

## Procès-verbal du CHSCT central 2 juillet 2014

**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  
extraordinaire du 2 juillet 2014**

---

### Présents

#### Représentants du personnel

##### Titulaires

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

##### Suppléants

Géraldine FAUPIN, CGT Culture  
Frédéric PERILLAUD, CGT Culture  
Fabien LANGRY-FRANÇOIS, SUD Culture Solidaires  
Victorine MATAOUCHEK, SNAC-FSU

#### Représentants de l'Administration

Dominique GARCIA, Président  
Pierre DUBREUIL, Directeur général  
Olivier PEYRATOUT, Directeur général adjoint  
Benoît LEBBAUPIN, DRH  
Karim CHETTOUH, DRH adjoint  
Mélanie DOUCE, Responsable des relations sociales

#### Membre de droit

Virginie ROCHER, Ingénieure Sécurité Prévention

#### Experts pour l'Administration

Philippe PELGAS

## Ordre du jour

I.	Approbation du procès-verbal du 2 juillet 2013 (pour avis).....	5
II.	Approbation du procès-verbal du 21 novembre 2013 (pour avis) 5	
III.	Approbation du procès-verbal du 17 décembre 2013 (pour avis).5	
IV.	Approbation du procès-verbal du 5 février 2014 (pour avis).....	5
V.	Approbation du procès-verbal du 11 mars 2014 (séance extraordinaire) (pour avis).....	5
VI.	Suite donnée aux avis du CHSCT central (pour information).....	5
VII.	Cartographie métiers – facteurs de pénibilité (pour avis).....	17
VIII.	Bilan annuel de prévention 2013 (pour avis).....	23
IX.	Mise à jour du manuel hyperbare (pour avis).....	40
X.	Plan d’actions DUERP (pour avis).....	44
XI.	Démarche PPM (pour information).....	45
XII.	Révision instruction DG130 (pour avis).....	46
XIII.	Questions diverses (pour information).....	47
XIV.	Harmonisation des DIRS (pour avis).....	49
XV.	Bilan du plan de formation 2013 volet HS (pour information)...	49
XVI.	Note installation de chantiers (pour avis).....	50
XVII.	Diagnostics RPS (pour information).....	50
XVIII.	Rapport annuel de la médecine de prévention 2013 (pour information).....	50
XIX.	Activité des CHSCT et saisines (pour information).....	50

La séance est ouverte à 9 heures 40, sous la présidence de Monsieur GARCIA.

Monsieur GARCIA se présente aux membres du CHSCT central. Archéologue de formation, il préside l'Inrap depuis une semaine et exerce par ailleurs en qualité de professeur d'archéologie spécialisé en protohistoire à l'Université d'Aix-Marseille. Monsieur GARCIA est également membre senior de l'Institut Universitaire de France. Lors de son parcours, il a été amené à exercer dans les domaines de l'archéologie de sauvetage et de l'archéologie préventive. Monsieur GARCIA évoque l'évolution de l'archéologie préventive depuis l'époque, voici 25 ans, où il intervenait en amont des travaux de construction de l'A75 dans le sud de la France. Il a poursuivi les opérations de terrain jusqu'à sa nomination à la vice-présidence du CNRA, voici 3 ans.

Monsieur GARCIA fait savoir qu'il n'a aucunement été contraint d'accepter la présidence de l'Inrap et souhaite exercer ce rôle pour participer à l'affermissement des missions d'un institut national. De la part des tutelles ou au sein même l'Inrap, le fait de qualifier cet institut comme un organisme encore jeune revient en quelque sorte à fuir les responsabilités. Le rôle et l'action de l'Inrap doivent être affirmés. En effet, seul l'établissement est en mesure d'assumer de manière réelle des missions d'archéologie préventive au niveau national. Au sein de programmes universitaires, il n'existe plus de telle dimension nationale. La situation du CNRS est quant à elle complexe, dans la mesure où les départs à la retraite seront bien plus nombreux que les recrutements. En outre, les collectivités territoriales restent absentes de plus de la moitié du territoire national. La situation des personnels des SRA est bien connue. L'Inrap est donc amené à déployer ses moyens et ses ressources au sein du territoire national. Cette dimension doit être mise en avant auprès des tutelles, lesquelles doivent intégrer les ambitions scientifiques de l'établissement. S'il ne dispose pas de garanties en la matière, Monsieur GARCIA n'a pas manqué de présenter ces arguments aux tutelles en amont de sa nomination officielle. Lors de ces échanges, il a pu renouer des liens avec le Ministère de la Culture et de la Communication et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Monsieur GARCIA souhaite rendre des comptes aux tutelles et attend de ces dernières qu'elles déploient les moyens suffisants. Il entend par ailleurs reconquérir les SRA, dont certains ont affiché des dérives dans un passé récent. L'Inrap devra être en mesure d'amener les conservateurs régionaux à prendre conscience du fait qu'il est pour eux nécessaire de collaborer avec l'établissement national compétent en matière d'archéologie préventive.

Monsieur GARCIA souligne l'importance d'un travail minutieux au sein des instances représentatives du personnel, en amont desquelles les dossiers devront être correctement préparés. Il siègera au sein des instances lorsqu'il aura suffisamment préparé les dossiers pour prendre part activement aux débats.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite la bienvenue à Monsieur Garcia. Elle comprend parfaitement que ce dernier ne souhaite pas faire acte de représentation ce jour et qu'il préfère prendre part aux débats lorsqu'il aura pris connaissance des différents dossiers.

*Monsieur Garcia quitte la séance.*

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

Monsieur LEBEAUPIN propose de reporter l'examen du rapport d'activité du médecin de prévention, cette dernière étant absente. Il signale par ailleurs que l'intersyndicale a fait parvenir un courrier au Directeur général, afin que le calendrier de négociation et de concertation sur l'harmonisation fonctionnelle soit assoupli. En l'absence de Président, un calendrier resserré avait été défini. L'administration fait finalement le choix de fixer un calendrier assoupli de 6 mois, sachant qu'il convient de ne pas oublier que l'un des objectifs vise à répondre aux interrogations des agents sur l'organisation. Un nouveau calendrier de concertation sera présenté à la rentrée. Le projet pourrait être soumis aux instances représentatives du personnel en fin d'année 2014 ou en début d'année 2015.

Monsieur DUBREUIL précise que l'objectif consiste à aboutir d'ici à la fin de l'année 2014.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) observe que les élections professionnelles se tiendront au début du mois de décembre 2014.

Monsieur LEBEAUPIN se déclare conscient de cette problématique et demande si des questions diverses sont prévues.

Monsieur DUBREUIL évoque une demande d'ajout à l'ordre du jour des organisations syndicales relative aux implantations en Grand Ouest. Ce point, non finalisé, sera présenté à la rentrée.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) évoque la DG113 et la communication de l'Inrap au sujet des investigations menées au sein des théâtres d'opérations des deux guerres mondiales. Il souhaite connaître la position de l'administration en termes de communication et de programmation scientifiques.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait état des difficultés relatives à la mise à jour du manuel hyperbare. Les amendements soumis n'auraient pas été retenus.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souhaite l'ajout d'un point relatif à l'application de la note relative aux optima climatiques. Son application au sein des interrégions n'est pas toujours évidente, en l'absence de repères clairs sur les organismes à consulter. Si les termes de la DG sont clairs, les modalités de mise en œuvre ne le sont pas.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande l'inscription d'un point divers en lien avec les nouveaux équipements des topographes. L'utilisation des lasers présenterait un caractère dangereux.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) suggère de diligenter une enquête sur le sujet et souligne que le nouveau matériel est beaucoup plus lourd que le précédent.

**I. Approbation du procès-verbal du 2 juillet 2013 (pour avis)**

*Sous réserve de la prise en compte des modifications évoquées en séance, le procès-verbal du 2 juillet 2013 est approuvé à l'unanimité.*

**II. Approbation du procès-verbal du 21 novembre 2013 (pour avis)**

*Sous réserve de la prise en compte des modifications évoquées en séance, le procès-verbal du 21 novembre 2013 est approuvé à l'unanimité.*

**III. Approbation du procès-verbal du 17 décembre 2013 (pour avis)**

*Sous réserve de la prise en compte des modifications évoquées en séance, le procès-verbal du 17 décembre 2013 est approuvé à l'unanimité.*

**IV. Approbation du procès-verbal du 5 février 2014 (pour avis)**

*L'examen de ce point est reporté.*

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite que le projet de procès-verbal du 5 février 2014 soit adressé sous format Word. L'administration en est d'accord.

**V. Approbation du procès-verbal du 11 mars 2014 (séance extraordinaire) (pour avis)**

*L'examen de ce point est reporté.*

**VI. Suite donnée aux avis du CHSCT central (pour information)**

**Moyens et activité des CHSCT**

***Droit syndical et moyens de fonctionnement des CHSCT***

Monsieur LEBEAUPIN rappelle qu'il a été convenu d'attendre communication des questions précises des représentants du personnel en matière de fonctionnement des CHSCT. Ces questions n'ont pas encore été transmises. Quoi qu'il en soit, un nouveau mode de fonctionnement sera instauré après les élections professionnelles de la fin de l'année 2014. Le système des décharges syndicales sera remplacé par des crédits d'heures. Une réunion sera organisée en début d'année 2015, pour envisager la mise en œuvre de la nouvelle réglementation.

***Communication : mise en ligne des procès-verbaux sur intranet***

Depuis le mois de décembre 2013, 4 procès-verbaux de CHSCT spéciaux ont été mis en ligne. L'intranet compte actuellement 131 procès-verbaux.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'étonne de la mise en ligne de seulement 4 procès-verbaux depuis la fin de l'année 2013.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) fait valoir que 10 procès-verbaux sont en attente de mise en ligne pour le seul CHSCT spécial de Centre Île-de-France.

Monsieur LEBEAUPIN précise qu'une relecture doit être effectuée avant la mise en ligne. Le procès-verbal n'est pas modifié. Il convient d'ajouter que les procès-verbaux approuvés et signés doivent figurer au sein d'un classeur en Direction interrégionale. Les procès-verbaux peuvent ainsi être consultés par les agents. Monsieur LEBEAUPIN souligne que certains passages des procès-verbaux sont anonymisés avant leur mise en ligne, en particulier lorsque des agents peuvent être reconnus. Cela a récemment été le cas pour le CHSCT spécial de Centre Île-de-France. Une fois anonymisé, le procès-verbal peut être mis en ligne.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il serait plus simple de ne pas citer de nom dans les procès-verbaux initiaux, afin d'éviter toute « censure » ultérieure.

Monsieur LEBEAUPIN réfute le terme de « censure » et précise qu'il est simplement question d'éviter l'identification d'agents dans les procès-verbaux.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) observe que d'autres situations identifiables n'avaient pas posé de difficultés par le passé. Cela étant, il ne voit pas d'objection à l'anonymisation des procès-verbaux.

Monsieur DUBREUIL considère que les mêmes règles doivent être observées au sein de tous les périmètres. Des règles doivent être fixées en matière de rédaction, de conservation et d'archivage des procès-verbaux. Il est donc possible de rappeler au niveau local que la mention de noms dans les procès-verbaux doit être évitée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) pense que des règles uniformes permettraient d'éviter les retards de mise en ligne des procès-verbaux.

Karim CHETTOUH indique qu'une relance sera effectuée dans la semaine auprès des DIRS pour obtenir les procès verbaux manquants.

#### ***Suivi des enquêtes effectuées en Direction interrégionale***

Monsieur LEBEAUPIN souligne que les enquêtes sont remontées au fil de l'eau.

Madame SIRVEN (CGT Culture) n'est pas certaine que toutes les enquêtes aient été communiquées.

Monsieur LEBEAUPIN note que des enquêtes ont été communiquées en 2013, mais il procédera à une vérification.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle qu'elle a demandé, au mois de février, que les membres du CHSCT central soient tous destinataires des éléments permettant de retracer l'activité des instances spéciales. Il serait souhaitable de créer un groupe d'envoi et de mettre les organisations syndicales en copie.

Monsieur LEBEAUPIN répond favorablement à cette demande.

### **Formations**

#### ***Formation aux risques psychosociaux***

Monsieur LEBEAUPIN souligne que la formation aux risques psychosociaux continue à se déployer.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite connaître les CHSCT spéciaux n'ayant pas été formés à la prévention des risques psychosociaux.

Madame ROCHER croit savoir que tous les membres des CHSCT y ont été formés.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande s'il est encore possible de se former dans le cadre du CHSCT central.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que l'objectif initial consistait à former 3 personnes par Direction interrégionale, ainsi que les membres du CHSCT central. Cet objectif a ensuite été élargi aux membres des CHSCT spéciaux. L'encadrement est en cours de formation.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite savoir si l'Inrap a changé de prestataire de formation. Les retours quant à ce dernier sont peu satisfaisants.

Madame ROCHER précise que le marché avec ce prestataire est en cours et prendra fin dans le courant de l'année. Un changement de prestataire pourrait être envisagé.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste quant à elle sur la nécessité à former les prochains élus dès la première année de mandature.

