Institut national de recherches archéologiques préventives

Inrap

Procès-verbal

Émetteur Direction des ressources humaines

Référence BL/KC/ES
Date

Destinataires Membres du comité
Copie

Objet **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central du 6 novembre 2014**

Présents

Représentants du personnel

Titulaires
Roxane SIRVEN, CGT Culture, Secrétaire
Josiane CUZON, CGT Culture
Pierre POUENAT, CGT Culture
Paul NESTEROFF, CGT Culture
Halina WALICKA, SUD Culture Solidaires

Suppléants
Annie LABEAUNE, CGT Culture
Laurent CORDIER, CGT Culture
Frédéric PERILLAUD, CGT Culture
Fabien LANGRY-FRANÇOIS, SUD Culture Solidaires
Victorine MATAOUCHEK, SNAC-FSU (avec voix délibérative)

Représentants de l'Administration

Dominique GARCIA, Président
Pierre DUBREUIL, Directeur général
Olivier PEYRATOUT, Directeur général adjoint
Benoît LEBEAUPIN, DRH
Karim CHETTOUH, DRH adjoint
Emmanuelle SOGNOG, Responsable des relations sociales

Membres de droit
Virginie ROCHER, Ingénieur sécurité prévention
Gayané GRIGORIAN, Médecin coordinateur

Ordre du jour

I. Approbation du procès-verbal du 11 mars 2014 (pour avis) 4

II. Note d'installation de chantiers (pour avis) 4

III. Bilan du plan de formation 2013, volet santé et sécurité au travail (pour information) 12

IV. Activité des CHSCT et saisines (pour information) : Réponse à l'alerte RPS en GES du 29/07/14 17

V. Rapport annuel de la médecine de prévention 2013 (pour information) 26

VI. Diagnostic RPS 30

VII. Recensement des IPRP, conventions SST (pour information) ... 34

VIII. Mobilité professionnelle des agents et grands déplacements (pour information) 34

IX. Démarche PPM (pour information) 34

X. Questions diverses (pour information) 34

La séance est ouverte à 14 heures 20, sous la présidence de Monsieur GARCIA.

Monsieur LEBEAUPIN présente Monsieur Perrin, référent en prévention des risques psychosociaux au sein de la DRH.

Monsieur PERRIN est psychologue du travail de formation. Sa mission s'articule autour de la prévention des risques psychosociaux, d'une part, et de l'accompagnement des situations individuelles, d'autre part.

Monsieur Lebeaupin procède à l'appel des participants et constate que le quorum est atteint.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) évoque un signalement de danger grave et imminent concernant un agent de Marseille, signalement qui a donné lieu à une enquête sur place. Il était convenu que Monsieur Garcia fournisse des informations ce jour sur les mesures correctives à prendre.

Monsieur DUBREUIL en prend note et indique que le point sera bien entendu traité durant la séance.

Monsieur LEBEAUPIN propose d'évoquer ce point dans le cadre des saisines du CHSCT, sachant qu'une autre situation individuelle a été signalée en Alsace.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande, en ce cas, que les saisines du CHSCT soient traitées juste après la pause.

Monsieur LEBEAUPIN accède à cette demande.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle que lors de la dernière séance, son organisation syndicale a demandé l'inscription à l'ordre du jour d'un point sur le nouvel équipement des topographes. Elle souhaite savoir si ce point sera enfin inscrit à l'ordre du jour de la prochaine séance.

Monsieur LEBEAUPIN n'y est pas opposé, à condition que la question soit précisée.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande si le problème spécifique du service de médecine de prévention de Tours pourra être abordé dans le cadre du point n°5, à l'aune des avancées obtenues en GSO.

Monsieur CHETTOUH n'est pas opposé à l'évocation de ce cas.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) suggère que l'harmonisation des modèles de cantonnement soit traitée avec la note sur les chantiers.

Madame SIRVEN (CGT Culture) appuie la demande.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande le report du premier point, le projet de procès-verbal étant toujours en cours de relecture.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) énumère enfin deux questions diverses :

- les agents souhaitent que les stages d'anti-endommagement des réseaux soient organisés dans les centres plutôt qu'au sein des directions interrégionales ;
- l'instruction DG 113 sur les risques d'intervention en présence d'engins de guerre serait en cours de refonte.

Concernant le premier point, Monsieur GARCIA présume que la problématique repose sur le nombre de stagiaires à accueillir.

Monsieur CHETTOUH propose d'aborder le sujet dans le cadre du bilan du plan de formation.

I. Approbation du procès-verbal du 11 mars 2014 (pour avis)

L'examen de ce point est reporté.

II. Note d'installation de chantiers (pour avis)

Madame ROCHER indique que cette note a pour objet de rappeler les dispositions et contraintes à prendre en compte avant de choisir les installations d'accueil sur les chantiers. À cet égard, l'étude préalable du site est primordiale, notamment à travers l'identification de l'environnement et la faisabilité des branchements (réseaux secs et humides). Cette étude doit également porter sur l'estimation de l'effectif du chantier et sur les aménagements nécessaires (accès piétons et accès véhicules). Une fois le choix de l'installation réalisé, plusieurs obligations doivent être respectées dans le cadre du Code du travail. Les équipements à mettre à disposition *a minima* varient en fonction de la durée du chantier. La note précise les démarches à suivre pour procéder aux raccordements, et rappelle l'importance du nettoyage des locaux, ainsi que de la sécurité anti-incendie (mise en place d'extincteurs vérifiés et entretenus).

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) salue la prise en compte de l'étude préalable, et les points spécifiques concernant le nettoyage des locaux et la sécurité anti-incendie. En revanche, la note est beaucoup plus floue sur le cantonnement, sans renvoi direct au Code du travail ni à la réglementation appliquée dans le BTP. Plusieurs CHSCT spéciaux (RAA, GES et CIF) ont adopté des chartes de

cantonnement, lesquelles ont contribué à améliorer les conditions de travail des agents. Ainsi, le recours à des roulottes pour les sanitaires et les vestiaires est-il limité à 10 jours dans ces chartes, contre 4 mois dans la note.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que le sujet a déjà été évoqué à de multiples reprises en CHSCT central. Un projet de charte nationale s'inspirant des chartes interrégionales a même été présenté, mais son adoption a été reportée dans l'attente de la tenue de réunions de travail pour examiner plusieurs propositions d'amendement. La DST s'est emparée du sujet entre-temps, mais il n'a pas été abordé lors de l'unique réunion de travail qui a eu lieu. En somme, la note soumise ce jour pour avis se situe en deçà de l'existant et de ce qui a été préconisé en CHSCT central.

Madame ROCHER rectifie : la rédaction de la présente note a fait l'objet de deux réunions de travail avec les membres du CHSCT central, réunions qui ont emporté consensus. Par ailleurs, cette note ne vise pas à se substituer aux chartes interrégionales, mais à rappeler les bonnes pratiques et les dispositions du Code du travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rétorque qu'il n'est fait aucune mention des articles concernés du Code du travail.

Madame ROCHER n'en disconvient pas, mais il est fait explicitement référence au Code du travail. Les articles en question figurent quant à eux sur une fiche méthodologique de la DST, fiche qui a été présentée à l'occasion de ces deux réunions de travail.

Monsieur GARCIA distingue deux sujets : la définition d'un cadre général proposée par la note ; l'extension des chartes existantes à l'ensemble des zones d'intervention de l'Inrap.

Monsieur DUBREUIL signale en outre qu'une note de service s'inscrit par définition dans le respect des textes réglementaires, auxquels elle ne saurait se substituer.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) objecte que les notes de service ont des destinataires, censés les faire appliquer. Il redoute donc que les agents soient amenés à travailler dans des conditions de travail moins favorables que celles qu'ils ont obtenues en interrégions. La note et les chartes encadrent les conditions de travail quotidiennes des agents.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait valoir que l'administration avait pris certains engagements, sur lesquels les directions interrégionales se sont

appuyées. La note de service, qui servira de référence, revient à revenir sur ces engagements.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU), qui a assisté à l'une des deux réunions du groupe de travail, reconnaît n'avoir pas pris garde à ce paragraphe sur la durée d'utilisation des roulottes., Même si la note n'a pas vocation à se substituer aux chartes, elle insiste sur le risque que les AT se réfèrent plutôt à cette note.

Monsieur GARCIA propose d'ajouter dans la note une phrase précisant la volonté de l'Inrap d'étendre les chartes en usage.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) suggère de modifier la durée maximum de 4 mois, et de l'aligner sur celle des chartes.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) souligne que le cantonnement n'a pas été évoqué lors des réunions du groupe de travail : les échanges n'ont porté que sur le blindage, les sondages profonds ou encore le pompage.

Madame ROCHER confirme que les réunions ont été couplées avec les journées de travail sur le blindage. Néanmoins, cette note a bien été passée en revue.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) réplique que si tel avait été le cas, les représentants du personnel n'auraient pas manqué de formuler les mêmes remarques qu'aujourd'hui.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) est lui aussi certain qu'il aurait évoqué le sujet. Il a toutefois été absent à l'une des réunions.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) fait remarquer que la majorité des opérations menées ont une durée inférieure à 4 mois.

