

Procès-verbal

Émetteur Direction des ressources humaines
Référence VPB/BL/ES/
Date
Destinataires Membres du comité
Copie Directeurs interrégionaux, comité de direction
Objet **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central du
24 avril 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

Suppléants

Laurent CORDIER, CGT Culture
Frédéric PERILLAUD, CGT Culture
Halina WALICKA, SUD Culture Solidaires
Cédric ROMS, SUD Culture Solidaires
Victorine MATAOUCHÉK, SNAC-FSU (voix délibérative)

Représentants de l'Administration

Jean-Paul JACOB, Président
Pierre DUBREUIL, directeur général
Valérie PETILLON-BOISSELIÉ, Directrice des ressources humaines
Benoît LEBEAUPIN, DRH adjoint
Emmanuelle SOGNOG, Responsable des relations sociales

Membre de droit

Virginie ROCHER, Ingénieur Sécurité Prévention

Experts pour la représentation syndicale

Frédéric JOSEPH, CGT

Corinne CHARAMOND, SNAC-FSU

Experts pour l'administration

Philip MALGRAS

Bernard PINGLIER

Intervenants du cabinet ayant réalisé l'expertise agréée sur le SGA

Stéphanie DERLET (ISAST)

Delphine VIGARIE (ISAST)

Ordre du jour

VI. Restitution de l'expertise agréée relative au système de gestion de l'activité et présentation des mesures envisagées par l'administration (pour information).....	4
VIII. Rapport annuel de prévention des risques professionnels 2012 (pour avis).	26
IX. Bilan IOTSA (pour information)	36
X. Programme annuel de prévention des risques professionnels 2013 (pour avis)	40
XIII. Présentation des échantillons d'équipements retenus pour le marché équipements de protection individuelle (pour avis).....	42
XIV. Bilan du plan de formation 2012 volet HS (pour information)	44

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

VI. Restitution de l'expertise agréée relative au système de gestion de l'activité et présentation des mesures envisagées par l'administration (pour information)

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que la demande d'une expertise agréée faisait suite aux alertes répétées concernant la souffrance d'agents utilisateurs du SGA. Pour mémoire, les agents n'étaient pas réfractaires à l'introduction de ce nouvel outil, lequel devait contribuer à alléger la surcharge de travail, mais son introduction s'est traduite par une dégradation rapide des conditions de travail.

Le projet SGA est présenté en 2009 en CTP central, sans réelle discussion, alors que l'administration y travaillait depuis 2006. Cet outil devait répondre aux exigences d'une réorganisation de l'établissement, qui finalement a été abandonnée. Le 16 mai 2011, le SGA est déployé en CIF et GSO. Le 23 juin 2011, les représentants du personnel alertent le CHSCT central sur les difficultés et la surcharge des agents, lors des questions diverses. Le 24 juin 2011, les agents de GSO adressent un courrier à la direction générale. Le 5 juillet 2011, le conseiller sécurité prévention de GSO écrit à la DRH pour faire part de son inquiétude. Au cours de la même période, la directrice interrégionale de CIF alerte en séance le CHSCT spécial sur la souffrance des agents, et indique qu'elle a demandé des renforts.

Le 6 octobre 2011, les membres du CHSCT central lancent un signalement de danger grave et imminent. En réaction, la direction oppose une double objection portant d'une part, sur l'imminence du danger mis en avant par le signalement, et d'autre part sur la légitimité du CHSCT central à lancer un tel signalement. Plusieurs courriers seront alors échangés, et une enquête est tout de même diligentée le 14 octobre. Saisis pour désaccord sérieux et persistant entre les membres du CHSCT et l'administration, les ISST donnent raison aux représentants du personnel sur ces deux points. En particulier, ils indiquent que le caractère imminent du danger, comme sa gravité, doivent être évalués au regard des résultats de l'enquête et ne peuvent donc pas être contestés a priori... Le directeur général délègue la conduite de cette enquête au directeur interrégional, qui lui-même en confie la réalisation au conseiller sécurité prévention. L'enquête est donc menée par la représentante du CHSCT central, Halina Walicka, et le CSP de GSO.

Le 21 octobre 2011, le SGA est déployé en RAA et GES. 15 février 2012, les résultats de l'enquête sont restitués en CHSCT par Mme Halina Walicka, mais en l'absence du directeur interrégional. Le CHSCT central demande alors la réalisation d'une expertise agréée sur les sites utilisateurs, en application des dispositions de l'article 55 du décret 82-453 modifié. Le 20 juin 2012, les représentants du personnel votent le cahier des charges de cette expertise, sous réserve que les experts aient accès à d'autres interrégions non utilisatrices afin

d'établir un comparatif, demande qui est acceptée. L'appel d'offres est lancé dans le courant de l'été, mais avec le cahier des charges initial.

Au début du mois de novembre 2012, le cabinet ISAST est retenu dans le cadre de l'appel d'offre avec un calendrier de réalisation de l'expertise qui prévoit une remise du rapport le 12 décembre suivant. Cependant, l'administration va modifier ce calendrier, en actant d'un report d'un mois, en raison de l'indisponibilité des utilisateurs du SGA pour cause de formation, du fait de la montée de version du SGA puis en fonction des congés de fin d'année. Le 28 novembre 2012, un premier comité de pilotage est organisé. Les représentants du CHSCT au comité de pilotage dénoncent le report du calendrier par l'administration, qui aura servi à assurer la mise en place de la V2 du SGA et son déploiement dans des interrégions encore non-dotées, alors même qu'un moratoire avait été demandé par les représentants du personnel.

En décembre 2012, le médecin de prévention de RAA émet une alerte lors de la présentation en CHSCT du bilan annuel de son activité. Alors que l'article 57 du décret 82-453 dispose que le CHSCT doit être consulté sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies *et* lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents, les premiers déploiements n'ont pas fait l'objet d'une consultation des instances, conclut Madame SIRVEN (CGT Culture).

Mesdames VIGARIE et DERLET, du cabinet ISAST, présentent leur rapport.

Madame VIGARIE précise que la méthodologie de l'expertise s'est appuyée sur :

- l'étude de documents internes à l'entreprise ;
- des entretiens individuels et collectifs ;
- des observations de situation de travail pour confronter entretiens et réalité.

Par interrégion, l'échantillon interrogé se répartit entre :

- GSO : 13 personnes ;
- CIF : 15 personnes ;
- RAA : 12 personnes ;
- GES : 9 personnes.

Madame DERLET indique que, concernant la conduite de ce projet, le SGA a connu une genèse difficile, marquée par plusieurs changements d'orientation. Ainsi récemment différentes marches arrière ont été opérées sur les sites ou les modules. L'implication des futurs utilisateurs a été insuffisante tout au long du processus, et l'harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales de l'institut n'a pas pu être réalisée en amont, ce qui a créé un manque de correspondance entre les besoins des différents utilisateurs et les outils proposés par le SGA. Les utilisateurs

doivent être associés à la conception et aux ajustements par le biais de groupes de travail, composés d'un ou plusieurs référents.

Par ailleurs, la communication effectuée a été écrite et très volumineuse. De fait, elle n'a pu être assimilée par les utilisateurs, qui n'ont donc pas été bien informés. Ici, la préconisation repose sur l'organisation de réunions en face à face, que ce soit avec les directions ou les référents. De plus, il importe de relayer cette communication et de l'étendre à tous les collaborateurs. Enfin, Madame DERLET insiste sur la nécessité de donner des perspectives sur l'Institut.

Madame VIGARIE explique que, d'après les utilisateurs, les formations ont été insuffisantes et incomplètes. Les pratiques ont été très hétérogènes, dans la mesure où elles émanaient des pratiques métiers qui ne sont pas elles mêmes harmonisées. La préconisation consiste à formaliser des retours d'expérience, et à favoriser les échanges entre métiers, avec des sessions par métier et par site.

Madame VIGARIE rappelle que l'Inrap s'est doté d'un circuit de remontée d'informations, ce qui a pu donner lieu à des améliorations. Cependant, plusieurs interrégions ont le sentiment que certaines informations ne remontent pas jusqu'au siège. Madame VIGARIE recommande la multiplication des courroies de transmission ascendantes.

Une divergence est apparue entre les attentes des utilisateurs, et la finalité de l'outil, qui était celle d'une visibilité globale des interrégions. Par ailleurs, Madame VIGARIE pointe un manque d'information sur les possibilités de l'outil, notamment par rapport aux requêtes qu'il est possible d'effectuer dans le SGA. La préconisation consiste à favoriser une communication orale, en particulier sur la raison des saisies et les destinataires.

Plusieurs contraintes ont été identifiées pour les utilisateurs. Les premières sont d'ordre technique : lenteur du système, instabilité, microcoupures, arrêts liés à la maintenance. Ces contraintes se cumulent et provoquent une perte de temps, du stress et une perte de confiance dans l'outil. Madame VIGARIE recommande un audit technique des microcoupures et le déploiement de moyens supplémentaires.

Les secondes contraintes sont d'ordre ergonomique : affichage peu lisible, saisie répétitive, etc. Madame VIGARIE préconise la création de profils utilisateurs ainsi qu'une réorganisation des onglets, le regroupement des informations sur une seule fenêtre et la mémorisation des éléments saisis.

L'outil est inadapté à l'activité : le vocabulaire n'est pas partagé, et la saisie ne respecte pas la logique de l'activité. Les outils supplémentaires et les recherches nombreuses qui en découlent génèrent une perte de temps et rendent difficile le suivi d'un historique. Madame VIGARIE recommande un recueil des besoins utilisateurs et des informations nécessaires.

Ensuite, les rôles ne sont pas suffisamment définis, ce qui tend à favoriser une hétérogénéité des pratiques, sans compter que le processus de traitement est long. Madame VIGARIE préconise une relance du chantier de l'harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales, et un élargissement des droits administrateurs qui devraient être partiellement déconcentrés pour améliorer la réactivité.

Madame VIGARIE met en avant la nécessité de stabiliser l'outil par rapport à certaines fonctionnalités qui ne sont pas encore mises en place (notes de frais, ordres de mission et relevés de temps). Les agents s'inquiètent en effet du déploiement annoncé de ces fonctionnalités. Ici, la recommandation consiste à conserver l'accès aux anciens outils pour pallier tout dysfonctionnement.

Madame DERLET évoque les impacts de l'outil sur l'activité et la charge de travail. Les contraintes ergonomiques et techniques engendrent un accroissement du temps des opérations. À cet égard, il importe de revoir les objectifs et les tâches, de piloter la charge de travail au niveau de la direction interrégionale, de rester attentif au phénomène de « glissement » et de prévoir des moyens humains supplémentaires. Les impacts portent aussi sur les collectifs de travail, car les activités sont connectées les unes aux autres. Madame DERLET préconise de clarifier les rôles et fonctions de chacun, de favoriser les temps d'échange et de collaboration, et de privilégier la méthode participative.

L'expertise a également mis en exergue des impacts sur le sens du travail et la reconnaissance. Transformé et dénaturé, le sens du travail est atteint, entraînant un changement du cœur de l'activité. Les utilisateurs ne parviennent plus à maintenir la qualité. À titre d'exemple, les communications avec les aménageurs sont réduites. Madame DERLET recommande de privilégier l'aspect relationnel avec les archéologues et les aménageurs, d'avoir une vision d'ensemble des projets et de reconnaître l'implication des équipes sur le SGA – encore une fois, les utilisateurs approuvaient le principe d'une unification des données. Enfin, il sera nécessaire de communiquer sur les perspectives d'évolution de chacun.

L'outil produit également un impact sur le stress et la charge mentale. Les utilisateurs ont peur de ne pas remplir leurs missions, et les habitudes de travail se modifient. Un utilisateur doit vérifier plusieurs fois la même opération, et mettre plus de temps pour trouver une information. La situation peut donner le sentiment de perdre le contrôle sur son activité, et donc d'être submergé. Dans ce domaine, Madame DERLET recommande d'informer sur les possibilités de rendez-vous avec le médecin du travail, et de faire un point avec les salariés sur leurs difficultés et leurs contraintes.