#### ***Formation CHSCT central***

Monsieur LEBEAUPIN signale qu'une formation à l'attention des nouveaux membres du CHSCT central sera dispensée à la rentrée. Un cycle de formation sera ensuite engagé après les élections de fin d'année.

### ***Formation PPM***

Monsieur LEBEAUPIN précise qu'un point sur les formations de prévention des pathologies mécaniques est inscrit à l'ordre du jour.

### ***Absentéisme en formation***

Monsieur LEBEAUPIN signale que l'administration a pris la décision de s'emparer de la problématique relative à l'absentéisme au sein des sessions de formation. Un dispositif de lutte contre l'absentéisme a été mis en place, au moyen d'une note et de courriers adressés aux agents et à l'encadrement.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle qu'il était prévu de procéder à un bilan de l'absentéisme en 2013.

Monsieur LEBEAUPIN confirme que cette mesure de l'absentéisme est bien réalisée.

Madame ROCHER note en effet que le bilan annuel de la formation inclura une mesure précise de l'absentéisme en formation.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) aurait souhaité qu'une analyse qualitative soit réalisée, afin d'identifier les motifs d'absence.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que les formations hygiène et sécurité devraient présenter un caractère obligatoire.

Monsieur DUBREUIL estime que le caractère obligatoire d'une formation ne constitue pas nécessairement un facteur permettant d'écarter l'absentéisme.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que la note de cadrage adressée aux Directeurs régionaux fait mention de la nécessité à faire remonter les motifs d'absence des agents aux formations. L'arrêt maladie constitue un motif légitime, au contraire du niveau de l'activité par exemple.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale qu'il est demandé à l'établissement de faire preuve d'une réactivité grandissante, ce qui renforce les contraintes pesant sur la planification. Dans certaines situations, les agents ne peuvent réellement pas prendre part à une formation, parce qu'ils sont mobilisés sur une opération devant débiter.

Monsieur LEBEAUPIN précise que l'administration fait bien la distinction entre l'absentéisme et les annulations.

Monsieur CHETTOUH ajoute que les coûts engagés ne peuvent pas être récupérés lorsque les absences ne sont pas signalées ou le sont trop tardivement.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) signale que certains agents peuvent être amenés à prendre la responsabilité d'opérations sans y avoir été formés notamment sur les problématiques liées à la sécurité. Ces cas sont certes rares, mais existent. Par ailleurs, il n'est pas convenable de déployer des formations dans le cadre du volontariat alors qu'elles relèvent d'une obligation de l'employeur.

### **Diagnostics/Études/Inspections**

#### ***Étude ergonomie de l'outillage***

Monsieur LEBEAUPIN souligne qu'une étude portant sur l'ergonomie de l'outillage a été réalisée en Nord-Picardie. Ses conclusions ont été intégrées au document unique d'évaluation des risques professionnels.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite que le rapport d'étude soit transmis.

Madame ROCHER indique qu'elle adressera ce rapport.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle que l'administration avait approuvé la réalisation d'un recensement des pratiques d'entretien et d'affûtage des outils, en vue de définir ensuite un cadrage national à même d'appuyer une véritable politique.

Monsieur LEBEAUPIN prend note de cette demande.

Madame ROCHER indique que le document unique d'évaluation des risques professionnels prévoit la mise en place d'un groupe de travail relatif aux procédures d'entretien des outils.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) constate que cette démarche est repoussée à 2015.

#### ***Point d'information sur le déroulement de l'ISST***

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale qu'aucun rapport d'ISST n'a été transmis.

Madame SIRVEN (CGT Culture) ajoute que cette transmission des rapports d'ISST est prévue par le décret ad'hoc.

Monsieur LEBEAUPIN s'étonne de ce signalement. Il pensait que les rapports d'ISST étaient transmis au fil de l'eau. Ces rapports seront transmis sous les plus brefs délais par la DRH. En outre, un point sera réalisé au sujet des circuits de transmission les plus adéquats.

### **Risques psychosociaux**

#### ***Bilan de l'application de la circulaire du Ministère de la Culture et de la Communication sur la souffrance au travail***

Monsieur LEBEAUPIN précise que le bilan de l'application de la circulaire du Ministère de la Culture et de la Communication sur la souffrance au travail n'a pas été reçu. Il signale ensuite que le recrutement du référent RPS a été finalisé, pour une prise de poste prévue au mois d'octobre 2014.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) regrette qu'une année ait été nécessaire pour recruter un référent RPS. Dans l'attente de cette arrivée, tous les travaux ont dû être arrêtés.

Monsieur LEBEAUPIN fait valoir que les discussions relatives au protocole de prévention des inaptitudes ont permis d'aborder la question des risques psychosociaux. Il est vrai cependant que les discussions ont été peu nombreuses depuis le début de l'année.

### **Protocoles/Référentiels**

#### ***Document unique d'évaluation des risques professionnels***

Monsieur LEBEAUPIN souligne que le plan d'actions du document unique d'évaluation des risques professionnels est inscrit à l'ordre du jour.

#### ***Rappel sur l'utilisation des fiches de risques professionnels***

Monsieur LEBEAUPIN souligne que le rappel souhaité a été réalisé. Le point peut donc être supprimé du tableau. En outre, la réunion prévue le 22 octobre 2013 s'est bien tenue.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que cette réponse est insuffisante. Le compte rendu de cette réunion devrait figurer dans le rapport d'activité de la médecine de prévention. Un bilan des fiches remontées des interrégions devrait également être présenté. Madame SIRVEN (CGT Culture) avait par ailleurs cru comprendre que la réunion des médecins de prévention avait vocation à être renouvelée. Elle rappelle que le CHSCT central a demandé à pouvoir rencontrer les médecins de prévention.

Monsieur CHETTOUH note en effet que ce réseau a vocation à donner lieu à des réunions régulières, *a priori* une fois par an. Enfin, il serait envisageable de prévoir une intervention d'une délégation du CHSCT C lors d'une prochaine réunion plénière.

### ***Fiches d'activités***

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que la question relative aux fiches d'activités a été réorientée de manière consensuelle lors des discussions portant sur le protocole de prévention des inaptitudes.

### **Chartes/Instructions/Réglementation**

#### ***Fonctions respectives du médecin agréé et du médecin de prévention***

Monsieur LEBEAUPIN signale que l'Établissement a obtenu une réponse suite à sa saisine de l'ISST et de la DGAFP. Cette réponse date du mois de janvier 2014.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) observe que cette réponse n'a jamais été présentée.

Monsieur LEBEAUPIN assure que la réponse sera rapidement transmise.

#### ***Note sur l'utilisation des trousse de secours***

Monsieur LEBEAUPIN précise que le complément relatif à la note portant sur l'utilisation des trousse de secours reste à apporter.

### **Équipements/conditions de travail**

#### ***Présentation des prestataires retenus pour le marché EPI***

Monsieur LEBEAUPIN indique que la présentation des prestataires retenus pour le marché EPI a été effectuée.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle qu'il avait été demandé à un prestataire de mettre en test un nouvel échantillon de pantalons de travail.

Madame ROCHER signale que ces pantalons ont été testés et mis en production.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) déplore l'absence de retour au sujet de ce test.

Madame ROCHER précise que le test s'est avéré positif, ce qui explique la mise en production des pantalons.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) ajoute que les sous-gants sont non conformes à la commande.

Madame ROCHER indique que la référence est en cours de changement.

Madame MATAOUCHÉK (SNAC-FSU) estime que l'Inrap a été floué par le prestataire, lequel a fourni des modèles ne pouvant pas être portés. Elle demande si l'établissement a pu se faire rembourser.

Madame ROCHER considère que le prestataire n'a pas floué l'Inrap, dans la mesure où il a fourni les modèles commandés. Ces modèles ne répondant pas aux attentes de l'établissement, un changement de référence est opéré.

Monsieur LEBEAUPIN précise que si le marché est mal défini, la réponse du prestataire n'est évidemment pas adaptée. Une étude sera effectuée, afin de déterminer les responsabilités respectives.

### *Suites expertise – plan d'actions SGA*

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le CHSCT C a rendu un avis défavorable à l'unanimité lors de sa séance plénière du 5 février 2014.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) rappelle que lors de cette séance plénière, un changement de version et la refonte complète des écrans utilisateurs ont été évoqués. Les deux possibilités d'évolution étaient celles-ci et pourraient améliorer les conditions de travail des utilisateurs. En fin de séance plénière, le CHSCT C a adopté une délibération, afin de demander à l'administration de tout mettre en œuvre pour donner aux agents des perspectives d'amélioration de l'outil. En réponse à cette délibération, l'administration a fait savoir qu'elle devait engager des discussions au sein du Comité de pilotage stratégique des systèmes d'information, afin d'explorer la faisabilité des différentes pistes d'évolution.

Monsieur DUBREUIL fait valoir que des évolutions ont été apportées. Cette question a bien été abordée au sein du Comité de pilotage stratégique des systèmes d'information.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) entend ce discours, mais observe que l'administration précise de manière récurrente que des améliorations sont apportées. Si le CHSCT ne doute pas de ces améliorations, il souhaite en savoir davantage sur l'évolution structurelle et ergonomique du logiciel.

Monsieur DUBREUIL estime qu'il ne faut pas attendre d'évolution structurelle du logiciel dans les mois à venir.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que le CHSCT a formulé une proposition officielle. Il serait souhaitable d'y répondre de manière formelle dans le tableau de suivi.

Monsieur DUBREUIL précise que des réponses ont été apportées en séance et ont pu être actées au procès-verbal.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que l'administration n'a pas pris de décision sur une refonte structurelle du SGA. Une démarche d'amélioration continue est conduite pour apporter des corrections.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) note que cette démarche d'amélioration présente un caractère permanent. Le CHSCT avait compris que l'administration proposait une vraie rupture.

Monsieur DUBREUIL confirme qu'aucun élément nouveau n'est à signaler en matière de refonte structurelle du SGA.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que les représentants du personnel souhaitent une refonte structurelle du SGA depuis sa mise en place.

Monsieur DUBREUIL ne peut que rappeler que la refonte structurelle du SGA n'a pas été actée.

#### ***Bilan IOTSA***

Monsieur LEBEAUPIN indique que le bilan du groupe de travail IOTSA a été intégré à la démarche de prévention des inaptitudes. Les travaux du groupe de travail reprendront au mois de septembre.

#### ***Tablettes PC***

Monsieur LEBEAUPIN précise que le groupe de travail sur les nouvelles technologies s'est réuni une première fois.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) rappelle que l'administration devait présenter le modèle retenu lors de la présente séance plénière, pour un déploiement prévu au mois de septembre 2014.

Monsieur LEBEAUPIN effectuera un point relatif à la commande des tablettes.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que la gestion locale de ces équipements a été évoquée lors du groupe de travail. L'administration propose que la gestion des tablettes s'effectue en Direction interrégionale, c'est-à-dire loin des opérations de terrain. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) suggère de stocker les tablettes au sein des bases et d'en confier la gestion à des agents qualifiés pour effectuer les mises à jour nécessaires.

Monsieur LEBEAUPIN précise que cette question doit encore être abordée avec la DST et les Directeurs interrégionaux.

Monsieur DUBREUIL ajoute que la question sera traitée lors du déploiement.

## **Bilans/programmes**

### ***Mission du médecin coordonnateur de médecine de prévention***

Monsieur LEBEAUPIN propose d'aborder ce point lors de la présentation du rapport d'activité de la médecine de prévention, prévue pour la séance plénière suivante.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise que le CHSCT demande concrètement l'augmentation de la quotité de temps de travail du médecin coordonnateur. Cette demande date du mois de février 2013.

Monsieur CHETTOUH fait valoir que l'administration doit encore obtenir des éléments de la part du médecin coordonnateur, lequel sera amené à présenter son bilan d'activité lors de la séance plénière suivante.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que la mission de coordination représentait initialement 3 jours par semaine. Le médecin coordonnateur, pour convenance personnelle, a demandé que cette quotité soit ramenée à 2,5 jours. Par la suite, l'administration l'a réduite à hauteur de 2 jours. Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que le médecin coordonnateur n'a aucun contact avec le Ministère de la Culture et de la Communication et ne participe pas aux réunions des médecins coordonnateurs, contrairement à son prédécesseur. En outre, le médecin coordonnateur ne fait pas parvenir ses rapports aux autres médecins. Faute de temps, ces missions ne sont pas remplies. Si la fiche de mission est satisfaisante, le temps disponible n'est pas suffisant.

Monsieur LEBEAUPIN estime qu'il est naturel d'auditionner le médecin coordonnateur pour en juger.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que les données issues des fiches de risques mériteraient d'être incluses dans le rapport d'activité de la médecine de prévention. Il rappelle que le CHSCT a également demandé l'inclusion d'autres éléments, à commencer par la cartographie des intervenants compétents en matière de prévention des risques professionnels. Monsieur POUENAT (CGT Culture) regrette l'absence de ces éléments. Le CHSCT pourrait adresser un mail à l'administration, afin de lui transmettre la liste des éléments qu'il serait souhaitable d'intégrer au rapport d'activité de la médecine de prévention.