Madame ROCHER rappelle que le Code du travail n'interdit pas l'usage d'une roulotte pendant 4 mois.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) met en avant les spécificités de l'Inrap.

Monsieur DUBREUIL explique que l'Inrap ne saurait s'affranchir du Code du travail.

Madame CUZON (CGT Culture) relève par ailleurs que la note recommande de désinfecter les eaux potables avant la mise en service. Or cela fait des années que les agents disposent de bouteilles. L'eau n'est donc jamais désinfectée. En fin de compte, la note introduit une régression.

Monsieur PEYRATOUT souligne que la désinfection ne porte que sur l'eau potable.

Monsieur GARCIA propose d'écrire que l'Inrap doit veiller à mettre de l'eau potable à disposition des agents.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) se demande si cette recommandation ne fait pas référence aux réseaux.

Monsieur DUBREUIL précise qu'elle concerne les eaux stagnantes, qui ont besoin d'être désinfectées.

Madame ROCHER ajoute que ces eaux servent à se laver les mains.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que la direction générale a justement diffusé une note pour expliquer qu'il ne fallait plus utiliser l'eau des containers pour se laver les mains.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que la présente note a été élaborée par la DST, c'est-à-dire par des personnes extérieures à la filière hygiène et sécurité.

Madame ROCHER argumente que l'élaboration de la note s'est faite à travers un travail commun. Encore une fois, la fiche de la DST rappelle tous les articles du Code du travail.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) se demande si la DST avait connaissance des chartes existantes.

Madame ROCHER fait remarquer que la note a été examinée par le groupe de travail en présence de la DST, de membres du CHSCT central et d'elle-même.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale que les membres du CHSCT ont découvert à cette occasion que la DST avait mené une réflexion parallèle sur des problématiques spécifiques de prévention.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise que, dans l'attente de la publication d'une charte nationale, toutes les interrégions ne sont pas dotées d'une charte. Celles qui en possèdent une disposent d'un document très détaillé qui distingue plusieurs durées maximales en fonction de la nature de l'opération. La présente note, quant à elle, se contente du rappel d'un seuil de 4 mois. En outre, les roulottes utilisées par l'Inrap aujourd'hui ne sont pas conformes aux dispositions du Code du travail pour les chantiers de moins de 4 mois. Elles doivent en principe comporter des armoires individuelles, et disposer d'un système d'aération. Madame SIRVEN

ajoute que les chartes limitent les roulottes à deux personnes, et pour des opérations ne dépassant pas 10 jours. Le délai de 4 mois revient à introduire une nouvelle possibilité qui n'existe pas aujourd'hui à l'Inrap.

Monsieur GARCIA demande si une note renvoyant aux chartes existantes satisferait les représentants du personnel.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande l'établissement d'une charte nationale, demande soutenue depuis des années.

Monsieur DUBREUIL précise que l'administration soumet pour avis une note, et pas une charte.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que la note introduit des pratiques contraires aux trois chartes interrégionales existantes.

Pour Monsieur DUBREUIL, la note est conforme au Code du travail, qui n'interdit pas l'utilisation de roulottes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) répète que, selon le Code du travail, les roulottes doivent être nettoyées une fois par jour, chauffées, éclairées, aérées, etc.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait remarquer que les roulottes coûtent parfois plus cher que des cantonnements fixes.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) explique qu'il n'est pas possible d'imposer ce délai maximum de 4 mois.

Monsieur DUBREUIL propose d'améliorer la formulation sur l'eau.

Si l'administration s'en tient là, Monsieur POUENAT (CGT Culture) déclare ne pas être en mesure de voter.

Monsieur DUBREUIL répond que cette note, soumise au vote, sera bien adressée aux agents, moyennant quelques corrections.

Madame SIRVEN (CGT Culture) se demande comment cette note sera appliquée dans les trois interrégions déjà dotées d'une charte, dont le contenu est mieux-disant.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) considère que cette note s'adresse aux logisticiens.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que l'administration avait assuré que les roulottes ne serviraient jamais aux fouilles et aux gros diagnostics.

Monsieur DUBREUIL signale que le groupe de travail s'est réuni à deux reprises. Les avancées obtenues ne peuvent être détricotées en CHSCT.

Madame SIRVEN (CGT Culture) soutient que la première réunion n'a porté que sur le blindage.

Madame ROCHER quitte la séance à 15 heures 03.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) ne retrouve pas les corrections qu'elle a demandées à l'unique réunion du groupe de travail à laquelle elle a assisté, à savoir :

- les installations de cantonnement doivent être au plus près de la zone de fouilles, et pas à l'entrée du chantier ;
- les raccordements d'eaux usées, d'électricité et d'eau potable doivent être étudiés en priorité en milieu urbain ;
- la circulation piétonne doit aussi être organisée entre le chantier et le cantonnement, comme au canal Seine-Nord ;
- l'eau courante doit être privilégiée sur les opérations en site pollué.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) suggère tout simplement que l'Inrap adopte la charte de GES.

Monsieur DUBREUIL réaffirme que l'exercice n'est pas le même : l'avis porte sur une note, pas sur une charte.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que la note autorise la mise en place de roulottes jusqu'à 4 mois.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle que les représentants du personnel avaient obtenu des avancées en CHSCT central. Il est donc choquant de voir l'administration revenir dessus.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) ajoute qu'une roulotte se résume parfois à un espace minuscule comprenant un seul sanitaire et aucun chauffage. D'autres modèles sont plus confortables, avec un coin vestiaire séparé du coin réfectoire.

Monsieur GARCIA estime que la note ne peut se substituer au code du travail, et une réflexion devra être menée pour étendre l'utilisation des chartes existantes. Au reste, la note atteste la volonté de l'administration de s'emparer du sujet, sous réserve de régler deux points.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) suggère d'intégrer une charte existante dans la note.

Monsieur DUBREUIL répète que la note renvoie au code du travail. Sur la forme, une charte ne peut être intégrée à une note. La note soumise ce jour n'est qu'une note de service, ce qui ne préjuge pas du travail qui pourra être accompli pour rédiger une charte nationale.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) relève par ailleurs que la note fait mention de « véhicules aménagés ». Or la précédente direction avait condamné ce dispositif pour une question de procédures de nettoyage.

Monsieur GARCIA se demande si certains véhicules ne sont pas plus efficaces que les roulottes.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) fait valoir que les éléments tractables ne peuvent convenir à des chantiers importants. Il vaut mieux alors se doter de modules fixes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) évoque des cas récents d'utilisation au cours desquels les agents étaient entassés.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) signale que nombre de fouilles importantes durent au moins 2 mois.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que les opérations linéaires et les opérations de diagnostic ont bien été ciblées en tant que telles dans les chartes interrégionales. En fin de compte, l'administration passe outre ces chartes, et propose une note susceptible de favoriser les dérives.

Monsieur LEBEAUPIN signale que la note rappelle les obligations du code du travail, et qu'elle n'amende pas les chartes, qui sont formulées en termes d'objectifs. Madame Rocher a consacré deux après-midi à l'élaboration de cette note, qui a donc été lue et relue avec certains membres présents du CHSCT. Il ne comprend donc pas l'attitude des représentants du personnel.

Madame SIRVEN (CGT Culture) répète que le sujet n'a pas été abordé lors de la première réunion du groupe de travail.

Monsieur DUBREUIL renvoie à la seconde réunion, et appelle à respecter le fonctionnement du groupe de travail.

Monsieur GARCIA constate que les travaux de ce groupe ont été repris.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) renvoie aux travaux déjà effectués en 2011, en vue de la rédaction d'une charte nationale. C'est l'oubli de ces travaux qui conduit à une incompréhension aujourd'hui, tout comme la réflexion menée en parallèle par un représentant de la DST. Il ne s'agit pas de remettre en cause le fonctionnement du groupe de travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle en outre que le groupe de travail a été demandé par les représentants du personnel. L'objectif était d'étendre les chartes interrégionales au niveau national. Une réunion commune a été organisée avec la DST, mais le projet de charte nationale n'a même pas été examiné. Par rapport aux chartes interrégionales, la présente note est beaucoup trop floue.

Monsieur CHETTOUH observe que la demande ne correspondait pas au travail qui a été effectivement réalisé. Par ailleurs, tous les représentants du personnel n'ont pas assisté aux deux réunions ce qui peut conduire à des questionnements, mais l'élaboration de la note s'est bien faite de manière collective.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) réaffirme qu'il n'aurait pas laissé passer certains éléments s'ils avaient été examinés.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) fait remarquer que les représentants du personnel ont tout de même salué l'introduction des chapitres 4 et 5 sur le nettoyage des locaux et la sécurité anti-incendie.

Monsieur CORDIER (CGT Culture) rappelle lui aussi que la première réunion du groupe de travail ne portait que sur le blindage.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) pointe un malentendu, et propose que des échanges aient lieu par e-mail.

Monsieur DUBREUIL soumettra de toute façon la note au vote, ce qui n'interdit pas de travailler à la rédaction d'une charte nationale. Cette note rappelle des règles utiles, et les destinataires ne sont pas que des logisticiens.

