques est retiré du tableau, en accord avec les membres du CHSCT.

Madame PETILLON-BOISSELIER souligne qu'une réunion est prévue le 16 avril pour définir les objectifs de la cellule de veille RPS, ainsi que sa composition. L'administration a proposé que ce groupe de travail soit composé d'un tiers de représentants de l'administration, d'un tiers de représentants du personnel, et d'un tiers de préventeurs professionnels.

Madame SIRVEN (CGT Culture) remarque qu'il était déjà prévu de constituer ce groupe de travail dans le précédent tableau de suivi.

Madame PETILLON-BOISSELIER souligne l'intérêt de parvenir à un consensus sur les modalités d'organisation d'un tel groupe de travail. Il importe entre autres de faire un recensement exhaustif des situations qui ont pu être signalées et du personnel formé. La Direction a diffusé et mis en œuvre les notes du Ministère de la Culture au sujet des RPS, et le Directeur Général a demandé aux directeurs interrégionaux de l'afficher. Tous ces éléments doivent être abordés.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) ajoute qu'il est nécessaire de discuter des moyens de suivre précisément l'évolution des RPS.

Monsieur LEBEAUPIN indique que le marché outillage est en cours de négociation.

Madame DEFONTAINE précise qu'après publication du marché, la Direction a reçu des offres extrêmement fournies, à tel point qu'il était difficile d'effectuer des comparaisons entre les différents prestataires. De ce fait, la Direction ouvre une négociation sur les postes et les outils les plus pertinents avec les différents prestataires afin d'être en capacité d'analyser de façon pertinente les différentes offres.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que si la stratégie d'acquisition d'outillage est modifiée, elle doit faire l'objet d'une discussion dans le cadre d'une réunion de travail avec le CHSCT, qui est compétent en la matière.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) ajoute que ce changement intervient avant l'étude ergonomique, qui porte spécifiquement sur l'outillage.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que ce point avait déjà été discuté.

Madame ROCHER rappelle qu'il avait été dit en CHSCT, lorsque le marché d'outillage avait été présenté, que les conclusions de l'étude ergonomique seraient prises en compte lors du renouvellement annuel du marché outillages.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que le marché comprenait a priori des phases de test permettant d'essayer différents outils.

Madame DEFONTAINE précise enfin que la procédure de négociation ne remet pas en cause le cahier des charges préalablement défini. Elle vise simplement à objectiver les critères de comparaison des offres.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande sur quels éléments se fonde le choix du prestataire.

Madame DEFONTAINE indique que le choix est bien fondé sur les éléments définis dans le cahier des charges. Elle explique que les offres des prestataires étaient trop fournies pour être comparées. La Direction va donc sélectionner quelques éléments pour effectuer son choix.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande sur quels outils sera basée la comparaison.

Madame DEFONTAINE indique que l'échantillon n'est pas encore déterminé. La Direction retiendra les outils qui paraissent les plus utilisés et les plus pertinents.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) demande s'il est possible de connaître le nom des prestataires ayant répondu au marché.

Madame DEFONTAINE ne dispose pas de l'information mais pourra la communiquer plus tard.

Monsieur JACOB indique que l'information sera communiquée plus tard durant la réunion.

Monsieur LEBEAUPIN propose de retirer le point relatif au marché véhicules, ainsi que le point relatif aux éléments du cahier des clauses techniques particulières des EPI.

Madame DELATTRE (SNAC-FSU) évoque deux lots infructueux dans le cadre de ce dernier sujet.

Madame ROCHER rappelle que le sujet sera abordé plus tard durant la réunion.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) propose de conserver ce point dans le tableau de suivi pour le moment.

Monsieur LEBEAUPIN indique que la Direction a rempli son engagement à encourager les médecins de prévention à participer aux CHSCTS.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande sous quelle forme s'est concrétisé cet engagement.

Madame le Docteur GRIGORIAN indique qu'elle a communiqué auprès des médecins concernés, et leur a proposé de participer à des réunions pour leur présenter différentes missions. Elle sollicite également les médecins lors de chacun de ses déplacements pour qu'ils participent aux réunions de CHSCTS. Il faut également que les invitations leur soient systématiquement adressées.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) demande au Docteur GRIGORIAN si elle a obtenu des retours des médecins de prévention.

Madame le Docteur GRIGORIAN indique que ces retours ne sont pas systématiques. Elle a généralement connaissance de la participation des médecins à travers leur rapport annuel.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que certains médecins ne participent jamais aux séances des CHSCTS. Il est nécessaire d'effectuer des rappels plus ciblés et d'identifier les raisons des absences des médecins. Elle observe également que certains médecins participent au contraire de manière systématique.

Madame le Docteur GRIGORIAN fait part de différentes raisons, liées aux difficultés de calendrier, et aux problématiques liées à la distance. Elle communique cependant régulièrement avec les différents médecins pour obtenir des informations. Le manque de temps est l'un des principaux motifs invoqués.

Madame le Docteur GRIGORIAN ajoute également que certains médecins suivent près de 3 000 agents, dont seulement une trentaine d'agents de l'Inrap, et de ce fait, ne priorisent pas forcément l'institut dans leurs déplacements. Elle sollicite les médecins pour qu'ils soient présents au moins une fois par an, afin de présenter le bilan médical annuel.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime qu'il est nécessaire d'approfondir davantage l'explication du manque d'assiduité des médecins de prévention dans les CHSCTS. Le bilan du rapport annuel des différents services de médecine de prévention n'est pas du tout satisfaisant. D'autres aspects relatifs au tiers-temps des médecins ne sont absolument pas satisfaisants.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande en conséquence que le point concernant le rapport de la médecine de prévention demeure dans le tableau.

Madame le Docteur GRIGORIAN rappelle que les médecins de prévention n'ont pas de voix délibérative. Certains médecins lui indiquent qu'ils n'estiment de ce fait pas nécessaire de se rendre à une réunion dont l'ordre du jour ne mentionne aucune question relative à la Médecine de prévention.

Madame le Docteur GRIGORIAN indique que si les membres du CHSCT disposent de la liste des médecins qui sont trop souvent absents, elle pourra les contacter de manière ciblée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) indique que ces éléments sont disponibles dans les rapports annuels du médecin coordinateur.

Madame le Docteur GRIGORIAN souligne qu'il faut distinguer les rapports de l'activité sur le terrain.

Madame PETILLON-BOISSELIER suggère de demander aux directions interrégionales de recenser les médecins de prévention présents dans les instances régionales. Ce recensement devra être relativisé, puisqu'il sera effectué sur un laps de temps court, et pourra inclure des absences exceptionnelles, mais il permettra de progresser sur ce sujet en dressant un premier diagnostic..

Monsieur POUENAT (CGT Culture) répète que ces éléments sont disponibles dans les rapports annuels des médecins.

Madame PETILLON-BOISSELIER répond que les médecins, dans le rapport, indiquent par exemple avoir assisté à deux réunions. Si l'instance s'est réunie six fois au cours de l'année, l'information n'est pas pertinente. Il est nécessaire de retracer l'historique de la participation des médecins aux CHSCTS, dans la perspective globale du fonctionnement de ces instances.

Madame CUZON (CGT Culture) souligne qu'il serait nécessaire de réaliser ce recensement sur plusieurs années, parce que le nombre annuel de réunions des instances est généralement très faible.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) estime que l'un des problèmes rencontrés par les médecins de prévention porte sur les dates de réunion des CHSCTS, qui sont fréquemment modifiées. Or, un médecin a besoin de connaître la date de la réunion en moyenne deux mois à l'avance afin de pouvoir être présent.

Madame PETILLON-BOISSELIER fait observer que cette remarque vaut aussi pour les visites sur le terrain.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il ne suffit pas que le médecin soit présent lors de la présentation de son bilan annuel. Sur la plupart des points abordés, le médecin de prévention peut apporter une analyse pertinente au CHSCT.

Madame le Docteur GRIGORIAN souligne que le médecin n'a pas compétence dans tous les domaines techniques abordés en CHSCT.

Monsieur JACOB décide qu'il sera dressé un bilan des absences des médecins en CHSCTS, afin d'établir une tendance. Le Docteur Grigorian sera chargé de relancer les médecins les plus souvent absents. Enfin, il sera rappelé aux directions interrégionales l'importance de programmer leurs CHSCTS suffisamment à l'avance.

Monsieur LEBEAUPIN passe au point suivant, le rappel de l'utilisation des fiches de risques professionnels. Ce rappel a été effectué.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande si la Direction générale a une certaine visibilité sur la manière dont le travail est fait en inter-région.

Madame ROCHER précise qu'une note de rappel a été diffusée à l'ensemble des directions interrégionales sur l'utilisation des fiches de risques professionnels. Ce sujet a été également abordé lors de la réunion des CSP du mois de décembre afin d'harmoniser la façon dont ces fiches sont remplies. Un point pourra être fait ultérieurement avec les CSP afin de recueillir leurs retours.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que ces fiches doivent être soumises aux CHSCTS pour avis et souhaiterait qu'une synthèse de cette action soit présentée aux membres du CHSCT en avril.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'en ce qui concerne l'expertise sur le SGA, le rapport a été rendu et que la restitution de l'étude sera présentée le 9 avril en séance plénière du CHSCT.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) rappelle qu'un débat avait eu lieu à un moment donné sur la forme du marché : il avait été évoqué l'étude de la possibilité d'une consultation directe des prestataires potentiels, afin d'avoir une meilleure réactivité.

Madame DEFONTAINE indique qu'un appel d'offres doit être lancé à partir de 130 000 euros. Au-dessous de ce seuil, la procédure de marché à procédure adaptée (MAPA) s'applique.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne qu'un marché de type MAPA aurait pu être utilisé en l'occurrence.