Enfin, Madame DERLET attire l'attention sur les risques psychosociaux. L'activité de l'Inrap dépend de facteurs exogènes (prescripteurs extérieurs, activité économique, etc.). Or les contraintes du SGA ont des effets sur le sens du métier, le plaisir au travail, la reconnaissance et le collectif, autant d'indicateurs à prendre en

compte pour la prévention des risques psychosociaux. En entretien, certains agents n'ont pas hésité à déclarer que l'outil les avait « *détruits* ». Madame DERLET que de telles alertes ne peuvent s'expliquer par de simples phénomènes de résistance au changement, dans la mesure où les utilisateurs étaient volontaires. En outre, ces impacts peuvent être amplifiés en cas d'application stricte de l'outil sur tous les sites et tous les métiers. Madame DERLET recommande une analyse des indicateurs selon les sites, et d'améliorer la proximité au document unique et au programme de prévention. Il importe également de réaliser des actions de formation-prévention auprès du personnel et des encadrants. Enfin, Madame DERLET recommande la mise au point d'outils d'analyse et la création de groupes de travail (CHSCT, préventeur, médecin du travail, membre de la direction).

Madame SIRVEN (CGT Culture) remercie les experts pour la qualité de leur rapport, soulignant que cette expertise a mis des mots sur un ressenti observé dans toutes les interrégions. Alors que l'attente des agents était forte, l'outil apparaît rigide, adapté à un contexte harmonisé, ce qui n'est pas le cas à l'Inrap. C'est à l'outil de prendre en compte la réalité du travail, et non l'inverse. Madame SIRVEN (CGT Culture) constate que le choix stratégique adopté n'a pas été le bon. Les agents sont contraints d'homogénéiser leurs pratiques par le biais de l'outil.

La démobilisation des agents constitue un échec, puisqu'ils étaient demandeurs. Ils n'ont pas été sollicités, et la formation n'était pas adaptée. Les agents ont été stigmatisés, soumis à une communication massive qui s'est avérée inutile, ne répondant pas aux problèmes précis. Madame SIRVEN (CGT Culture) relaye le sentiment de dénigrement et de déni des agents, qui ont finalement baissé les bras, ne faisant plus remonter les dysfonctionnements. Malgré le déploiement d'une version 2, ils ont trouvé un palliatif à travers la mutualisation d'autres outils, ce qui ne fait qu'accroître la charge de travail, laquelle est toujours considérable. L'outil ne permet pas de mener à bien les activités dans les délais impartis. L'ensemble des acteurs rencontrés – agents et direction – affirme que le système de gestion ne répond pas à la finalité attendue du fait du manque de fiabilité des données saisies et des dysfonctionnements de l'outil.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) déplore que les remontées des premières interrégions où l'outil a été déployé n'aient pas été prises en compte.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait remarquer que ces dysfonctionnements ont été constatés sur chaque implantation visitée. Le SGA touche au sens du travail, et il importe de noter que l'ensemble des agents est favorable au déploiement d'un outil permettant d'assurer un meilleur pilotage de l'activité. Monsieur POUENAT (CGT Culture) concède que le plan d'action de la direction comprenait des éléments de réponse, comme la fourniture d'une vision systémique de l'activité. Mais certaines données ne sont pas fiabilisées, et les agents s'interrogent sur la finalité de l'outil. Plusieurs informations ne sont en effet remontées que dans le sens ascendant, vers une direction censée avoir une vision

d'ensemble de l'activité. Monsieur POUENAT (CGT Culture) signale que, sur le terrain, les problèmes relèvent de l'instabilité du système, du défaut de visibilité ou encore de l'absence d'automatisme. Ces difficultés techniques sont chronophages, sachant que les agents sont obligés de continuer à effectuer une double saisie, élément causal de leur souffrance au travail. Or le plan d'action de la direction ne comprend aucun élément concret sur l'aspect ergonomique.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) reconnaît la qualité de l'analyse de l'ISAST, mais se montre plus réservée sur certaines préconisations. S'agissant de la finalité de l'outil, les utilisateurs sont devenus des opérateurs de saisie, ce qui leur donne le sentiment d'une dénaturation de leur activité, élément fortement générateur de souffrance au travail. Dans certaines interrégions, ils sont incapables d'avoir une vision globale de leur plan de charge. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que les utilisateurs n'ont pas été associés au recensement des besoins, à savoir un système d'unification des données.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) rappelle qu'un bon outil est un outil qui se fait oublier. Ce projet a créé un monstre dont tout le monde a peur, qui phagocyte le temps de travail, détruit les relations entre les agents, lesquels dénoncent un sabotage de leur travail. En outre, une nouvelle excuse a été créée : dès que quelque chose ne fonctionne pas, le SGA est accusé. La relation entre les administratifs et les archéologues s'est fortement dégradée. Les premiers sont isolés, et les seconds sont dans l'incompréhension. En cinq ans, près de 5 700 jours de formation ont été consommés pour utiliser cet outil. Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) se demande combien de jours seront encore nécessaires pour parvenir à une utilisation correcte, et dénonce une volonté d'ultra-contrôle. Par ailleurs, se pose la question du coût de déploiement d'un tel système de gestion, lequel aurait dû rester à la marge de l'activité principale de l'établissement, à savoir l'archéologie. Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) se demande enfin si les outils préemptés à l'origine sont toujours d'actualité.

Madame SIRVEN (CGT Culture) réaffirme que les agents adhéraient au principe d'un outil améliorant leur condition de travail, mais on peut constater que cet outil ne leur sert à rien aujourd'hui dans leur quotidien. En ce qui concerne la charge de travail, les propos tenus lors des entretiens sont très inquiétants, mettant en exergue des temps de production démultipliés. Les agents délèguent la saisie à leurs collègues, ce qui se traduit par le phénomène de glissement décrit dans le rapport. En définitive, les missions de contact avec notamment les aménageurs sont abandonnées. Or Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que ces contacts sont fondamentaux pour la mission de service public de l'établissement. Les utilisateurs mettent en avant la lourdeur de l'outil, et plusieurs insistent sur le fait qu'ils n'ont plus de temps à accorder au cœur de leur mission, notamment la prospection des informations auprès de leurs interlocuteurs. Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que les agents ont peur de commettre des erreurs, de perdre du temps et de voir leur évolution de carrière s'arrêter. Par surcroît, les symptômes physiques sont très préoccupants, plusieurs agents ayant fait part d'une grande détresse lors des

entretiens. Certains d'entre eux font même aujourd'hui l'objet d'un suivi psychologique. S'agissant des risques psychosociaux, la direction ne propose rien.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) fait remarquer que l'outil est en réflexion depuis près de sept ans, et en test depuis quatre ans. Aussi, la communication orale préconisée par les experts n'aidera en rien à comprendre la divergence entre les attentes et la finalité.

Madame VIGARIE prône une communication orale de la part du siège sur la finalité de l'outil.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) objecte que les presque 6 000 jours-hommes de formation étaient justement l'occasion d'expliquer la finalité de l'outil.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) signale également que les informations saisies par les agents sont les mêmes qu'auparavant. Autrement dit, c'est la redondance des informations saisies et la manière différente de les saisir qui amènent les agents à s'interroger sur la finalité de l'outil.

S'agissant des conditions de travail, Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note que les agents ne peuvent maintenir le même niveau de qualité. La préconisation consiste à clarifier les missions de chacun, mais cela ne résoudra pas le problème de la prépondérance de l'activité de saisie sur les autres activités.

Madame DERLET met en avant l'homogénéisation de la charge de travail et des tâches : trop souvent, la saisie est effectuée par les mêmes agents du fait du glissement de tâches.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) ajoute qu'au regard du contexte actuel, le renfort en moyens humains est un vœu pieux. Pour ce qui est du stress et de la charge mentale, la seule préconisation consiste à informer les agents de la possibilité de consulter le médecin de prévention.

Madame DERLET voit dans cette préconisation un premier niveau de réponse essentiel que tous les salariés ne connaissent pas.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale que les membres du CHSCT passent leur temps à orienter les agents vers le médecin de prévention. D'une manière générale, les préconisations tournent autour de la communication, ce qui implique davantage de temps, or les agents en manquent.

Madame SIRVEN (CGT Culture) aimerait avoir des précisions sur les préconisations concernant les conditions de travail. Connaître la réalité des activités de chacun des agents est un préalable. Le siège doit se doter d'une vision plus précise, interrégion par interrégion.

Madame DERLET abonde en ce sens : le management de chaque interrégion doit clarifier les glissements de tâches et appréhender les contraintes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) pose la question de l'adaptation du document unique à chaque site.

Madame DERLET confirme la nécessité d'avoir une vision de la santé par interrégion. Le document unique doit être au plus proche de l'agent, en identifiant les risques pour chaque métier.

Madame SIRVEN (CGT Culture) en déduit que les risques varient à la fois selon les métiers et les interrégions.

Madame DERLET acquiesce, expliquant que les organisations du travail sont propres à chaque site.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) souhaite savoir en quoi consiste la préconisation visant à privilégier les relations avec les aménageurs et les archéologues.

Madame DERLET explique que le cœur de métier des utilisateurs repose sur les relations avec les aménageurs. Voilà pourquoi il importe de retrouver l'équilibre entre la gestion de l'outil et cette activité.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) fait valoir que les agents privilégient déjà ces relations, aussi aurait-il été plus juste de plaider pour un rééquilibrage.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale que les administrateurs ne peuvent répondre aux aménageurs, car les données ne sont pas fiables.

Madame SIRVEN (CGT Culture) relève que les profils utilisateurs varient selon les sites. Elle demande si l'outil doit intégrer l'hétérogénéité des pratiques.

Madame VIGARIE lui confirme que tel est le cas, dans l'attente de l'harmonisation.

Monsieur LEBEAUPIN exprime plusieurs réserves sur le rapport, même si l'administration reconnaît l'intérêt de l'expertise, la gravité des situations et l'importance du changement engendré par le déploiement du SGA. Monsieur LEBEAUPIN pointe un défaut de lecture résultant d'une généralisation des situations. À titre d'exemple, tous les agents n'effectuent pas de la saisie à 80 % de leur temps de travail, comme cela est dit dans le rapport. De même, le glissement de tâches n'est pas constaté dans toutes les interrégions, mais seulement dans certaines.

À propos du temps de saisie, Monsieur POUENAT (CGT Culture) imagine que les *verbatim* repris dans le rapport ont été intégrés en fonction de leur représentativité.

Madame DERLET le lui confirme.

Monsieur LEBEAUPIN ne conteste pas la véracité des propos ni du ressenti des agents, mais observe une difficulté de lecture de par le mode de restitution choisi, qui ne permet pas de discriminer les situations.

Madame SIRVEN s'étonne que l'administration refuse la présence des experts agréés pendant les débats sur le plan d'action, elle aurait préféré que l'on reparte des pistes d'action proposées par le cabinet ISAASST.

La séance est suspendue de 10 heures 50 à 11 heures 15 à la demande de l'administration.

Monsieur JACOB déclare que l'administration a décortiqué le rapport et qu'elle a été interpellé par beaucoup d'éléments mis en avant par l'ISAASST.

Monsieur DUBREUIL souhaite que le débat puisse désormais s'orienter vers le plan d'action. Lors de sa prise de fonction, les représentants du personnel l'ont immédiatement alerté sur le SGA. Il a lu le rapport de l'ISAASST avec attention, et écouté la présentation. Il salue le caractère indépendant de l'expertise et la démarche entreprise, et souligne que tous les établissements publics n'ont pas recours à des expertises indépendantes. Des échanges qui ont eu lieu, il tire plusieurs éléments. Tout d'abord, il ne nie pas l'existence d'un problème sur les conditions de travail et sur le sens du travail des agents. En tant que nouveau directeur général, sa responsabilité est de trouver une solution. Monsieur DUBREUIL a discuté avec les équipes qui ont élaboré le plan d'action, et il espère que ce dernier apportera des réponses au-delà des préconisations de l'ISAASST. Il a entendu que les représentants du personnel reconnaissent la légitimité d'un outil de gestion harmonisé. Simplement, l'outil a été déployé avant l'harmonisation fonctionnelle, à laquelle le plan d'action s'attache aujourd'hui. Non seulement les agents ne se sont pas approprié l'outil, mais ils n'en ont pas compris le sens. Des améliorations ont déjà été apportées, et le plan d'action doit aller plus loin. Monsieur DUBREUIL prône une harmonisation des pratiques de gestion afin de piloter au mieux l'établissement. Ces pratiques doivent être acceptées par les agents, ce qui suppose qu'ils les comprennent. La Cour des comptes évoque le SGA dans son rapport. Monsieur DUBREUIL garde l'historique en tête, mais il entend regarder aujourd'hui vers l'avenir, l'intérêt général de l'établissement étant en cause. Sa démarche ne consiste pas à imposer quoi que ce soit depuis le siège.