Monsieur GARCIA indique qu'une réflexion sera menée pour l'élaboration d'une charte nationale, ce qui ne dispense pas de soumettre la note au vote.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) demande que les RO soient également destinataires de la note.

Monsieur GARCIA signale qu'en principe, les AST doivent la leur transmettre.

Madame SIRVEN (CGT Culture) assure que si les RO ne sont pas mentionnés dans la liste des destinataires, ils ne recevront pas la note.

Monsieur DUBREUIL signale qu'il diffuse aux intéressés concernés par le contenu d'un message toutes les notes qu'il reçoit. Le directeur général transmet des notes aux directeurs interrégionaux. Ces derniers les transmettent à leur tour aux AST, qui les transmettent aux RO. C'est un fonctionnement normal.

Monsieur GARCIA souligne lui aussi que toute note a vocation à être diffusée pour être appliquée.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) voit dans la description de cette chaîne une illustration de l'écart entre le travail réel et le travail prescrit.

À ce stade, Madame SIRVEN (CGT Culture) demande le report du vote.

Monsieur DUBREUIL refuse ce report et met la note au vote.

Soumis au vote, le projet de note d'installation des chantiers recueille 6 voix contre (4 CGT et 2 SUD) et 1 abstention (1 SNAC-FSU).

Monsieur GARCIA réaffirme la volonté de la direction de mettre en place une charte répondant aux normes les mieux appliquées.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) rappelle que les représentants du personnel avaient été destinataires d'un projet de charte nationale. À l'époque, le point n'avait pas été examiné, l'ordre du jour n'ayant pu être traité dans son intégralité. Bien que l'administration soit toujours détentrice de ce document, elle a fait le choix de présenter une note de service, en souhaitant qu'elle soit appliquée. Or cette note traduit une régression dans un domaine qui touche aux conditions de travail quotidienne des agents.

Monsieur DUBREUIL observe que les représentants du personnel ont salué les chapitres 4 et 5 comme des avancées.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) entrevoit un problème de méthode, puisque la réflexion a débuté voilà plus d'un an.

Monsieur GARCIA souligne la nécessité d'une volonté commune pour appliquer la charte.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) renverra ses remarques qui n'ont pas été intégrées.

Compte tenu de l'importance du sujet, Madame SIRVEN (CGT Culture) demande une saisine des ISST sur la possibilité de recourir à des roulottes sur des chantiers

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) suggère la mise en place d'un groupe de travail pour l'harmonisation des modèles de cantonnement.

Monsieur DUBREUIL ne se prononce pas à ce stade, au vu de ce qui s'est passé avec le précédent groupe de travail et interrogera madame Rocher.

III. Bilan du plan de formation 2013, volet santé et sécurité au travail (pour information)

Monsieur CHETTOUH précise que le bilan formation dans son ensemble a été présenté au CT central du 9 octobre dernier.

S'agissant du volet santé et sécurité au travail, les éléments clés du bilan 2013 sont les suivants :

- 693 stagiaires (1 376 jours) ;
- budget : 131 000 euros consommés ;
- 289 stagiaires de catégorie 3 (41 %) ;
- 195 stagiaires de catégorie 2 (28 %) ;

Le brevet de secouriste au travail (initial et recyclage) constitue la principale formation dispensée; le taux de remplissage affiche une certaine hétérogénéité selon les interrégions

- sécurité d'une opération archéologique : 107 stagiaires ;
- PPM : 97 stagiaires ; 83 des 97 stagiaires appartiennent à la filière scientifique et technique (pour la filière administrative, la formation se nomme « ergonomie sur poste de travail ») ;

- formation sauveteur secouriste au travail : 52 % des agents sont formés, 93 agents ayant suivi le recyclage sont en CDI ; 733 agents détiennent un brevet de secouriste au travail ;
- 409 agents sont détenteurs du CACES (23 % de l'effectif CDI) ;
- interventions sur site pollués par des engins de guerre : 44 stagiaires (GEN, NP et GES) ;
- RPS : 74 stagiaires, dont 71 CDI, dans toutes les directions interrégionales.

À propos de la formation RPS, Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) présume qu'il s'agit de 71 membres de CHSCT.

Monsieur CHETTOUH indique qu'ils sont effectivement majoritaires mais que d'autres catégories d'agents l'ont suivi citant notamment les RO.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) relève que plus de 50 % des formations prévues n'ont pas été effectuées.

Monsieur CHETTOUH le lui confirme.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que ce taux insatisfaisant est justement à l'origine du passage à un plan de formation triennal. Parmi les facteurs qui permettent de comprendre ce retard, il cite l'attente de la nouvelle réglementation concernant les travaux à proximité des réseaux.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) rappelle que les CSP sont souvent chargés de délivrer ces formations. Or ils se plaignent de ne pas avoir le temps de le faire.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) fait remarquer que tous les RO ne sont pas SST.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'une démarche a été engagée en ce sens dans le cadre du plan triennal. Un cursus à destination des RO a été défini et comprend quatre stages à caractère obligatoire, dont le premier concerne la sécurité sur les chantiers archéologiques.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) observe que les formations au CACES ne sont pas équitablement réparties. Ainsi, aucun agent n'a été concerné en CIF.

Monsieur CHETTOUH confirme qu'un travail d'harmonisation doit être mené pour le CACES. En GEN et en MED des agents en CDD ont pu bénéficier de cette formation.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) note qu'en GO et en GSO, 23 % et 38 % des agents détiennent le CACES, contre environ 13 % en CIF ou en NP.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le CACES n'est qu'un indicateur parmi d'autres de la mécanisation. Certaines interrégions privilégient les pelles lourdes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) partage le constat pour NP, mais pas pour CIF, qui n'a pas pour politique d'avoir des pelles avec chauffeur.

Madame Rocher revient en séance à 15 heures 54.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note que seulement trois exercices incendie ont été réalisés en 2013, pour 26 personnes, ce qui est insuffisant. En outre, cela représente 2 heures par personne, ce qui paraît beaucoup pour un simple exercice.

Monsieur LEBEAUPIN précise que cela correspond à la formation des nouveaux guide-files et serre-files et non à la réalisation d'exercice d'évacuation.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note qu'aucune formation « prévention et sécurité » n'a été dispensée aux RO. Il en va de même pour la formation « dispositif de sécurité et prévention pour le personnel encadrant », ainsi que pour la formation « formateur PPM ». Ce manque pose un réel problème en termes de prophylaxie. Enfin, elle s'étonne une nouvelle fois que la formation « tronçonneuse » soit toujours présente alors qu'aucun n'agent n'a demandé ce stage l'année dernière et qu'il était prévu qu'il soit supprimé.

Monsieur LEBEAUPIN fait état d'une demande de GEN pour cette formation, pour laquelle il est difficile de trouver un prestataire.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) précise que des agents ont suiv cette formation en GEN voilà quelques années. Le directeur interrégional a sagement pris la décision d'interdire l'utilisation de la tronçonneuse, car aucun responsable n'a pu être désigné pour l'entretien de ce matériel. La dernière fois que du bois a dû être coupé à Saint-Martin-sur-le-Pré, l'action a été faite par le propriétaire des locaux, qui a utilisé sa tronçonneuse personnelle.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note que seuls 2 agents ont suivi la formation « RPS, la gestion des situations difficiles », à savoir des présidents de CHSCT. Le problème est que les membres du CHSCT ne parviennent pas à suivre cette formation, au motif qu'ils ne seraient pas assez nombreux pour justifier la mise en place d'une formation.

Monsieur CHETTOUH distingue les formations individuelles des formations collectives, ces dernières nécessitant un nombre minimum d'agents. Le service formation de l'Inrap est en lien avec les formations ouvertes par le secrétariat général du ministère de la Culture. Les agents de l'Inrap peuvent y être éligibles.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si les personnes formées par le biais du ministère sont comptabilisées dans les statistiques.

Monsieur CHETTOUH le confirme.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) s'étonne qu'un agent de catégorie 4 soit recensé parmi ceux ayant suivi la formation destinée aux présidents de CHSCT.

Monsieur CHETTOUH répond que l'intitulé de la formation doit être vérifié.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) relève aussi que 2 agents de catégorie 5 et 1 agent hors catégorie ont suivi la formation au risque chimique.

Monsieur CHETTOUH apportera une réponse ultérieurement après vérification.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) s'étonne du coût élevé de la formation d'approfondissement des connaissances en hygiène et sécurité : 3 960 euros pour 5 stagiaires.

Monsieur CHETTOUH vérifiera ce chiffre. Il pense néanmoins qu'il s'agit de formations spécifiques au travail hyperbare.