Madame DEFONTAINE explique que la principale différence entre le MAPA et l'appel d'offres porte sur les délais. En MAPA, un délai raisonnable, souvent de l'ordre de quatre ou cinq semaines, doit être laissé aux prestataires pour présenter une offre. En appel d'offres, les délais sont formalisés, et un délai minimum est fixé par la réglementation.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle qu'une certaine souplesse sur les délais a été nécessaire en l'occurrence, en raison de la période estivale.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que le Code du travail prévoit que lorsqu'une expertise est demandée par le CHSCT, la remise du rapport doit intervenir dans un délai d'un mois. Même si cette échéance semble impossible à respecter, Madame SIRVEN souhaiterait que l'on parvienne à abréger les délais

actuels, en particulier en cas de risque grave, en gagnant du temps au niveau de la rédaction du cahier des charges et de la procédure suivie.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique qu'à sa connaissance, les dispositions du Code du travail ne peuvent exonérer l'administration des obligations du Code des Marchés Publics, et elle ne pense pas que le délai puisse être réduit en dessous de deux mois. Dans des circonstances exceptionnelles, le cahier des charges peut être adressé directement à quelques experts agréés en leur demandant une réponse sous quatre semaines. Il faut ajouter cependant à ce délai le temps nécessaire pour la rédaction du cahier des charges et pour l'analyse des offres.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il doit être possible de trouver des moyens d'abréger les délais, par exemple au niveau de la validation du cahier des charges par le CHSCT. Par ailleurs, la jurisprudence commence à évoluer sur les procédures applicables dans ces cas particuliers.

Monsieur LEBEAUPIN indique que le Ministère, interrogé sur ce sujet, a répondu que le marché public constituait la procédure normale pour l'appel aux experts agréés.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste pour qu'un marché de type MAPA soit utilisé à l'avenir, compte tenu des montants des expertises.

Madame DEFONTAINE souligne qu'il est nécessaire de laisser aux prestataires un délai raisonnable pour répondre. A défaut, l'Inrap pourrait être accusé de ne pas laisser la concurrence s'exercer.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) estime qu'il convient d'améliorer la coordination interne afin d'être plus performant au niveau de la rédaction du cahier des charges et du lancement du marché.

Madame SIRVEN (CGT Culture) suggère qu'une procédure interne soit élaborée dans ce but.

Monsieur LEBEAUPIN aborde le point relatif aux fiches d'activité. Ces fiches qui servent de supports aux médecins de prévention ne doivent pas être communiquées aux directions interrégionales.

Madame le Docteur GRIGORIAN précise qu'elle a diffusé l'information auprès des médecins de prévention afin que les fiches d'activité ne circulent plus. Les préconisations du médecin doivent être reportées sur la fiche d'aptitude.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) se demande si ces consignes sont effectivement appliquées.

Madame le Docteur GRIGORIAN souligne qu'elle n'a pas été interrogée de nouveau par les médecins à ce sujet.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle qu'une réunion devait être organisée pour retravailler le contenu de la fiche, qui n'était pas en adéquation avec la réalité du terrain.

Madame PETILLON-BOISSELIER répond qu'il a été proposé que cette question soit abordée dans le cadre des groupes de travail sur la prévention de l'inaptitude.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'en ce qui concerne le partage des tâches entre le médecin de prévention et le médecin agréé, une saisine de la DGAFP a été effectuée et qu'une saisine de l'ISST sur les recours abusifs à la médecine agréée est en cours de signature.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'étonne que cette saisine n'ait pas encore été faite. Elle rappelle que le CHSCT a le droit de saisir les ISST pour « *désaccord sérieux et persistant* » et que le CHSCT s'est prononcé en ce sens de façon unanime. De nombreux cas abusifs de recours à la médecine agréée, hors du cadre réglementaire, ont été signalés en CHSCT par les représentants du personnel.

Madame PETILLON-BOISSELIER s'interroge sur les éléments factuels sur lesquels repose cette saisine.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) rappelle que d'autres cas de saisine des ISST par le CHSCT se sont déjà produits par le passé. Les représentants du personnel sont en mesure de fournir des éléments factuels.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste sur le fait que le CHSCT ne demande pas aux ISST de se prononcer sur des situations individuelles, mais de rappeler les règles applicables en la matière.

Madame PETILLON-BOISSELIER s'étonne de la qualification de « *désaccord sérieux et persistant* » dans la mesure où les représentants du personnel et l'administration sont d'accord sur le cadre réglementaire. Il s'est seulement produit en pratique des difficultés d'application de ce cadre réglementaire au niveau des directions interrégionales.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que le désaccord porte sur le fait que la situation perdure et que des dérives généralisées se produisent dans toutes les directions interrégionales. Madame SIRVEN (CGT Culture) doute que les directions interrégionales utilisent le cadre réglementaire existant.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que la saisine des ISST se heurte souvent à des difficultés de la part de l'administration.

Madame PETILLON-BOISSELIER relève qu'à l'exception d'une situation sur laquelle l'administration est intervenue, elle n'a pas eu connaissance de recours abusifs à la médecine agréée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) cite l'exemple d'agents convoqués chez le médecin agréé suite un à accident de trajet.

Madame PETILLON-BOISSELIER explique que si l'agent a épuisé ses droits à maladie rémunérés, le décret de 1986 prévoit qu'une visite chez le médecin agréé est nécessaire. Peu importe en ce cas l'origine de l'arrêt maladie. Les droits sont appréciés sur une année complète et ils peuvent avoir été épuisés antérieurement à l'arrêt maladie.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il n'est pas pertinent de convoquer un agent chez un médecin agréé s'il y a eu des reprises du travail entre-temps. Elle estime que les textes n'obligent pas l'administration à agir ainsi et qu'il s'agit d'une simple possibilité.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale qu'il existe de nombreux cas où les agents sont systématiquement convoqués pour la reprise de travail, après un arrêt de plus de trois mois, à la fois chez le médecin de prévention et chez le médecin agréé. Elle avait déjà évoqué ce point deux ans auparavant en CHSCT Centre Ile-de-France. La documentation fournie par la direction interrégionale mélangeait plusieurs textes réglementaires et était totalement non conforme au cadre réglementaire. Ces situations ont été remontées en CHSCT central mais le problème perdure.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que depuis deux ans, ce sujet a été abordé à plusieurs reprises lors des réunions avec les gestionnaires de personnel. Elle propose de refaire une note adressée aux directions interrégionales.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute qu'une note a été préparée mais que l'administration attend la réponse de la DGAFP pour la valider.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il faut s'interroger sur la pertinence avant d'envoyer un agent qui a repris le travail chez un médecin agréé.

Madame PETILLON-BOISSELIER souligne que l'employeur ne connaît pas le motif de l'arrêt de travail et que l'agent peut alterner des périodes d'arrêt et des périodes de reprise. L'administration ne sait pas si ces arrêts sont motivés par une seule et même pathologie ou non. Au bout d'un certain nombre de jours d'arrêt sur une année, l'administration doit s'enquérir d'un avis médical sur l'aptitude.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il serait plus pertinent d'envoyer l'agent chez le médecin de prévention.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que la réglementation prévoit une visite chez le médecin agréé dans un certain nombre de cas. Cependant, une discussion pourrait s'engager sur ce sujet dans le cadre du groupe de travail de prévention de l'inaptitude.

Monsieur LEBEAUPIN passe au point concernant le programme annuel de prévention et indique que le risque routier sera intégré au plan d'actions 2013.

Madame ROCHER précise qu'une action particulière sera menée sur ce sujet dans le cadre du plan d'actions DUERP.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaiterait qu'une deuxième réunion de travail soit organisée avant que le programme annuel de prévention soit présenté en CHSCT.

Madame ROCHER indique qu'elle a demandé, pour la date du 21 février, les retours sur la priorisation des actions. Ces propositions seront intégrées dans le programme de prévention qui sera présenté au CHSCT au mois d'avril.

Madame SIRVEN (CGT Culture) aurait souhaité qu'un dialogue avec les organisations syndicales s'instaure auparavant.

Madame ROCHER rappelle qu'une première réunion a eu lieu le 5 février et a permis des échanges sur les différentes actions à intégrer dans le plan d'actions. Peu de divergences ont été constatées.

Madame SIRVEN (CGT Culture) constate que le programme annuel de prévention est à destination de la Direction générale, et que l'on n'arrive pas à le décliner dans les inter-régions.

Madame ROCHER fait observer que des actions très concrètes ont été évoquées lors de la réunion du 5 février.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) estime que la réunion du 5 février a permis des échanges constructifs sur les actions que les uns et les autres souhaitent mettre en place dans le cadre du programme de prévention et a permis d'avancer sur le sujet.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) considère que la réunion du 5 février a permis d'évoquer un certain nombre de sujets. Les représentants du personnel doivent faire des retours à l'administration sur la base de la documentation qui leur a été transmise. Il espère que la mise en place des actions sera un peu plus homogène l'année prochaine compte tenu du programme de prévention qui sera envisagé sur plusieurs années. Monsieur POUENAT se montre plutôt favorable à une réunion supplémentaire.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) se demande si un travail s'engagera dès cette année sur un programme biannuel ou triannuel.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait observer que la réglementation prévoit un cadre annuel.

Madame ROCHER précise que le cadre annuel n'est pas remis en cause. Cependant, certaines actions de fond peuvent se décliner sur plusieurs années. L'idée consiste, à terme, à établir un plan cadre étalé par exemple sur trois années, avec des actions qui seraient déclinées chaque année. En effet, chaque fin d'année, il est constaté que de nombreuses actions ont été engagées et arriveront à terme durant l'année suivante.

Monsieur LEBEAUPIN indique que le point relatif au cadre réglementaire des maladies professionnelles, restrictions d'activité et inaptitudes, sera traité par le groupe de travail constitué autour du projet de protocole de prévention de l'inaptitude.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande si les réunions de travail à ce sujet sont déjà programmées.

Madame PETILLON-BOISSELIER répond que les dates ne sont pas encore arrêtées. Deux réunions rapprochées auront lieu dans la première quinzaine d'avril, les autres seront espacées d'environ quatre semaines. Les six réunions devront se tenir avant la période estivale.

Monsieur LEBEAUPIN passe au point suivant. Le bilan des assistants de prévention sera fourni lors d'un prochain CHSCT.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste pour que ce bilan soit présenté lors du CHSCT d'avril.