Monsieur JOSEPH signale que les prévisions sont difficiles à apprécier en termes d'activité archéologique. Beaucoup de paramètres sont inconnus, et nécessitent une appréciation humaine des acteurs locaux, et notamment des AST. Or cette appréciation subjective ne peut être traduite dans des tableaux de bord. En

conséquence, les données saisies ne sont pas fiables, et l'analyse est biaisée. L'archéologie se prête mal à une gestion administrative et comptable, et le SGA ne parviendra donc jamais à parfaire ces données. Monsieur JOSEPH fait remarquer que le projet a été lancé voilà sept ans, que le prédécesseur de Pierre Dubreuil l'avait déjà repris à son compte, et que le constat est celui d'un échec. La crédibilité de l'établissement est aujourd'hui en jeu, et il ne faut pas avoir peur de prendre les décisions qui s'imposent.

Monsieur DUBREUIL n'a pas peur, et ne voit aucune solution alternative. Le SGA est aujourd'hui perçu à tort ou à raison comme un outil de contrôle, voire de « flicage ». Or la gestion automatisée n'a qu'un objectif : simplifier et harmoniser la procédure de saisie des activités des archéologues, pour en permettre le pilotage, au plan interrégional comme au plan national. Reculer ne servirait à rien, et cela signifierait en outre que tout cet argent aura été dépensé pour rien.

Monsieur JOSEPH rétorque que des correctifs ont été apportés au cours des ans, sans succès. Les administrateurs ont attendu cet outil pendant longtemps, et son déploiement a été reporté de six mois en six mois. Surtout, l'impact sur les personnels est très préoccupant, quoi qu'en dise la Cour des comptes.

Monsieur DUBREUIL assure qu'il entend ces remarques et qu'il travaillera avec tous les utilisateurs sur un plan d'action qui permettra d'améliorer le système.

Monsieur JOSEPH explique que l'harmonisation des pratiques au sein des directions interrégionales aurait dû précéder le déploiement de l'outil. Ce n'est pas le SGA qui doit imposer l'harmonisation.

Ce n'est pas l'état d'esprit de Monsieur DUBREUIL, qui se veut pragmatique. Il s'attachera à ce que les utilisateurs s'approprient l'outil, et à ce que les pratiques de gestion soient harmonisées.

Monsieur LEBEAUPIN donne lecture du plan d'actions porté par l'administration.

Ce plan s'articule autour de quatre axes :

Conduite du projet

- mise en pause du déploiement du SGA, avec reprise fin 2013 en GEN et MED ;
- déploiement des autres modules (ordres de mission, compte rendu d'activité et notes de frais) à partir de 2014 ;
- mise en production d'évolutions lourdes à l'occasion de trains de maintenance trimestriels (séminaires référents, réunions thématiques, implication des directions métiers, réalisation des évolutions par l'équipe projet SGA, test et documentation) ;
- réalisation d'actions de maintenance plus légères incluant les maintenances correctives ou des évolutions consensuelles ;

- au niveau de chaque direction interrégionale : favoriser une bonne circulation de l'information dans les deux sens, s'assurer que le SGA est un outil de partage de l'information, clarifier le rôle de chacun ;
- associer GEN et MED à ces démarches en amont de leur basculement.

Technique et fonctionnement de l'outil

- mise en œuvre d'une campagne d'optimisation du fonctionnement technique (redimensionnement de l'infrastructure serveurs, postes informatiques récents, engagement de mesures complémentaires dans l'infrastructure réseau et Citrix) ;
- mise en place d'un réseau d'utilisateurs référents et propagation des bonnes pratiques d'organisation.

Mesures organisationnelles

- clarification des périmètres d'intervention de chaque utilisateur, et des finalités détaillées du système ;
- veiller à un meilleur partage du glossaire des données SGA ;
- déconcentrer l'administration fonctionnelle, tout en veillant à ne pas créer des versions régionales du système.

Management et prévention des risques psychosociaux

- rappel des éléments devant être portés à la connaissance des agents par voie d'affichage ;
- rediffusion de la procédure d'alerte concernant les situations de souffrance au travail ;
- diffusion du règlement intérieur ;
- renforcement de l'implication du management local ;
- poursuite des formations de l'accompagnement hiérarchique et la prévention des risques psychosociaux ;
- mise en place d'un groupe de travail réunissant les encadrants, les préventeurs et les représentants du personnel.

Les représentants du personnel déclarent ne pas avoir reçu le document lu en séance.

Valérie PETILLON-BOISSELIER explique qu'il s'agit d'un document de présentation qui synthétise le document figurant dans la documentation du CHSCT.

Monsieur ROMS (SUD Culture Solidaires) signale qu'aucune mesure n'apparaît dans la version qui a été envoyée aux représentants du personnel, ou de manière peu claire, au contraire du document lu en séance.

Madame SIRVEN (CGT Culture) qualifie le mode de rédaction du document, au conditionnel, d'insupportable, puisqu'il revient à mettre en doute les constats qui ont été faits. De plus, il ne donne donc pas l'impression que l'administration a pris

la mesure du problème. Un plan d'action nécessite un calendrier et une priorisation dans le temps. Madame SIRVEN (CGT Culture) note par ailleurs qu'aucune mesure n'est prévue quant au suivi des actions.

Le système doit être stabilisé et homogène, tout en tenant compte de l'hétérogénéité des pratiques. Or l'adaptation de l'outil aux contraintes organisationnelles n'est pas du tout explicitée. En réalité, l'administration entend adapter l'organisation à l'outil, alors même que l'harmonisation fonctionnelle ne doit pas reposer sur un outil, mais sur les besoins des agents. Du reste, l'adhésion de ces derniers est régulièrement mise en avant pour favoriser l'appropriation de l'outil, mais cette adhésion est déjà une réalité. La démarche participative vise à mieux comprendre l'activité, et non à adopter le système. De même, Madame SIRVEN (CGT Culture) s'interroge quant à la volonté de renforcer le contrôle pour améliorer la qualité.

Encore une fois, l'appropriation ou l'adhésion ne sont pas en cause : les agents pointent des problèmes techniques. Pour mémoire, les représentants du personnel avaient demandé en comité de pilotage une étude de faisabilité sur tous les problèmes techniques et ergonomiques rencontrés. Or la réponse apportée à cet aspect est en deçà de tout. Outre les lenteurs et les dysfonctionnements, les agents ont expliqué que l'outil ne répondait pas aux différentes phases de l'activité. Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste sur le fait que l'outil a transformé les métiers. Cependant, modifier les fiches de poste ne permettra pas aux agents d'aller mieux.

L'articulation entre le déploiement de l'outil et l'harmonisation pose problème – au demeurant, le déploiement des autres modules (notes de frais, ordres de mission, etc.) est déjà prévu pour 2014, et les agents en ont très peur.

La concertation avec les organisations syndicales n'est à aucun moment évoquée, alors qu'il existait une obligation, dès 2011. S'agissant du management, le rappel de la politique de l'établissement n'est pas une réponse acceptable.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne enfin que le plan d'action ne comprend aucune mesure concrète sur les risques psychosociaux. Les agents ne consultent pas les affichages, et il ne suffit pas de leur rappeler qu'ils peuvent consulter le médecin de prévention. Certains d'entre eux font l'objet d'un suivi psychologique, et plusieurs ont déclaré que le SGA les avait « détruits ».

Monsieur DUBREUIL nuance le constat qui vient d'être établi, et réaffirme la nécessité d'avancer sur l'harmonisation fonctionnelle, ce qui ne dispense pas de respecter les étapes de concertation. Par ailleurs, il souligne que les préconisations de l'ISAST ont été reprises dans le plan d'action.

Madame SIRVEN (CGT Culture) dénonce un flou : comment les utilisateurs seront-ils associés ? Les référents SGA seront-ils assez nombreux ? Auront-ils

assez de temps ? Qui sont les experts métiers ? À quoi correspond la « maintenance légère » ? Madame SIRVEN (CGT Culture) n'a en revanche lu aucune mesure visant à une amélioration ergonomique de l'outil, qui est la priorité pour les agents.

Monsieur MALGRAS fait remarquer qu'une phase d'amélioration continue du système s'est ouverte voilà plusieurs mois. Des améliorations ont été apportées, sachant que la prise en compte d'un trop grand nombre de corrections à la demande des utilisateurs pouvait générer du stress. À l'automne dernier, une réflexion a été engagée sur le train de maintenance, les sujets étant validés avec les utilisateurs. Les évolutions ne sont mises en production qu'après avoir été testées. S'agissant des faisabilités, les prochaines améliorations ont été recensées dans le plan d'action, et certaines seront mises en production dans les prochaines semaines. Le calendrier est bien précisé dans le document. Pour ce qui est des autres fonctionnalités, l'outil permet de tracer toutes les demandes auprès de l'équipe SGA. Ces demandes ont été priorisées en fonction de leur nombre, et de la gêne occasionnée. Lors du troisième séminaire des référents qui s'est tenu voilà une quinzaine de jours, les utilisateurs ont été associés aux évolutions mises en production.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rétorque que cette pratique existait déjà et qu'elle n'a pas empêché les situations de souffrance au travail.

Monsieur MALGRAS précise qu'elle a été formalisée. Par le passé, les évolutions se faisaient de manière plus rapprochée, au fil de l'eau.

Monsieur JACOB précise qu'elles sont aujourd'hui réalisées par paquet.

Monsieur MALGRAS indique qu'elles sont en outre testées au préalable.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si le temps nécessaire pour intégrer ces évolutions a été évalué.

Monsieur MALGRAS répond que l'évolution attendue en mai prochain réduira les temps de traitement.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) évoque les nouvelles données liées au statut.

Monsieur MALGRAS indique que les données sont les mêmes. En revanche, elles sont structurées en fonction de leur importance.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que la gestion comptable n'était pas incluse. De nouvelles cellules doivent être remplies.

Monsieur MALGRAS assure que c'était déjà le cas dans la première version.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) note une seule amélioration : celle concernant les imprimantes. En revanche, sur le plan technique, les agents ne peuvent appliquer la standardisation, laquelle ne permet pas de tenir compte de la diversité des situations, notamment vis-à-vis des aménageurs. Autrement dit, beaucoup de changements doivent encore être opérés. Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que parallèlement, aucun renfort n'a été apporté.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que chaque direction interrégionale a évalué son besoin en termes de renforts, et la direction n'a refusé aucun CDD. Certaines directions interrégionales se sont organisées différemment, arguant du caractère contre-productif du temps de formation d'un nouvel entrant.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) fait part de son étonnement : alors que la direction plaide pour une harmonisation, elle laisse encore les directions interrégionales fonctionner différemment.

Madame PETILLON-BOISSELIER insiste sur le fait que l'harmonisation ne se décrète pas. À ce jour, chaque direction interrégionale possède son mode d'organisation. Des actions de formation spécifique ont été déployées sur site, et les réponses ont été différenciées en termes de renfort.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) en déduit que l'administration persiste à harmoniser par le biais du SGA.

Monsieur MALGRAS signale que le rapport insiste aussi sur la nécessité de ne pas imposer de fonctionnement uniforme.

Concernant l'harmonisation fonctionnelle, Madame PETILLON-BOISSELIER invoque l'agenda social de 2013.

À propos des CDD, Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que les départs en congé sont problématiques pour gérer de nouvelles données et de nouvelles contraintes.

Monsieur MALGRAS conteste l'idée selon laquelle la qualité des données du SGA ne serait défectueuse. Cette qualité s'améliore, et, dans certaines directions interrégionales, elle atteint un niveau optimal. Le renfort du contrôle ne consiste pas en un « flicage » par le siège. En revanche, les directions interrégionales seront accompagnées. À titre d'exemple, les données servant au suivi de l'activité (statuts opérationnels) ont été corrigées. Monsieur MALGRAS salue le travail accompli par les utilisateurs pour améliorer cette qualité, et réaffirme que, globalement, les données sont fiables. Les statuts opérationnels ont permis de découper les opérations de manière fine, ce qui engendrera un meilleur suivi du carnet de commandes. En ce qui concerne la clarification des missions, l'objectif est de désigner nominativement ce qui doit être saisi par les agents, et non de refondre l'organisation.