## **Sécurité/prévention**

### ***Suites de l'accord santé et sécurité au travail dans la Fonction Publique***

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) revient sur la suppression des bilans d'activité des assistants de prévention. Selon l'administration, leurs lettres de mission étaient en cours de refonte au mois de février 2013. Sur ce point, la

problématique la plus prégnante renvoie à la quotité de travail, laquelle pourrait expliquer les difficultés rencontrées pour pourvoir ces postes. Certains assistants de prévention se consacrent à 100 % à cette mission, alors qu'ils ne le font officiellement qu'à 50 %. Leur implication à 100 % a même été officialisée en instance.

Monsieur DUBREUIL reconnaît que des difficultés existent, mais ne considère pas que les assistants de prévention se consacrent officiellement à 100 % à leur mission. Aucun agent ne peut s'auto-déclarer assistant de prévention à 100 %. Seul 1 bénéficie d'une telle quotité de travail, ceci est d'ailleurs officialisé.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait valoir que telle n'est pas la réalité. Les assistants de prévention se consacrent à 100 % à cette mission parce que leur Direction interrégionale leur attribue des tâches nécessitant une telle implication.

Monsieur DUBREUIL reconnaît que l'établissement ne dispose pas des moyens nécessaires pour couvrir tous les besoins et se trouve contraint de procéder à des choix de gestion.

Madame MATAUCHEK (SNAC-FSU) considère que la carence pourrait être très importante si les assistants de prévention décidaient de se limiter à une quotité de 50 %.

Monsieur DUBREUIL n'en disconvient pas, mais considère qu'il s'agit d'un sujet distinct. Lorsque le temps manque, chacun se trouve contraint de prioriser les dossiers.

### ***Livret de sécurité***

Monsieur LEBEAUPIN précise que la refonte du livret de sécurité n'est pas envisagée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) propose de supprimer ce point du tableau de suivi, dans la mesure où la refonte du livret de sécurité ne correspond pas à une demande du CHSCT.

### **Implantations**

#### ***Suivi des travaux sur les implantations***

Monsieur LEBEAUPIN note que le suivi des travaux au sein des implantations a été réalisé lors de la séance plénière extraordinaire du 11 mars 2014. Le point est à retirer du tableau de suivi.

### *Visites de suivi des aménagements territoriaux par les CHSCTS*

Monsieur LEBEAUPIN souligne qu'un tableau de suivi existe.

Madame SIRVEN (CGT Culture) regrette que ce tableau de suivi n'ait pas été présenté depuis longtemps. Elle souligne que les visites obligatoires du CHSCT, lorsqu'elles sont organisées, le sont à la dernière minute. Or en dehors des visites des implantations, le CHSCT dispose d'un calendrier de visites, qu'il ne respecte plus depuis des années.

Monsieur LEBEAUPIN souligne l'importance de l'activité du CHSCT et estime qu'il est nécessaire de trouver le temps nécessaire pour réactiver le calendrier de visites.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite à tout le moins que les visites d'implantations du CHSCT soient organisées en amont et non plus de la veille pour le lendemain.

### *Schéma pluriannuel de stratégie immobilière*

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le schéma pluriannuel de stratégie immobilière a fait l'objet d'un avis défavorable à l'unanimité du CHSCT central, le 11 mars 2014.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que l'administration s'est engagée à organiser un tour de France des implantations. Il espère que le temps nécessaire sera pris pour effectuer ce passage en revue. Monsieur POUENAT (CGT Culture) note à ce sujet qu'un lieu temporaire d'accueil des agents devait être identifié en Corse.

Monsieur DUBREUIL souligne que ce dossier n'avance pas aussi rapidement qu'il l'aurait souhaité, dans la mesure où les locaux susceptibles d'accueillir les agents n'ont pas encore été aménagés. Il a demandé au Directeur interrégional de faire en sorte que le dossier avance. Monsieur DUBREUIL souhaite que ces locaux soient rapidement opérationnels.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale par ailleurs que le projet d'aménagement de Bègles a seulement été présenté pour information au CHSCT spécial.

Monsieur LEBEAUPIN précise que le CHSCT spécial avait été consulté avant la présentation pour avis du CHSCT central.

Monsieur LEBEAUPIN fait valoir que l'établissement était pressé par le temps et devait consulter le CHSCT spécial.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) regrette que l'avis officiel du CHSCT spécial n'ait pas été recueilli.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que l'avis du CHSCT spécial portait sur les aménagements. Le CHSCT spécial aurait souhaité se prononcer sur le gros œuvre, mais ce dernier point relève des prérogatives du CHSCT central.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) note que le CHSCT central fait état de difficultés liées au stockage.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne l'importance de ce projet, permettant de régler certaines problématiques au sein de l'agglomération bordelaise. Le CHSCT central a remis un avis positif, sous réserve de la poursuite des discussions au sein du CHSCT spécial.

Monsieur DUBREUIL souligne que ce point est inscrit à l'ordre du jour de la séance plénière de ce jour du CHSCT de Grand Sud-Ouest.

#### **Calendrier de travail**

##### ***Révision des instructions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail***

Monsieur LEBEAUPIN précise qu'un groupe de travail mène une réflexion à ce sujet.

##### ***Travailleurs handicapés – projet de diagnostic FIPHP***

Monsieur LEBEAUPIN signale que le diagnostic réalisé a fait l'objet de restitutions en fin d'année 2013.

#### **VII. Cartographie métiers – facteurs de pénibilité (pour avis)**

Monsieur CHETTOUH rappelle que la cartographie des métiers émane d'une commande du Ministère de la Culture et de la Communication datant du 22 mai 2014. La cartographie est attendue pour le 27 juin 2014 et doit servir de base à l'étude des facteurs de pénibilité. En l'espace de 4 semaines, un travail important a ainsi été réalisé.

Au sein de la filière administrative, seuls les gestionnaires de moyens des centres sont concernés par les critères de pénibilité tels que décrits par les dispositions légales. Ces critères renvoient à la manutention et au port de charges.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime qu'il existe également un risque de contrainte posturale au sein de la filière administrative. Les agents de cette filière présentent des pathologies en lien avec cette contrainte.

Monsieur CHETTOUH ne nie pas l'existence de contraintes posturales, mais observe que la matérialisation de la pénibilité dépend de critères relevant du Code de travail. Sur cette base, seuls les gestionnaires de moyens sont concernés selon l'étude de l'administration.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) estime qu'il serait de bon ton de s'aligner sur les pratiques du Ministère de la Culture et de la Communication, lequel a fait ressortir des critères de pénibilité au sein de la filière administrative. Elle pense notamment à l'exposition aux risques chimiques auxquels sont soumis les agents administratifs en charge des inspections.

Madame SIRVEN (CGT Culture) donne lecture d'un extrait de la note du Secrétaire général : *« Il vous suffit de cocher, pour les métiers représentés dans l'établissement, la case correspondant à chaque risque, dès lors qu'au moins un agent est exposé, même sur une activité temporaire. »*

Monsieur CHETTOUH rappelle que le travail présenté sera de nouveau soumis à la discussion. Si le MCC estime que nous avons été trop restrictifs dans nos analyses, un correctif sera apporté.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande s'il est encore possible de faire évoluer la cartographie souhaitée par le Ministère de la Culture et de la Communication.

Monsieur CHETTOUH précise que la cartographie a déjà été adressée au Ministère de la Culture et de la Communication. Ce document a également été transmis au CHSCT central. Le Ministère de la Culture et de la Communication a été informé que cette cartographie ferait l'objet d'un débat lors de la séance plénière du CHSCT central du 2 juillet 2014.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) observe que certaines cases du tableau n'ont pas été renseignées.

Monsieur CHETTOUH souligne qu'une réunion de travail a été organisée le 6 juin. Les échanges se sont ensuite poursuivis par courrier électronique. Cela étant, l'administration n'est pas du tout opposée à un approfondissement de la démarche, en particulier si le Ministère de la Culture et de la Communication souhaite qu'elle soit conduite de manière identique à celle des DRAC comme le soulignait Madame Mataouchek.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) considère que les gestionnaires de moyens manipulent des produits dangereux.

Monsieur CHETTOUH souligne qu'il a été décidé, lors de la réunion du 6 juin, de ne pas retenir ce critère de pénibilité.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) précise que ce point est affiché en rouge dans ce tableau final, ce qui signifie qu'il est discutable.

Madame SIRVEN (CGT Culture) constate qu'il est demandé au CHSCT central de se prononcer sur un document qui a déjà été transmis au Ministère de la Culture et de la Communication.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande qu'une souplesse soit instaurée et souligne l'importance du débat pour les agents. Il souhaite que des modifications puissent être actées ce jour en séance.

Monsieur DUBREUIL rappelle que le Ministère de la Culture et de la Communication a passé une commande pour le 27 juin. Si le document n'est pas parfait, il reste possible de faire état de différentes réserves et de prendre acte d'un certain nombre de désaccords.

Monsieur CHETTOUH continue à passer en revue les métiers de la filière administrative. Aucun critère de pénibilité n'a été retenu pour les acheteurs.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souhaite que les contraintes posturales soient retenues pour les assistants administratifs. Les saisies au kilomètre sont susceptibles de générer des troubles musculo-squelettiques.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) considère que les assistants-archivistes sont l'objet de facteurs de pénibilité liés à la manutention de charges.

Monsieur CHETTOUH propose donc d'inscrire une croix rouge, dans la mesure où la proposition des représentants n'est pas validée par l'administration. Quant à lui, le critère lié aux contraintes posturales apparaît en noir.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale que les CSP sont soumis à des contraintes posturales en raison des déplacements fréquents en voiture. Au sein des chantiers, ils sont soumis aux facteurs en lien avec les agents chimiques, les températures extrêmes et le bruit.

Monsieur CHETTOUH fait apparaître ces facteurs en rouge soit une proposition des représentants du personnel non validée par l'administration.

Madame SIRVEN (CGT Culture) considère que les assistants GRH sont soumis à des contraintes posturales. Cela vaut également pour les assistants en gestion financière et comptable, pour les logisticiens et pour les assistants techniques. Ces derniers, se rendant sur le terrain, sont également soumis aux agents chimiques, aux températures extrêmes et au bruit.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que certains assistants techniques sont chargés de préparer les équipements pour le terrain. Le port de charges doit donc être retenu.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise que de nombreux agents effectuent de la saisie sur écran 8 heures par jour. Elle ne comprend pas que l'administration ne retienne aucun critère de pénibilité. Cela est d'autant plus étonnant que l'établissement insiste sur ce paramètre pour instaurer une fréquence annuelle des visites périodiques auprès de la médecine de prévention. Madame SIRVEN (CGT Culture) se demande si l'administration remet en cause les éléments figurant au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Monsieur CHETTOUH répond qu'il convient de distinguer le DUERP et les critères de pénibilité. Il poursuit le passage en revue des métiers de la filière administrative.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) estime que les contraintes posturales doivent être retenues pour l'ensemble des métiers de la filière administrative.

Monsieur DUBREUIL ne souhaiterait pas que la notion de contrainte posturale soit galvaudée. La démarche ne se veut pas restrictive, mais doit présenter un sens. Si un paramètre est contraignant, il n'est pas nécessairement pénible.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'une telle démarche doit constituer la base d'une approche préventive.

Monsieur DUBREUIL n'en disconvient pas, mais estime que le fait de cocher toutes les cases n'est pas opportun.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste sur le fait que cette cartographie des risques doit, selon le Ministère de la Culture et de la Communication, permettre d'identifier les expositions temporaires. La question relative aux seuils d'exposition se pose dans un second temps. Pour Madame SIRVEN (CGT Culture), le travail sur écran doit donner lieu à des actions de prévention (souris ergonomique, adaptation du poste de travail, fréquence des pauses, etc.). Une fois encore, il convient d'insister sur l'importance de la prévention. L'objet de la démarche ne consiste pas à réparer lorsqu'il est trop tard.

Monsieur DUBREUIL reconnaît que le travail sur écran est susceptible de favoriser l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Monsieur CHETTOUH propose de passer à la filière scientifique et technique.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que les AST et leurs adjoints sont également amenés à se rendre sur le terrain et sont exposés au bruit et aux températures extrêmes.

Monsieur CHETTOUH fait valoir que le facteur de pénibilité lié au bruit renvoie à des mesures d'exposition non ponctuelle au sens du critère défini par le Code de Travail.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) fait cependant état de valeurs de crête de 140 décibels.