Madame ROCHER répond qu'elle essaiera de faire le nécessaire.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'en ce qui concerne les enquêtes menées par les directions interrégionales, il ne dispose pas pour l'instant de comptes rendus à communiquer.

Le point concernant l'ouverture d'une implantation temporaire en Grand Est Sud peut être retiré de la liste.

En ce qui concerne l'ouverture de la résidence administrative de Saint-Estève, le calendrier des travaux restant à réaliser et le compte rendu de la visite du CHSCT ont été fournis.

Madame CUZON (CGT Culture) fait observer que le calendrier n'a pas été actualisé, ce qui rend l'avancement des travaux difficile à suivre.

Monsieur LEBEAUPIN propose d'adresser aux membres du CHSCT central le calendrier actualisé dès que la Direction générale l'aura reçu.

Le point suivant, suivi des travaux sur les implantations, figure à l'ordre du jour du présent CHSCT. Enfin, en ce qui concerne le suivi des aménagements territoriaux par les CHSCT spéciaux, un tableau actualisé est fourni en annexe.

Monsieur LEBEAUPIN passe ensuite au calendrier de travail. L'activité des CHSCT spéciaux et les saisines font l'objet de discussions avec les organisations syndicales sur l'articulation des différents niveaux d'instance.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait remarquer que ces discussions sont au point mort depuis un moment et s'interroge sur les saisines.

Monsieur LEBEAUPIN indique que le tableau de suivi des saisines actualisé sera communiqué aux membres du CHSCT.

Madame PETILLON-BOISSELIER ajoute que l'articulation entre les différents niveaux est de fait traitée dans plusieurs groupes de travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que l'instruction qui avait été rédigée à ce sujet devrait être révisée, notamment en fonction de nouvelles circulaires qui sont attendues prochainement.

Monsieur LEBEAUPIN passe ensuite en revue les points suivants. Le DUERP a été présenté à l'ensemble des CHSCT spéciaux et doit faire l'objet d'une première actualisation lors du CHSCT central du mois d'avril. Le suivi de l'accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique sera réalisé dans le cadre du groupe de travail sur la prévention des inaptitudes. En ce qui concerne les travailleurs handicapés et le lancement du diagnostic FIPHFP, le cahier des charges est en cours de relecture. Une question portait sur le livret de sécurité : un groupe de travail doit être constitué pour la révision de ce document. Le thème relatif au bilan qualitatif de la médecine de prévention a déjà été évoqué lors de ce CHSCT. Enfin, concernant le dernier point, l'actualisation du cahier des charges des centres de recherches archéologiques, différentes réunions programmées ont dû être repoussées. Une réunion est prévue début avril pour une relecture de ce cahier des charges.

La séance est suspendue de 11 heures 30 à 11 heures 55.

Madame PEREZ rejoint la réunion à la reprise de séance.

VI. Points sur les implantations (pour information)

Madame DEFONTAINE présente Véronique PEREZ, chef du SAGI depuis le début du mois de novembre 2012. Elle propose de faire un rappel rapide sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) qui constitue désormais une obligation pour les administrations. Le SPSI comprend deux volets, le diagnostic et la stratégie. Le volet diagnostic a été présenté en conseil d'administration du mois de novembre. Il est en train d'être complété par des fiches bâtimentaires dont l'examen a été demandé aux CHSCT spéciaux. Ensuite le volet stratégie pourra être finalisé et présenté au conseil d'administration du mois d'avril.

Les fiches bâtimentaires sont actuellement complétées par les directions interrégionales, notamment sur les éléments relatifs à la qualité des implantations, et elles seront soumises pour avis aux différents CHSCT spéciaux, qui devraient se tenir au mois de mars. Ces fiches seront ensuite compilées au niveau du siège pour enrichir la partie diagnostic du SPSI. Les fiches seront exploitées pour déterminer les travaux à réaliser sur les différentes implantations.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait observer que les organisations syndicales avaient demandé une présentation du SPSI en CHSCT central.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle qu'il avait été décidé que les CHSCT spéciaux seraient consultés sur les fiches bâtimentaires et qu'une présentation du SPSI pour avis au comité technique central aurait lieu fin mars, avant le passage devant le conseil d'administration.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'étonne que le CHSCT Central ne soit pas saisi du SPSI.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que le Ministère n'a pas donné de réponse positive à ce sujet. Le SPSI du Ministère, en cours de renouvellement, ne serait pas soumis au CHSCT du Ministère.

Monsieur LEBEAUPIN précise que c'est le comité technique central qui est retenu comme instance de référence pour le SPSI, en tant que déploiement de l'organisation matérielle de l'établissement. Suite aux discussions qui ont eu lieu avec les organisations syndicales, il a été décidé que les CHSCT spéciaux valideraient les fiches bâtimentaires établies par implantation, les instances centrales se partageant la compétence sur les deux documents cadres destinés à définir les règles au niveau national : le cahier des charges des implantations pour le CHSCT central et le SPSI pour le comité technique central.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime normal que le CT soit consulté dès lors que le schéma de stratégie immobilière comporte un nouveau maillage du territoire, et qu'il est question d'organisation du travail. Ceci dit, les textes réglementaires ne peuvent pas exclure la consultation du CHSCT étant donné que

le SPSI aborde également des questions relevant des conditions de travail, à travers la configuration des locaux dans lesquels travaillent les agents.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) relève que les CHSCT spéciaux sont consultés sur les fiches bâtimentaires, mais pas sur la pertinence du maillage.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'en raison de la difficulté d'établir un volet stratégique en l'absence de directeur général, il a été entendu que cette partie se résumerait au rappel de grandes orientations à portée générale. L'effort a donc été porté sur la partie diagnostic, qui était attendue par France Domaine.

Madame PETILLON-BOISSELIER précise que l'avis du CHSCT sera requis sur le cahier des charges et ensuite, lors de la mise en œuvre du SPSI, sur le choix des implantations.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) demande des précisions sur les orientations qui figureront dans le SPSI : s'agit-il de travaux à réaliser, d'implantations à supprimer ?

Madame PEREZ indique que le cahier des charges figurera en annexe du SPSI. Son contenu ne sera donc pas remis en question. Les grandes orientations sont basées sur le fait que l'Inrap a l'obligation d'avoir un maillage du territoire le plus optimal possible. A ce titre, il pourra être amené à augmenter globalement les surfaces occupées, ou à déménager en fonction des besoins. Dans le cadre d'un déménagement, l'administration essaiera de se rapprocher des conditions optimales de fonctionnement décrites dans le cahier des charges. L'Inrap s'engage à mettre en œuvre dans la mesure du possible des objectifs de développement durable et d'essayer de développer des implantations pérennes dans des immeubles domaniaux ou des immeubles dont l'Inrap pourrait devenir propriétaire, afin d'éviter les charges de locations privées, qui pèsent lourdement sur les budgets. Les orientations se limiteront à ces principes et ne mentionneront pas de sites d'implantation.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) rappelle que lors de la première réunion du 21 novembre 2012, le SGPA CGT était intervenu sur les « principes structurants de la politique immobilière pour les années à venir » qui figurent dans le projet de SPSI. En effet, certains principes apparaissaient totalement dérogoires aux références en vigueur jusqu'à présent, notamment sur les questions de ratios de mètres carrés dans les bureaux. Monsieur Lebeaupin avait alors rappelé à ce moment-là que l'évolution du cahier des charges des implantations avait été évoquée en janvier 2011 lors d'une séance du CHSCT central. Monsieur POUENAT souligne que la question des conditions de travail est un élément essentiel à prendre en compte dans les stratégies immobilières, tel que cela a été rappelé dans la circulaire Fillon. Il estime que la présentation du bilan faite le 21 novembre place les représentants du personnel devant le fait accompli d'une régression des conditions de travail, sans discussion préalable.

Madame PEREZ indique que le cahier des charges des implantations représente une annexe du SPSI, et qu'il sera revu lors de la rédaction de celui-ci.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur le fait qu'un réexamen du cahier des charges ne peut se faire que dans le cadre du CHSCT central et qu'il n'est pas certain que ce réexamen doive aboutir à des transformations profondes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) relève que le SPSI doit être soumis au conseil d'administration au mois d'avril, alors que le prochain CHSCT central se tient également en avril. Elle s'interroge sur un calendrier aussi serré. Elle estime par ailleurs que le CHSCT ne peut pas se prononcer sur le cahier des charges sans avoir une vue d'ensemble du SPSI. Le cahier des charges est lié à la fois au diagnostic et à la stratégie. Compte tenu de l'ordre du jour déjà chargé, Madame SIRVEN s'interroge sur la possibilité d'examiner sérieusement cette question lors du CHSCT du 24 avril.

Madame PETILLON-BOISSELIER souligne l'intérêt de participer au groupe de travail, afin d'alléger les séances de CHSCT.

Monsieur LEBEAUPIN estime qu'il n'y a pas obligation stricte de réviser le cahier des charges, qui est compatible, en l'état, avec le projet de SPSI.

Madame SIRVEN (CGT Culture) constate que le conseil d'administration a lieu le 18 avril, alors que la réunion du CHSCT central est prévue le 24 avril, et elle s'interroge sur l'utilité de celui-ci.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que les fiches bâtimentaires seront validées par les CHSCT locaux.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) indique que les représentants du personnel doivent avoir le temps de consulter les agents avant la tenue des CHSCT spéciaux. Il juge par ailleurs que les pratiques d'études archéologiques ont évolué durant ces dernières années, et que le cahier des charges doit être revu de toute façon.

Monsieur JACOB suggère deux possibilités : soit inverser les ordres du jour des deux réunions de CHSCT prévues les 9 et 24 avril, soit retarder le SPSI jusqu'au mois de juillet. Il propose d'évoquer cette solution avec le nouveau directeur général dès son arrivée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) se prononce en faveur de la deuxième solution, soulignant que les CHSCT spéciaux auront des difficultés pour donner rapidement un avis sur les fiches bâtimentaires.

Monsieur JACOB tiendra informés les membres du CHSCT sur la solution retenue dès que possible.