Les séminaires de référents servent à balayer les priorités (nouveaux développements, règles de gestion), et à réfléchir à l'accompagnement des utilisateurs. La faisabilité technique de ces évolutions est étudiée, et celles qui sont validées entrent ensuite en production. Quand les directions interrégionales ne sont pas d'accord, le travail est affiné. L'évolution majeure de novembre 2012 n'a ainsi été déployée qu'après une période de test par les utilisateurs. En outre, les formations sont délivrées par profil et par site géographique. Monsieur MALGRAS indique enfin que des réseaux d'experts ont été mis en place pour recenser les besoins et les améliorations attendues.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que les agents ne sont pas associés à la démarche.

Monsieur MALGRAS assure que oui : les besoins des utilisateurs sont tracés dans un outil.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rétorque que la faisabilité ne porte que sur des évolutions transversales, une fois que les directions interrégionales ont toutes donné leur accord. Aujourd'hui, les agents ont peur de faire remonter leurs observations, le rapport est très explicite sur le sujet.

Madame PETILLON-BOISSELIER précise que les référents interviennent entre l'équipe projet et les utilisateurs.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que ces référents sont déjà en surcharge.

Madame PETILLON-BOISSELIER explique que les intéressés se sont investis dans le SGA préalablement à son déploiement. Ils ont donc une bonne connaissance de l'outil.

Madame SIRVEN (CGT Culture) répète que ces pratiques existent déjà, et que l'outil n'a pas été amélioré pour autant.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) se demande si l'administration s'est interrogée quant à un possible défaut de conception d'origine du SGA.

Monsieur MALGRAS révèle avoir interrogé des experts extérieurs, qui ont confirmé que le SGA était adapté à l'Inrap.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) pointe un problème d'obsolescence.

Monsieur PINGLIER explique que la plate-forme informatique de l'Inrap est à jour et stabilisée. La conception de l'outil a été travaillée au fil des ans, et les améliorations tiennent compte des évolutions. L'analyse n'a pas montré que l'infrastructure posait problème. L'ensemble des pistes d'optimisation a été exploré en termes d'ergonomie et d'infrastructure technique, sans attendre le rapport de

l'ISAST. Les problèmes liés aux imprimantes et à Citrix ont été résolus au dernier trimestre de l'année dernière, mais il était déjà trop tard.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) rappelle que les représentants du personnel n'ont eu connaissance que d'un seul document décrivant les objectifs du SGA, pour la séance du 26 novembre 2009. À l'époque, le CT avait été jugé compétent pour donner son avis sur cet outil censé simplifier l'activité, mais les représentants du personnel n'avaient même pas pu poser de questions – la direction les avait invités à envoyer d'éventuelles questions par écrit. Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) souhaiterait disposer d'un document comparatif détaillant l'atteinte des objectifs par rapport au projet initial. Le plan d'action de la direction recommande des mesures pour la prise en charge des risques psychosociaux. Il est pour le moins inquiétant qu'un projet implique de telles mesures. Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) ajoute que le projet contenait deux pages sur l'intégration des ordres de mission. Quatre ans après, cette fonctionnalité n'est toujours pas en place. À propos de l'ergonomie, elle rappelle que l'outil comprend 17 onglets, avec des sous-menus. Cette multiplication ne permet pas d'avoir la visualisation complète d'une information. En outre, la navigation dans les fenêtres nécessite de recourir aux barres de défilement.

Monsieur MALGRAS indique que des améliorations ont été apportées depuis. Par ailleurs, il n'est pas opposé à produire un bilan comparatif. Aujourd'hui, une centaine de restitutions fonctionnent d'ores et déjà, et 60 courriers (conventions, contrats, délais de chantier) sont produits automatiquement. Les ordres de mission seront l'un des prochains chantiers à mener.

Monsieur DUBREUIL est favorable à la production d'un bilan de l'outil, mais il souhaite regarder vers l'avenir. Il met en avant le travail de fond mené par la direction, avec les utilisateurs, pour améliorer la qualité de l'outil. Plusieurs éléments fonctionnent objectivement mieux depuis que l'ISAST a rendu son rapport. Monsieur DUBREUIL mesure l'importance des ordres de mission, lesquels ne sont pas aujourd'hui en production. Un travail est mené en relation avec les utilisateurs est en cours pour simplifier la procédure.

Monsieur JOSEPH prône un ordre de mission permanent.

Monsieur DUBREUIL confirme qu'il étudie cette possibilité. Intégrer les ordres de mission au SGA n'est pas une obligation. Encore une fois, l'objectif est de simplifier et de fluidifier les opérations.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) indique ne pas avoir eu de point en CT depuis 2009. Par ailleurs, elle rappelle que les requêtes sont la priorité des agents. Or le problème ne sera pas résolu à court terme.

Madame PETILLON-BOISSELIER précise ces questions sont en cours de résolution. Un outil de requête performant a été mis en place, et cent requêtes ont

été créées répondant aux demandes des utilisateurs. Elles sont accessibles via Business Objects, qui comprend désormais une bibliothèque de requête pouvant être mise en œuvre facilement par tout utilisateur. En revanche, les agents ne peuvent requêter dans leur propre base.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale qu'en comité de pilotage, les représentants du personnel avaient insisté sur la nécessité de connaître les faisabilités de réalisation, et obtenu une réponse favorable à cette demande. Le plan d'action ne comprend aucune mesure concrète sur l'ergonomie (navigation dans les fenêtres, etc.). Madame SIRVEN (CGT Culture) évoque ensuite les profils et s'enquiert des limitations techniques d'Agresso. En outre, le rapport de l'ISAST s'appuie sur la V2, et non la V1. Les réponses ne tiennent pas compte de l'hétérogénéité des situations. Multiplier les référents et les réunions ne servira à rien tant que les problèmes techniques n'auront pas été résolus.

Pour Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU), il n'est pas acceptable que le document transmis ne soit pas le même que celui présenté en séance. Les utilisateurs qui l'ont lu l'ont trouvé insultant, puisqu'il sous-entend que les agents n'ont pas su s'approprier l'outil. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) ne comprend pas que le déploiement fasse l'objet d'une pause, et que, parallèlement, de nouveaux modules aussi importants que les ordres de mission soient mis en œuvre. Il serait plus pertinent de tester l'ensemble des fonctionnalités dans les interrégions où le SGA est déjà en place.

Madame PETILLON-BOISSELIER explique que le système permet de couvrir un certain nombre de fonctionnalités. Cet outil est en production dans six directions interrégionales, et un dispositif d'association des utilisateurs est mis en place afin qu'ils participent à la priorisation des évolutions. Certains modules supplémentaires qui étaient initialement prévus dans le SGA (ordres de mission, notes de frais, relevés de temps) pourront, selon des modalités qui sont en cours d'étude, soit être confirmés en tant que modules intégrés au SGA, soit constituer des systèmes à part. Ces extensions sont à distinguer du déploiement du SGA sous sa forme actuelle (sans les odm, frais et temps) dans les deux directions interrégionales qui n'en sont pas encore dotées.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) constate qu'au lieu de consolider la version 1 dans les interrégions où elle est déjà implantée, la direction fait le choix de la déployer dans les deux dernières, avec les nouvelles fonctionnalités. Pour l'heure, les agents sont contraints d'effectuer une double saisie : dans le SGA, et dans Excel et FileMaker Pro. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souhaite savoir à quoi correspond la rubrique « profondeur » figurant dans le SGA.

Monsieur MALGRAS explique que des informations dispersées ont été regroupées. Il en va ainsi pour les conventions. La rubrique profondeur est un champ complémentaire attaché au projet d'intervention.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale qu'il est aberrant de réfléchir à la profondeur d'un chantier.

Monsieur MALGRAS précise que ce champ n'est pas obligatoire.

En ce cas, Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) exhorte la direction à préciser les champs qui ne sont pas obligatoires. En RAA, les agents n'ont pas pu éditer le plan de charge. La clarification des rôles a donc fait long feu. Enfin, Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande un point sur Business Objects, qui était censé être temporaire, comme cela a été affirmé en CT CIF.

Monsieur DUBREUIL explique que Business Objects est un outil de requête : il ne peut donc être temporaire.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) met en avant le coût de cet outil.

Madame PETILLON-BOISSELIER précise que l'utilisation et la consultation de requêtes, à travers une bibliothèque de requêtes préalablement constituée, n'a qu'un coût limité, ne nécessitant pas de licence individuelle – à l'inverse de la construction des requêtes elles mêmes – et cette disposition a vocation à être pérenne.

Monsieur PINGLIER confirme lui aussi que Business Objects n'est pas temporaire.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) concède qu'un travail de clarification a eu lieu en RAA, mais cela n'a pas amorti les effets du déploiement du SGA. À entendre les utilisateurs et le médecin de prévention, les difficultés persistent, avec des problèmes fonctionnels. Malgré le rapport de l'ISAST et la souffrance des agents, le plan d'action ne comprend aucune mesure pour pallier cette situation. Concernant l'harmonisation fonctionnelle, Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne qu'elle aurait dû précéder le déploiement de l'outil, lequel aurait dû être adapté aux besoins opérationnels. Si cette harmonisation emporte un certain consensus, le SGA engendre des transformations : le temps de saisie se fait au détriment du cœur de métier, et les agents se transforment en opérateurs de saisie. Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que le fait d'organiser le collectif en fonction du déploiement de l'outil est une aberration.

Monsieur JOSEPH demande expressément la suspension du déploiement du SGA, le temps que l'harmonisation fonctionnelle des directions interrégionales soit effectuée, faute de quoi l'outil fera obstacle à cette harmonisation.

Monsieur DUBREUIL répond que le SGA est une réalité, et que le pilotage d'un établissement tel que l'Inrap nécessite des données et des informations. En revanche, l'harmonisation fonctionnelle ne se fera pas autour du SGA. Cette harmonisation s'impose par la nécessité de se doter de pratiques communes d'une direction interrégionale à une autre.

Monsieur JOSEPH signale que des transformations actuellement en cours au sein des directions interrégionales sont directement liées au déploiement du SGA.

Monsieur DUBREUIL réaffirme que l'intégration des ordres de mission ne sera pas alignée sur le SGA. Par ailleurs, il annonce qu'il ira à la rencontre des utilisateurs, pour échanger avec eux autour du plan d'action.

Monsieur JOSEPH espère que les utilisateurs oseront remonter les problèmes.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) suggère que Monsieur Dubreuil teste l'outil.

Monsieur DUBREUIL répète que les utilisateurs seront consultés, car ils sont le pivot de l'organisation.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) renchérit : sans les utilisateurs, l'organisation n'existe plus.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait remarquer que l'outil n'est pas aujourd'hui exploitable. Les agents saisissent des données avec l'espoir qu'elles serviront un jour. La priorité est à la surcharge et au sens du travail des agents. L'ergonomie est défaillante, et les utilisateurs remplissent l'outil pour rien.

Monsieur MALGRAS signale que les conventions sont aujourd'hui directement éditées par l'outil, sans avoir à les écrire. Les données sont saisies et accessibles.

Madame SIRVEN (CGT Culture) prône l'arrêt immédiat des doubles saisies dans le SGA.

Monsieur ROMS (SUD Culture Solidaires) relève que, dans le plan d'action, les aspects organisationnels n'apparaissent qu'en troisième mesure, alors que l'ISAST en fait sa première préconisation. Par ailleurs, l'organisation est précisée « *notamment au regard de l'utilisation du SGA* », avant l'adéquation aux besoins de l'Institut.

Monsieur DUBREUIL précise que ce n'est pas l'organisation fonctionnelle qui est évoquée, mais celle du SGA. Ensuite, le plan d'action n'est pas figé, et les utilisateurs seront entendus.