Madame SIRVEN (CGT Culture) désapprouve la distinction faite entre les responsables d'opérations et les spécialistes. Selon elle, il serait plus simple d'instaurer une catégorie valant pour les archéologues. Quelle que soit leur spécialité, ces agents sont des archéologues.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale qu'une rubrique particulière devrait être instaurée pour les titulaires du CACES.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'étonne que les postures pénibles ne soient pas retenues pour les agents titulaires du CACES, alors que ces derniers exercent normalement leur métier d'archéologue la plupart du temps. Dans la réalité, les archéologues et les techniciens titulaires du CACES renvoient aux mêmes personnes. Or ces deux catégories donnent respectivement lieu à 7 et 5 critères. Pour Madame SIRVEN (CGT Culture), la vision présentée ne repose pas réellement sur les métiers tels qu'exercés au sein de l'Inrap.

Monsieur DUBREUIL entend cette remarque, mais estime que la notion d'archéologue est particulièrement vaste. Pour lui, la cartographie présentée permet de répondre à la commande du Ministère de la Culture et de la Communication.

Madame SIRVEN (CGT Culture) ne pense pas que les agents, lorsqu'ils jouent un rôle de spécialiste, soient exposés à moins de risques que lorsqu'ils exercent leur fonction d'archéologue. Le cas échéant, différentes catégories pourraient être instaurées au sein du métier d'archéologue.

Monsieur DUBREUIL note qu'il existe bien une rubrique générale consacrée aux archéologues.

Madame SIRVEN (CGT Culture) note qu'aucun risque n'est coché pour cette rubrique « chapeau ».

Monsieur CHETTOUH propose de cocher les contraintes posturales en rouge pour les agents détenteurs du CACES. Il confirme que les archéologues plongeurs sont soumis aux risques liés aux produits chimiques.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) estime qu'il est aberrant de cocher la contrainte posturale des détenteurs de CACES en rouge. Ces contraintes sont avérées et devraient faire l'unanimité.

Monsieur CHETTOUH souligne que la posture pénible renvoie à une posture forcée des articulations.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) considère que la posture forcée des articulations est avérée lors de la conduite d'un engin.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime qu'il est incohérent de faire figurer une rubrique dédiée aux détenteurs de CACES, dans la mesure où la conduite d'engin constitue une activité secondaire exercée par différents agents et non un métier. Monsieur POUENAT (CGT Culture) préconise donc la suppression de la ligne dédiée au CACES.

Monsieur CHETTOUH aborde ensuite le métier de dessinateur-infographe.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que les dessinateurs-infographes se rendent sur le terrain, conformément aux termes de leur fiche de poste. Ces périodes de terrain peuvent être relativement longues. De ce fait, les dessinateurs-infographes sont soumis aux mêmes facteurs de pénibilité que les autres agents de terrain.

Monsieur CHETTOUH précise que l'Administration est notamment en désaccord avec l'exposition aux températures extrêmes.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) confirme que les dessinateurs-infographes peuvent passer de longues périodes sur le terrain.

Monsieur DUBREUIL souhaite maintenir la position de l'administration au regard des critères du Code du Travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'étonne d'un tel manque de cohérence, alors que ces agents peuvent passer plusieurs mois sur le terrain. L'Administration est bien censée avoir une connaissance poussée de métiers de l'Inrap. Une fois encore, il est nécessaire d'avoir à l'esprit que le Ministère de la Culture et de la Communication n'a pas défini de seuils d'exposition. La demande renvoie à la présence ou à l'absence d'exposition. Madame SIRVEN (CGT Culture) a le sentiment que l'Administration poursuit l'objectif de limiter le nombre de facteurs reconnus. Elle s'étonne au final que l'Établissement adresse un tableau aussi incomplet au Ministère de la Culture et de la Communication.

Monsieur CHETTOUH propose d'inscrire une croix rouge pour l'exposition des dessinateurs-infographes aux températures extrêmes. Dans ce cadre, le nouveau tableau sera communiqué dès demain au Ministère de la Culture qui sera invité à réagir.

*La séance est suspendue de 13 heures à 13 heures 05.*

*À l'unanimité des 7 votants, le CHSCT central rend un avis défavorable sur le projet de cartographie métiers – facteurs de pénibilité.*

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que le vote négatif du CHSCT central s'explique par une vision basée sur un seuil d'exposition, c'est-à-dire ne correspondant pas à la commande du Ministère de la Culture et de la Communication, lequel met en avant la notion d'absence ou de présence du risque. En outre, la répartition proposée ne correspond pas aux métiers de l'Inrap, mais à des activités exercées de manière temporaire par les agents.

Monsieur DUBREUIL constate qu'il existe un désaccord à ce sujet. L'administration considère en effet que la notion d'archéologue est trop large et affaiblit la position défendue par les organisations syndicales. S'il existe un statut d'archéologue, ce dernier renvoie au sein de l'Inrap à de nombreux métiers.

*La séance est suspendue de 13 heures 10 à 14 heures 30.*

#### **VIII. Bilan annuel de prévention 2013 (pour avis)**

Madame ROCHER signale que le taux de fréquence des accidents de travail s'établit à 11,08 au 31 décembre 2013, soit une valeur en nette diminution par rapport à l'année précédente. Le nombre d'accidents avec ou sans arrêt passe de 105 à 88. Le taux de gravité est en légère augmentation et s'établit à 0,30, contre 0,26 en fin d'année 2012. Cette légère dégradation est notamment liée à l'importance des jours d'arrêt occasionnés par des accidents survenus en 2012. En tenant uniquement compte des accidents survenus en 2013, le taux de fréquence se limite à 0,12.

Madame ROCHER précise en outre que 42 accidents avec arrêt ont provoqué 450 jours d'arrêt, contre 68 accidents avec arrêt et 988 jours d'arrêt en 2012. En 2013, 46 accidents de travail n'ont pas provoqué d'arrêt, contre 37 en 2012. Il convient également de signaler que les 88 accidents survenus en 2013 concernent 64 agents en CDI et 24 agents en CDD. Comme les années précédentes, les accidents de travail concernent autant les hommes (43) que les femmes (45). La majorité des accidents (69 %) renvoie aux agents de 30 à 49 ans.

Aucune nouveauté n'est à signaler au sujet des sièges des lésions. Les sièges les plus représentés sont les membres inférieurs et le dos. Les manutentions manuelles et les circulations pédestres (avec ou sans dénivellation) demeurent les causes principales d'accident.

Madame ROCHER dénombre 34 accidents de trajet pour 2013, dont 19 ayant occasionné des arrêts, pour un total de 232 jours. Le nombre total d'accidents de trajet est orienté à la hausse. Comme pour les accidents de travail, un équilibre est observé entre les hommes (16) et les femmes (18). Ces accidents concernent 27 agents en CDI et 7 agents en CDD. Les agents de 30 à 49 ans représentent 74 %

de la population concernée. Les contusions et les douleurs dorsales représentent la majorité des lésions constatées. Dans la majorité des cas, ces accidents sont occasionnés par la conduite automobile. La conduite de deux-roues et la circulation pédestre sont également représentées.

Madame ROCHER aborde les maladies professionnelles et note que 6 dossiers ont été déposés en 2013 par 5 agents. Au total, 4 dossiers ont donné lieu à une reconnaissance. Les 2 autres dossiers sont en attente. Ces 6 dossiers relèvent pour 4 d'entre eux de l'interrégion Méditerranée et pour les 2 autres de Rhône-Alpes Auvergne.

En 2013, les absences pour maladie ordinaire restent stables par rapport à 2011 et à 2012. Le taux de cotisation moyen de l'Inrap s'établit à 1,40 % au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Selon les Directions interrégionales, ce taux est stable ou en légère diminution.

Madame ROCHER indique que 2 346 registres hygiène et sécurité ont été ouverts en 2013. Elle dénombre 350 registres annotés et 1 482 registres non annotés. Les problématiques les plus nombreuses renvoient aux infrastructures de chantier (absence ou sous-dimensionnement des cantonnements, retard de livraison, état des sanitaires, absence ou inadéquation des voies d'accès, raccordement aux réseaux, partage des locaux de chantier et circulation lors des phases de coactivité etc.).

Par ailleurs, 4 signalements de dangers graves et imminents ont été effectués en 2013 en Grand-Est Sud, en Rhône-Alpes Auvergne, en Grand Ouest et en Centre Île-de-France. Dans ces 4 situations, des mesures ont été prises.

Madame ROCHER note que la campagne d'inspection santé et sécurité au travail s'est achevée en fin d'année 2013. L'ensemble des interrégions et les services centraux ont été audités. Un rapport d'inspection est établi et communiqué au CHSCT spécial de chaque Direction interrégionale. Un rapport global national est attendu pour 2014. Celui-ci sera communiqué et présenté au CHSCT central.

En termes de moyens, le CHSCT central s'est réuni à 5 reprises en session ordinaire. Au niveau local, 38 réunions de CHSCT spécial ont eu lieu. En outre, 34 visites de chantiers et 16 visites de locaux ont été réalisées par les CHSCT.

L'année 2013 a également été marquée par les réflexions conduites par 13 groupes de travail différents, qui se sont réunis au total à 36 reprises. Au niveau local, les principaux termes abordés renvoient à la prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux. En outre, 15 enquêtes ont été réalisées par les différents CHSCT, contre 7 en 2012.

Madame ROCHER souligne que les principales actions menées dans les domaines de l'organisation et de la gestion de la prévention renvoient à :

- la prévention de l'inaptitude ;

- la mise à jour et la complétude du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la prise en compte des risques psychosociaux ;
- la révision des instructions d'hygiène et de sécurité ;
- le plan d'actions pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- l'étude ergonomique portant sur l'utilisation des outils à mains ;
- l'amélioration du dispositif de mise en conformité des équipements soumis à vérifications périodiques.

Madame ROCHER signale que le réseau des fonctionnels de prévention compte 1 ISP, 8 conseillers sécurité prévention et 27 assistants de prévention. Le réseau des CSP s'est réuni à 3 reprises en 2013. L'une de ces réunions a été consacrée à l'étude des accidents de plain-pied au sein des chantiers. Il est à noter qu'une convention de sécurité a été mise en place avec l'ensemble des assistants de prévention ; elle sera renouvelée chaque année.

Évoquant les actions diverses, Madame ROCHER note que 1 181 visites de terrain (dont 438 visites préalables) ont été réalisées par le réseau des CSP et des assistants de prévention. Ce travail de terrain doit être souligné. Plus de 1 000 documents de sécurité ont été élaborés, à savoir 1 151 PPSPS et 55 plans de prévention.

Enfin, les formations dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ont donné lieu à un budget d'un montant de 131 105 euros. Le taux d'absentéisme s'établit à 26 % pour les formations hygiène et sécurité (34 % pour le recyclage SST, 33 % pour les CACES de catégorie 1 et 31 % pour les formations PPM).

En conclusion, Madame ROCHER souligne que les résultats statistiques évoluent de manière globalement favorable. En effet, le nombre total d'accidents de service (avec et sans arrêt) a considérablement diminué par rapport aux deux années précédentes. Le taux de fréquence de l'année se trouve fortement diminué et a atteint le niveau des années 2009/2010. Le taux de gravité est en légère augmentation par rapport à l'année précédente. Ce taux est particulièrement dégradé par le nombre assez important de jours d'arrêt liés à des accidents survenus en 2012. Les accidents de trajet et notamment les accidents de la route, même s'ils restent en nombre peu élevé, sont en nette évolution. La complétion et la mise à jour document unique d'évaluation des risques professionnels ont constitué un temps fort de l'année. L'établissement dispose d'un outil lui permettant de hiérarchiser les risques et de prioriser les actions de prévention. Par ailleurs, l'Inrap poursuit sa volonté de faire évoluer ses pratiques en matière de prévention, en mettant en place des démarches structurantes avec notamment la rédaction d'un protocole visant la gestion et la prévention des situations d'inaptitude.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) remarque en page 3 que la majorité de l'effectif relève de la catégorie 3, ce qui est symbolique, dans la mesure où elle renvoie à de nombreuses activités. En catégorie 5, le principe de parité commence à ne plus réellement être respecté. Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) constate

par ailleurs la disparation de la catégorie 1. Il convient également de souligner que 49,2 % des effectifs sont âgés de 41 à 50 ans. En outre, 80 % des agents sont âgés de 36 à 55 ans.

Madame ROCHER partage ces constats.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) se réfère à la page 4, pour évoquer les entrées et sorties des effectifs.

Madame SIRVEN (CGT Culture) observe que 12 sorties impactent la filière scientifique et technique, ce qui peut fragiliser la conduite de certaines opérations.

Monsieur DUBREUIL souligne que ces indicateurs, relevant du bilan social, sont abordés au sein du Comité Technique. Il souhaite s'en tenir aux éléments relatifs à la prévention.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait valoir que ces indicateurs sont désormais intégrés au bilan santé-sécurité au travail. Tous les éléments ont leur importance.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) ajoute que le CHSCT exploite les données fournies par l'Administration.

Madame SIRVEN (CGT Culture) observe que la pyramide des âges de l'Inrap est très « mauvaise ».

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) rappelle que 80 % des agents sont âgés de 36 à 55 ans.