Madame PEREZ commente le document transmis aux membres du CHSCT. Les travaux réalisés en 2012 se sont concentrés pour l'essentiel sur de nouvelles implantations telles que Beaucouzé, Eguilles, Saint-Estève, et également sur l'extension du centre de recherches archéologiques de Pantin en attendant le déménagement définitif. Des améliorations ont été réalisées sur les sites de Tours et de Croissy-Beaubourg, ainsi que des réaménagements sur les sites de Ludres, Saint-Martin et Besançon. L'objectif est toujours de continuer à améliorer les conditions de travail, notamment en matière de sécurité. Les fiches bâtimentaires permettront d'obtenir un état des lieux complet de l'ensemble des sites.

En 2013, les opérations déjà engagées se poursuivront, notamment la troisième tranche des travaux prévus dans le centre de Strasbourg. Des travaux seront également engagés suite aux demandes des différents CHSCT ou à des problèmes rencontrés sur place. L'administration essaie par ailleurs d'anticiper les relocalisations à venir, telles que celles des centres de Pessac et de Pantin, avec des études destinées à établir le cahier des charges de chaque centre. Ces études font appel à un groupe de travail assisté par un programmiste. Des études de mobilité des agents seront également lancées si nécessaire pour accompagner des recherches éventuelles de localisation alternative. Ces études consistent à établir la cartographie des déplacements des agents entre le domicile et le travail et à en tirer les conséquences par rapport à une éventuelle relocalisation sur un emplacement donné. Le cahier des charges de ces études a été rédigé et le candidat qui sera choisi pourra intervenir sur l'ensemble des territoires en fonction des besoins.

Madame SIRVEN (CGT Culture) déplore que le CHSCT central n'ait pas été tenu informé de ces études.

Madame PETILLON-BOISSELIER constate que le cahier des charges de ces études ne relève pas de la compétence du CHSCT. Le CHSCT sera consulté sur le choix des implantations et les données recueillies lors de ces études de mobilité lui seront fournies.

Madame PEREZ explique que ces études comprendront un diagnostic des déplacements actuels, réalisé par enquête auprès des agents, et une partie prospective, dont le contenu variera selon que le site de relocalisation fera déjà l'objet d'hypothèses identifiées ou non. Le cahier des charges ne constitue qu'un cadre, qui permettra de lancer des études adaptées à chaque situation. Les problématiques sont en effet différentes en région parisienne et à Bordeaux, par exemple.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) rappelle qu'une étude avait déjà porté sur les bassins d'emploi et les déplacements, six ou sept ans auparavant.

Madame PEREZ signale que cette étude concernait le niveau macro et non le niveau individuel. En revanche, les études de mobilité examineront les déplacements de chaque agent, afin de déterminer précisément quel impact aurait une nouvelle implantation sur les conditions de transport, au point de vue durée et qualité.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime qu'en effet les conditions de transport jouent un rôle central dans la qualité de vie des agents, mais que ce n'est peut-être pas le seul élément à prendre en compte pour évaluer l'impact d'une relocalisation. Il convient aussi d'examiner la situation du nouvel emplacement par rapport au bassin d'emploi ou par rapport aux centres de recherches d'autres institutions.

Madame PEREZ précise que les études de mobilité retracent simplement un aspect de la problématique qui sera pris en compte.

Madame SIRVEN (CGT Culture) trouve intéressant que l'Inrap se penche sur le sujet mais regrette que les membres du CHSCT n'en aient pas été informés plus tôt.

Monsieur JACOB précise que le rapprochement avec les universités sera envisagé dans la mesure du possible.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) regrette que la planification des travaux dans chaque centre ne soit pas présentée.

Madame PEREZ indique qu'il n'a pas été possible de faire mieux, mais qu'à l'avenir, grâce aux fiches bâtimentaires, l'administration disposera d'un état des lieux actualisé et sera en mesure de présenter une planification.

Madame DEFONTAINE propose de transmettre au CHSCT une liste des travaux prévus en 2013.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaiterait un document recensant tous les centres, en indiquant par exemple si des travaux ne sont pas prévus parce que le centre a été rénové récemment.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) estime que les documents fournis ne permettent pas une vision d'ensemble sur les besoins des centres. Ils sont trop techniques, peu compréhensibles, et ne reflètent pas la situation actuelle des bâtiments.

Monsieur JACOB promet que lors de la prochaine présentation, un état de tous les centres sera produit, avec indication non seulement des travaux réalisés mais également des travaux en cours ou prévus.

Madame CUZON (CGT Culture) souhaiterait que lors de la présentation des travaux 2013, le budget soit indiqué. Elle cite l'exemple de la région Méditerranée, à laquelle un budget de travaux avait été attribué, puis finalement ce budget a été affecté à une autre inter-région.

Madame PETILLON-BOISSELIER répond que les enveloppes ne sont pas spécifiques à une direction interrégionale. Les priorités sont définies au niveau national.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que la réglementation prévoit que le CHSCT soit informé des budgets.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que cette disposition s'applique aux budgets globaux, et non pour chaque opération.

Madame PEREZ quitte la réunion.

VII. Charte courriels (pour avis)

Madame PETILLON-BOISSELIER indique qu'à la suite d'une demande du Secrétaire général du Ministère de la Culture et de la Communication, une charte courriels est soumise pour avis au CHSCT central. Cette charte a été validée par le CHSCT ministériel. Elle a pour objet d'inciter chacun à utiliser la messagerie électronique avec retenue et efficacité. Le document présente tout d'abord le ressenti des utilisateurs au sujet de l'impact des courriels sur les conditions de travail, puis un certain nombre de recommandations. Il est notamment préconisé de privilégier les échanges directs lorsque c'est possible, de veiller à ce que les agents soient formés à l'utilisation de la messagerie et de bien cibler l'envoi des courriels. Il est important de noter que les courriels envoyés en dehors des horaires de travail n'appellent pas de réponse immédiate. L'encadrement doit en outre veiller à ce que les agents ne soient pas confrontés le matin en arrivant au travail à un cumul de mails à lire.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) indique que les agents en déplacement n'ont souvent pas d'autre possibilité que d'accéder à leur messagerie le soir.

Madame PETILLON-BOISSELIER précise qu'il n'est pas interdit d'envoyer des mails en dehors des heures de travail, même si cela n'est pas encouragé.

Madame SIRVEN (CGT Culture) indique que les médecins de prévention ont beaucoup travaillé sur le sujet et que la charte intègre leur analyse. Elle souhaiterait qu'un alinéa soit ajouté au document pour tenir compte des difficultés qu'ont les agents sur le terrain à accéder à leur messagerie, précisant que les contacts téléphoniques doivent être le premier moyen de communication lors d'une mission sur un chantier.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaiterait que les convocations à une réunion soient envoyées par courrier, un certain nombre d'agents ne consultant pas leur messagerie.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'afin de pouvoir joindre les agents sur le terrain plus facilement, un annuaire des téléphones portables serait utile.

Monsieur JACOB fait observer que certains téléphones portables ne sont pas attribués toujours à la même personne.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) explique qu'une partie des téléphones portables sont attribués à titre personnel, les autres étant dédiés à des chantiers. Chaque gestionnaire de centre archéologique dispose d'une liste des téléphones attribués à titre personnel.

Monsieur JACOB assure que cette question sera examinée plus en détail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaiterait que soit rappelée dans la charte l'importance de disposer dans les centres archéologiques d'un ordinateur en libre accès pour permettre aux agents de consulter leurs mails.

Madame PETILLON-BOISSELIER est d'accord pour ajouter cette précision dans le point 2.

Monsieur JACOB propose de soumettre la charte au vote, sous réserve de la prise en compte des deux ajouts demandés par Madame Sirven.

Sous réserve des deux modifications demandées, la Charte courriels est approuvée à l'unanimité.

La séance est suspendue de 13 heures 05 à 14 heures 15.

Monsieur BARBIER (CGT Culture), Monsieur MARTIAS (SUD Culture Solidaires) et Madame NACFER rejoignent la réunion à la reprise de séance.

VIII. Point sur les locaux de Gros-Morne, Martinique (pour avis)

Madame NACFER indique qu'actuellement, l'Inrap ne dispose pas de résidence administrative en Martinique. L'activité en Martinique, qui est en nette expansion depuis trois années, est assurée par des agents de Guyane et de Guadeloupe avec le renfort de personnel de métropole. Jusqu'à présent, l'activité était assurée en utilisant un local extrêmement exigu au sein du SRA. Cette solution n'est plus viable, d'autant qu'il n'est désormais plus possible de sortir les collections de Martinique, alors qu'elles étaient auparavant étudiées dans les centres archéologiques de Cayenne ou de Guadeloupe.

La Direction Générale a donné son accord pour la recherche d'un local de travail et de stockage. Ce local sera financé sur le budget des opérations, notamment des fouilles. Un local a été identifié et un bail, renouvelable chaque année, a été conclu, ce qui laisse toute latitude pour le résilier s'il était décidé un jour la création d'un centre de recherches archéologiques en Martinique.

Monsieur BARBIER (CGT Culture) indique que ce projet a été présenté au CHSCT de GSO, qui a refusé de se prononcer avant que le dossier soit soumis au CHSCT central. Les organisations syndicales estiment qu'un local en Martinique est absolument indispensable, pour plusieurs raisons. Les agents ne peuvent pas continuer à se déplacer à partir de la Guyane ou de la Guadeloupe en transportant tout leur matériel, en outre la concurrence est bien implantée en Martinique et enfin, le SRA interdit désormais la sortie des collections hors de Martinique. Cependant, le financement d'une location par prélèvement sur le budget des opérations archéologiques ne peut être qu'une solution à court voire à moyen terme et non un dispositif pérenne.