La séance est suspendue de 13 heures 15 à 14 heures 30.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) croit comprendre que ce n'est pas le SGA qui fait fonctionner les directions interrégionales et l'administration de l'Inrap, mais plutôt les anciens outils, qui continuent d'être utilisés, et les agents eux-mêmes. Par ailleurs, en dépit des trains de maintenance et de la communication aux utilisateurs,

L'impression laissée par l'administration est que tout fonctionne normalement, et que l'outil fait l'objet d'ajustements permanents aux nécessités du service. Or partout où le SGA est déployé, la situation n'est pas à la normale, et l'outil a constitué un facteur de risque majeur.

Monsieur CORDIER (CGT Culture) cite deux exemples concrets. À Bègles, un agent opérationnel appelé en renfort à la DIR avait sous les yeux une cinquantaine de feuilles A3, avec une centaine d'entrées par feuille, marquées KO ou OK. Sa tâche consistait à surligner tous les KO. Cet agent lui a expliqué les larmes aux yeux qu'il n'en pouvait plus, qu'il ne voyait plus que ces deux lettres. Plus anciennement, Monsieur CORDIER (CGT Culture) a croisé des agents de la DIR GSO, dont un partait en vacances. Cet agent lui a déclaré qu'il partait la boule au ventre, sachant qu'il allait devoir rattraper autant de jours de retard. Quand l'alerte a été lancée sur la surcharge de travail au sein de cette DIR – les agents travaillent jusqu'à 10 heures par jour –, le directeur a répondu qu'il avait obtenu un CDD, dont il ne savait pas s'il serait renouvelé. Les agents parlent tous les jours de la dégradation des relations entre les opérationnels et les agents de terrain. Les arrêts maladie ont explosé, et le directeur fait part de son incompréhension. Monsieur CORDIER (CGT Culture) insiste sur le fait que les agents, qui sont davantage que des utilisateurs, finissent parfois en larmes.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne que les problèmes s'accumulent partout, et créent des conflits relationnels. Il existe une incompréhension entre les hiérarchies et les personnels administratifs. Les agents s'adressent aux représentants du personnel pour que les problèmes soient remontés, mais une réaction est indispensable en retour pour les rassurer.

Pour en revenir à l'ergonomie, qui est la priorité des agents, Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) se demande si ces derniers ne sont pas devenus des lecteurs de codes-barres humains, dans la mesure où le SGA se nourrit de codes. En outre, ils utilisent des stratégies de contournement pour permettre au système de fonctionner. Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) cite en exemple les codes de communes et les codes d'opérations, sachant que certaines informations ne sont connues que des agents.

Madame SIRVEN (CGT Culture) explique que les agents sont contraints d'effectuer des tâches rébarbatives. Or la direction n'apporte aucune réponse sur la perte de sens du travail, alors même que les agents se sont manifestés dès 2011 – certains ont même travaillé pendant leurs congés, et la solidarité entre agents a été sans faille. Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que les agents ont besoin d'un signal fort. La mise en œuvre du SGA s'est poursuivie alors que des dangers graves et imminents avaient déjà été constatés dans les directions interrégionales où le SGA était déjà en place. Quand les représentants du personnel ont appris que l'expertise était retardée d'un mois pour permettre le déploiement, ils auraient pu publier un communiqué assasin, ce qu'ils n'ont pas fait. Le chapitre relatif aux risques psychosociaux est trop général, et ne répond pas à des problématiques

précises. Madame SIRVEN (CGT Culture) demande que le rapport de l'ISAST soit mis en ligne sur l'Intranet, puisqu'il constitue le seul élément d'analyse à ce jour qui reconnaît leur souffrance. Les agents pleurent, s'isolent et travaillent dans des conditions très dégradées. S'ils ne font plus de remontées, c'est parce que la hiérarchie ne fait rien. Le plan d'action étant conditionné à l'harmonisation, il ne prévoit rien de concret.

Madame SIRVEN (CGT Culture) énumère les préconisations des représentants du personnel :

- la fin de l'alimentation du SGA en données non utilisées ;
- une refonte de l'outil répondant à l'harmonisation ;
- un bilan du SGA par métier et par direction interrégionale (ainsi que sur les outils connexes) ;
- une consultation du CHSCT et du CT.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) s'enquiert par ailleurs du coût du SGA.

Monsieur DUBREUIL fait remarquer que le coût revêt plusieurs dimensions : marché de prestation, temps-homme, etc. Il n'est donc pas certain de pouvoir apporter une réponse.

Madame CHARAMOND (SNAC-FSU) dresse un parallèle avec une fouille, dont le coût est également multifactoriel.

Monsieur DUBREUIL considère que la présente réunion a été très utile, et promet que d'autres suivront.

Monsieur DUBREUIL fait part de ses propositions :

- organiser avant l'été une réunion technique dans le cadre du CHSCT sur les évolutions souhaitées et possibles. Dans la mesure du possible, des éléments de bilan seront produits ;
- rencontrer les utilisateurs, dont le ressenti est pris très au sérieux. Il fera tout pour libérer leur parole. Le plan d'action leur sera présenté, lequel n'est pas immuable. Il sera donc enrichi à partir des observations des utilisateurs ;
- présenter le plan d'action enrichi au CHSCT à l'automne, avec un calendrier ;
- Monsieur DUBREUIL se rendra au sein des DIR, car il perçoit également une difficulté liée au management, des disparités existant d'une DIR à l'autre. Parallèlement, la DRH va s'enquérir des besoins en renforts, et mettre en place des CDD plus longs ;
- la dernière version du SGA sera présentée en CT.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande si la présentation en CT se fera après intégration des correctifs apportés à la suite des discussions qui auront eu lieu avec les utilisateurs.

Monsieur DUBREUIL le souhaite.

Monsieur DUBREUIL ajoute enfin que le sujet de l'harmonisation fonctionnelle doit avancer. À cet égard, un point sera fait avec les représentants du personnel avant l'été.

Monsieur DUBREUIL indique enfin que, conformément aux recommandations de la ministre, le rapport sera mis en ligne. Il prévient toutefois que ce rapport indépendant défend un point de vue parmi d'autres.

La séance est suspendue de 15 heures 10 à 15 heures 35 à la demande de la représentation syndicale.

Madame SIRVEN (CGT Culture) indique que les représentants acceptent de participer au programme proposé par la Direction. Elle souhaite y ajouter deux préconisations, en l'absence de mesures correctives immédiates contre la surcharge de travail.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle que, dans les deux prochains jours, la DRH interrogera les DIR sur leurs besoins en renforts, et que des contrats longs pourront être passés.

Madame SIRVEN (CGT Culture) entend, mais la perte de sens du travail demeure. Elle demande que le SGA ne soit plus alimenté d'ici au prochain plan d'action. Par ailleurs, les mesures correctives doivent être élaborées en association avec les agents et les représentants du personnel.

Monsieur DUBREUIL n'est pas opposé à solliciter les instances spéciales, sachant que les mesures proposées relèvent du niveau central. Il demande toutefois un délai de réflexion.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait valoir que les CHSCT ont une bonne connaissance du travail réel, et possèdent des compétences sur l'analyse des risques.

Madame PETILLON-BOISSELIER signale qu'en RAA et en GES, la clarification et les étapes de mise en œuvre ont été présentées en CT.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que la présentation faite en RAA, très liminaire, mérite des compléments. Les instances spéciales n'ont jusqu'ici pas été associées aux mesures qui pourraient être déclinées au niveau local.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande qu'il n'y ait pas de déploiement sauvage dans les autres directions interrégionales.

Monsieur JOSEPH signale que la souffrance des agents s'exprime au niveau local.

Voilà pourquoi Monsieur DUBREUIL n'exclut pas d'associer les instances spéciales. L'objectif est de faire parler les utilisateurs.

Madame SIRVEN (CGT Culture) plaide pour des mesures immédiates.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) demande que ce qui est dangereux soit remplacé par ce qui l'est moins.

Monsieur DUBREUIL souligne que la prise de conscience d'un problème de risques psychosociaux constitue déjà une avancée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande si une communication est prévue.

Monsieur DUBREUIL indique que le rapport de l'ISAST sera mis en ligne.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) presse la direction de réaliser une communication.

Monsieur DUBREUIL abonde en ce sens. Il se déclare certain que les représentants du personnel communiqueront également, et il salue leur esprit de responsabilité. Une démarche va se dérouler au cours des prochains mois, et les propositions formulées seront étudiées.

Monsieur MALGRAS et Monsieur PINGLIER quittent la séance à 15 heures 50.

VIII. Rapport annuel de prévention des risques professionnels 2012 (pour avis)

Madame ROCHER propose de passer en revue les principaux points du rapport.

Le taux de fréquence des accidents poursuit sa progression pour s'établir à 17,86, tandis que le taux de gravité revient à 0,26, soit son niveau de 2006. Par ailleurs, 68 accidents avec arrêt (990 jours) ont été recensés en 2012, et 59 (1 543 jours) en 2011. Les interrégions GO, CIF et MED affichent des taux de fréquence plus élevés que la moyenne, à respectivement 28,15, 22,38 et 21,31. De même, le canal Seine-Nord-Europe affiche un taux de fréquence en hausse, à 23,38. Le nombre d'accidents sans arrêt est quant à lui passé de 51 à 37.

Par contrat de travail, la population CDI a enregistré 68 accidents, contre 86 en 2011. La majorité des accidents concernant des CDD (17) sont dénombrés en GO,

en lien avec le fort taux d'emploi de CDD en 2012. Ces accidents sont le plus souvent associés à l'utilisation des outils et aux opérations de manutention manuelle. Une attention particulière doit être portée sur l'accueil des nouveaux arrivants, et particulièrement des CDD qui appréhendent moins ces risques.

Alors que la répartition des accidents par sexe est quasi égale, la répartition par classe d'âge montre que les 30-49 ans représentent 67 % des accidents de service, contre 19 % pour les moins de 30 ans et 14 % pour les plus de 50 ans.

Par siège et nature des lésions, les membres inférieurs (jambes, genoux) sont les plus touchés lors des accidents de service, particulièrement lors des déplacements sur chantier avec et sans dénivellation. Le nombre d'entorses reste encore important, avec 16 % des accidents. Le dos reste également une zone fortement exposée, notamment en lien avec les accidents de manutention (16 % de douleurs dorsales).

Comme en 2011 et les années précédentes, les déplacements à pied sur les chantiers sont à l'origine de la majorité des accidents de service, tout comme les manutentions manuelles de l'activité archéologique.

En 2012, 19 accidents de trajet (235 jours d'arrêt) ont été dénombrés, contre 10 en 2011 (212 jours d'arrêt). GSO et MED sont les interrégions les plus touchées, ce qui s'explique par leur grande étendue géographique. Les accidents de trajet sans arrêt s'inscrivent en recul, passant de 22 en 2010 à 13 en 2011 et 8 en 2012.

Par sexe, la répartition hommes/femmes s'inverse, avec 15 accidents pour les hommes et 12 pour les femmes. Par contrat de travail, 21 accidents de trajet concernent des CDI, et 6 des CDD. La classe d'âge la plus touchée est celle des 30-49 ans, avec 65 % des accidents. Par siège et nature des lésions, les accidents de la route sont souvent polytraumatiques. Lors des déplacements à pied ou à vélo, les membres inférieurs sont les plus touchés. Les accidents automobiles sont en forte progression, passant à 11, mais restent faibles au vu du volume annuel de déplacements. En outre, 6 de ces accidents ont été causés par des tiers. Les accidents liés aux deux-roues et aux vélos passent de 3 à 5, chiffre également bas au regard du nombre de déplacements.

Sur les 11 dossiers déposés pour maladie professionnelle, 5 ont abouti à une prise en charge relevant du tableau 57 (contre 4 en 2011). Une majorité de dossiers ont été déposés en RAA (45 %). Les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures restent les cas majoritaires conduisant à une maladie professionnelle. Les maladies ordinaires ont représenté 15 686 jours d'arrêt pour 779 agents en 2012, contre 15 664 jours et 852 agents en 2011.

Les taux de cotisation « accidents du travail et maladies professionnelles » diminuent pour l'ensemble des interrégions, avec une moyenne de 1,47 % en janvier 2013, contre 1,58 % en 2010.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) s'étonne du niveau élevé de taux de cotisation en MED.

Madame ROCHER explique que le taux de cotisation est calculé notamment par rapport au nombre d'accidents des trois dernières années.