En réponse à Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU), Monsieur CHETTOUH précise que le chiffre exact pour les agents formés SST est celui de 709.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) explique que le nombre total d'agents formés aux RPS constituerait un indicateur de veille sur le sujet. Par ailleurs, aucune formation destinée aux membres des CHSCT n'a été prodiguée. Cela signifie-t-il que les membres du CHSCT n'ont suivi aucune formation ? S'agissant de la mécanisation, l'intérêt de cette modalité en termes de prévention des TMS et de la pénibilité fait consensus. Les organisations syndicales attendent une véritable impulsion de la direction générale à travers la poursuite de la formation correspondante. Monsieur POUENAT souligne que si les interrégions MED et GEN promeuvent la mécanisation, ce n'est pas le cas de CIF, comme en atteste le nombre de formations au CACES – même si les raisons seraient aussi externes à l'établissement. Sur 10 sessions prévues, 3 seulement ont été réalisées. Parallèlement, un agent ne doit pas réaliser l'intégralité du travail de fouilles par mécanisation, au risque de s'abîmer physiquement. Monsieur POUENAT met en avant l'intérêt d'avoir un maximum d'agents formés en sorte d'alterner les tâches.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) croit savoir que CIF a privilégié la location de pelles avec chauffeur, qui serait, moins onéreuse que sans chauffeur.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) assure que la mécanisation coûte moins cher quand le chauffeur est interne.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) ajoute que, grâce au CACES, les agents qui ont des problèmes aux jambes peuvent continuer d'aller sur le terrain.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande si une analyse des causes de l'absentéisme des agents aux formations a été effectuée.

Monsieur LEBEAUPIN signale qu'une formation CHSCT a été proposée à l'ensemble des membres de l'instance pendant deux ans. La formation a rencontré un succès, mais le taux d'absentéisme est toutefois allé croissant. La troisième année, la formation n'a été proposée que sur la base du volontariat.
Monsieur LEBEAUPIN ajoute que la principale source d'absentéisme aux formations est l'activité sur le terrain. Il n'est ainsi pas rare qu'à la veille d'un départ, l'agent ou son supérieur hiérarchique considère que l'activité à réaliser est

plus importante que la formation à recevoir. Des explications sont alors demandées au directeur interrégional, qui en demande à son tour à l'AST. Quand un supérieur hiérarchique est à l'origine de l'absence, il fait l'objet d'une sensibilisation. Si c'est l'agent, un courrier lui est envoyé pour lui rappeler que l'Inrap consent un effort important en termes de formation et que la formation est un atout majeur dans le développement des compétences.

Le Docteur Grigorian rejoint la séance à 16 heures 14.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) constate qu'un agent a été formé au CACES 2. Or les agents se plaignent que la limitation du CACES 1 à 6,5 tonnes ne leur permette pas de travailler avec toute la puissance voulue. Certains aimeraient en effet utiliser des pelles ayant une puissance de 10 tonnes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que la direction a toujours écarté le CACES 2.

Monsieur LEBEAUPIN indique que la doctrine n'a pas varié : le CACES 2 n'est pas compatible avec l'activité de l'Inrap. Une mini-pelle et une pelle ne remplissent pas les mêmes besoins.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) assure du contraire.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) réitère sa demande faite en début de séance d'organiser la formation anti-endommagement des réseaux au plus près des agents, dans les centres (3 sessions sont prévues en 2015 pour les RO et les conducteurs d'engins).

Monsieur LEBEAUPIN signale que ces agents représentent plus de la moitié de l'effectif opérationnel. En outre, tous devront être formés d'ici à 2017. La demande sera étudiée par la DRH et le pôle formation.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) s'étonne que le programme de formation 2015 n'ait pas été communiqué.

Monsieur CHETTOUH indique qu'une présentation aura lieu le 27 novembre en CHSCT C et qu'au préalable une réunion de présentation aura lieu le 13 novembre avec les organisations syndicales.

La séance est suspendue de 16 heures 21 à 16 heures 46.

IV. Activité des CHSCT et saisines (pour information) : Réponse à l'alerte RPS en MED du 29/07/14

Monsieur CHETTOUH indique que le jeudi précédent, Monsieur Pouénat a signalé un danger grave et imminent concernant Monsieur G., AST à Marseille. La veille de la présente réunion, Monsieur CHETTOUH s'est rendu au centre de recherches archéologiques avec Messieurs Perrin et Pouénat, afin de s'entretenir avec l'intéressé. À cette occasion, 7 autres personnes ont été entendues, dont des RO, des représentants du personnel, le CSP ou encore le directeur interrégional.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite apporter plusieurs éléments sur le fond. Tout d'abord, il regrette qu'aucun entretien n'ait pu avoir lieu avec le médecin de prévention, ce dernier n'ayant pas été disponible. À l'issue de l'entretien mené la veille, un consensus est apparu sur la réalité du danger et l'état de santé alarmant de l'agent concerné. Pourtant, dès 2011, les représentants du personnel avaient lancé en CT une alerte concernant le dimensionnement du poste et les difficultés liées à la surcharge de travail. Une nouvelle alerte a été lancée en 2013, signale Monsieur POUENAT et Monsieur G. a dû être arrêté pendant plusieurs semaines à la suite de ce qu'il considérait comme être un burn-out – d'autres arrêts avaient eu lieu auparavant. L'imputabilité de ces dommages à l'activité de cet AST ne semble pas faire débat. Jusqu'à une date récente, le centre archéologique de Marseille était faiblement doté en fonctions support, ce qui était facteur de surcharge de travail. D'ailleurs, Monsieur G. a pointé l'absence d'assistant opérationnel.

Monsieur POUENAT évoque ensuite la procédure de nomination de l'adjoint de Monsieur G. Courant 2014, la direction générale a en effet pris la décision de nommer un adjoint au poste d'AST. La clôture des candidatures a eu lieu fin mai, et l'audition des candidats le 25 juin. Fin août, la personne retenue pour occuper le poste a été désignée. Cette nomination soulève un certain nombre de problèmes, que ce soit pour Monsieur G. en particulier, ou pour le collectif de travail en général. Monsieur POUENAT ajoute que cette situation risque également d'être difficile pour le candidat retenu. En définitive, les agents ne peuvent que constater que les multiples alertes lancées sont restées sans effets, et que les seuls renforts alloués l'ont été à la suite de la pression exercée par les organisations syndicales. Monsieur POUENAT signale que le CSP aurait lui-même exprimé des inquiétudes concernant la santé de son collègue.

Monsieur POUENAT ignore quelles mesures la direction de MED a prises pour pallier cette surcharge de travail. Les personnes interrogées ont toutes souligné que l'activité du centre de Marseille avait évolué depuis l'arrivée de Monsieur G. Le rapport d'activités de l'Inrap montre que depuis sa nomination, l'activité du centre se maintient à un très bon niveau, tant pour la fouille que pour le diagnostic. L'impact de son investissement personnel au profit de l'Inrap est donc évident. Par

ailleurs, cet AST a instauré une dynamique collective, et noué d'excellentes relations avec les aménageurs, les services déconcentrés ou encore les universités. Son action a profité au résultat commercial et à l'intégration de l'Inrap dans un ensemble d'institutions concourant à ses missions, notamment en termes d'archéologie préventive.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) constate que l'Inrap prend parfois des risques avec la santé des agents, et même avec leur vie, ce qui est inacceptable. Il attend de la direction des mesures correctives. Un agent est imposé comme adjoint à Monsieur G, malgré l'avis qu'il a donné. Or faire travailler deux personnes ensemble nécessite de consulter le principal intéressé. C'est tout le collectif de Marseille qui est en jeu, et ce recrutement a déclenché un stress considérable. Cette situation crée des conditions de travail extrêmement difficiles. Monsieur POUENAT (CGT Culture) interpelle le management de l'Inrap, qui entend pourtant lutter contre les risques psychosociaux. La direction devra se montrer extrêmement convaincante sur les mesures correctives proposées. Les enjeux de santé et de cohésion sont considérables.

Monsieur GARCIA remercie Monsieur Pouénat d'avoir lancé cette alerte. Pour enseigner à Aix-Marseille, il connaît parfaitement la qualité du travail effectué par Monsieur G. En revanche, il suggère de traiter dans un deuxième temps la question du recrutement d'un adjoint. Plutôt qu'être convaincant, Monsieur GARCIA entend être utile.

Monsieur CHETTOUH partage nombre de propos de Monsieur Pouénat. La surcharge de travail est ainsi avérée, et se traduit notamment par une présence sur une plage horaire plus importante (8h30-19h30) que celle prévue par le règlement intérieur. Monsieur G. travaille souvent le week-end, passe des appels et envoie des e-mails pendant ses congés. Cette personne prend très à cœur l'affectation des agents, qu'il entend écarter du risque d'inactivité. En termes de fonctions support, Monsieur CHETTOUH signale qu'un assistant technique en CDI a été présent pendant longtemps. Simplement, il n'affichait pas le niveau souhaité par l'intéressé. Le CDD qui le remplace est de qualité, mais il est aujourd'hui en carence. Un assistant AST, qui est son voisin de bureau, est également présent, tout comme l'assistant de prévention, qui vient d'arriver. Par ailleurs, 2 assistantes opérationnelles sont localisées à Nîmes : une est chargée des temps et des frais, et l'autre de la planification. Monsieur CHETTOUH précise que Monsieur G a été ponctuellement assisté officiellement ou officieusement par 3 RO, à la suite d'alertes portées par les représentants du personnel. S'agissant de la procédure de recrutement, le poste a été ouvert en avril et l'audition organisée le 25 juin. La personne retenue, classée en tête par la commission composée de 7 membres (dont 4 externes), prendra ses fonctions le 1er décembre. Cette personne a été AST pendant trois ans, et Monsieur G lui a succédé le 2 juin 2009. À partir de cette date, la relation a été pesante, voire inexistante entre les deux agents. L'agent qui

prendra ses nouvelles fonctions le 1er décembre a probablement mal vécu ce recrutement. Monsieur CHETTOUH a lui aussi trouvé Monsieur G. très fébrile.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) précise que la question est de savoir ce qui, dans la situation de travail de Monsieur G., est générateur de risques psychosociaux, et d'identifier dans l'organisation du travail les leviers qui lui permettront de continuer à accomplir ses missions tout en préservant sa santé. Les agents sont porteurs d'un certain nombre de dispositions à travers leur histoire et leur caractère, mais l'Inrap n'a aucun levier dessus. Monsieur POUENAT pointe également des risques importants pour la vie personnelle de Monsieur G. Obliger 2 agents qui ne s'entendent pas à travailler ensemble est générateur de stress.