Le CHSCT de GSO a effectué une visite dans le local concerné. Celui-ci est déjà aménagé comme un lieu de travail, et non comme un lieu de stockage ainsi que cela avait été initialement présenté. Si les agents doivent travailler dans ce local, certaines normes doivent être respectées, or elles sont absentes. Le local est un ancien garage avec un grand portail métallique qui ouvre directement sur les locaux, ce qui pose un problème de sécurité : il n'est pas possible de le laisser ouvert en permanence, ce qui serait pourtant nécessaire pour avoir de la lumière. La pièce n'est apte à recevoir le matériel que d'un seul chantier, à condition que celui-ci ne soit pas trop important. Techniquement, il apparaît possible d'installer une salle de lavage, mais cela n'est pas encore fait, d'où un problème pour les trois chantiers qui viennent de s'achever. Enfin, les seules fenêtres se trouvent en hauteur. Contrairement à ce qui est indiqué dans les documents remis au CHSCT, le local n'est pas climatisé.

Ce local n'est pas conforme aux normes du Code du Travail, en particulier en ce qui concerne les fenêtres. Éventuellement, la pose d'une porte vitrée pourrait être envisagée. Les organisations syndicales préconisent plutôt la recherche d'un autre local.

Monsieur MARTIAS (SUD Culture Solidaires) confirme ces observations. Les quelques personnes qui ont travaillé sur place n'ont tenu que deux ou trois jours, en raison d'un bruit extérieur permanent et du fait qu'il est impossible de voir ce qui se passe à l'extérieur. Ce quartier résidentiel, peuplé par de nombreux jeunes, est extrêmement bruyant. Il est impossible de laisser le portail d'entrée ouvert, la rue étant très fréquentée. L'absence de zone de lavage pose également problème. D'autres possibilités de location existent à Gros-Morne, mais pour des prix plus élevés.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que l'administration avait déclaré que ce local serait uniquement destiné au stockage de matériel. Or il s'avère que des agents y travaillent effectivement, ce qui est contraire au Code du travail compte tenu de la configuration du local. Madame SIRVEN souhaite connaître les intentions de l'administration.

Monsieur JACOB déclare qu'à l'origine, le local n'aurait dû servir que de lieu de stockage. Il se prononce en faveur de la résiliation du bail et de la recherche d'un nouveau local. Il évoquera ce sujet avec le nouveau directeur général afin de trouver une solution au mieux des intérêts de l'Inrap et des agents.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste sur le fait que les agents ne peuvent pas continuer à travailler dans cet endroit.

Monsieur MARTIAS (SUD Culture Solidaires) indique qu'un agent en post-fouilles travaille actuellement dans le local et que certains post-fouilles sont en attente depuis plusieurs années. Il y a donc urgence.

Monsieur JACOB est d'accord sur le constat. Une solution transitoire doit être trouvée, en attendant la solution définitive qui passe par la recherche d'un autre local.

Monsieur Joseph (CGT Culture) rejoint la réunion.

Madame SIRVEN (CGT Culture) suggère de louer un terrain et d'y installer des bungalows.

Monsieur JACOB indique que la solution la moins coûteuse consiste, de manière provisoire, à transférer les collections en Guadeloupe. Si cela s'avère non possible, d'autres solutions comme des Algeco seront étudiées.

Madame NACFER estime qu'il serait préférable que le mobilier soit étudié à Goubeyre ou à Cayenne, pour des raisons à la fois financières et humaines, afin de limiter les grands déplacements, coûteux et pénibles pour les agents.

Le Docteur GRIGORIAN rejoint la réunion.

Monsieur JACOB note que le local ne peut être utilisé que comme lieu de stockage.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) craint que si l'Inrap conserve ce local, des agents continuent à y travailler.

Monsieur JACOB demande aux représentants du personnel de lui laisser un mois pour régler le problème.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle que le problème avait été soulevé en octobre dernier et que le Président s'était engagé à vérifier que ce local n'était utilisé que pour le stockage.

Monsieur BARBIER (CGT Culture) regrette que le bail n'ait pas été résilié dès la visite du CHSCT local sur place.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle que le besoin d'un lieu de stockage persiste. Des dispositions seront prises pour que les agents ne travaillent pas dans ce local.

Monsieur MARTIAS (SUD Culture Solidaires) estime que, même en tant que lieu de stockage, ce local ne répond pas aux besoins.

Monsieur BARBIER (CGT Culture) s'étonne que ce local ait pu être investi sans consulter le CHSCT et sans se préoccuper de sa conformité aux normes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande une suspension de séance.

La séance est suspendue de 14 heures 55 à 15 heures.

Madame SIRVEN (CGT Culture) annonce que les représentants du personnel se prononcent défavorablement sur le dossier tel qu'il est présenté. Le CHSCT se pose même la question de conserver ce local comme lieu de stockage. Les questions de sécurité liées au stockage n'ont d'ailleurs pas été évoquées.

Le dossier relatif au local situé à Gros-Morne fait l'objet d'un avis défavorable, à l'unanimité.

Madame SIRVEN (CGT Culture) déclare que les représentants du personnel souhaitent également émettre un avis sur l'interdiction de faire travailler des agents dans ce local.

Le CHSCT, à l'unanimité, rend un avis favorable à l'interdiction de faire travailler des agents dans le local situé à Gros-Morne.

Monsieur JACOB indique qu'il contactera la DRAC afin d'essayer de trouver une solution, au moins provisoire.

Madame NACFER, Monsieur MARTIAS et Monsieur BARBIER quittent la réunion à 15 heures 05.

IX. Point sur la révision des instructions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (pour information)

Madame ROCHER annonce que plusieurs groupes de travail se sont réunis pour procéder à la révision de l'instruction DG 78, « gestion des registres destinés au signalement des dangers graves et imminents », qui sera étendue au traitement de ces signalements, et de l'instruction DG 79 qui concerne la gestion des accidents de service ou de trajet. Ces deux instructions feront l'objet d'une dernière relecture en groupe de travail avant d'être soumises pour validation au prochain CHSCTC.

Il reste à revoir la DG 123 qui est l'instruction générale de prévention, l'instruction 70 relative à la mise en place et au fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité spéciaux, et l'instruction 77, qui concerne le protocole d'intervention sur sites pollués. Les groupes de travail dédiés aux sites pollués doivent être relancés en 2013. L'instruction DG 117 concernant la dotation en EPI sera également révisée après la passation des nouveaux marchés EPI, ainsi que la DG 118 concernant la mise en place des ACO, désormais assistants de prévention. Deux autres instructions doivent être également examinées en vue d'une éventuelle révision : la DG 76 qui concerne les collèges interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT), et la DG 129 qui porte sur les documents supports de prévention, en vue de vérifier les références réglementaires.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) souhaiterait qu'une priorité particulière soit portée sur l'instruction 77. Un chantier a dû être arrêté à Amiens en raison de la pollution du site.

Madame OZENFANT indique que, concernant spécifiquement cette opération, des analyses du sous-sol sont en cours et que le chantier est suspendu en attendant les résultats.

Madame PETILLON-BOISSELIER fait observer qu'un groupe de travail a commencé à travailler sur ce sujet dès 2012.

Madame ROCHER précise que la réflexion sur les sites pollués est un travail de longue haleine, mais que la révision de l'instruction pourra être menée prochainement.

Monsieur COSTAZ rejoint la réunion à 15 heures 10.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) évoque le site de Choisy-au-Bac, où des problèmes de pollution ont été également rencontrés.

Madame OZENFANT indique que sur ce site, situé à proximité de deux usines, plusieurs agents ont été incommodés par des odeurs, certains ont même ressenti des nausées ou des malaises. Les analyses d'air effectuées ne montrent pas de

dépassements de normes et les symptômes présentés par les agents restent à ce jour inexpliqués.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) partage l'avis de Monsieur Barbet sur l'urgence de traiter ce problème. Il estime que les analyses réalisées à Choisy-au-Bac ne permettent pas d'exclure tout risque pour la santé des agents. L'instruction 77 qui servait jusqu'à présent de référence pour le travail sur site pollué est extrêmement lacunaire. Ainsi, l'aménageur doit fournir un dossier pollution dès lors que le site se trouve sur le lieu d'une installation classée. Or en l'occurrence, le site de Choisy-au-Bac se trouve au voisinage d'installations classées Seveso seuil bas. Il convient de réfléchir au protocole à observer dès lors qu'une intervention a lieu dans le voisinage de ce type d'installations et que les agents se trouvent exposés à une pollution atmosphérique.

Par ailleurs, Monsieur POUENAT s'interroge sur la traçabilité de l'exposition au risque au niveau de chaque agent, en particulier pour les travailleurs en contrat à durée déterminée. Quels documents permettent d'assurer cette traçabilité ? Comment un suivi médical renforcé pourrait-il être assuré pour tous les agents exposés ?

Monsieur POUENAT souhaite également que des procédures particulières soient mises en place, en amont de ces opérations à risque, pour informer les représentants du personnel des éléments qui ont servi à l'évaluation des risques. Monsieur POUENAT se prononce donc en faveur d'une refonte totale de l'instruction 77. Celle-ci peut s'appuyer sur les réglementations existantes en matière d'ACD (agents chimiques dangereux) et de CMR (produits cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques).

En ce qui concerne les autres instructions, Monsieur POUENAT ajoute qu'il serait peut-être judicieux de traiter simultanément la DG 123 et l'instruction 70. La DG 76 et la DG 129 ne semblent pas présenter la même urgence.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que les opérations présentant un caractère particulier sont systématiquement remontées par les CSP à l'ingénieur sécurité et prévention pour qu'elles soient traitées de la façon la plus adaptée possible. Au-delà, il est nécessaire d'établir un cadre pour les directions interrégionales afin de renforcer la protection des agents.

Monsieur POUENAT reconnaît l'ampleur du travail qui est mené par les CSP pour améliorer la prise en compte des risques. Mais un travail considérable reste à mener sur la révision de la DG 77, et sur les instructions dans leur ensemble.