En ce qui concerne le suivi des registres hygiène et sécurité, Madame ROCHER dénombre 2 163 registres ouverts, et salue le travail des assistants de prévention et des CSP. Les annotations se répartissent notamment entre les infrastructures d'accueil sur le chantier (26 %) et les signalements d'accident et de danger (17 %). Trois droits de retrait pour avis de danger grave et imminent ont été recensés. Le premier, en CIF, concernait 7 agents à la suite d'une agression commise au SPIP de Pantin. Une commission d'enquête a été menée par la directrice interrégionale, et un agent de sécurité a été mis en poste.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise que le droit de retrait a été accompagné par une alerte du CHSCT.

Madame ROCHER indique qu'en RAA, le danger grave et imminent concernait le chantier de fouilles de l'École Laborde à Lyon, pollué à l'arsenic et au plomb. Précisément, le DGI portait sur l'absence de visite médicale, et le non-respect des préconisations du médecin de prévention. Des analyses complémentaires ont été menées par le cabinet BURGEAP, lequel a conclu que le taux était conforme au fonds géochimique.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) précise qu'au moment du DGI signalé par un membre du CHSCT spécial, les analyses de BURGEAP n'étaient pas connues. Ont été également pointées la traçabilité de l'exposition au risque, la formation de la responsable d'opération et la difficile mise en place des préconisations du PPS. Monsieur POUENAT (CGT Culture) pose la question centrale du respect de la législation sur le plomb.

Madame ROCHER signale que les éléments cités ne figuraient pas sur le registre.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) assure que tel était le cas pour la traçabilité.

Madame ROCHER indique que le dernier DGI concernait MED, et le chantier Pré aux pêcheurs. Lors du grutage d'un big bag, le palan de la grue est venu percuter une palissade qui a entraîné la chute d'étagères stockées le long de celle-ci. Le maître d'ouvrage, l'entreprise employant le grutier et le coordonnateur SPS ont été prévenus. Une mise à pied du chef de chantier de l'entreprise intervenante et le remplacement du grutier sont intervenus sans délai.

Madame CUZON (CGT Culture) fait savoir qu'avant ce DGI, un accident très grave s'était déjà produit sur ce chantier, qui avait failli coûter la vie à un agent. Le grutier était incompetent. Cet accident a fait l'objet d'une enquête du CHSCT.

Madame ROCHER signale que cet accident peut être traité dans le bilan annuel de l'interrégion.

Madame ROCHER indique ensuite que la campagne d'inspection de l'ISST a été lancée en 2012. Les inspecteurs se sont rendus au siège, en GSO et en GO. À ce jour, seul le rapport GSO a été présenté au CHSCT.

S'agissant des moyens et actions, l'Inrap comprend un CHSCT central et neuf CHSCT spéciaux (un par direction interrégionale et un au siège). Trois réunions ordinaires se sont déroulées en central. En CHSCT spécial, 25 séances ordinaires et 6 séances extraordinaires se sont tenues. Par ailleurs, 33 visites de chantier et 15 visites de locaux ont été effectuées.

Au niveau central, 6 groupes de travail ont été mis en place pour traiter de la mise à jour du DUERP, de l'analyse des risques en milieu subaquatique, de l'analyse des risques en outre-mer, du travail en site pollué, du suivi médical en site pollué et de la révision des instructions d'hygiène et de sécurité. Au niveau local, les principaux thèmes abordés ont été la prévention des TMS, des maladies professionnelles et des risques psychosociaux.

Madame ROCHER dresse le bilan des actions menées en 2012 :

- mise en œuvre des modifications du décret 82-453 ;
- élaboration de la lettre de mission des assistants de prévention et des CSP ;
- déploiement de la présentation du DUERP en local ;
- finalisation et présentation pour avis au CHSCT C du référentiel risques anthropologiques ;
- diffusion de la procédure de signalement de risques psychosociaux ;
- clarification des responsabilités dans le règlement intérieur ;
- déploiement des formations à destination de l'encadrement et du CHSCT ;
- constitution de groupes de travail pour les sites pollués ;
- accompagnement de la réforme DT/DICT ;
- lancement d'un groupe de travail sur les instructions hygiène et sécurité ;
- lancement de l'étude ergonomique ;
- communication en matière de prévention (diffusion d'une charte) ;
- diffusion d'une note sur la fiche des risques professionnels.

A la fin de l'année 2012, le réseau des assistants de prévention est constitué de 23 agents, dont 19 reconduits dans leur mission, 3 non reconduits et 4 nouvellement nommés. Les missions non pourvues étaient de 10 à fin décembre, et un appel à candidatures a été lancé. En ce qui concerne la formation, Madame

ROCHER relève que le budget consacré à l'hygiène et à la sécurité a été de 254 000 euros, et déplore un fort taux d'absentéisme, de l'ordre de 20 %.

Monsieur DUBREUIL s'interroge sur les causes de cet absentéisme aux formations.

Madame ROCHER explique qu'un fort volume d'absentéisme est lié aux nécessités de service. Elle plaide pour une sensibilisation de l'encadrement, car la participation à une formation n'est pas perçue pour l'heure comme une priorité.

Monsieur CORDIER (CGT Culture) invoque également les problèmes de distance, notamment dans le sud-ouest – le stage peut avoir lieu à plusieurs centaines de kilomètres du domicile des agents.

Madame PETILLON-BOISSELIER observe que l'absentéisme aux formations est en augmentation constante depuis plusieurs années. C'est la raison pour laquelle, depuis 2011, toute annulation à une formation inscrite doit être examinée à l'aune de la définition de la nécessité de service. Force est de constater qu'un travail de pédagogie doit encore être mené auprès de l'encadrement. Sur le brevet SST et le CACES, l'agent risque de perdre sa certification.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) signale qu'en NP, les agents qui ont décroché le CACES ne l'utilisent pas.

Monsieur JOSEPH fait remarquer que la situation est de plus en plus tendue sur les chantiers. L'absence d'une personne pendant plusieurs jours pose problème.

Monsieur DUBREUIL prône une analyse précise des causes de l'absentéisme.

Monsieur JACOB se demande si les accidents sont plus fréquents, ou si les agents les déclarent mieux.

Madame ROCHER confirme que les accidents sont plus souvent et mieux déclarés. Les CSP ont accompli un important travail d'incitation en la matière.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) note que 2,6 % de la population de l'Inrap déclare 19 % des accidents. Or ces 2,6 % correspondent aux moins de 30 ans, qui ont compris l'intérêt de déclarer un accident.

Inversement, ajoute Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires), les CDD ne déclarent pas de peur de perdre des jours.

Madame ROCHER prône un effort particulier à réaliser sur les enquêtes. L'année 2012 a été riche en évolutions réglementaires : décret 82-453, réforme des DT/DICT, etc., et les groupes de réflexion ont été nombreux, attestant la volonté de l'Institut de faire évoluer ses pratiques en matière de prévention.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) calcule que depuis 2001, 80 agents ont été reconnus en maladie professionnelle. À cet égard, l'absentéisme aux formations PPM l'inquiète.

Madame ROCHER indique qu'une des réflexions consiste à rendre cette formation obligatoire. Le sujet a été évoqué en groupe de travail sur l'inaptitude. Une session de formation de formateurs PPM est prévue en 2013 afin d'augmenter leur nombre.

Madame CUZON (CGT Culture) s'enquiert du nombre total de formateurs.

Madame ROCHER cite 3 formateurs PPM en activité.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que les représentants du personnel ont formulé des propositions, notamment pour le stage PPM. Sur les chantiers, les référents PPM pourraient expliquer les bons gestes, et animer des sessions d'étirement et de préparation du corps.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait le constat d'une augmentation constante du taux de fréquence depuis 2002, même si le taux de gravité diminue parallèlement. Les populations les plus affectées sont les 30-49 ans, mais, en proportion, les moins de 30 ans, population minoritaire, est celle pour laquelle la sinistralité est la plus forte, avec près de 20 % des accidents. De plus, les CDD représentent 35 % des occurrences. En ce qui concerne les maladies professionnelles, Monsieur POUENAT (CGT Culture) note une baisse depuis 2011, mais cette baisse n'est pas imputable aux politiques de prévention primaire. Il se demande si les CPAM n'ont pas changé leur traitement des dossiers. L'interrégion RAA est toujours en tête, et l'argument du vieillissement est le plus souvent avancé. Pourtant, la population de MED, désormais plus âgée, connaît moins de maladies professionnelles. Monsieur POUENAT (CGT Culture) pointe notamment une différence de culture sur le sujet, en particulier sur l'organisation du travail, la diversification des tâches et la mécanisation. S'agissant des maladies ordinaires, les niveaux sont comparables, mais la tendance est à la hausse depuis une dizaine d'années, ce qui témoigne d'une dégradation sanitaire. De plus, la moyenne est de 20 jours d'arrêt par agent. Enfin, Monsieur POUENAT (CGT Culture) regrette que les taux de cotisation ne soient pas chiffrés en euros – il les évalue entre 850 000 et 900 000 euros.

Madame PETILLON-BOISSELIER précise que ces chiffres ne sont pas secrets : ils figurent aux comptes financiers de l'établissement.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) signale que le montant est trois fois plus élevé que le montant accordé aux formations à l'hygiène et à la sécurité.

Au regard de ce qui a été dit, Madame PETILLON-BOISSELIER plaide déjà pour une optimisation des dépenses actuelles de formation pour faire diminuer les cotisations.

S'agissant des registres, Monsieur POUENAT (CGT Culture) trouve que le nombre enregistré en GSO est considérable, avec près de 450 registres.

Madame ROCHER signale que la LGV y contribue.

Monsieur CORDIER (CGT Culture) assure ne pas avoir vu 450 registres en GSO.

Madame ROCHER vérifiera.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) ajoute qu'en RAA, le nombre doit être plus élevé que la dizaine mentionnée. S'agissant des annotations, les thèmes évoqués demeurent les mêmes : infrastructures, cantonnement, etc. Aussi se demande-t-il si des améliorations sont encore possibles. Monsieur POUENAT (CGT Culture) est lui aussi favorable aux enquêtes.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale que par classe d'âge, la tranche des 30-49 ans représente 80 % des effectifs. Le taux de 19 % pour les moins de 30 ans devrait donc être rapporté à l'effectif de la classe d'âge.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) aimerait avoir un tableau réunissant toutes les données d'accidents par interrégion.

Madame ROCHER accédera à la demande.

En ce qui concerne les registres, Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) entend l'argument de la LGV pour GSO, mais elle s'étonne de la proportion de registres annotés.

Monsieur JACOB se demande si ces annotations ne sont pas liées aux conditions difficiles dans lesquelles les diagnostics ont été réalisés sur la LGV.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) entrevoit un lien possible avec le canal Seine-Nord-Europe.

Monsieur JACOB rappelle que ce projet ne concerne que des fouilles.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) observe qu'en RAA, il n'y a aucun registre sans annotation.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souhaite savoir si les PPSPS ouverts – qui ne représentent que 55 % des opérations – sont imputables aux fouilles ou aux diagnostics.

Madame ROCHER n'a pas le détail, et souligne que l'établissement des PPS est encore insuffisant au regard du nombre d'opérations. Un travail d'explication et d'accompagnement des opérationnels doit encore être réalisé. Ce document est en effet trop souvent considéré comme un document administratif parmi d'autres.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) suggère qu'une journée soit dédiée à l'analyse des risques lors de la préparation des grosses opérations.

Madame ROCHER indique qu'un travail doit être mené avec les interrégions, car l'intégration de ces temps de préparation n'est pas anodine.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) prône la diffusion d'une note à partir du siège.

Madame ROCHER fait savoir qu'une réflexion est en cours en CIF sur la préparation des opérations. Cette démarche doit être constructive, et ne pas être perçue comme une contrainte. Le changement doit donc être conduit en concertation avec les interrégions.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) insiste pour que l'importance du temps de préparation soit rappelée. S'agissant des annotations, 25 % concernent l'infrastructure, et le défaut se situe la plupart du temps du côté du prestataire, qui ne fournit pas le matériel adéquat (groupe électrogène défaillant, toilettes insalubres, etc.). Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) recommande de faire un rappel à l'ordre.

Madame ROCHER explique qu'il ne faut pas hésiter à faire remonter tout dysfonctionnement aux prestataires.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rétorque que les marchés passent par le siège, qui est donc le mieux à même de centraliser les informations.

Madame ROCHER précise que les marchés sont passés par les DIR.