Monsieur DUBREUIL est d'accord sur bien des points. Monsieur G. est effectivement un agent de très grande qualité dont le bilan est remarquable. Cet agent se trouve dans un état de souffrance évident, et l'analyse qui a été faite doit être prise très au sérieux. Cependant, la situation est plus complexe que Monsieur Pouénat la résume, et le problème ne réside pas seulement dans l'organisation du travail. Le comportement de chacun a aussi son influence. Monsieur DUBREUIL veut bien endosser sa part de responsabilité en tant que directeur général, mais l'adjoint recruté a été désigné par une commission de recrutement comprenant 7 membres. En revanche, il est vrai que la mise en œuvre de ce recrutement n'a pas été satisfaisante. C'est la raison pour laquelle l'administration a fait en sorte que le titulaire prenne ses fonctions plus tôt. Par ailleurs, Monsieur DUBREUIL a eu un échange avec Monsieur G. au cours de l'été. Celui-ci lui a déclaré qu'il était « *parfaitement en mesure de travailler avec Monsieur B.* » À ce stade, il importe de trouver des solutions à la hauteur de la situation et de la souffrance de Monsieur G.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que les membres d'un CHSCT sont fondés à s'interroger sur la prise en compte d'un enjeu sanitaire au vu des alertes émises. Pourquoi l'administration a-t-elle choisi de recruter une personne qui n'était pas disponible avant un an ? Une solution de soutien a été proposée, et Monsieur G. l'a repoussée pour des raisons légitimes, invoquant notamment la priorité pour l'agent concerné de finaliser et rendre plusieurs rapports. Monsieur POUENAT déplore qu'il ait fallu un danger grave et imminent pour trouver un consensus sur la situation de cet agent.

Monsieur GARCIA concède que la situation est grave et que l'alerte des représentants du personnel est fondée. Il suggère de prendre du temps, et de proposer des mesures. La direction assumera la mise en place de ces mesures de manière hiérarchisée.

Monsieur LEBEAUPIN indique que la première proposition consiste à obliger Monsieur G. à prendre une période de repos complet pour rompre le lien avec le travail. Messieurs Chettouh et Monsieur Perrin partagent ce constat. La durée de

cette période de repos doit être suffisante pour permettre à l'intéressé de récupérer. Par la suite, Monsieur G. devra bénéficier d'un accompagnement : l'antériorité des alertes montre en effet que le problème n'est pas strictement lié à la nomination d'un adjoint. Cet accompagnement se manifestera en termes de médecine de prévention et d'organisation du travail. Monsieur LEBEAUPIN explique que la démarche doit être conduite avec l'intéressé et la direction interrégionale. La priorité est de lui permettre de récupérer. Tout le monde fait le constat d'une personne qui entretient une relation addictive au travail.

Le Docteur GRIGORIAN demande que le médecin de prévention effectue une visite, et ajoute que ce dernier pourrait orienter l'agent vers un psychologue du travail.

Monsieur CHETTOUH précise que la période de repos commence dès demain.

Le Docteur GRIGORIAN invoque également que la multiplicité des tâches, outre le temps de travail, peut participer à l'impression de surcharge de travail.

Monsieur PERRIN admet la criticité de la situation. Il identifie deux familles de facteurs : la surcharge cognitive et l'incertitude découlant de deux changements – le premier lié au recrutement de l'adjoint, et le second au départ d'une personne du SRA dont l'agent est proche. La première mesure consiste à faire appel au médecin de prévention et/ou au médecin de traitant. La deuxième mesure vise à résoudre le problème de la surcharge de travail. La nomination d'un adjoint constitue une réponse, mais elle génère une incertitude. D'où la nécessité d'accompagner Monsieur G. afin qu'il puisse recouvrer son sentiment de contrôle de la situation de travail.

Le Docteur GRIGORIAN précise que l'employeur peut demander une visite auprès du médecin de prévention, lequel peut statuer sur la compatibilité de l'état de l'agent avec son poste.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) se demande par qui le travail de Monsieur G. sera accompli pendant son absence.

Monsieur CHETTOUH rapporte que Monsieur G. a décrit sa charge de travail comme suit :

- la planification et l'activité opérationnelle (25 % de son temps) ;
- le montage des opérations (il en prévoit 50 de septembre à décembre, ce qui est trop d'après le CSP) ;
- les activités diverses : nominations au choix, relations avec les aménageurs, réseau universitaire, etc.).

Monsieur CHETTOUH explique que d'après le directeur interrégional, il n'existe pas de nécessité absolue d'assurer la continuité du montage de nouvelles opérations pendant la période de repos de Monsieur G. S'agissant des activités diverses, le directeur interrégional se veut également rassurant, car beaucoup ont déjà été réalisées. Enfin, une réflexion doit être menée sur la meilleure façon d'organiser la transition pour la planification, afin que Monsieur G. parte tranquille.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait valoir que tous les agents sont satisfaits de la qualité du travail fourni par Monsieur G. Laisser entendre que cet agent entretient une relation addictive au travail revient à incriminer une faiblesse personnelle, au lieu d'un dysfonctionnement de l'organisation du travail.

Monsieur CHETTOUH cite Monsieur G. : « *Quand je suis en congé, je ne me sens pas bien Mon adrénaline retombe.* »

Monsieur POUENAT (CGT Culture) presse la direction de ne pas escamoter la responsabilité de l'organisation du travail.

Monsieur DUBREUIL déclare que personne ne peut escamoter cet aspect. Parallèlement, Monsieur Pouénat ne peut escamoter les avis du référent RPS et du médecin de prévention.

Monsieur GARCIA ajoute que l'addiction peut être provoquée par le contexte.

Monsieur PERRIN confirme que l'addiction peut être cause ou conséquence.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'étonne de ce que le CSP ait indiqué qu'il était impossible de mener 50 opérations d'ici à décembre. À ce stade, il considère que cet aspect doit être mis de côté, car les éléments manquent pour mesurer la capacité de l'interrégion à réaliser ces opérations. Par ailleurs, il rappelle que la période de repos était une demande de Monsieur G.

Madame SIRVEN (CGT Culture) abonde en ce sens : l'initiative ne vient pas de l'administration, mais du médecin traitant de l'agent.

Monsieur CHETTOUH précise que Monsieur G. doit rencontrer le médecin de prévention le lendemain.

Monsieur GARCIA ajoute qu'un suivi aura lieu pendant cet arrêt. Tous les points soulevés seront pris en compte afin que cette période n'engendre pas de stress supplémentaire. Le retour de Monsieur G. nécessitera un accompagnement en termes d'horaires et d'activité. Enfin, deux éléments doivent être abordés : le départ de son collègue du SRA, avec qui il travaillait en confiance ; le recrutement de l'adjoint.

Madame SIRVEN (CGT Culture) ne dispose d'aucun élément sur l'organisation du travail. En tout état de cause, la collaboration avec cet adjoint est source de stress. Pendant trois ans, celui-ci n'a jamais répondu à aucun de ses e-mails.

Monsieur PEYRATOUT explique que la direction doit s'assurer que la prise de fonction du futur adjoint se fasse dans de bonnes conditions. Monsieur B. a postulé et a été retenu suite à l'avis rendu par une commission de recrutement. Parallèlement, l'Inrap doit s'organiser en interne pour que Monsieur G. ne soit pas sollicité pendant sa période de repos. Ce dernier sera incité à effectuer les démarches nécessaires pour se reposer. Dans la perspective d'une reprise, plusieurs éléments devront être affinés : revenir alors que la situation n'aurait pas été améliorée ne présenterait aucun intérêt. Monsieur PEYRATOUT explique qu'il faudra peut-être définir des périmètres de délégation.

Monsieur CHETTOUH confirme que le stress est aussi lié à cette zone de flou, à moins d'un mois de l'arrivée de l'adjoint : Monsieur G. s'inquiète de la prochaine répartition du travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait remarquer que si la médecine de prévention déclare Monsieur G. inapte, les conséquences seront violentes. Par ailleurs, réfléchir en son absence aux relations qui s'établiront avec son futur adjoint pose problème. Encore une fois, ces deux personnes ne se parlent pas.