Monsieur DUBREUIL ne saurait contester cet élément factuel.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) aborde les accidents de travail et constate que trois interrégions se démarquent (Grand-Est Nord, Méditerranée et Centre Île-de-France). Il pourrait être nécessaire de s'assurer de l'homogénéité des pratiques de déclaration au sein des différents périmètres. Au sein de certaines interrégions, les agents peuvent être incités à annoter un registre, plutôt que de déclarer un accident de travail.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) considère qu'il est important de permettre aux agents d'accéder aux fiches de déclaration et de ne pas les inciter à associer la notion d'accident aux seules situations provoquant un arrêt de travail. Les variations observées devraient donner lieu à une réflexion sur les différentes pratiques de déclaration des accidents de travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que selon les régions, les formulaires de déclaration ne sont pas nécessairement disponibles. Un phénomène de sous-déclaration est très probable, dans la mesure où il est parfois indiqué qu'en

l'absence d'arrêt de travail, il n'est pas nécessaire de procéder à une déclaration. Dans d'autres régions, le discours inverse peut être tenu.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note que les indicateurs de la plupart des interrégions sont en baisse, ce qui illustre certainement une forte action de prévention. Cette baisse n'est pas observée en Méditerranée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que tous les accidents de travail y sont déclarés, même lorsqu'ils sont bénins.

Madame FAUPIN (CGT Culture) confirme que les pratiques diffèrent selon les régions.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que les accidents de travail doivent être déclarés, afin de servir de base aux analyses et à la politique permanente de prévention. Il suggère de mettre en place des registres de déclaration des accidents bénins.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) approuve cette proposition, dans la mesure où les procédures de déclaration des accidents de travail sont considérées comme trop lourdes, en particulier lorsque l'accident est bénin.

Madame ROCHER précise que l'établissement se doit d'analyser toutes les situations d'accident. Si le formalisme est important, il est nécessaire à un recensement des accidents de travail. Madame ROCHER encourage par ailleurs les agents à faire remonter les situations de « presque accident ». Elle précise en outre qu'il n'existe pas de notion d'accident bénin. Un accident reste un accident et doit être déclaré. La communication autour de ces notions doit être renforcée. Les accidents doivent être déclarés en tant que tels et ne pas seulement être annotés dans un registre. Madame ROCHER assure que les CSP ne cherchent absolument pas à dissuader les agents de procéder à une déclaration des accidents de travail. Depuis 2010, cette démarche de prévention a pu conduire à une hausse des déclarations. Ce phénomène semble être entré dans une phase de stabilisation. Quoi qu'il en soit, le message des préventeurs est très clair.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) remarque que le niveau de l'activité peut avoir une influence sur le nombre d'accidents de travail, notamment en Méditerranée et en Grand-Est Nord.

Madame ROCHER note qu'un tel lien peut exister, mais n'a rien d'automatique.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) précise que le projet « Canal », comptabilisé à zéro, a un effet mécanique à la baisse sur le niveau d'accidentologie.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) souligne que l'interrégion Grand-Est Nord est marquée par une forte rotation des chantiers. Pour les agents, cela implique une contraction des délais et un niveau de fatigue susceptible d'engendrer des accidents.

Madame ROCHER note qu'à l'inverse, les situations de sous-activité peuvent également donner lieu à un nombre important d'accidents de travail. Dans une telle situation, les agents peuvent être inquiets et faire preuve de moins d'attention.

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que les agents des interrégions en sous-activité sont amenés à opérer de grands déplacements.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) évoque les taux de fréquence et de gravité et souhaiterait que ces éléments fassent l'objet d'une comparaison avec des secteurs d'activité proches, par exemple le BTP.

Madame ROCHER assure que les taux de fréquence et de gravité sont très nettement inférieurs à ceux observés dans le secteur du BTP. Selon elle, il est difficile de pouvoir se comparer à une activité proche de celle de l'Inrap. Aucune autre activité n'est réellement comparable à l'archéologie préventive.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) constate que Grand Sud-Ouest présente un faible taux de gravité. Il fait le parallèle avec le faible niveau d'activité de cette interrégion.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) note une nouvelle fois que les interrégions Méditerranée, Grand-Est Nord et Centre Île-de-France se détachent des autres périmètres.

Madame ROCHER souligne que le nombre d'accidents de travail a nettement diminué en Centre Île-de-France. En Méditerranée, la circulation pédestre génère de très nombreux accidents.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) constate que les agents en CDD sont fortement représentés parmi les personnes accidentées en Méditerranée et en Grand-Est Nord. Il suggère donc de former ces agents à leur arrivée.

Madame SIRVEN (CGT Culture) note pour sa part que les déclarations d'accidents rejetées ne sont pas mentionnées. Elle constate qu'aucun rejet n'était recensé en 2011.

Madame ROCHER précise qu'elle ne disposait pas de vision exhaustive sur les rejets en 2011. C'est pourquoi elle a choisi de ne pas renseigner cet indicateur.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle qu'en 2012, 88 accidents étaient pris en charge, tandis que 28 autres étaient rejetés. Au total, 166 accidents de travail ont

été déclarés. Le taux de rejet évolue à la hausse par rapport aux années précédentes. Ainsi, le nombre d'accidents de travail n'évolue pas à la baisse. En réalité, les rejets par la Sécurité Sociale sont de plus en plus nombreux.

Madame ROCHER signale que certains agents ne souhaitent pas consulter le médecin, en dépit de la déclaration d'un accident de travail. Certains rejets s'expliquent donc par l'absence de certificat médical. Dans d'autres situations, la CPAM considère que la nature de l'accident ne correspond pas à une situation liée à l'activité professionnelle exercée. Cette appréciation est du ressort de la CPAM et non de celle de l'établissement. Ce dernier ne dispose pas d'informations complémentaires sur les motifs de rejet.

Pour Madame SIRVEN (CGT Culture), certains rejets pourraient s'expliquer par une méconnaissance de l'activité de l'établissement.

Madame ROCHER souligne que toutes les CPAM ne gèrent pas les situations de la même manière. Pour une même situation, l'accident peut être accepté ou rejeté.

Madame SIRVEN (CGT Culture) observe que le taux de rejet est très important en Grand-Est Nord.

Madame ROCHER confirme ce fait, mais souligne que plusieurs rejets renvoient au même accident subi par plusieurs agents d'une même équipe. La CPAM a considéré que la situation ne correspondait pas à un accident de travail.

Monsieur CHETTOUH ajoute que certaines CPAM peuvent faire preuve de sévérité en matière de respect des délais d'envoi des éléments. Certaines souplesses ont été supprimées. Cela pourrait expliquer l'importance de certains taux de rejet et les différences entre interrégions.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) pense que le fait d'inciter les agents à déclarer les accidents bénins peut expliquer l'importance des taux de rejet.

Pour Monsieur DUBREUIL, un tel phénomène serait logique.

Madame ROCHER estime qu'il est préférable de déclarer tous les accidents, même si cela débouche sur un taux de rejet important.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) suggère à l'administration de communiquer auprès des agents, afin que ces derniers aient connaissance des délais sous lesquels les déclarations doivent impérativement être transmises.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) insiste sur l'importance de la politique de communication autour de la déclaration de tous les accidents. Certains agents, constatant que leur accident est rejeté, peuvent ensuite refuser de déclarer un nouvel accident.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne qu'en Grand-Est Nord et en Méditerranée, les agents en CDD sont presque aussi représentés que leurs homologues en CDI. Ce phénomène renvoie à des pics d'activité et à l'arrivée massive d'agents en CDD. En Méditerranée, les accidents de travail concernent davantage les CDD que les CDI, alors que les premiers sont moins nombreux que les seconds. Madame SIRVEN (CGT Culture) note que les agents en CDD n'ont pas suivi de stage de sécurité en Méditerranée. Ces accidents pourraient donc être évités grâce à l'organisation de stages de sécurité au sein des opérations de longue durée où de nombreux agents en CDD doivent être mobilisés. La culture de la sécurité doit être intégrée dès le lancement des chantiers, comme cela pouvait être le cas par le passé.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) s'associe à cette demande. Voici des années qu'elle souhaite que des stages de sécurité soient organisés au début des grandes opérations. Il serait par ailleurs intéressant d'apporter davantage de précisions sur les effectifs totaux, afin que les données exprimées en valeur absolue puissent être représentatives de l'importance des accidents de travail au sein des différents périmètres.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) précise que 27 % des accidents de travail concernent les CDD en 2013, contre 35 % en 2012. Les CDD sont donc surreprésentés.

Monsieur LEBEAUPIN fait valoir que les agents en CDD représentaient plus de 25 % de la capacité opérationnelle en 2012.

Monsieur DUBREUIL indique que la Direction réfléchira à la proposition venant d'être formulée.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) insiste sur l'importance d'une politique de prévention renforcée, notamment à l'égard des agents en CDD.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que les agents en CDD présentent un rapport spécifique à la performance. Les agents en CDD peuvent chercher à être performants et à ne pas s'économiser, afin d'être embauchés pour la fouille suivante. De telles pratiques sont susceptibles de favoriser l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que ce constat a été mis en avant par la médecine de prévention, qui a observé que contrairement aux idées reçues, de nombreux jeunes agents pouvaient souffrir de troubles musculo-squelettiques, parce que n'ayant pas appris les bons gestes dès leur intégration. De la même manière, les agents en CDD peuvent effectuer de longs déplacements. Au fil du temps, les agents en CDI apprennent à mieux connaître leur corps et à travailler de manière adéquate. Il est donc essentiel de sensibiliser les agents en CDD le plus tôt possible.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) ajoute que les agents en CDD sont nombreux à sortir de l'université et à se retrouver amenés à effectuer du travail de terrassement. Il constate en page 12 que la répartition des accidents de travail selon les âges correspond à la pyramide des âges et à la part prépondérante des agents de 31 à 50 ans.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) souligne que les femmes représentent 43 % des effectifs, mais plus de 50 % des accidents de travail.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) estime que les tranches d'âge présentées ne permettent pas d'analyse pertinente. Il est en effet naturel que les accidents de travail se concentrent au sein de la tranche d'âge regroupant la majorité de l'effectif. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souhaiterait que les tranches d'âge soient détaillées davantage.

Monsieur DUBREUIL souligne que les éléments pourraient être détaillés, à condition que les effectifs en charge de l'analyse des données soient suffisants. En l'état actuel des choses, les moyens en place sont insuffisants pour approfondir ces questions.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) insiste sur l'importance de ces éléments, dans la mesure où ils permettraient d'affiner la vision et de mieux cibler les populations qui mériteraient une action de prévention spécifique.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) souligne que sans surprise, les membres inférieurs constituent le premier siège des lésions.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande des précisions sur la catégorie « autres ».

Madame ROCHER précise que le siège de la lésion est parfois non précisé sur la déclaration initiale.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaiterait que la catégorie « autres » soit détaillée.

Madame FAUPIN (CGT Culture) observe que la légende du camembert en haut de page 13 ne permet pas d'identifier le siège de la part jaune, représentant 19 % des accidents de travail.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) signale que les circulations avec ou sans changement de niveau représentent une grande part des accidents de travail.

Madame ROCHER précise que cette question fait actuellement l'objet d'une réflexion avec les CSP.

Madame MATAOUCHÉK (SNAC-FSU) souligne que la rotation se renforce au sein de certaines interrégions. Ce phénomène vaut pour les périmètres où l'activité est soutenue, mais également lorsque l'activité reste à niveau raisonnable. Là où les équipes disposaient encore récemment de 6 jours pour effectuer un diagnostic, ce dernier doit désormais être réalisé sous 4 jours. Les agents doivent travailler plus rapidement et s'exposent davantage.

Madame FAUPIN (CGT Culture) souligne qu'un cheminement en PVC souple a été testé en Nord-Picardie. Si ce matériel permet de faciliter les circulations, sa manutention provoque des douleurs. À sa livraison, le matériel est relativement léger, mais lorsqu'il est recouvert de boue – parfois gelée –, il devient particulièrement lourd.

Madame ROCHER souligne qu'il n'existe pas de solution unique. Selon la configuration du chantier, la nature de la solution peut varier.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que la mise en place de cheminements permettrait de réduire fortement le nombre d'accidents de travail. Elle suggère de porter un regard sur l'évolution des accidents de travail provoqués par des circulations au sein des périmètres ayant adopté ces cheminements.

Madame ROCHER estime qu'il est actuellement trop tôt pour identifier un lien de cause à un effet. Cette question pourra être abordée lors de l'étude du bilan santé-sécurité au travail pour l'année 2014.