Monsieur JOSEPH laisse entendre que le PPS est fait pour les gros chantiers. L'analyse spécifique est un autre aspect.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) prône une sensibilisation des responsables de prévention et des AST. En outre, elle demande des précisions sur les annotations concernant les infrastructures.

Madame ROCHER cite pêle-mêle des retards de livraison, des sanitaires défectueux, des chauffages défaillants, des problèmes d'implantation des bungalows.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) évoque les EPI.

Monsieur JACOB quitte la séance à 17 heures.

Madame ROCHER pointe notamment l'absence de port de gants.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) aimerait que la catégorie « divers », qui regroupe 13 % d'annotations, soit détaillée.

Madame ROCHER fait remarquer que certaines annotations ne relèvent pas d'un RHS.

Monsieur ROMS (SUD Culture Solidaires) se demande pourquoi les postes d'AP vacants ne sont toujours pas pourvus.

Madame ROCHER précise que des avis de vacances ont été diffusés. Pour certains, la répartition géographique et la quotité ont même été revues.

Monsieur BARBET (SUD Culture Solidaires) met en avant la charge de travail des AP, laquelle ne favorise pas le volontariat.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) signale que les responsables d'opération font remonter les dysfonctionnements aux logisticiens, qui se tournent vers les prestataires. Sauf que ces agents se plaignent du manque de soutien de la part de leur hiérarchie. Le prestataire se retourne vers le N+1 du logisticien, et obtient ainsi l'absolution.

Madame PETILLON-BOISSELIER met en garde contre toute généralisation.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) insiste : les agents doivent être soutenus par leur hiérarchie.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle qu'il est de la responsabilité du DIR que le marché passé par l'établissement soit exécuté.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) note que 10 missions sont à pourvoir, et le maillage du territoire par les AP est un élément important dans la politique de prévention. Par ailleurs, le nombre de PPSPS demeure insuffisant : en principe, il devrait y en avoir un par opération.

Madame ROCHER précise que les données sont récoltées par les CSP, qui ne sont pas forcément avertis de l'établissement d'un document, et qui n'en ont pas toujours le retour.

Madame ROCHER ajoute que les CSP sont sensibilisés, mais l'encadrement, pas encore totalement.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que le PPSPS est l'occasion pour les responsables d'opérations de réfléchir à l'analyse et à l'évaluation des risques, mais aussi l'occasion de faire vivre le document unique. Pour ce qui est du cantonnement, la charte n'a jamais pu être abordée.

Madame ROCHER indique qu'un groupe de travail sur les fiches d'installation de chantier est prévu pour le mois de mai. Chaque opération est unique et exige une réflexion particulière (branchements, accès à l'eau, Algeco ou locaux existants, etc.). À cet égard, il importe de ne pas définir des règles toutes faites, le Code du travail fournissant une base claire sur ces questions.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne l'importance du nettoyage et de l'hygiène.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'enquiert du calendrier de la réflexion sur les installations de chantier.

Madame ROCHER indique qu'un projet de fiche sera soumis au groupe de travail du mois de mai. Le projet peut aboutir avant la fin de l'année.

À ce stade des échanges, Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne la qualité du document de présentation au nom de la CGT.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) indique qu'en CIF et en GES, l'entretien systématique des locaux a été intégré dans la charte de cantonnement. S'agissant des sanitaires, le prestataire se défait sur le sous-traitant.

Madame ROCHER signale que la responsabilité incombe au prestataire.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'étonne qu'aucun vote ne soit prévu sur le rapport annuel de prévention.

Madame PETILLON-BOISSELIER rappelle que lors d'un précédent CHSCT, il avait été acté que voter sur un bilan n'avait pas de sens.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que cette remarque, et la demande de ne pas formuler d'avis émanait de la CGT.

Madame SIRVEN (CGT Culture) argue du caractère réglementaire du vote.

Soumis au vote, le rapport annuel de prévention des risques professionnels reçoit un avis favorable à l'unanimité.

La séance est suspendue de 17 heures 15 à 17 heures 25.

IX. Bilan IOTSA (pour information)

Madame ROCHER dresse un bilan des actions menées au sein des DIR à la suite de la note de 2009 sur l'incidence de l'organisation du travail sur la santé des agents. Cette note formulait des préconisations quant à l'alternance et la mécanisation des tâches. Ces actions ont pris des axes différents selon les interrégions.

CIF a créé des groupes de travail sur la diversification, la mécanisation, la prévention des TMS, les conditions de conduite d'une opération et l'environnement du stress. Ces échanges ont été présentés en CHSCT spécial, et un plan d'actions est en cours d'élaboration pour déploiement.

La note de 2009 pointait l'importance des bilans annuels d'affectation pour évaluer la répartition des agents entre 75 % de terrain et 25 % de post-fouille. Seules les interrégions CIF, NP, GEN et GES ont établi ces bilans. Globalement, la répartition 75/25 est respectée, et les cas de dépassement de 75 % restent marginaux. Madame ROCHER indique que des bilans devraient être établis pour l'ensemble des interrégions, afin d'obtenir une vision nationale sur le respect du 75/25.

En ce qui concerne la mécanisation, le sujet a fait l'objet d'une campagne de sensibilisation de la part de la DST. Un réseau de compétence a été monté, qui continue d'être alimenté. Différents programmes de formation ont été élaborés, et certains qui ont rencontré des difficultés sont en réévaluation.

La formation et le tutorat se développent difficilement. Il en va ainsi des PPM et des formations à la PAO/DAO, qui permettraient d'accompagner les techniciens d'opérations dans les travaux de post-fouilles. Ces formations sont encore délicates à mettre en œuvre, et il est difficile d'identifier les techniciens qui pourraient les suivre. La note faisait référence à la mise en place de binômes agent expérimenté/agent débutant. La constitution de ces binômes se fait pratiquement au fil de l'eau, sans réflexion sur la construction.

Depuis 2009, l'appropriation du dispositif est inégale selon les DIR. Certaines se sont davantage approprié le sujet que d'autres. Pour encourager cette appropriation, Madame ROCHER plaide pour la mise en place d'un pilotage au niveau central, mais aussi au niveau local. Plusieurs thèmes restent à traiter : l'organisation des chantiers, les techniques à privilégier, les moyens mécaniques et les compétences requises pour les post-fouilles, ainsi que l'accompagnement de l'encadrement dans l'alternance et la diversification des tâches.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) note que le bilan met en avant les interrégions CIF, GEN, GEN et NP. Il regrette que les pratiques de MED ne soient pas documentées. Le bilan est mitigé, car les DIR ne manifestent pas une réelle volonté de mettre en œuvre les préconisations d'une note diffusée voilà quatre ans.

S'agissant des affectations, l'alternance 75/25 serait plutôt respectée dans les régions citées. Monsieur POUENAT (CGT Culture) pose la question de l'état sanitaire de certains agents et de l'historique du processus. Il se demande si le curseur ne devrait pas être déplacé vers du 50/50. Autre réserve sur le bilan des affectations : les 25 % peuvent comprendre une affectation sur des post-fouilles pathogènes, comme le lavage manuel ou le tamisage. Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que le bilan ne fait pas état de la diversification des tâches sur le terrain. L'activité archéologique est basée sur la fouille, mais elle compte aussi des activités qui peuvent épargner la santé des agents. En revanche, l'assistance mécanisée semble avoir pénétré l'ensemble des DIR. Monsieur POUENAT (CGT Culture) considère lui aussi que la notion de tutorat gagnerait à être développée, d'autant qu'il existe une instruction sur le sujet. Cette préconisation sur les 75/25 est une instruction connue des agents. L'exemple de CIF est encourageant, car les préconisations ont été discutées au sein des instances spéciales, et lors de débats associant l'ensemble des agents. L'application de la note doit en effet tenir compte des spécificités locales. La direction de CIF s'est fortement impliquée, mais l'implication de la direction générale est aussi une condition nécessaire. La mise en œuvre des préconisations doit se faire au niveau de l'unité élémentaire, en tenant compte des compétences recensées au sein des équipes.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note que le suivi des affectations en planification est un élément essentiel, et approuve la nécessité d'un pilotage central. L'alternance des affectations doit être sous-tendue par une politique, car cela suppose une réorganisation profonde du travail. Les collègues en DAO/PAO se sont battus pour être reconnus dans leurs compétences et leur poste. Leur expliquer que, sous couvert d'appliquer le 75/25, des activités de DAO/PAO seront confiées à des techniciens de post-fouilles est difficile à concevoir. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) prône une analyse de fond pour déterminer les affectations en fonction des compétences.

Madame ROCHER signale qu'en GES, les agents ont l'impression d'être en permanence sur le terrain.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) aimerait avoir une analyse plus fine, avec une analyse des durées.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que le débat avait porté sur l'introduction ou non des tâches pénibles de lavage et de tamisage. Elle n'y est pas favorable, car ces tâches sont pathogènes et ne constituent pas des phases de repos ou d'appropriation d'autres techniques. Madame SIRVEN (CGT Culture) demande une analyse plus fine des 25 % pour faire la part des activités intellectuelles. Pour ce qui est des chantiers, le travail doit être relancé, car il a été négligé. Si MED a lancé des réflexions sur le 75/25, ou la mécanisation, Madame SIRVEN (CGT Culture) a des doutes pour les autres régions, dont GSO. Le pilotage à partir du siège est fondamental pour cibler les interrégions en retard. Selon elle, CIF a fourni un exemple à suivre.

Monsieur JOSEPH indique qu'en NP, le bilan est plutôt bon. Pour autant, il doit être relativisé par le fait que ce sont les mêmes personnes qui sont affectées aux mêmes activités d'une année sur l'autre. Or le fait que certaines d'entre elles se retrouvent systématiquement au-dessus des 75 % engendre un impact sur leur santé. Les affectations des personnels connaissent une dégradation depuis deux ans, notamment en ce qui concerne la prise en compte de la distance entre le chantier et le domicile. Monsieur JOSEPH se refuse à opposer les agents qui ne font que de la DAO/PAO aux techniciens qui en font ponctuellement. En outre, les agents usés physiquement sont reclassés en DAO/PAO, ce qui réduit l'accès à ces fonctions pour d'autres agents. Monsieur JOSEPH prône une meilleure répartition des post-fouilles, sachant que tous les responsables d'opérations ne délèguent pas ces activités.

Monsieur ROMS (SUD Culture Solidaires) note que les populations qui dépassent les 75 % sont souvent des CDD, agents pour lesquels la prévention est plus difficile. En outre, pour un contrat de dix mois, la carence ne correspond pas aux 25 % du terrain qui n'est pas fait. En GES, Monsieur ROMS (SUD Culture Solidaires) constate qu'aucun CDI ne dépasse 75 %, tandis que plus de la moitié des CDD sont au-dessus.

Madame PETILLON-BOISSELIER précise que tous les CDD ne sont pas de dix mois.

Monsieur JOSEPH fait valoir que l'Institut ne sait pas ce que fait l'agent quand il n'est pas sur le terrain.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne que les pratiques varient d'une interrégion à l'autre. En revanche, il importe que ces questions soient abordées en CHSCT spécial, ce qui n'a pas été le cas en GO et en GSO.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) précise sa pensée : elle n'entend pas opposer les agents entre eux, mais attend une analyse approfondie et un effort de formation – la DAO/PAO est un métier qui ne s'improvise pas.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) attribue les failles du 75/25 à un défaut de formation en interne. Par ailleurs, il rappelle que la note s'est appuyée sur deux textes. D'une part, le rapport du Dr Olivier concluait que les archéologues ne devaient pas passer plus de 50 % de leur temps de travail sur le terrain. D'autre part, la note épidémiologique du Dr Lefebvre indiquait que la probabilité de survenue de TMS était très importante au-delà de 75 % passé sur le terrain. Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) souligne que tous les agents se sont emparés de la diversification et de l'alternance des tâches, ce qui n'était pas acquis lorsque la discussion a été ouverte avec Monsieur LEBEAUPIN, chargé de la direction générale de l'animation du groupe de travail consacré à ces questions.