Le Docteur GRIGORIAN réaffirme que le médecin de prévention peut déclarer une incompatibilité avec le poste. Monsieur G. n'est visiblement pas en état d'identifier les facteurs qui l'ont conduit à l'épuisement. Il faut attendre qu'il se rétablisse. Le médecin du travail peut rencontrer l'intéressé pendant son arrêt, l'objectif étant d'anticiper le retour. Il pourra préconiser les moyens à mettre en œuvre dans cette optique.

Monsieur GARCIA met en avant la nécessité de recouvrer le sentiment de contrôle, ce qui ne dispense par l'Inrap de s'attaquer au problème d'organisation du travail.

Le Docteur GRIGORIAN explique que le médecin du travail permet de maintenir le lien avec l'employeur. Lui seul pourra décider que les conditions de retour sont compatibles avec une reprise.

Monsieur GARCIA concède que le cadre devra être propice à l'épanouissement des qualités de l'agent.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que le médecin de prévention se prononce sur la compatibilité immédiate avec le poste de travail, en assortissant ses conclusions de possibles aménagements du poste. S'agissant de la période de

repos, l'Inrap ne pourra contraindre autoritairement Monsieur G. à faire ce qu'il avait de toute façon prévu de faire.

Monsieur CHETTOUH en convient : l'intéressé peut se mettre en congé de lui-même.

Monsieur GARCIA réaffirme que le cadre de travail doit être revu, afin qu'il convienne à Monsieur G. et à l'Inrap.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) évoque la problématique particulière des AST, que ce soit en termes de calibrage des postes ou des fonctions support les entourant.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) pointe la forte attente des agents. Les 25 % du temps de l'AST consacrés à la planification ont des effets considérables. Les agents s'inquiètent de leur devenir.

Monsieur GARCIA entend, et partage la remarque de Monsieur Pouénat sur la fiche de poste AST.

Monsieur LEBEAUPIN précise que la planification sera assurée par son assistant pendant son arrêt. Cette piste a été évoquée avec Monsieur G. et l'assistant concerné.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne qu'il ne s'agit que d'une piste.

Monsieur GARCIA demande si les représentants du personnel sont d'accord avec la mise en place des mesures correctives annoncées ce jour, qui, précise-t-il à titre personnel, ne sont ni arrêtées ni limitées. Ces mesures devront faire l'objet d'un suivi régulier, et être portées dans la durée.

Les représentants du personnel demandent une suspension de séance avant de se prononcer.

La séance est suspendue de 17 heures 58 à 18 heures 05.

Monsieur GARCIA attend les propositions des représentants du personnel.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) considère que la direction n'apporte aucune réponse concrète, hormis un arrêt de travail, souhait déjà exprimé par l'agent. La démarche suivie pour définir la collaboration avec l'adjoint que la direction lui impose est la même que pour toute nouvelle nomination.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande qu'un CHSCT central extraordinaire soit organisé, en présence de l'Inspection du Travail, conformément à la réglementation applicable.

Monsieur LEBEAUPIN s'étonne d'une telle demande alors même qu'il n'y a pas de désaccord sur l'appréciation de la situation. Il aimerait avoir des propositions concrètes.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que c'est à la direction de faire des propositions.

Monsieur CHETTOUH déclare que l'administration est également preneuse des propositions des représentants du personnel. L'analyse de la situation s'est faite conjointement.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) signale que des pistes ont été évoquées par l'intéressé, notamment en termes de découpage de l'activité. Sauf qu'à ce jour, le flou demeure complet. En outre, la politique managériale doit être remise en cause : l'enjeu n'est pas seulement opérationnel, et ne se limite pas à l'organisation du travail. La politique de recrutement pose également problème.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que la politique de recrutement de l'Inrap est structurée par des avis de vacance, et des commissions composées majoritairement de membres externes.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) reformule sa pensée : il dénonce le choix de recrutement qui a été fait.

Monsieur GARCIA regrette le décalage entre, d'une part, le niveau critique du dossier et la qualité des échanges, et, d'autre part, la négation par les représentants du personnel de ce qui a été proposé par la direction. L'arrêt de travail est construit et utile, comme l'ont expliqué le Docteur Grigorian et Monsieur Perrin. Monsieur GARCIA conteste fermement l'affirmation selon laquelle la direction aurait imposé un adjoint à Monsieur G., rappelant qu'une procédure de recrutement a été menée. Cette négation profonde revient à nier tout ce qui peut et pourra être fait dans l'intérêt des agents.

Madame SIRVEN (CGT Culture) ne nie pas l'intérêt du travail à mener avec la médecine de prévention. Les représentants du personnel en sont même porteurs. Il suffit pour s'en convaincre de se rappeler le lien qu'ils ont défendu entre la médecine de prévention et les RPS. La période de repos est voulue par Monsieur G. et Madame SIRVEN ne veut pas que cet agent parte sans aucune réponse sur l'organisation de son travail qui prévaudra à son retour. Encore une fois, son futur adjoint refuse de lui adresser la parole.

Monsieur GARCIA observe que les représentants du personnel récusent l'intérêt du processus. Monsieur G. doit s'arrêter de travailler, sans pour autant couper les liens avec l'Inrap. Comme cela a été expliqué, il doit recouvrer son sentiment de contrôle pour, à son retour, avoir du poids sur l'organisation du travail que la direction mettra en œuvre. Un véritable travail doit être accompli pour obtenir des résultats. La direction n'impose personne, et elle accompagnera cet agent en vue de retrouver une harmonie au travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise que les représentants du personnel ne contestent pas l'entièreté des mesures proposées. L'arrêt de travail est acquis, puisqu'il a été demandé par l'agent.

Le Docteur GRIGORIAN suggère que cet agent participe au recrutement de son futur adjoint.

Monsieur DUBREUIL invoque le respect des procédures auquel l'Inrap est soumis.

Monsieur CHETTOUH précise que parmi les candidats au poste d'adjoint, figuraient des agents dont il est proche, et notamment son voisin de bureau.

Madame SIRVEN (CGT Culture) ne rejette pas les commissions de recrutement. Simplement, un agent est en situation de souffrance depuis des années, et nécessite un renfort pérenne. Aussi ne comprend-elle pas que la commission de recrutement ait pu choisir un agent qui refuse d'adresser la parole à Monsieur G., et qui a mal vécu la nomination de ce dernier en tant qu'AST à sa place. La commission ne disposait pas de ces informations. Elle ne s'est donc prononcée que sur les compétences du candidat, et pas sur le collectif de travail.

Monsieur PEYRATOUT précise que Monsieur G. n'a pas voulu faire partie du jury.

Madame SIRVEN (CGT Culture) objecte que l'intéressé a avancé un argument tout à fait recevable : il ne voulait pas être suspecté de favoriser un candidat.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) explique que la procédure de recrutement qui a été suivie revient à mettre en place deux personnes qui ne pourront pas travailler ensemble, à la fois pour des raisons humaines et des raisons techniques. En ce qui concerne la médecine de prévention, la direction prêche des convaincus. Monsieur POUENAT rappelle qu'en cas de danger grave et imminent, un agent peut être retiré de sa situation de travail, avant que des mesures correctives soient arrêtées. Il fait crédit au président de ses bonnes intentions, ainsi que de la volonté de l'Inrap de mettre en œuvre des conditions de travail compatibles avec les enjeux soulevés. Pour autant, la direction n'apporte aucune garantie assurant que les conditions de

travail de cet agent seront satisfaisantes. La situation sera également difficile pour la personne qui a été recrutée.

Monsieur LEBEAUPIN donne lecture de l'article 5.7 relatif au danger grave et imminent : « *En cas de divergence sur la réalité du danger, ou sur la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT compétent est réuni d'urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'Inspecteur du Travail est informé de cette réunion et peut y assister.* » Il souligne qu'il n'existe aucune divergence sur la réalité du danger, ni sur la façon de le faire cesser. Représentants du personnel et administration s'accordent sur la nécessité de retirer Monsieur G. de sa situation de travail, et d'aménager le poste pour que son retour se fasse dans de bonnes conditions. Les mesures d'accompagnement doivent être décidées dans la concertation, notamment avec l'intéressé et sa hiérarchie. Simplement, la période de repos et l'identification de ces mesures obéissent à des temporalités différentes. Un CHSCT extraordinaire réuni sous 24 heures n'apporterait rien en la matière.

Monsieur DUBREUIL abonde en ce sens : à moins d'instrumentaliser le cas d'un agent pour remettre en cause l'organisation du travail, il ne voit pas en quoi un CHSCT extraordinaire améliorerait le traitement de cette situation. Il déplore le manque de confiance dans la capacité de l'administration à prendre des mesures correctives durables.

Pour Monsieur PERRIN, le pire serait de trouver des réponses organisationnelles sans le principal intéressé. L'administration fera en sorte que l'agent puisse se reconstruire pendant son temps de repos, délesté du poids de l'organisation de l'activité.

Madame SIRVEN (CGT Culture) entend que la direction n'est pas capable de proposer des mesures autres que celles déjà annoncées. Elle considère que l'enquête liée au danger grave et imminent n'est pas terminée. Les entretiens ont eu lieu hier, et ce CHSCT intervient peut-être trop tôt. D'autres échanges doivent avoir lieu, et le rapport d'enquête n'est pas encore produit. Les représentants du personnel ont besoin de mesures encadrant précisément la résolution du problème. Encore une fois, il n'est pas pensable de laisser deux personnes qui ne s'entendent pas travailler ensemble. Madame SIRVEN (CGT Culture) propose d'évoquer de nouveau le sujet lors du CHSCT du 27 novembre.