Madame ROCHER précise qu'en ce qui concerne le chantier de Choisy-au-Bac, les conclusions des analyses indiquent clairement qu'aucun risque sanitaire avéré n'a été mis en évidence pour les agents qui ont travaillé sur le chantier. En ce qui concerne la traçabilité des expositions individuelles, les CSP sont aujourd'hui dotés

d'une fiche prévention, conforme au cadre réglementaire, qui inclut une description détaillée du travail effectué par les agents sur site pollué. Ces documents sont à disposition des directions interrégionales, cependant la démarche de déploiement n'est pas achevée. Tous les outils documentaires existent donc pour retracer la présence d'un agent sur un site pollué. Madame ROCHER se déclare par ailleurs entièrement d'accord avec la priorité accordée à la révision de l'instruction 77.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) cite d'autres produits qui ont été décelés sur des terrains pollués, tels que le toluène et le perchlorate. Dans ce dernier cas, l'eau a d'ailleurs été contaminée par le perchlorate et Monsieur BARBET s'interroge sur les effets potentiels de cette pollution sur la santé des agents.

Madame OZENFANT indique que la pollution au toluène concerne un cas très particulier : il s'agit d'un site à dépolluer du fait d'une fuite d'une canalisation amenant du toluène à une ancienne usine du groupe Rhodia. Un protocole spécifique a été défini pour l'intervention menée sur ce site. En ce qui concerne le perchlorate, Madame OZENFANT pense que s'il existait un danger sanitaire, les autorités auraient coupé l'alimentation en eau potable dans la commune concernée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'adresse au Docteur Grigorian et fait observer qu'il arrive que les analyses ne mettent pas en évidence la présence de produits toxiques à des concentrations problématiques et que pourtant les agents ressentent des symptômes, tels que des gênes ou des saignements de nez. Quelles solutions peuvent être mises en œuvre dans de pareil cas ?

Madame le Docteur GRIGORIAN répond qu'il existe des normes européennes en matière d'exposition. L'idéal serait de n'avoir aucune exposition, ce qui suppose de retirer les produits dangereux de l'industrie, mais ce n'est pas toujours possible. Des valeurs limites d'exposition sont donc définies sur la base des études actuelles. Le taux retenu dans les normes ne signifie pas l'absence de gêne : ainsi un environnement peut être jugé bruyant par les agents même si les normes sont respectées. Les réactions à une exposition sont variables suivant les personnes. Une personne dont l'état de santé est fragile peut présenter certains symptômes même en présence d'une concentration restant en deçà des normes. Le suivi par le médecin de prévention est donc essentiel. Celui-ci peut demander un aménagement de poste, voire interdire à un agent d'exercer certaines activités. Ainsi, des restrictions s'imposent aux femmes enceintes. Le médecin doit avoir accès aux analyses réalisées sur les sites pollués pour que, lors des visites médicales, il puisse éventuellement demander le retrait de ces chantiers de certaines personnes plus prédisposées que d'autres à développer certaines pathologies. Les médecins de prévention peuvent se renseigner sur les produits détectés sur les sites pollués et demander conseil éventuellement à des spécialistes.

Madame PETILLON-BOISSELIER estime qu'il faut distinguer les pathologies des symptômes de gêne, qu'il faut malgré tout traiter.

Madame OZENFANT indique que le médecin de prévention a été interrogé suite aux symptômes présentés par les agents sur le site de Choisy-au-Bac. Le médecin a assuré que les taux des polluants mesurés n'avaient aucun impact sur la santé des agents, mais que ceux-ci pouvaient développer des réactions telles que des nausées ou des maux de tête face aux fortes odeurs présentes sur le site.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande si une unique campagne de prélèvements, menée après la fouille, permet d'écarter tout risque pour les agents. Certains symptômes éprouvés par les agents de Choisy-au-Bac peuvent ressembler à des symptômes d'exposition à des polluants tels que des poussières de métaux ou des solvants.

Monsieur POUENAT met en exergue la difficulté de parvenir à mesurer le niveau d'exposition professionnelle, tant au moment de l'évaluation des risques que dans le document qui consigne le niveau d'exposition individuelle. La réglementation prévoit effectivement des valeurs limites d'exposition professionnelle ou des valeurs limites biologiques. Cependant, rester en dessous de ces seuils ne garantit pas pour autant que l'exposition n'entraînera aucune conséquence sur la santé.

Madame le Docteur GRIGORIAN en convient et souligne l'intérêt de prendre des mesures de prévention adaptées.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) est d'accord sur le rôle important des médecins de prévention, mais relève que ceux-ci n'ont pas nécessairement de compétences en toxicologie. Il suggère de faire l'inventaire des compétences sur lesquelles les médecins de prévention peuvent s'appuyer lorsqu'ils sont sollicités pour évaluer les risques liés à la pollution. Le manque de temps dont disposent les médecins pose également un réel problème.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) signale qu'il a commencé à travailler sur le site de Choisy-au-Bac en 1990 et se demande si une seule campagne de mesures peut rendre compte de la pollution réelle, alors que les conditions de travail varient énormément en fonction du vent, de l'activité de l'usine, etc.

Madame ROCHER indique que les mesures se sont étalées durant une semaine et que les capteurs ont été positionnés en fonction de la direction des vents, afin d'obtenir des mesures reflétant réellement l'exposition des agents.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) estime que l'Inrap sera amené à intervenir de plus en plus souvent sur des friches industrielles et qu'il est indispensable d'adopter une approche professionnelle de l'intervention en site pollué.

X. Présentation des prestataires retenus pour le marché équipements de protection individuelle (pour avis)

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que le CHSCT a demandé à voir les EPI proposés avant de se prononcer.

Madame ROCHER indique que des échantillons ont été présentés en groupe de travail au mois de décembre en présence de représentants du CHSCT qui se sont exprimés à ce moment-là.

Monsieur COSTAZ relève qu'habituellement les échantillons ne sont pas présentés en CHSCT. Les marchés qui vont être attribués ont pris en compte les commentaires formulés par le groupe de travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) explique que, lors des précédents marchés, après la décision de la Direction, les articles retenus étaient présentés en CHSCT.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que la notification aux entreprises retenues n'a pour l'instant pas encore été faite pour l'ensemble des EPI. Par ailleurs, elle souligne que l'avis d'une instance doit être préalable à une décision. Un avis du CHSCT rendu après décision de l'administration n'aurait aucun sens.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste sur le fait que le CHSCT doit valider par un vote les EPI.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle qu'une réunion a déjà eu lieu pour procéder à un tri préalable des EPI.

Madame SIRVEN (CGT Culture) conteste la compétence des groupes de travail en la matière, ils préparent les travaux du CHSCT, font des propositions mais le vote final ne peut intervenir qu'en séance plénière.

Monsieur LEBEAUPIN relève que ce point a été porté à l'ordre du jour du CHSCT à la demande des représentants du personnel, qui ont souhaité donner un avis sur les EPI.

Monsieur COSTAZ fait observer qu'il est délicat de communiquer le nom des entreprises retenues alors que la procédure n'est pas terminée.

Monsieur JACOB demande si, parmi les EPI retenus, certains étaient déjà portés auparavant par le personnel de l'Inrap.

Monsieur COSTAZ répond affirmativement : sur les quatre lots, deux seront reconduits avec le même fournisseur. Des nouvelles offres ont été retenues pour les autres lots, notamment en ce qui concerne les pantalons qui posaient problème.

Madame ROCHER précise que sur les trois offres présentées pour les pantalons, deux n'étaient pas satisfaisantes. La dernière, qui a été retenue, répondait au cahier des charges.

Madame SIRVEN (CGT Culture) dénonce ce qu'elle considère comme une opacité totale.

Madame ROCHER répète qu'il n'est pas possible de communiquer sur une procédure en cours.

Monsieur JACOB décide de reporter le point au prochain CHSCT.

Monsieur COSTAZ évoque le nouveau marché qui a été lancé pour l'outillage. Une première procédure s'est révélée infructueuse en raison de spécifications techniques insuffisamment précises. Un groupe de travail s'est réuni avec des logisticiens pour réécrire le cahier des charges. Ce marché comprend deux lots, l'un d'outils spécifiques à l'archéologie (les truelles) et l'autre d'outils non spécifiques. Seule la société Abeus a répondu pour le lot portant sur les truelles. L'offre ne comportait que des truelles italiennes, d'une épaisseur de 1,2 mm, mais il a été ajouté un avenant pour inclure des truelles anglaises WHS, d'une épaisseur de 2 mm, qui sont actuellement utilisées par l'Inrap. Pour le deuxième lot, les deux offres présentées ne répondaient pas au critère spécifié concernant le délai. Le lot a été déclaré infructueux et fera l'objet d'un marché négocié.

La séance est suspendue de 16 heures à 16 heures 20.

Monsieur COSTAZ quitte la réunion.

XI. Mission du médecin coordinateur de médecine de prévention (pour information)

Monsieur LEBEAUPIN indique que les missions du médecin coordinateur sont détaillées dans le cahier des charges, puisque cette prestation est attribuée dans le cadre d'un appel d'offres. Ces missions s'articulent autour de deux axes principaux : d'une part, le conseil auprès de la direction générale de l'Inrap pour la définition et la mise en œuvre de la politique de prévention, d'autre part l'organisation et l'administration du dispositif de médecine de prévention. Ce dispositif repose sur 23 conventions et concerne 24 médecins intervenants.

Monsieur LEBEAUPIN donne lecture des extraits du cahier des charges récapitulant les différentes missions confiées au médecin coordinateur.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) s'interroge, au vu des missions qui ont été énoncées par Monsieur Lebeaupin, sur le fait que le médecin coordinateur soit présent seulement deux jours par semaine. Certaines tâches semblent correspondre davantage à un vœu pieu qu'à la réalité.

Madame le Docteur GRIGORIAN indique que depuis sa prise de fonctions, une partie de son activité a été consacrée à des réactions suite à des accidents ou incidents. Elle souhaite évoluer vers davantage de prévention afin de diminuer le nombre d'accidents. Elle se fixe pour objectif de rencontrer tous les médecins sur le terrain. Elle doit dans l'immédiat trouver un organisme de médecine de prévention qui puisse assurer le relais d'une convention qui a été rompue. Elle est par ailleurs consultée sur différentes questions par les SST ou par les médecins.