Monsieur JOSEPH rappelle que, depuis qu'elle a été diffusée, la note n'a été que peu portée par la direction générale. Une information a été réalisée en CHSCT, mais le sujet touche à l'organisation du travail, ce qui relève des CT.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) met en avant les réunions de service qui ont eu lieu en CIF. Tout le monde connaissait la note, et les agents étaient demandeurs. La prévention permettra à chacun de s'investir différemment dans le travail et de se protéger physiquement. Certains agents souhaitent rester sur le terrain, mais avec une organisation appropriée. Le sujet a été traité au cours d'une journée en CHSCT spécial, et le bilan présenté ce jour laisse entendre que le 75/25 serait satisfaisant. D'après le débat qui a eu lieu en CIF, ce constat doit être nuancé par la population concernée. Beaucoup d'agents passent en effet du terrain au lavage, exerçant en permanence une activité physique. La direction interrégionale a accepté de prendre en charge ce qu'elle considère comme un programme de prévention. La diversification, quant à elle, se déroule tout au long de la chaîne opératoire, de l'opération à la post-fouille. La diversification et l'alternance doivent être préparées en amont, au niveau du PSI. Des réunions hebdomadaires sont organisées sur le terrain, notamment avec des responsables de secteur, et les agents sont progressivement sollicités pour rédiger ou effectuer de la DAO post-fouilles, sans oublier le tutorat. S'agissant de la mécanisation, plus l'outil est mis à disposition en amont, plus l'organisation du chantier est souple et l'utilisation scientifique pertinente.

Madame SIRVEN (CGT Culture) attire l'attention sur la spécialisation et la segmentation des tâches sur le terrain. Les expérimentations vont à contresens de ce qui pourrait favoriser une diversification. Madame SIRVEN (CGT Culture) plaide enfin pour une vision fine de la répartition, arguant qu'en GSO, certains responsables ont entre 50 % et 80 % de post-fouille sur l'année, et il est difficile de trouver des responsables d'opérations.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que la discussion se tient au sein du groupe de travail sur l'inaptitude. Parmi les actions proposées, figure le rôle confié au siège dans la mise en œuvre des préconisations d'alternance et de diversification. À cet égard, le siège doit définir la méthodologie du bilan, et l'animation du retour d'expérience des DIR. Ce retour d'expérience ne doit pas se cantonner aux instances centrales, mais bénéficier à l'ensemble des interrégions. En ce qui concerne les instances locales, l'administration a proposé que le bilan du 75/25 soit présenté en CHSCT. Dès lors que l'aspect organisation du travail est soulevé, le CT doit pouvoir s'emparer du sujet. Madame PETILLON-BOISSELIER souligne que l'instance centrale doit consolider un bilan national, lequel doit être exploité. L'établissement a besoin de professionnels en matière de DAO/PAO, ce qui implique un socle minimum permettant à la DIR de pouvoir fonctionner. Pour autant, ce n'est pas exclusif de l'alternance et de la diversification des tâches. Les DIR ont eu pour consigne d'intégrer dans leurs demandes les formations nécessaires à destination des agents ayant besoin de diversifier leur activité. Il existe une structure cible de la répartition des

compétences par DIR, mais les professionnels doivent être capables d'accompagner les agents dans la diversification des tâches. Enfin, l'étude IOTSA doit aussi être menée sous l'angle des nouvelles technologies de travail.

Monsieur JOSEPH souligne que les collectifs de travail doivent être respectés. Ces collectifs favorisent la diversification des tâches, car les agents se connaissent.

Monsieur DUBREUIL fait remarquer que la professionnalisation des agents ne s'oppose pas aux collectifs de travail. L'organisation collective n'implique pas le cloisonnement des agents.

X. Programme annuel de prévention des risques professionnels 2013 (pour avis)

Madame ROCHER passe en revue le programme de prévention :

- accompagnement des risques psychosociaux : affichage, règlement intérieur, formations, cellule RPS ;
- prévention des risques liés à l'activité physique : démarche IOTSA, protocole de prévention et prise en charge de l'inaptitude, étude ergonomique sur l'utilisation des outils à main ;
- actions de prévention des risques liés au travail en site pollué ;
- prévention du risque routier ;
- prévention des addictions ;
- évaluation de la traçabilité des risques professionnels : DUERP, analyse des accidents de service et de trajet, fiche des risques professionnels, fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques, guide et livret sécurité ;
- renforcement de la communication en matière de prévention : communication sur les chantiers, communication dans les centres de recherches archéologiques, animation du réseau des assistants de prévention ;
- actions de formation santé, sécurité et environnement ;
- nouveau marché EPI.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) note que 25 % des accidents sont liés aux manutentions manuelles, et recommande une action volontaire pour promouvoir l'installation de cheminements sur les chantiers.

Monsieur JOSEPH signale que les accès aux tranchées ne sont pas toujours installés.

Madame ROCHER suggère d'inviter les CHSCT spéciaux dont les interrégions connaissent un fort taux d'accident liés aux cheminements à travailler sur la prise en compte des cheminements.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale qu'il y a un an, des cheminements métalliques ont été testés en GO, mais cette démarche n'a pas été suivie d'effet.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) signale que les cheminements métalliques sont de moins en moins utilisés, car ils sont lourds et leur mise en place est complexe.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle qu'en février, le groupe de travail avait évoqué la nécessité de réfléchir à la saisonnalité des opérations. Elle recommande un budget spécifique pour les chantiers hivernaux, notamment pour monter des barnums, avec des systèmes de pompage.

Monsieur DUBREUIL répond qu'il faut analyser le besoin, l'aspect budgétaire n'étant pas le bon angle de réflexion.

Monsieur JOSEPH fait remarquer que c'est la mise en concurrence des fouilles qui a conduit à revenir sur les fouilles en hiver.

Monsieur DUBREUIL met en avant l'hétérogénéité des situations.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souhaite savoir si la réflexion sur la quotité de travail a été généralisée à l'ensemble du réseau des assistants de prévention.

Madame ROCHER explique que la réflexion a plus spécifiquement porté sur les postes vacants. Cela étant, le sujet pourra être abordé lors de la présentation du bilan.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note que CIF est très en retard pour les formations SST. Pour information, un collègue a formulé la demande deux années de suite, mais n'a reçu qu'un courrier type, sans être contacté.

Madame SIRVEN (CGT Culture) aimerait avoir communication des orientations des deux ministères de tutelle de l'Institut auxquelles il est fait référence en introduction du document. Par ailleurs, elle demande que le plan d'action soit également mentionné.

Madame ROCHER prend note de ces demandes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite savoir si un échange est prévu sur la traçabilité des risques professionnels.

Madame ROCHER indique qu'une réunion sera prévue au deuxième semestre 2013.

Monsieur ROMS (SUD Culture Solidaires) aurait aimé ajouter un point dans le programme de prévention annuel : la DGAFP a proposé aux organisations syndicales un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, avec notamment un axe sur la prévention du harcèlement sexuel et des violences sexuelles au travail. Plusieurs préconisations sont formulées, dont la mise en place de formations spécifiques. Monsieur ROMS (SUD Culture Solidaires) ne demande pas la mise en place immédiate de ces formations, mais qu'elles apparaissent au moins dans le plan. Pour rappel, les articles 222-33-2 et 222-33 sur le harcèlement moral et le harcèlement sexuel doivent être affichés sur les lieux de travail, ainsi que dans les lieux où les recrutements sont effectués. Par ailleurs, les violences familiales doivent également être prises en compte, car elles ont une incidence sur les agents. En 2014, ces formations spécifiques devront en revanche être mises en place.

Monsieur DUBREUIL indique que le point sera traité.

Monsieur JOSEPH observe qu'il n'a jamais revu le DUERP sur la partie subaquatique.

Madame ROCHER indique que l'évaluation des mesures mises en place n'est pas achevée. Un groupe de travail est prévu début juin.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souhaite savoir si le stage de manipulation de tronçonneuse correspond à une demande spécifique.

Madame PETILLON-BOISSELIER vérifiera ce point.

Soumis au vote, le programme annuel de prévention des risques professionnels 2013 fait l'objet d'un avis favorable à l'unanimité.

XIII. Présentation des échantillons d'équipements retenus pour le marché équipements de protection individuelle (pour avis)

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que les représentants du personnel sont associés au choix des EPI, sachant que le choix définitif appartient à l'Inrap, sur lequel le CHSCT émettra un avis.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale que deux lots (chaussants et pantalons) n'ont pas été retenus lors de la présentation initiale.

Madame ROCHER précise que pour déclarer un marché infructueux, il faut s'appuyer sur une argumentation technique. Or l'Inrap n'a pu trouver de tels arguments pour ces deux lots.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle qu'un appel d'offres a été passé.

Madame PETILLON-BOISSELIER indique que le marché ne peut être déclaré infructueux que si les articles ne répondent pas techniquement au besoin.

Madame ROCHER indique que trois lots sont notifiés :

- France Sécurité pour des chausants ;
- Chatard pour une parka et un blouson polaire deux en un ;
- Gedivepro pour un pantalon ;
- le lot 4 des consommables sera notifié fin mai.

Madame ROCHER précise avoir demandé à France Sécurité de proposer une nouvelle référence de chausant femme. La semelle du modèle proposé étant trop lisse, le prestataire s'est engagé à proposer une nouvelle référence.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) se souvient qu'un trois en un avait été vu en séance.

Madame ROCHER précise que ce trois en un n'a pas été retenu pour des raisons budgétaires. Par ailleurs, le pantalon fera l'objet d'une modification technique. Une première série est en cours de test dans une région, ce qui permettra d'évaluer le bien porté, et de réajuster éventuellement les coupes. Madame ROCHER signale que ce pantalon est doté de poches renforcées porte-outils, ainsi que de poches arrière à soufflet. De plus, le bas du dos ne sera plus découvert en position accroupie. Enfin, la poche Hygrovet est beaucoup plus grande, et la genouillère reste à l'extérieur de la jambe.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) fait observer que la poche arrière risque de se remplir de terre, et suggère de prévoir un rabat. De plus, elle souhaite savoir s'il est envisageable de prévoir un pantalon hiver et un pantalon été.

Madame ROCHER précise que Gedivepro est un fabricant, et non un distributeur. Son bureau d'études peut donc répondre à des demandes spécifiques.. Cette modification sera retenue si elle n'engendre pas de coût supplémentaire.

Madame ROCHER ajoute que le marché comprend également des bottes en caoutchouc.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) redoute un échauffement, le tissu du pantalon étant très rêche.

Madame ROCHER assure que le tissu est moins épais que le précédent.

Soumis au vote, les lots 1, 2 et 3 sont approuvés à l'unanimité moins 2 abstentions (SUD Culture Solidaires).

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) explique qu'en dépit des réserves que l'on peut formuler sur certains équipements, la FSU vote favorablement pour souligner la qualité du travail de l'ISP et ses recherches d'amélioration des EPI

Madame SIRVEN (CGT Culture) abonde en ce sens.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) souligne que le lot 4 était très décevant.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) suggère à ce propos de composer des lots moins denses. Pour les consommables, aucun lot ne se distinguait réellement.

Madame ROCHER ne cache pas la difficulté de l'exercice, et souligne qu'il importe de travailler en amont avec les prestataires pour recenser les produits qui peuvent répondre aux besoins.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que pour les agents travaillant dans les interrégions GSO et MED, ces pantalons ne peuvent être portés en été. De fait, les agents font le choix de porter d'autres vêtements.

XIV. Bilan du plan de formation 2012 volet HS (pour information)

Madame SIRVEN (CGT Culture) pose la question de l'analyse de l'absentéisme. Par ailleurs, elle s'enquiert de l'absentéisme sur les stages obligatoires.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) quitte la séance à 19 heures 20.

Madame ROCHER apportera une réponse ultérieurement.

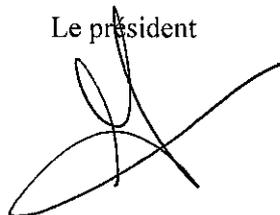
Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que certains responsables d'opérations nouvellement nommés n'ont pas suivi les formations obligatoires.

Monsieur LEBEAUPIN assure que ce cas de figure reste rare, la règle, qui est en principe strictement appliquée, étant l'obligation du suivi de la formation préalablement à la prise de fonction.

Monsieur DUBREUIL fait remarquer que cette situation poserait par ailleurs un problème de responsabilité. Les chiffres seront communiqués pour le CT.

La séance est levée à 19 heures 25.

Le président



Le secrétaire