Madame MATAOUCHÉK (SNAC-FSU) souligne qu'un film géotextile, pouvant être laissé sur place, a été expérimenté lors de l'opération du canal Seine-Nord. L'équipe en était très satisfaite.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) pointe l'augmentation de 50 % des accidents de trajet en Grand Sud-Ouest. Ce phénomène résulte certainement du développement des grands déplacements. Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) note par ailleurs que les agents sont de plus en plus nombreux à utiliser leur véhicule personnel pour effectuer de grands déplacements. En l'absence de couverture d'assurance, ces agents sont contraints de supporter les impacts financiers des dégradations subies par les véhicules.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) souligne qu'en Grand-Est Nord, une politique de réduction drastique de l'utilisation des véhicules personnels est en place depuis le début de l'année, à tel point que certains agents sont contraints d'effectuer des détours pour emprunter un véhicule de service. Les kilomètres parcourus sont donc en augmentation.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture), se référant à la répartition des accidents de trajet, souhaite que la tranche d'âge de 30 à 49 ans soit détaillée davantage. Il demande des détails sur les lésions renvoyant à des localisations multiples.

Madame ROCHER précise que cette rubrique renvoie aux accidents poly-traumatiques.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande s'il serait possible d'apporter davantage de détails, dans la mesure où cette rubrique renvoie à 59 % des accidents de trajet.

Monsieur PEYRATOUT note que les cas de figure sont très nombreux. Le détail souhaité pourrait ne pas être lisible.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que le tableau ne présente en l'état que peu d'utilité.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que le dos constitue l'un des sièges les plus fragilisés, puisqu'étant le plus touché par les accidents de service et de trajet. Cette zone du corps est la plus sollicitée par les situations de travail.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) pointe l'importance des troubles musculo-squelettiques dans les différents tableaux. La population des agents de 31 à 50 ans est clairement identifiée. La manutention et les circulations ressortent également. Ces éléments sont largement connus depuis une vingtaine d'années. Le constat ne varie pas avec le temps. Il serait donc souhaitable de se focaliser sur ces thématiques et de lancer des actions fortes.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) demande quant à lui des précisions sur la séance de travail conduite avec les CSP au sujet de l'accidentologie résultant des déplacements de plain-pied.

Madame ROCHER précise que cette séance de travail a tout d'abord permis d'effectuer un constat général portant sur la problématique des accès aux chantiers, qu'il s'agisse de l'accès de la base de vie ou de l'accès en fond de fouille. Il apparaît nécessaire de mieux anticiper l'aménagement des accès. Dans ce cadre, un retour d'expérience a été effectué au sujet des matériaux souples d'aménagement des cheminements.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) revient sur les dossiers de maladies professionnelles. Il note que 2 dossiers datant de 2012 restent en suspens.

Madame ROCHER pense qu'il peut s'agir de dossiers à propos desquels elle ne dispose pas de retour sur la qualification ou non au titre des maladies professionnelles.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) pointe la forte baisse du nombre de reconnaissances et de demandes de reconnaissance de maladies professionnelles depuis une dizaine d'années. Il s'interroge sur l'origine de ce phénomène. Pour Monsieur POUENAT (CGT Culture), le comportement des agents vis-à-vis de la

démarche de reconnaissance semble avoir évolué. En effet, eu égard au vieillissement de la population de l'Inrap, cette réduction du nombre de dossiers ne semble pas s'expliquer par une amélioration sanitaire d'ensemble. De la même manière, la politique de prévention de l'Établissement n'est pas de nature à donner de résultats aussi spectaculaires en un laps de temps réduit. Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que le phénomène de sous-déclaration des maladies professionnelles s'est fortement amplifié. En Rhône-Alpes, le médecin de prévention souligne que 50 % des agents déclarent des troubles musculo-squelettiques dans la partie supérieure du corps. Or les dossiers de reconnaissance d'une maladie professionnelle y sont peu nombreux. Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur le fait qu'un agent n'ayant pas effectué de demande de reconnaissance ne bénéficie pas du même régime d'assurance qu'un agent ayant obtenu la reconnaissance de sa maladie professionnelle. Au total, ces pathologies non reconnues ne font qu'aggraver l'état de santé des personnels. Il convient d'insister sur le fait qu'année après année, les rapports des médecins de prévention mettent en avant les troubles musculo-squelettiques.

Madame ROCHER précise que la reconnaissance d'une maladie professionnelle nécessite l'identification d'une pathologie relevant principalement du tableau 57. Si des agents présentent des pathologies, ces dernières ne relèvent pas nécessairement de ce tableau. Madame ROCHER reconnaît également que des agents peuvent ne pas être enclins à déposer des demandes de reconnaissance d'une maladie professionnelle. Entre 2009 et 2010, le nombre de demandes de reconnaissance a été marqué par un pic. Lors de ces deux années, certains agents ont demandé la reconnaissance de plusieurs maladies professionnelles.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que les agents ne souhaitent pas que l'employeur soit informé de leurs problèmes de santé. Lorsqu'un dossier de demande de reconnaissance est constitué, le secret médical est levé. Dans cette situation, l'employeur devrait tout mettre en œuvre pour traiter les symptômes observés. Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur le fait que si les agents ne font pas état de leurs difficultés, rien ne sera fait pour améliorer leur santé. Dans ces conditions, la santé des agents ne peut que se dégrader.

Madame ROCHER assure que les dossiers d'aménagement de poste sont de plus en plus nombreux à être traités. Le référent handicap incite les agents à se manifester et à faire reconnaître leur état, afin notamment de bénéficier de mesures d'aménagement du poste de travail.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que les aménagements de poste ne doivent pas conduire les agents à renoncer à effectuer une demande de reconnaissance de maladie professionnelle. Les agents ne déclarent pas leur maladie professionnelle, dans la mesure où l'établissement tâche d'aménager leur activité. À long terme, ces aménagements ne constituent pas la solution adéquate.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) souligne que les données relatives aux aménagements de poste ne figurent pas dans le document.

Madame ROCHER estime qu'elle ne dispose pas du recul suffisant pour intégrer ces données, la démarche ayant été lancée voici deux ans.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) considère que la formalisation de la politique de prévention des inaptitudes et de la démarche d'amélioration des conditions de travail des travailleurs en situation de handicap est susceptible de créer une dynamique et de professionnaliser les acteurs amenés à intervenir dans ces domaines. Il constate que certains agents « poly-reconnus » viennent fausser les données chiffrées des années 2009 et 2010. Monsieur POUENAT (CGT Culture) espère que ces agents pourront cesser de déclarer des maladies professionnelles. Alors que le secret médical est levé lorsqu'une maladie professionnelle est déclarée, il est scandaleux de constater que certains agents peuvent en déclarer plusieurs au fil du temps. Il note que selon le médecin de prévention de Rhône-Alpes, les troubles musculo-squelettiques touchent 55,9 % des agents, se focalisent sur les membres supérieurs et posent, dans certaines situations, des problèmes de maintien dans l'emploi. Dans la mesure où les maladies professionnelles reconnues sont comparables et touchent des personnels présentant des profils et des postes de travail similaires, les termes du décret prévoient la réalisation d'enquêtes. Or aucune enquête n'a été réalisée, en dépit de la reconnaissance d'environ 80 maladies professionnelles.

Il insiste sur les phénomènes de sous-déclaration et observe cependant que les niveaux déclarés excèdent ceux de nombreux secteurs d'activité.

Monsieur DUBREUIL s'interroge sur les actions susceptibles d'être mises en place par l'établissement pour renforcer les pratiques de déclaration et, par cela, la reconnaissance des maladies dont souffrent les agents. Ces derniers pourraient éventuellement ne pas se sentir en confiance avec le médecin de prévention, considérant à tort que ce dernier ferait partie de l'administration. Pour ces agents, le médecin de prévention pourrait ne pas présenter le même respect du secret médical qu'un médecin extérieur à l'Entreprise. Cela explique en partie le phénomène de sous-déclaration mis en avant par les membres du CHSCT. Il semble donc nécessaire de communiquer pour que les agents fassent davantage confiance à la médecine de prévention. Monsieur DUBREUIL pense toutefois qu'il est fort difficile d'influer sur ce sentiment de défiance des agents vis-à-vis de l'Administration au sens large. Il assure que l'Administration ne fait aucun obstacle à l'instruction des dossiers de demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) estime que cette méfiance s'explique par le traitement des agents présentant une restriction d'ordre physique. Les restrictions deviennent un véritable problème pour les agents. Ces derniers sont mis à l'écart.

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) aborde les absences pour maladie ordinaire, lesquelles sont en augmentation constante depuis 2003. Ces absences seraient susceptibles de constituer un refuge pour les agents, lesquels pourraient préférer se tourner vers leur médecin traitant.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) signale que le montant de la cotisation « accidents de travail – maladies professionnelles » ne figure pas au rapport, contrairement aux années précédentes. Il observe toutefois que le document fait mention du montant de la masse salariale et du taux de cotisation. Sur la base de ces éléments, le montant de la cotisation ressort à 918 000 euros, ce qui est considérable. Dans le même temps, le budget alloué à la prévention représente 131 000 euros. Monsieur POUENAT (CGT Culture) suggère à l'administration de renforcer la formation des CDD, ce qui permettrait de réduire l'importance des accidents de travail. Une réduction des données relatives aux accidents de travail aurait pour effet de réduire notablement l'importance des cotisations versées par l'Établissement.

Monsieur DUBREUIL considère en effet que la prévention présente une grande importance. Il considère cependant qu'un taux de cotisation de 1,4 % ne doit pas être qualifié de « dégradé ».

Monsieur PERILLAUD (CGT Culture) souligne en outre que les infrastructures d'accueil sont fréquemment citées dans les registres hygiène et sécurité. Il propose de renforcer la réflexion du groupe de travail dédié aux blindages et aux infrastructures, afin de passer en revue les différents aménagements pouvant être effectués en matière de cantonnements et de cheminements.

Madame ROCHER estime que ces questions doivent être envisagées de manière pratique et non de manière théorique. Il est nécessaire de traiter concrètement les problèmes rencontrés avec les prestataires. Lorsque les équipements livrés sont inadéquats, l'Inrap n'est pas suffisamment réactif. L'Établissement n'applique pas les pénalités qui s'imposent et ne bloque pas les factures renvoyant à des prestations non rendues en totalité.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle que le CHSCT a déjà demandé que certains prestataires soient rappelés à l'ordre par le Siège, même si les marchés sont passés au niveau local.

Madame ROCHER observe que le Siège est très peu informé des dysfonctionnements par les Directions interrégionales. Elle ajoute que de nombreux dysfonctionnements sont remontés avec des mois de décalage et ne donnent lieu à aucune action. Les rappels à l'ordre seront d'autant plus efficaces qu'ils seront effectués dans la foulée des prestations.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) signale que les CHSCT spéciaux ont déjà demandé à leurs Directions interrégionales respectives de procéder à de tels rappels à l'ordre.

Monsieur NESTEROFF (CGT Culture) précise qu'aucune obligation n'est faite aux agents de faire remonter les dysfonctionnements.

Madame ROCHER ne partage pas ce point de vue. Pour elle, les agents doivent faire remonter les dysfonctionnements rencontrés. En pratique, les agents passent outre ces dysfonctionnements pour que les opérations puissent débiter. Dans ces conditions, le prestataire n'est pas incité à faire de son mieux.

Monsieur PEYRATOUT considère qu'il est important de formaliser certaines procédures et de faire émerger une responsabilité collective. Ces conditions sont nécessaires à une amélioration du constat effectué.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que les procédures sont formalisées, dans la mesure où les constats effectués sont mentionnés dans les procès-verbaux de réception. Ces derniers sont rapidement transmis aux assistants de prévention. Le traitement de ces procès-verbaux par les Directions interrégionales renvoie à un autre débat.

Madame ROCHER note que les transmissions doivent s'opérer à tous les niveaux. Cette problématique, d'ordre pratique, ne pourra pas être réglée au sein d'un groupe de travail, mais directement sur le terrain.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime par ailleurs qu'il serait nécessaire de communiquer pour clarifier le mode adéquat de signalement des situations de danger. Ces signalements ne doivent pas être effectués au moyen des registres hygiène et sécurité.

Madame ROCHER souligne que les signalements d'accidents au moyen des registres hygiène et sécurité sont moins nombreux. Une campagne de communication pourrait être conduite au sujet des signalements d'accidents et de situations de danger.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) indique qu'un signalement de danger grave et imminent renvoie aux risques psychosociaux. Contrairement à ce qui est précisé dans le rapport, l'agent concerné n'a pas été reçu par le Directeur interrégional. En outre, suite à la saisine transmise à l'Inspection du travail, une réponse a été reçue et communiquée au CHSCT de Rhône-Alpes Auvergne. Alors que la Direction interrégionale estimait le contraire, la situation relevait bien des risques psychosociaux, de l'organisation et du management, ayant dégradé les conditions de travail et la santé d'un agent. Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande si l'avis de l'Inspection du travail sera transmis aux instances centrales.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que le CHSCT central a précisé qu'il souhaitait accéder à la documentation relevant des signalements de dangers graves et imminents.

Madame ROCHER confirme que cette documentation a été transmise aux membres du CHSCT central, à l'exception du signalement effectué en Centre Île-de-France.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'étonne pour sa part que ces éléments n'aient pas été transmis à l'agent concerné.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que les échanges de courriers ne font pas obstacle à un entretien entre l'agent et le Directeur interrégional. Le rapport de l'Inspection du travail s'adresse à l'administration et vient conforter le besoin d'un diagnostic général au sein du centre archéologique de Clermont-Ferrand. Ce document n'apporte pas d'éclairage supplémentaire.