Madame PETILLON-BOISSELIER récapitule les deux missions essentielles du médecin coordinateur. La première est l'animation du réseau des médecins de prévention, qui est la mission la plus exigeante en termes de temps. Madame PETILLON-BOISSELIER évoque les difficultés qui peuvent se présenter pour définir les attendus de ces services de médecine de prévention, alors que ces médecins sont par formation médecins du travail. Les contacts noués avec les médecins locaux doivent se renforcer, notamment auprès des centres de recherches archéologiques pour lesquels il existe des difficultés. La deuxième mission est le conseil interne au sein de l'établissement. Le Docteur Grigorian répond aux demandes qui émanent de la Direction des Ressources Humaines et intervient auprès des groupes de travail.

En ce qui concerne la quotité de travail, la prestation est passée d'une durée de trois jours par semaine, à l'origine, pour mettre en place le réseau de médecine de prévention qui n'existait pas à l'époque, à une durée de deux jours par semaine, en accord avec le précédent médecin coordinateur, ce qui apparaissait suffisant pour une mission d'appui. Madame PETILLON-BOISSELIER estime qu'il n'existe pas d'éléments particuliers justifiant à l'heure actuelle une révision de la quotité de travail.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) maintient qu'il existe un décalage entre la liste des missions théoriques et la réalité, et que la quotité de travail telle qu'elle a été définie paraît insuffisante.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle qu'à l'époque où la prestation du médecin coordinateur avait été mise en place, les organisations syndicales avaient émis des réserves sur la quotité de travail. Elle relève que le médecin coordinateur devrait participer aux divers groupes de travail du CHSCT, or de nombreuses réunions ont dû être reportées par suite de l'indisponibilité du Docteur Grigorian. Quant à la réunion annuelle de l'ensemble des médecins de prévention, une seule a été organisée en 2002 ou 2003, et pourtant une partie des médecins sont demandeurs en la matière. Le médecin coordinateur devrait par ailleurs « définir les modalités d'un suivi médical homogène et adapté aux risques rencontrés à l'Inrap », ce qui n'existe pas à l'heure actuelle. Il a également un rôle à jouer en matière d'aménagements de postes, or Madame SIRVEN estime que cette démarche devrait être renforcée. Le lien avec le médecin coordinateur du Ministère de la Culture ne semble pas effectif, ni la participation aux réunions de médecins coordinateurs. Madame SIRVEN considère donc qu'il existe des éléments objectifs

en faveur de l'augmentation de la durée de présence du médecin coordinateur et elle interpelle l'administration à ce sujet.

Madame le Docteur GRIGORIAN indique qu'elle est avant tout médecin coordinatrice de médecine de prévention. Son rôle consiste à prévenir les problématiques. Elle souhaite renforcer la collaboration entre les médecins de prévention, les agents et la Direction. Si le dialogue fonctionne bien entre ces différentes parties, l'efficacité de la prévention sera renforcée et le médecin coordinateur sera amené à intervenir moins souvent, par exemple sur les aménagements de postes. En ce qui concerne la réunion annuelle des médecins de prévention, le Docteur GRIGORIAN réfléchit effectivement à la façon dont elle pourrait être organisée.

Madame le Docteur GRIGORIAN revient sur la question relative au suivi médical homogène. Elle souligne qu'à l'Inrap les risques professionnels sont très variés. Par ailleurs, les médecins de prévention ont des expériences différentes, des spécialités diverses et chacun a ses propres habitudes de travail. Il paraît donc difficile d'imposer du jour au lendemain une méthode de travail unique. Le Docteur GRIGORIAN souhaite individualiser davantage l'approche des médecins vis-à-vis des agents qui exercent des métiers différents, grâce à une meilleure connaissance du terrain. Elle souligne par ailleurs que les médecins disposent d'une certaine latitude d'action et qu'il n'est pas possible au niveau central de tout imposer. Ainsi, le médecin peut choisir la fréquence des visites pour chaque agent, en fonction de ses pathologies et des risques auxquels il est exposé. Même si la réglementation n'impose qu'une visite biannuelle, le médecin peut demander à voir certains agents plus souvent.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) évoque la disparité entre les suivis médicaux assurés par des médecins différents. Certains par exemple prescrivent des analyses systématiques, d'autres le font au cas par cas.

Madame PETILLON-BOISSELIER précise que l'administration n'a pas à se substituer aux médecins pour définir le suivi médical des agents.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) indique que la fiche d'activité ne reflète pas l'activité des archéologues sur le terrain. Elle souhaiterait que le médecin coordinateur soit plus présent au sein des groupes de travail pour mieux comprendre les différentes activités et transmettre les informations aux médecins des différents centres.

Madame PETILLON-BOISSELIER pense que les informations ne doivent pas venir nécessairement du niveau central, mais qu'il faut surtout renforcer les relations localement entre la direction interrégionale et le médecin de prévention.

Madame le Docteur GRIGORIAN souligne l'importance pour les médecins de se rendre sur le terrain.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) objecte que la fiche d'activité a été élaborée au niveau central et sert de document officiel de travail aux médecins. Par ailleurs, les médecins ne disposent pas de suffisamment de temps pour participer aux visites et aux réunions des CHSCT spéciaux. Madame WALICKA souhaiterait que soient expliqués clairement aux médecins les risques spécifiques auxquels sont exposés les archéologues. Certains risques en effet sont les mêmes quelles que soient les régions.

Madame le Docteur GRIGORIAN insiste sur l'importance du travail de terrain et des relations interactives entre la direction, les médecins de prévention et les représentants du personnel dans les régions.

Madame SIRVEN (CGT Culture) note qu'avant la mise en place du médecin coordinateur, des médecins des régions venaient participer aux groupes de travail du CHSCT central. Depuis qu'il existe un médecin coordinateur, aucun médecin n'est présent à ces réunions alors que le CHSCT a besoin d'un avis médical sur certains sujets.

Monsieur LEBEAUPIN explique que le Docteur Grigorian travaille à l'animation du réseau afin de favoriser les relations directes entre les acteurs locaux et que ce travail prend du temps.

Madame SIRVEN (CGT Culture) n'est pas opposée à ce principe, mais souhaite que la quotité de temps du médecin coordinateur soit augmentée pour lui permettre d'accomplir ses autres missions.

Madame PETILLON-BOISSELIER estime que la présence du médecin aux groupes de travail du CHSCT n'est pas systématiquement nécessaire.

Madame SIRVEN (CGT Culture) cite l'exemple du groupe de travail sur les risques chimiques dont la réunion est systématiquement reportée depuis un an et demi faute d'arriver à obtenir la présence du médecin coordinateur.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) souligne la contradiction entre les objectifs affichés par l'administration et la réalité des moyens attribués.

Madame PETILLON-BOISSELIER note un problème d'organisation plutôt que de temps de présence.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande que le CHSCT vote sur l'augmentation de la quotité du temps de présence du médecin coordinateur de l'Inrap.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique qu'aucun autre établissement du Ministère de la Culture ne dispose d'un médecin coordinateur à 100 % de son

temps. Les médecins de prévention affectés dans les établissements publics reçoivent également les agents et font du tiers-temps.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) signale que l'Inrap est le seul établissement public qui est confronté à autant de licenciements pour inaptitude, ce qui atteste des risques auxquels sont exposés les agents de l'Inrap.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle qu'il existe un réseau de préventeurs au sein de l'établissement. La prévention ne repose pas sur le seul médecin coordinateur.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) relève que la discussion porte avant tout sur les moyens affectés à la politique de prévention. Il estime que la comparaison avec d'autres établissements publics n'est pas nécessairement pertinente. Des risques spécifiques à l'archéologie existent : les TMS, les risques psychosociaux, le risque routier.... Des problématiques extrêmement importantes existent en matière de santé et de sécurité. Monsieur POUENAT considère comme irréalisable d'accomplir l'ensemble des missions dévolues au médecin coordinateur en deux jours par semaine. Il souligne par ailleurs que la population des agents de l'Inrap vieillit alors que le suivi médical est de plus en plus léger. Il souhaiterait que l'Institut affiche une politique plus ambitieuse en matière de médecine de prévention et donne réellement au médecin coordinateur les capacités de travailler, et en particulier de consacrer du temps à l'animation du réseau des médecins de prévention, sans même parler de la présence dans les groupes de travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) constate que la même problématique de quotité de temps est observée au niveau des assistants de prévention. Tout le dispositif de prévention doit être renforcé, d'autant plus que l'on observe à l'Inrap une augmentation de l'accidentologie et une dégradation des conditions de travail.

Madame le Docteur GRIGORIAN estime qu'il serait plus intéressant de faire participer aux différents groupes de travail du CHSCT central des médecins de prévention spécialistes du sujet en question : ceux-ci apporteront à la fois des compétences techniques et la connaissance du terrain.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) note qu'un des rôles du médecin coordinateur doit être de recenser les ressources disponibles dans le réseau de médecine de prévention. Les médecins de prévention doivent en effet s'entourer des compétences nécessaires pour traiter les différentes problématiques auxquelles ils sont confrontés. La question se pose notamment pour l'évaluation des risques lors des interventions sur des sites pollués, mais aussi pour tous les risques spécifiques auxquels sont exposés les agents de l'Inrap. Or cet aspect n'apparaît pas clairement dans la lettre de mission du médecin coordinateur.

Madame le Docteur GRIGORIAN répond que plusieurs réseaux existent. Le réseau des CRAMIF, notamment, de même que les services de médecine du travail inter-

entreprises, comportent désormais de nombreux spécialistes en toxicologie, en normes de sécurité, en ergonomie, en psychologie, etc. Les médecins d'ancienne génération n'avaient pas nécessairement l'habitude de faire appel à ces compétences, mais les habitudes évoluent. Le Docteur GRIGORIAN souhaite que ces pratiques se développent.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande que le CHSCT vote sur l'augmentation de la quotité de temps de la mission de médecin coordinateur, afin que celui-ci exerce ses fonctions à plein temps.

Le CHSCT, à l'unanimité, rend un avis favorable au passage à plein temps du médecin coordinateur.