Monsieur GARCIA accepte la proposition, qu'il qualifie de sérieuse pour toutes les parties.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) prévient que les représentants du personnel ne lâcheront pas ce dossier.

Monsieur DUBREUIL répond que l'administration non plus.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) remercie Monsieur Garcia, car c'est la première fois qu'un président du CHSCT Central prend un engagement sur le suivi des risques psycho-sociaux d'un agent .

V. Rapport annuel de la médecine de prévention 2013 (pour information)

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) aimerait connaître la différence entre aptitude et compatibilité.

Le Docteur GRIGORIAN précise que, dans la Fonction publique, la médecine de prévention parle de compatibilité au poste.

Madame SIRVEN (CGT Culture) se demande si l'Inrap pratiquera des dépistages identiques dans chacun des centres. Elle pense notamment au risque de bruit. Souvent, les visites ne durent que quelques minutes.

Le Docteur GRIGORIAN explique que les examens sont effectués en fonction du matériel disponible. Par ailleurs, l'audiométrie nécessite des cabines isolées, ce qui est difficile à mettre en œuvre dans les centres. Le Docteur GRIGORIAN proposera d'extraire un certain nombre d'agents exposés depuis longtemps au bruit pour leur faire passer l'examen dans un centre.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) évoque également les TMS, sujet qui n'est pas abordé lors des visites.

Madame SIRVEN (CGT Culture) abonde en ce sens : très peu de médecins évoquent le sujet avec les agents, même lorsque ces derniers présentent des symptômes.

Le Docteur GRIGORIAN fait remarquer que les médecins constatent un nombre croissant de TMS.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) s'étonne du nombre de « *non renseigné* » dans le tableau de la page 4.

Le Docteur GRIGORIAN explique que tous les médecins n'ont pas envoyé de rapport, et que d'autres n'ont pas suivi la trame qu'elle leur a adressée.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande ce qu'il faut entendre par « *pas d'avis* ».

Le Docteur GRIGORIAN répond que lorsqu'un agent déjà en arrêt vient voir le médecin, cela ne peut donner lieu à un avis.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale qu'en GSO, la médecine du travail a fait l'objet de changements importants, lesquels ont permis un rapprochement des centres de santé. Aussi se demande-t-elle si une démarche similaire sera suivie dans d'autres interrégions.

Le Docteur GRIGORIAN n'y est pas opposé, et suggère que les agents communiquent les coordonnées de centres proches.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) cite notamment le cas de Tours : les agents sont très mécontents de la qualité du service de santé, et plus particulièrement du comportement d'un médecin. Ce dernier fait montre de manquements graves en matière de déontologie. À titre d'exemple, plusieurs dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ont été perdus par ce service.

Madame SIRVEN (CGT Culture) observe que ce médecin ne respecte pas le secret médical.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) a déjà abordé le sujet en CHSCT C. Puisque le problème est que peu de services de santé sont présents aux alentours, la solution consisterait donc à recourir à un autre médecin dans le même centre.

Monsieur CHETTOUH s'inquiète de ces alertes mais a besoin d'éléments concrets pour intervenir.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle que les rapports du médecin de Tours ont systématiquement été refusés en CHSCT spécial. Les agents lui envoient des dossiers de RQTH qu'il perd, ce qui complique leur situation.

Monsieur GARCIA considère que si tel est le cas, qu'il faut effectivement trouver une solution.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale que ce médecin a même osé faire part, dans le rapport d'activité de 2013, d'une amélioration en termes de RPS, ce qui avait fait bondir les représentants du personnel. Si les cas de RPS sont moins nombreux, c'est parce que les agents ne veulent plus se confier à lui.

Monsieur LEBEAUPIN propose que le Docteur Grigorian étudie les possibilités d'une demande un changement de médecin. Si la demande n'aboutit pas, l'administration verra si les éléments réunis permettront d'agir auprès du SST. Le [illegible] service sera recherché.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande d'inscrire ce point dans le tableau de suivi et que les réponses de l'administration soient présentées à la prochaine séance.

Monsieur GARCIA accepte.

Comme chaque année, Madame SIRVEN (CGT Culture) regrette qu'au vu des risques propres à l'Inrap – et en contradiction avec le règlement intérieur –, la fréquence annuelle des visites ait été abandonnée. Désormais, même les agents en surveillance médicale renforcée ne passent de visite que tous les deux ans.

Le Docteur GRIGORIAN fait savoir que l'Inspection du Travail a expressément demandé un retour à une fréquence bi-annuelle, contrairement à ce qu'avait décidé le médecin de prévention.

Monsieur LEBEAUPIN met en avant l'état des services de santé au travail. À ce jour, l'Inrap n'a toujours pas trouvé de service pour accueillir les agents sur Rennes. Le manque de médecin est tel que les SST ne recherchent pas de clientèle. L'Inrap continue de manifester ses exigences, mais sans obtenir toujours satisfaction.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) ne parvient pas à faire de lien entre le tableau de la page 4 et celui de la page 11. Le premier totalise 1 061 visites, et le second 1 309.

Le Docteur GRIGORIAN précise que le tableau de la page 4 comptabilise les fiches remises aux agents. Or certaines visites ne donnent pas toujours lieu à la remise d'une fiche. Par ailleurs, un même agent peut passer plusieurs visites et recevoir plusieurs fiches. En clair, le tableau de la page 11 distingue les visites SMR. Le Docteur GRIGORIAN signale enfin qu'il y a plusieurs éléments qui apparaissent en « *non renseigné* ».

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande quel est le véritable nombre de visites.

Le Docteur GRIGORIAN donne le chiffre de 1 309.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) observe une forte remontée par rapport à 2012, où 1 092 visites avaient été dénombrées.

Le Docteur GRIGORIAN nuance : certaines visites ayant déjà eu lieu, le nombre sera peut-être appelé à diminuer l'année suivante.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) relève que 216 agents sont en situation d'aptitude restreinte, contre 170-190 les années précédentes.

Le Docteur GRIGORIAN partage le constat : lors de leur réunion annuelle, les médecins de prévention attirent l'attention sur le sujet, et appellent à une recherche rapide de solution. Les restrictions et les aménagements sont effectivement de plus en plus nombreux. Ainsi, les TMS sont des pathologies liées, pour la plupart, à l'usure due aux postures contraignantes (accroupi, à genou, tronc penché en avant, etc.) inhérentes aux métiers de l'Inrap, et aussi au vieillissement de la population. Parfois, l'organisation du travail de certains agents permet d'alterner des périodes de fouilles sur le terrain avec des périodes de travail administratif, tel que la recherche de la documentation, la rédaction des rapports, etc. Des reclassements définitifs peuvent être proposés sur d'autres métiers que les fouilles.

Madame SIRVEN (CGT Culture) salue les conclusions du rapport, auxquelles elle souscrit. Maintenant se pose la question de la gestion de la carrière des agents. À partir d'un certain âge, le travail de terrain devient impossible. À terme, la totalité des agents sera concernée.

Monsieur Dubreuil quitte la séance à 19 heures 12.

Monsieur GARCIA explique que l'approche doit être systémique : formations aux postures, passerelles entre métiers, etc.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note que le tableau de la page 8 récapitule le périmètre de chaque médecin. Or à Paris, le chiffre de 384 dépasse l'effectif de l'Ile-de-France et du siège. À Amiens, le chiffre de 312 est avancé, alors que 174 agents sont effectivement présents. À Saint-Martin-sur-le-Pré, seulement 36 agents sont recensés.

Le Docteur GRIGORIAN précise que les chiffres sont communiqués par l'employeur, tout comme les effectifs d'agents à SMR. Les effectifs franciliens et du siège correspondent bien aux chiffres communiqués.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) s'étonne de l'hétérogénéité : à certains endroits, aucun agent n'est en SMR.

Le Docteur GRIGORIAN indique que le médecin peut conseiller l'employeur en ce domaine.

Madame SIRVEN (CGT Culture) se félicite de l'entendre, rappelant que, ces dernières années, le discours était tout autre. Un médecin ne pouvait pas en effet déclarer que tous les archéologues devaient être en SMR. En termes de pénibilité,

les agents de l'Inrap sont soumis à au moins 7 risques. La SMR est également importante en termes de traçabilité, et de nature des examens passés.

Le Docteur GRIGORIAN explique qu'il faut classer certains postes, comme ceux d'archéologue et de technicien de terrain en SMR, en sorte qu'ils bénéficient d'un traitement identique partout. Elle prévient toutefois que rien ne permet de garantir que l'avis des médecins sera suivi.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande des précisions sur les reconnaissances en maladie professionnelle recensées. Les chiffres ne correspondent pas à ceux fournis en juillet.

Madame ROCHER vérifiera ce point.

Madame Sirven et le Docteur Grigorian quittent la séance à 19 heures 25.