Pour Monsieur POUENAT (CGT Culture), les conclusions de l'Inspection du travail sont complémentaires de l'insuffisance du diagnostic réalisé par un prestataire extérieur. L'analyse de l'organisation du travail est absente des conclusions de cet audit.

Monsieur DUBREUIL regrette de souligner que ce sujet n'a pas vocation à être instruit au sein du CHSCT central. Il est possible en revanche d'en débattre par ailleurs.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande que des détails soient apportés au sujet des visites de chantiers ou de locaux. Elle souhaite concrètement que les chiffres soient détaillés par interrégion. Madame SIRVEN (CGT Culture) propose en outre de citer les groupes de travail mis en place par les CHSCT spéciaux.

Madame ROCHER ne disposait pas de ce niveau de détail au moment de la rédaction du bilan.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'étonne d'une telle réponse et constate que le niveau central ne s'appuie pas sur le travail mené au niveau local. Des groupes de travail sont constitués alors qu'une réflexion comparable est effectuée au sein d'une ou plusieurs interrégions. Il serait souhaitable de capitaliser sur les démarches existantes.

Monsieur DUBREUIL enregistre cette demande.

De la même manière, Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que les données relatives aux enquêtes mériteraient d'être précisées. La nature de ces enquêtes n'est pas précisée. Aucun élément ne permet d'identifier les interrégions où elles ont été effectuées.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) s'étonne que seules 34 visites de chantier aient été effectuées, alors que plus de 2 000 opérations ont été menées.

Madame ROCHER observe que le CHSCT n'a pas vocation à visiter tous les chantiers.

Monsieur CHETTOUH ajoute que le réseau des acteurs de prévention a effectué plus de 1 000 visites de terrain. C'est selon lui un chiffre considérable et symbolique de l'importance consacrée au sujet.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise que les CHSCT ne disposent d'aucun retour sur les visites réalisées par les CSP. Ce constat est fort regrettable.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) estime que le réseau des CSP n'est pas suffisamment étoffé. Certains d'entre eux interviennent au sein de territoires particulièrement vastes et doivent exercer un nombre considérable de missions. En Île-de-France, où d'importantes problématiques de pollution sont rencontrées, l'intervention d'un CSP dédié serait nécessaire.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que les CHSCT doivent pouvoir échanger avec les CSP pour aborder les différentes problématiques rencontrées. Il serait souhaitable qu'un CSP assiste de manière systématique aux séances plénières du CHSCT central.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) constate l'absence de mention des signalements et des alertes, lesquels peuvent constituer des indicateurs pertinents en matière de risques psychosociaux. Les entretiens disciplinaires pourraient également constituer un élément intéressant.

Monsieur LEBEAUPIN n'est pas certain qu'il soit possible de faire le lien entre les entretiens disciplinaires et les risques psychosociaux. En revanche, les indicateurs relatifs aux signalements et aux alertes peuvent présenter un intérêt.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) pointe la baisse du taux d'opérations ayant donné lieu à un PPSPS. Ce phénomène est regrettable. Si certains assistants de prévention réalisent les PPSPS de manière systématique, d'autres ne présentent pas de telles pratiques.

Madame ROCHER estime que l'importance et l'intérêt des PPSPS doivent être rappelés aux agents opérationnels. L'inspection est d'ailleurs venue pointer ce manquement. Les agents opérationnels en charge de l'élaboration des PPSPS doivent prendre conscience des responsabilités engagées lorsqu'un chantier ne donne pas lieu à une analyse des risques. L'action d'incitation du réseau des préventeurs est nettement renforcée par les conclusions de l'inspection.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) estime que l'assistant de prévention, lorsqu'il remet le formulaire de PPSPS au responsable d'opérations, met ce dernier face à ces responsabilités. Il serait donc souhaitable d'harmoniser les pratiques des assistants de prévention.

Madame ROCHER souligne qu'il existe une marge d'incertitude liée à l'absence de remontée de certains PPSPS. Cela étant, ce phénomène ne justifie pas à lui seul la faiblesse des éléments statistiques.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que la conclusion du rapport est insuffisamment développée. Elle permet néanmoins d'observer une certaine dégradation, contrairement à ce qui est indiqué. Au total, les différents bilans se limitent trop souvent à des constats chiffrés et ne portent pas une analyse suffisante.

Madame ROCHER considère que le CHSCT central doit aborder des éléments de fond et non des éléments de forme.

Monsieur DUBREUIL salue pour sa part la qualité du rapport présenté, ainsi que celle du travail effectué par Madame ROCHER. Pour lui, l'élément le plus important renvoie aux enseignements et aux analyses pouvant être tirés des éléments statistiques. Ces enseignements doivent ensuite servir de base à la définition des actions de prévention.

*La séance est suspendue de 17 heures 25 à 17 heures 55.*

*Le bilan annuel de prévention 2013 recueille 4 abstentions (4 CGT Culture) et 3 votes favorables (1 SNAC-FSU et 2 SUD Culture Solidaires).*

Madame SIRVEN (CGT Culture) signale que l'abstention de son organisation syndicale s'explique par le manque d'analyse des faits relatés dans le bilan.

*Philippe PELGAS rejoint la séance à 17 heures 55.*

## **IX. Mise à jour du manuel hyperbare (pour avis)**

Monsieur PELGAS souligne que la mise à jour du manuel de sécurité en milieu hyperbare s'explique notamment par l'évolution des textes réglementaires survenue en 2011. Depuis sa création au mois de juillet 2011, le service d'intervention en milieu subaquatique intervient sur la base du manuel de sécurité du Département des recherches archéologiques subaquatiques et sous-marines (DRASSM). En début d'année 2014, l'administration a souhaité suspendre le montage des opérations, afin d'obtenir un éclairage en matière de répartition des différentes responsabilités. L'établissement a proposé un manuel de sécurité au DRASSM sur la base des récentes évolutions réglementaires. Il a par ailleurs rappelé que le manuel de sécurité en milieu hyperbare était rattaché à son propre document unique

d'évaluation des risques professionnels. De ce fait, il est important pour l'Inrap de disposer d'un manuel de sécurité spécifique. Le manuel de sécurité du DRASSM date quant à lui de 2008 et n'a pas fait l'objet d'évolution depuis cette date. L'Inrap a considéré que ce manuel de sécurité était insatisfaisant.

Le décret de 2011 apporte des modifications relatives aux profondeurs d'intervention. Les agents de classe 1 peuvent désormais intervenir jusqu'à 30 mètres, contre 40 mètres précédemment. Les agents de classe 2 peuvent intervenir jusqu'à 50 mètres, contre 60 mètres auparavant. Ces évolutions valent pour les agents ayant passé leur certification après la parution du décret de 2011. Les agents dont la certification est antérieure conservent leurs prérogatives.

En matière de surveillance médicale, l'arrêté de 2012 est venu abroger l'arrêté du 28 mars 1991, lequel définissait les types d'examens devant être passés par les agents. Cette évolution vient supprimer l'obligation à faire passer des radiographies des grosses articulations selon une fréquence de quatre ans. L'arrêté de 2012 supprime par ailleurs le principe d'une radiographie annuelle des poumons. Monsieur PELGAS souligne que le Conseil d'État, le 4 juin 2014, a abrogé l'arrêté de 2012, ce qui implique un retour aux dispositions de l'arrêté du 28 mars 1991.

Monsieur PELGAS a rencontré le Docteur Constantin, le médecin hyperbare du Val-de-Grâce, afin d'évoquer les déplacements en avion après les plongées. Selon le Docteur Constantin, un délai de 24 heures après la remontée est nettement suffisant pour évacuer tous risques.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note qu'une question en suspens concerne la force des courants.

Monsieur PELGAS souligne que le risque est reconnu à compter de force 3. S'agissant des courants, le risque de noyade est accru au-delà de 1,5 nœud.

Madame CUZON (CGT Culture) demande des précisions sur l'amplitude horaire des plongeurs. En outre, elle s'interroge au sujet des gaz inhalés.

Monsieur PELGAS précise que l'air comprimé contient 21 % d'oxygène et 79 % d'azote. Lors des paliers de décompression, les plongeurs inhalent de l'oxygène à 100 %.

Madame CUZON (CGT Culture) souhaite que le manuel de sécurité en milieu hyperbare soit mis à la disposition des agents.

Monsieur PELGAS précise que le manuel de sécurité en milieu hyperbare est bien porté à la connaissance des agents.

Madame CUZON (CGT Culture) demande que les différentes instructions applicables aux plongeurs soient reliées au manuel de sécurité en milieu hyperbare.

Madame ROCHER précise quant à elle que par défaut, les instructions en vigueur au sein de l'Établissement s'appliquent également aux agents hyperbares.

Madame CUZON (CGT Culture) estime que les dangers spécifiques de la plongée doivent être portés à la connaissance des agents.

Monsieur PELGAS précise que le manuel de sécurité vise bien les risques relatifs à la plongée et la réglementation applicable en milieu hyperbare. Il vient en ajout des autres textes et n'a pas vocation à porter sur les interventions en site pollué.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) note cependant que les autres instructions peuvent être jointes au dossier de démarrage.

Monsieur PELGAS n'y voit pas d'objection et préfère cette option à celle consistant à inscrire des liens entre les instructions et les manuels de sécurité en milieu hyperbare.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande si les données relatives aux plongées sont inscrites dans le livret de l'agent.

Monsieur PELGAS note en effet que les données inscrites dans les fiches de sécurité sont intégrées au livret de l'agent.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande des précisions sur le lien qui est fait avec la médecine de prévention.

Monsieur PELGAS souligne que le médecin de prévention a seulement besoin de consulter le livret individuel de l'agent, ce dernier faisant mention de toutes les données relatives aux plongées effectuées.

Madame CUZON (CGT Culture) estime qu'il serait souhaitable d'éviter l'intervention d'opérateurs isolés dans des conditions difficiles, notamment dans l'obscurité.

Monsieur PELGAS précise que la notion d'isolement résulte de l'obscurité. Aucun plongeur n'intervient seul. *A minima*, le plongeur, s'il est seul dans l'eau, est relié à la surface. Le binôme est ainsi relié par un lien physique ou radio.

Madame CUZON (CGT Culture) estime qu'il conviendrait de prévoir un registre de santé et de sécurité au travail spécifique aux opérations de plongée sous-marine.

Monsieur PELGAS précise que l'objet du manuel de sécurité présenté n'est pas celui-ci. Quoiqu'il en soit, un registre de santé et de sécurité au travail reste à la disposition des agents.

Madame SIRVEN (CGT Culture) revient sur l'amplitude horaire des agents.

Monsieur PELGAS souligne que les horaires varient notamment en fonction des marées. Dans certaines situations, il est nécessaire de se lever à 4 heures 30 pour être en mesure d'intervenir lorsque les conditions imposent une intervention dès 7 heures.

Monsieur LEBEAUPIN précise que les agents sont en mission pour l'Inrap. Dans l'hypothèse d'un accident survenant en dehors des horaires réglementaires, les agents seraient bien couverts. De la même manière, les accidents du travail seraient reconnus comme tels.

Monsieur DUBREUIL propose de réfléchir à prévoir des dérogations permettant d'acter ces dispositions, par exemple au travers d'une note de service. Pour lui, ces dérogations ne doivent pas être intégrées au règlement intérieur. Au total, les agents restent couverts, quelle que soit l'heure d'intervention.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande des précisions sur l'entraînement des agents.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que cet entraînement, nécessaire, doit être effectué pendant le temps de travail. Si tel n'était pas le cas, les agents devraient pouvoir récupérer le temps consacré à cet entraînement.

Monsieur DUBREUIL propose de s'inspirer des mesures pouvant être en vigueur au sein de la marine nationale ou de la brigade fluviale.

Monsieur PELGAS se rapprochera de la brigade fluviale, afin d'obtenir des précisions sur les dispositions mises en place pour gérer l'entraînement des plongeurs.

Monsieur DUBREUIL se permet toutefois d'observer que cette question, si elle présente de l'intérêt, n'entre pas dans le cadre de la consultation du CHSCT.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite que les questions relatives aux horaires de travail et à l'entraînement des plongeurs soient intégrées au suivi des points.

Monsieur DUBREUIL délivre une réponse positive à cette demande.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande si les plongeurs peuvent être amenés à travailler de nuit.

Monsieur PELGAS répond par la négative. Une telle disposition amènerait des contraintes importantes et pourrait créer une situation de danger. En pratique, les agents peuvent plonger tôt le matin ou en fin de journée, entre 6 heures et 21 heures, en fonction de l'horaire des marées et des conditions d'interventions. En réponse à une question, Monsieur PELGAS souligne que les agents remontent à 21 heures maximum ; ils n'effectuent pas la dernière plongée à 21 heures.