XII. Bilan 2012 des accidents du travail et des maladies professionnelles (pour information)

Madame ROCHER déclare qu'en 2012, 103 accidents de service sont survenus, dont 37 sans arrêt et 66 avec arrêt. Le nombre total de jours d'arrêt s'est élevé à 933 (dont 90 qui sont la conséquence d'un accident qui s'est produit en 2011). Il en résulte un taux de fréquence de 17,09 et un taux de gravité de 0,24. En 2011, le taux de fréquence était de 15,84 et le taux de gravité de 0,4. 59 accidents de service avec arrêt avaient été enregistrés en 2011, et 51 sans arrêt, avec au total 1 543 jours d'arrêt.

Madame ROCHER fait observer que la gravité des accidents a fortement diminué, même si leur fréquence a augmenté.

Au niveau des accidents de trajet, 27 accidents ont été comptabilisés en 2012, dont 8 sans arrêt et 19 avec arrêt. Le nombre total de jours d'arrêt s'est élevé à 159, y compris 127 jours liés à des prolongations d'arrêt suite à des accidents survenus en 2011. En 2011, 10 accidents avec arrêt et 13 accidents sans arrêt s'étaient produits, pour un total de 212 jours d'arrêt. L'augmentation des accidents de trajet en 2012 s'explique en partie par les intempéries de fin d'année.

La répartition hommes/femmes fait apparaître que les hommes ont légèrement plus d'accidents de service. 61 accidents de service concernent du personnel en CDI et 42 du personnel en CDD. Une augmentation par rapport à 2011 des accidents survenus à des agents en CDD est constatée. Cette augmentation pourrait s'expliquer, notamment en Grand Ouest, par un plus fort taux d'emploi en CDD.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) fait observer que les CDD, en équivalent temps plein, représentent seulement 20 % des effectifs de l'Inrap, et que cette population concentre 40 % des accidents. Une telle situation porte à s'interroger.

Madame ROCHER évoque ensuite les lésions consécutives à des accidents de service : les entorses et les blessures au dos prédominent. Les accidents résultent essentiellement d'opérations de manutention manuelle, d'utilisation des outils et de déplacements pédestres sur les chantiers.

Au niveau des accidents de trajet, la répartition hommes/femmes fait apparaître une légère majorité d'accidents survenus à des hommes, à l'inverse de la situation constatée en 2011. La répartition entre CDI et CDD n'a pas connu d'évolution particulière depuis 2011. Les lésions se traduisent essentiellement par des poly-traumatismes. Les accidents sont dus principalement à la conduite automobile mais aussi à la conduite des deux roues. Les chiffres restent cependant modérés par rapport au nombre de déplacements.

Madame ROCHER précise qu'une analyse plus détaillée de ces statistiques sera menée en cours d'année.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) s'interroge sur les accidents de trajet liés aux intempéries. Il n'est pas sûr que les alertes météorologiques soient bien diffusées auprès des agents dans toutes les directions interrégionales.

Monsieur JACOB suggère d'effectuer des vérifications en comparant les dates des accidents avec celles des alertes météorologiques.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) note que, comme d'habitude, de nombreuses entorses et lésions au dos sont constatées. Il semble que les blessures aux membres supérieurs et au cou augmentent. Par ailleurs, le nombre de chutes avec dénivellation paraît également en croissance.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) souhaiterait que l'on vérifie s'il existe une corrélation entre les accidents de trajet survenus à des CDD et le nombre de grands déplacements.

Madame ROCHER prend note de la demande.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne l'importance, en termes de prévention, d'insister sur l'analyse des accidents. L'information doit ensuite être diffusée de manière très large au sein de l'Institut. Il existe par ailleurs un enjeu pour les agents en termes d'assurance maladie : il faut que ceux-ci puissent bénéficier d'une prise en charge intégrale sans avoir à avancer de frais médicaux. La garantie de cette prise en charge peut décider un agent victime d'un accident à consulter, alors que sinon il n'irait peut-être pas voir un médecin. Monsieur POUENAT estime important d'insister auprès des directions interrégionales sur les bonnes pratiques à respecter en matière de déclaration des accidents du travail et de leur gestion. Les représentants du personnel en CHSCT spéciaux doivent être invités à participer aux enquêtes menées suite aux accidents.

Monsieur JOSEPH (CGT Culture) revient sur la proportion des agents en CDD victimes d'un accident par rapport à ceux en CDI. Il souhaiterait qu'une analyse plus détaillée soit réalisée sur ces accidents pour voir si ceux-ci sont liés à un déficit d'information ou de formation.

Madame ROCHER fait observer qu'il est toujours important de déterminer la cause d'un accident, quelle qu'en soit la victime. Effectivement, lors d'accidents survenus à des agents en CDD, une vigilance particulière sera portée à certains paramètres tels que l'accueil, les situations à risques sur le chantier... Le fait qu'une augmentation assez significative des accidents soit constatée sur une inter-région qui a employé de très nombreux CDD mérite une analyse approfondie. L'activité est un paramètre à prendre en compte.

Monsieur JACOB relève qu'il faudrait savoir si ces agents en CDD sont expérimentés ou primo-arrivants.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale qu'afin d'aider les membres du CHSCT dans leur analyse, auparavant un tableau détaillé, accident par accident, leur était remis.

Madame ROCHER n'est pas opposée à l'idée de fournir un tel document, mais souligne que l'analyse des cas précis est menée en CHSCT spécial et non en CHSCT central.

Monsieur JACOB est d'accord pour que les membres du CHSCT disposent du maximum de renseignements, dans la mesure où c'est possible.

Madame le Docteur GRIGORIAN, Monsieur POUENAT et Monsieur JOSEPH quittent la séance à 18 heures.

XIII. Activités du CHSCT central et saisines (pour information)

Madame SIRVEN (CGT Culture) réclame des informations sur les activités des CHSCT spéciaux : dates des réunions, alertes, signalements de danger grave et imminent (DGI), etc.

Madame PETILLON-BOISSELIER répond que les CHSCT, en cas de signalement de danger grave et imminent, sont informés des mesures prises par l'administration. En ce qui concerne les dates de réunion, l'administration a pris l'engagement de faire un recensement sur la période allant un peu au-delà de 2012, afin d'avoir une vision sur l'activité des CHSCT spéciaux.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que jusqu'à présent le CHSCT central disposait de toutes les informations relatives à l'activité des CHSCT spéciaux et des groupes de travail : les dates de réunion, les alertes RPS, les DGI, les saisines des ISST.

Madame ROCHER signale qu'en cas de DGI, il est prévu que le plan d'actions décidé par l'administration soit communiqué au CHSCT qui a émis l'alerte.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande qu'à chaque séance, un tableau récapitulant l'activité des CHSCT spéciaux soit fourni au CHSCT central, avec les registres de DGI.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle que lors de la création du groupe de travail relatif aux risques psychosociaux, il était convenu que toutes les alertes fassent l'objet d'un suivi du CHSCT.

Madame PETILLON-BOISSELIER explique qu'il ne faut pas confondre les cas de danger grave et imminent, avec les alertes relatives à une situation de souffrance de travail, pour lesquelles une procédure a été validée par le CHSCT central. Les CHSCT spéciaux sont informés a posteriori des mesures prises. Dans le cadre des groupes de travail, une synthèse et une analyse de ces situations seront menées dans une logique de prévention, mais il n'est pas possible en CHSCT central de présenter une synthèse des alertes de souffrance au travail.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait observer que l'observatoire qui était prévu n'est toujours pas en place. Elle espère que cet observatoire sera informé des alertes qui seront émises.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que l'observatoire ne sera pas une instance de traitement. Il aura vocation à analyser les actions menées dans une logique de prévention.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il est difficile au CHSCT de discuter sur des mesures de prévention s'il ne dispose d'aucune visibilité sur les situations qui ont été signalées et sur les réponses apportées par l'administration.

Madame PETILLON-BOISSELIER répond que le CHSCT devra disposer d'éléments qui lui permettent d'analyser la situation et les réponses de l'administration.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite que des dates de réunion soient fixées rapidement pour le CHSCT central.

Monsieur JACOB assure que des dates seront proposées rapidement.

XIV. Questions diverses (pour information)

- Information sur l'expérimentation des tablettes graphiques

Monsieur LEBEAUPIN propose de demander à la DST de venir présenter un point sur le déroulement de l'expérimentation lors d'une prochaine réunion.

Monsieur BARBET quitte la séance.

- Projet de plaquette PPM

Madame ROCHER indique qu'une réflexion approfondie doit être menée sur ce projet. Après un échange avec les CSP et les formateurs PPM, il semble pertinent d'éditer une petite plaquette pour promouvoir les formations PPM. Une maquette est en cours d'élaboration dans ce but.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaiterait que le projet de maquette soit présenté au CHSCT avant d'être finalisé, afin que les membres du CHSCT puissent faire part de leurs observations.

- Alerte RPS

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si une réponse a été apportée aux agents suite à une alerte sur les risques psychosociaux émise en Midi-Pyrénées.

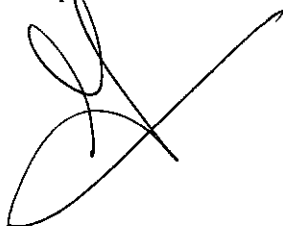
Madame PETILLON-BOISSELIER indique qu'une intervention du directeur interrégional a eu lieu lors du dernier CHSCT spécial. Cette alerte est difficile à gérer, puisque les mesures à prendre ne sont pas du ressort de la Direction générale de l'Inrap. Aussi une information a été transmise au Ministère de la Culture et de la Communication, et plus précisément à la Direction générale des Patrimoines, qui a informé l'Inrap que cette alerte avait été prise en compte.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne qu'il existe une attente de la part des agents qui souhaitent savoir comment la situation va évoluer.

Madame PETILLON-BOISSELIER répond qu'il sera demandé au directeur interrégional de communiquer davantage sur ce sujet.

La séance est levée à 18 heures 25.

Le président

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long, sweeping horizontal stroke at the bottom.

Le secrétaire

A stylized, handwritten signature in black ink, featuring a large, prominent loop and a long, sweeping horizontal stroke at the bottom.