VI. Diagnostic RPS

Monsieur LEBEAUPIN évoque les diagnostics en cours :

- CIF : un diagnostic est en cours au centre archéologique de Tours par un cabinet extérieur (JLO) ;
- GEN : un diagnostic est en cours par deux services de santé au travail (Lorraine et Champagne-Ardenne) ;
- GO : un diagnostic est en cours au centre archéologique de Grand-Quevilly par le service de santé au travail (une première restitution n'a pas donné satisfaction) ;
- GSO : un diagnostic sera lancé sous peu par un cabinet extérieur sur l'ensemble des agents de l'interrégion (un groupe de travail est composé d'AST, de préventeurs, du CSP et de membres du CHSCT) ;
- RAA : le diagnostic du centre archéologique de Clermont-Ferrand est poursuivi par le cabinet JLO à la demande du directeur interrégional ;
- RAA : un appel d'offres pourrait être lancé d'ici à la fin de l'année pour un diagnostic sur les centres de Bron et Valence, à la demande du directeur interrégional.

Il indique que les circulaires du Premier ministre et de la ministre de la Fonction publique, ainsi que le protocole de prévention des RPS, figurent dans le dossier remis aux représentants du personnel.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que la cellule de veille RPS sera alimentée par les résultats de ces différentes actions. Monsieur Perrin, qui a rejoint l'Inrap au mois d'octobre, sera notamment chargé de faire vivre et d'animer cette cellule.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) déplore l'absence de réunions de l'observatoire des RPS et attend un diagnostic global, pas au gré des crises. Par ailleurs, ces diagnostics sont faits par des prestataires extérieurs, qui rognent parfois sur les moyens nécessaires. Le cabinet JLO propose ainsi des entretiens en téléconférence, ce qui ne favorise pas l'anonymat. Ces cabinets n'ont pas le poids suffisant pour imposer des mesures novatrices, et se retranchent souvent derrière des solutions toutes faites – comme « *plus de communication avec l'encadrement intermédiaire.* » La médecine du travail produit quant à elle des diagnostics de qualité inégale. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) confirme qu'à Grand-Quevilly, la restitution n'a pas été satisfaisante et a produit un résultat contraire à l'effet escompté. Les situations de surcharge sont nombreuses, et il est urgent de mener ce travail.

Monsieur PERRIN répond avoir pour mission d'apporter de la cohérence à l'ensemble de la démarche. Certains diagnostics portent sur des centres, d'autres sur des interrégions, avec par surcroît des temporalités et des approches différentes. L'objectif est de parvenir d'ici à fin 2015 à un diagnostic de l'ensemble du périmètre de l'Inrap. Lancer un nouveau diagnostic dans une interrégion qui en a déjà fait l'objet ne serait pas pertinent.

Madame Mataouchek quitte la séance à 19 heures 34.

Monsieur PERRIN ajoute que les méthodologies peuvent varier. Il formulera à partir de l'existant une proposition permettant de répondre à l'accord. Il apportera son expertise sur les démarches en cours, et insistera sur les spécificités de l'Inrap, de manière qu'elles soient bien prises en compte par les cabinets extérieurs.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite également savoir quelles actions ont été mises en place, et lesquelles peuvent être transposées.

Monsieur PERRIN indique que la mutualisation des bonnes pratiques fait partie du bilan. La transférabilité n'est pas automatique : tout dépend du contexte et des activités. La séquence à suivre est la suivante : formulation des préconisations, transformation en plans d'action, déploiement d'actions réelles et mesure de leurs effets.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) pose la question des situations individuelles.

Monsieur PERRIN rappelle que la seconde partie de sa mission consiste à analyser et à comprendre l'environnement pour apporter un éclairage supplémentaire qui permettra de mieux appréhender les situations individuelles. Il prévient toutefois que la situation générale n'est pas la somme des situations individuelles.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si un pré-diagnostic sera présenté.

Monsieur GARCIA indique que tel sera bien le cas.

Monsieur Périllaud quitte la séance à 19 heures 40.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) aimerait disposer de davantage d'éléments statistiques sur les risques psychosociaux à l'Inrap.

Monsieur GARCIA note que Monsieur Perrin pourra donner l'état d'avancement de son travail.

Monsieur PERRIN se propose d'éditer une cartographie partielle des actions en cours pour en faire une base de réflexion (avec les moyens, l'organisation et le délai).

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne la diversité des situations à l'origine des diagnostics : une situation dégradée à Grand-Quevilly, une tentative de suicide en GEN, une demande des agents datant de 2011 en GSO, le déclenchement de l'article 55 à Tours pour CIF, la demande d'un plan de prévention à Bron et Valence et une situation dégradée en RAA. Il croyait savoir qu'une démarche avait été engagée à Bourguébus.

Monsieur LEBEAUPIN confirme qu'une action y a été menée, en lien avec le service de santé au travail.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) pointe également la variété des intervenants, dont un prestataire non agréé en GSO. Il pose également la question des délais d'intervention : en CIF, alors qu'une délibération pour risque grave a été adoptée en janvier 2013, le choix du prestataire n'a eu lieu qu'à l'automne, et le diagnostic est toujours en cours. À Clermont-Ferrand, il a fallu attendre près de 16 mois avant d'avoir un diagnostic et un plan action.

Madame Sognog et Monsieur Cordier quittent la séance à 19 heures 45.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne qu'à Grand-Quevilly, les représentants du personnel n'ont pas été associés à la démarche, à l'inverse de ce qui a été fait en GEN. En RAA, le cahier des charges a été publié alors que les représentants du personnel avaient demandé l'avis des ISST sur son élaboration. Monsieur POUENAT rappelle également que le médecin de prévention doit, conformément au décret, être le pilote de la pluridisciplinarité dans la mise en place d'actions de prévention. La question de l'association des services de prévention est

Monsieur POUENAT se demande en quoi des démarches aussi diverses pourront faire l'objet d'un travail d'agrégation, sans compter que se posent d'importants problèmes de méthodologie. Certains prestataires agréés mettent en effet en œuvre les six dimensions d'analyse de Gollac. Outre une méthode discutable de recueil du ressenti des agents et une présentation trop schématique, cette approche met systématiquement en avant les informations récurrentes, au détriment des informations pertinentes et prioritaires. La question de l'analyse de l'organisation du travail se pose réellement.

Monsieur PERRIN concède que les méthodologies ne sont pas forcément compatibles, mais il serait dommage de tout rejeter d'un revers de main. Il précise que l'approche Gollac fait aujourd'hui l'unanimité en matière de risques psychosociaux, et qu'elle est intégrée dans les recommandations de la DGAFP.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait remarquer qu'il est possible d'analyser une organisation du travail en s'appuyant sur les six dimensions de Gollac, mais que plusieurs options méthodologiques existent ensuite. Il rappelle une nouvelle fois l'obligation faite d'associer les représentants du personnel et le médecin de prévention. Monsieur POUENAT pose la question de l'articulation des différentes démarches de prévention en fonction des situations, même si l'accord se fonde sur la prévention primaire. Le cas d'un agent ayant récemment fait l'objet d'un signalement à Strasbourg a mis en évidence que les procédures (signalement, traitement, association des instances et veille) ne fonctionnaient pas. Une discussion s'impose pour y apporter des correctifs. Monsieur POUENAT regrette, lui aussi, que l'observatoire des RPS n'ait pas été fortement mobilisé. Les représentants du personnel manquent d'indicateurs statistiques en ce domaine. De fait, il se montre moins optimiste que Monsieur Perrin quant à l'élaboration d'une cartographie des actions déjà mises en œuvre.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) recommande d'associer le CHSCT central.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que l'Inrap devait renforcer ses moyens pour faire vivre de façon satisfaisante l'observatoire des RPS. À ce titre, l'arrivée de Monsieur Perrin constitue une aide déterminante. L'observatoire s'appuiera sur le bilan et des indicateurs qui restent à définis. Pour mémoire, la priorité avait été donnée à la prévention de l'inaptitude et à l'élaboration du protocole. Voilà pourquoi les travaux ont un temps été suspendus. L'observatoire des RPS sera doté d'outils et d'indicateurs.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) explique que le préventeur doit être en mesure de remonter des informations. Or il existe en effet une espèce de loi du silence sur le terrain.

Monsieur LEBEAUPIN évoque les formations à la prévention des risques psychosociaux, car le sujet interroge aussi le management.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'enquiert du calendrier.

Monsieur PERRIN espère alimenter une discussion en 2015, et engager des actions dans la foulée.

Monsieur PEYRATOUT suggère d'affiner la méthode avant de faire des propositions en termes de délai.

Monsieur GARCIA propose de lever la séance. Il remercie les membres du CHSCT pour la qualité des échanges.

VII. Recensement des IPRP, conventions SST (pour information)

L'examen de ce point est reporté.

VIII. Mobilité professionnelle des agents et grands déplacements (pour information)

L'examen de ce point est reporté.

IX. Démarche PPM (pour information)

L'examen de ce point est reporté.

X. Questions diverses (pour information)

Harmonisation des modèles de cantonnement (types roulottes)

Question traitée dans le point n°2.

La séance est levée à 20 heures.

Le président

Le secrétaire