*À l'unanimité des 7 votants, le CHSCT rend un avis favorable au manuel hyperbare.*

#### **X. Plan d'actions DUERP (pour avis)**

Madame ROCHER souligne en préambule que le plan d'actions relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels est à vocation nationale et comporte des mesures devant être déclinées au sein des Directions interrégionales. Le plan d'actions sera présenté aux CHSCT spéciaux, afin que des plans d'actions interrégionaux soient ensuite établis, puis leur soient présentés.

La première thématique du plan d'actions renvoie aux déplacements routiers. Madame ROCHER souligne que l'ordre d'apparition des thématiques n'est en rien lié à une appréciation de leur importance. Un groupe de travail national relatif aux risques routiers aura pour mission de procéder à la définition d'un plan d'actions spécifique à vocation nationale. Le pilotage sera assuré par l'ISP et par la Direction administrative et financière. Le groupe de travail se réunira dans le courant du 2<sup>ème</sup> semestre 2014.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il n'est pas nécessaire de procéder à la lecture exhaustive du plan d'actions, dans la mesure où ce dernier a déjà été porté à la connaissance des membres du CHSCT central. Elle propose de passer directement au débat.

Madame ROCHER n'y voit pas d'objection.

Pour Madame SIRVEN (CGT Culture), le plan d'actions présenté constitue un premier jet, renvoyant aux actions prioritaires définies sur la base du document unique d'évaluation des risques professionnels. L'établissement ne devra pas s'exonérer d'une nouvelle démarche, visant à définir les actions à même de répondre aux risques non prioritaires. Ceci étant dit, Madame SIRVEN (CGT Culture) approuve le système de cotation des risques qui a été établi.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale l'absence des risques relatifs à la vérification et à l'homologation des engins et à la gestion des déblais pour la cellule décapage. Ces risques ont été cotés à 80.

Madame ROCHER souligne que la vérification et l'homologation des engins ont bien été intégrées.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) note également l'absence du risque de chute lors des sondages profonds.

Madame ROCHER indique qu'elle intégrera ce risque.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) évoque l'impact des nouvelles technologies en matière de risques psychosociaux. Elle note à ce sujet qu'un groupe de travail dédié existe et devrait être mentionné dans le plan d'actions. En outre, Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne le caractère urgent de l'inventaire des meuleuses au sein de l'Établissement.

Madame ROCHER propose d'intégrer une ligne, pour mentionner le lancement d'une démarche relative aux meuleuses d'ici à la fin de l'année 2014.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souhaite que les plans d'actions locaux soient présentés au CHSCT central.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) observe que rien n'est précisé au sujet du plan hyperbare.

Madame ROCHER souligne que des actions sont prévues, mais n'étaient pas connues lors de l'élaboration du plan d'actions.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) s'étonne de l'absence de mention des travaux effectués en milieu confiné.

Madame ROCHER souligne que les travaux en souterrain doivent faire l'objet d'une évaluation spécifique, laquelle reste à finaliser.

Madame CUZON (CGT Culture) lit que le plan d'actions relatif à la plongée sous-marine est déployé au niveau local, alors que ce domaine ne relève pas des prérogatives des CHSCT spéciaux.

Madame ROCHER souligne que le plan d'actions relatif à la plongée sous-marine est déployé au niveau local. Cette question n'est pas liée aux prérogatives des instances représentatives du personnel locales.

*À l'unanimité des 7 votants, le CHSCT rend un avis favorable au plan d'actions DUERP.*

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande à l'Administration de convoquer une séance plénière au mois de septembre, dans la mesure où l'ordre du jour de la séance plénière du mois de novembre est traditionnellement chargé.

Monsieur LEBEAUPIN étudiera cette demande.

## **XI. Démarche PPM (pour information)**

Madame ROCHER indique que le premier volet de la démarche vise à retravailler le contenu de la formation de prévention des pathologies mécaniques, afin que cette dernière puisse être redynamisée et mise en application sur le lieu des

chantiers. Le second volet renvoie à l'échauffement physique préalable à toute intervention.

L'établissement a sollicité différents organismes susceptibles de l'accompagner dans la révision du contenu pédagogique de la formation. Lorsque le contenu de la formation aura été actualisé, les formateurs pourront y être formés. De nouveaux formateurs pourraient également se manifester. L'Administration souhaite en effet développer le contingent des formateurs internes. Sera par ailleurs instauré un suivi des formateurs dans le cadre du déroulé des formations. Pour Madame ROCHER, cette démarche devrait être lancée à la rentrée.

L'établissement se fera également accompagner par un organisme extérieur pour envisager de manière pertinente la question relative à l'échauffement préalable à toute intervention au sein d'un chantier. Il a identifié un partenaire qui serait en mesure de l'accompagner à la fois pour redynamiser le contenu pédagogique de la formation de prévention des pathologies mécaniques et pour aborder le point relatif à l'échauffement. L'intervention d'un seul prestataire permettra d'assurer une cohérence entre le contenu de la formation et la nature des gestes effectués sur le terrain. Pendant quatre semaines, des intervenants seraient présents au sein des chantiers, afin d'accompagner les agents dans leurs gestes d'échauffement. Le prestataire pourrait également former des animateurs internes, lesquels bénéficieraient d'un suivi lors de leurs premières interventions. Les séances d'échauffement devraient être mises en place au sein de deux Directions interrégionales pilotes, dont Méditerranée. La Direction interrégionale Grand-Est Nord a également fait part de son intérêt. Madame ROCHER souligne que le prestataire retenu a déjà déployé des démarches de ce type au sein de structures relevant de différents secteurs d'activité.

Madame ROCHER ajoute que le prestataire estime qu'il serait plus bénéfique pour les agents de travailler sur l'échauffement que sur l'étirement. L'échauffement constitue une action préventive, tandis que l'étirement vise à relaxer le corps une fois que ce dernier a été sollicité.

Madame ROCHER signale en outre que le prestataire sera amené à procéder à une restitution de la démarche menée devant le CHSCT central. Le service formation de la DRH sera impliqué dans le suivi et l'évaluation de cette action.

Madame ROCHER souligne que l'administration échange actuellement avec deux prestataires qui sont en mesure de proposer une offre relativement similaire.

## **XII. Révision instruction DG130 (pour avis)**

*La révision de l'instruction DG130 recueille 3 voix favorables (1 SNAC-FSU et 2 SUD Culture Solidaires) et 4 abstentions (4 CGT Culture).*

### **XIII. Questions diverses (pour information)**

Monsieur POUENAT (CGT Culture) soulève une question relative à l'intervention de l'Inrap au sein des théâtres de guerre. Cette question prend une acuité particulière dans une période marquée par les commémorations du début du premier conflit mondial. Il convient d'observer que la programmation scientifique présente l'archéologie comme un outil de renforcement des connaissances sur les théâtres de guerre.

Madame FAUPIN (CGT Culture) précise que cette programmation scientifique est en totale contradiction avec les termes de la DG113. La programmation scientifique mentionne des opérations que la DG113 ne permet pas de réaliser, par exemple la fouille des sépultures. Des consignes claires doivent être établies et portées à la connaissance des agents.

Monsieur DUBREUIL reconnaît que des inquiétudes existent, mais note qu'elles sont extrêmement localisées. Pour l'administration, la DG113 est parfaitement compatible avec les thèmes de recherche du programme scientifique.

Madame FAUPIN (CGT Culture) note que selon la DG113, la seule conduite à tenir consiste à ne jamais fouiller de structure supposée récente dans un environnement perturbé par les guerres et à ne jamais manipuler ou déplacer d'objets suspects.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que les interventions au sein des théâtres de guerre sont en totale contradiction avec les termes de cette instruction.

Monsieur DUBREUIL fait valoir que par nature, une instruction présente un caractère général. Les situations doivent être appréhendées au cas par cas.

Madame FAUPIN (CGT Culture) signale que des prescriptions ont déjà été refusées, au motif qu'elles étaient en contradiction avec la DG113.

Monsieur DUBREUIL assure qu'il ne refusera pas de prescription par principe et qu'une étude précise de chaque cas sera menée. Lorsque l'Établissement sera confronté à des risques, des protocoles seront observés.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait valoir que la DG113 précise clairement que l'Inrap n'intervient pas dans ce type de situation.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) assure que telle n'est pas la position du CHSCT central. Ce dernier appuie sa position sur l'activité réelle des agents, dont certains ne savent même pas par quel produit ils ont été intoxiqués.

Monsieur DUBREUIL ne souhaite pas conduire de débat général sur le sujet, et assure que les situations seront encadrées.

Madame FAUPIN (CGT Culture) estime que ces opérations conduisent les agents à prendre des risques.

Madame FAUPIN (CGT Culture) ne voit pas comment l'Établissement parviendra à faire intervenir les agents dans le respect de la DG113.

Madame ROCHER précise que le débat porte principalement sur les zones de combats et les zones de sépultures militaires. Au titre de la DG113, l'Inrap n'intervient pas au sein des zones de combat, où le risque pyrotechnique est avéré. De même, l'Inrap n'intervient pas au sein des zones de sépultures militaires. Or des questions pratiques peuvent se poser lorsque l'Établissement intervient dans un bunker.

Madame FAUPIN (CGT Culture) invite l'Administration à prendre conscience de l'angoisse des agents, dont certains sont passés très près de la mort à plusieurs reprises. Ces agents constatent que l'établissement n'apporte pas de réponse et voient que des fouilles sont réalisées dans des bunkers. Or la possible reprise des opérations au sein du canal pourrait en mettre à jour de nombreux autres. Une position claire doit être définie et présentée aux agents.

Monsieur LEBEAUPIN assure que la DG113 n'a pas vocation à constituer un obstacle aux fouilles, mais à faire en sorte que ces dernières puissent être réalisées dans de bonnes conditions de sécurité pour les agents.

Monsieur DUBREUIL souligne que la DG113 vise également à préserver l'intérêt archéologique de l'Inrap.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que certains agents sont légitimement fondés à s'inquiéter pour leur santé au sujet d'accidents de travail survenus voici quelques années. Il recommande à l'Administration de communiquer notamment auprès des agents de Nord-Picardie. Les agents doivent avoir connaissance de la possibilité à faire usage du droit de retrait et à procéder au signalement d'une situation de danger grave et imminent.

Monsieur DUBREUIL observe que le droit de retrait est bien encadré, au-delà du présent débat.

Madame SIRVEN (CGT Culture) regrette que les inquiétudes soient renforcées, plutôt que d'être levées.

Monsieur DUBREUIL assure que des solutions seront identifiées et confirment que les opérations au sein des théâtres de guerre pourront être menées sur prescriptions de l'Etat dans le strict respect des protocoles.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) aurait souhaité que l'administration juge la santé des agents comme étant prioritaire, plutôt que les enjeux commerciaux.

Monsieur DUBREUIL indique qu'il n'a pas fait état d'enjeux commerciaux tout au long de ce débat, ce n'est pas le sujet, mais de considérations d'ordre scientifique.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite ensuite évoquer la DG73, portant sur les aléas climatiques. Sauf preuve du contraire, la DG73 n'est pas plus remise en question que la DG113. Or la DG73 précise que les chantiers doivent cesser lorsque le niveau 8 de pollution est atteint.

Madame ROCHER souligne que ce principe vaut uniquement pour les chantiers qui se trouvent dans une zone circonscrite autour du pic de pollution observé.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime qu'il est nécessaire de s'entendre sur la définition de la notion de danger, ainsi que sur l'appréciation de son imminence.

Madame ROCHER précise qu'une analyse est conduite de manière concertée par le responsable d'opérations, l'AST et le Directeur interrégional, conformément aux termes de la DG73.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que les cartes de pollution sont très précises. De ce fait, les chantiers doivent être suspendus dès lors que le niveau 8 est atteint au sein d'une zone.

Madame ROCHER indique que l'activité n'est pas nécessairement arrêtée au sein des zones faisant l'objet d'un niveau 8 de pollution.

Monsieur CHETTOUH précise que seules les opérations conduites en extérieur pourraient être concernées. C'est pourquoi une analyse est conduite par le responsable d'opérations, l'AST et le Directeur interrégional.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite connaître la source d'information faisant foi en matière de pollution atmosphérique.

Madame ROCHER précise que les antennes régionales de Météo France font foi pour la mesure de la pollution de l'air.

➤ **Dossier aménagement centre de Rennes**

*Point non traité.*

**XIV. Harmonisation des DIRS (pour avis)**

*L'examen de ce point est reporté.*

**XV. Bilan du plan de formation 2013 volet HS (pour information)**

*L'examen de ce point est reporté.*

**XVI. Note installation de chantiers (pour avis)**

*L'examen de ce point est reporté.*

**XVII. Diagnostics RPS (pour information)**

*L'examen de ce point est reporté.*

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

*L'examen de ce point est reporté.*

**XIX. Activité des CHSCT et saisines (pour information)**

*L'examen de ce point est reporté.*

*La séance est levée à 19 heures 45.*

Le président

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a horizontal line and a small dash.

Le secrétaire

A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop at the top and several smaller loops and strokes below.