

Procès-verbal du CHSCT central du 2 juin 2015

Émetteur Direction des ressources humaines
Référence BL/KC/ESB
Date

Destinataires Membres du comité
Copie

Objet **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central du
2 juin 2015**

Présents

Représentants du personnel

Titulaires

Roxane SIRVEN, SGPA-CGT Culture
Pierre POUENAT, SGPA-CGT Culture, Secrétaire
Annie LABEAUNE, SGPA-CGT Culture
Frédéric PERILLAUD, SGPA-CGT Culture
Halina WALICKA, SUD Culture Solidaires, Secrétaire adjointe
Fabien LANGRY-FRANÇOIS, SUD Culture Solidaires
Victorine MATAOUCHEK, SNAC-FSU
Fabrice MARTI, CNT

Suppléants

Céline VALETTE, SGPA-CGT Culture
Sophie TALIN d'EYZAC, SGPA-CGT Culture
Aminte THOMANN, SNAC-FSU, avec voix délibérative
Guillaume MARTIN, CNT

Représentants de l'administration

Dominique GARCIA, président
Pierre DUBREUIL, directeur général
Benoît LEBEAUPIN, directeur des ressources humaines
Karim CHETTOUH, directeur des ressources humaines adjoint
Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK, responsable des relations sociales
Romain PERRIN, référent pour la prévention des risques psychosociaux
Aurore DENOS, stagiaire auprès de l'ingénieur sécurité prévention

Membres de droit

Virginie ROCHER, ingénieur sécurité prévention

Laure VILLARROYA-GIRARD, inspectrice santé et sécurité au travail

Gayané GRIGORIAN, médecin coordinateur

Experts pour les représentants du personnel

Frédéric JOSEPH, SGPA-CGT Culture

Hans HAURILLON, SUD Culture Solidaires

Ordre du jour

I. Rapport d'inspection santé et sécurité au travail de l'Inrap (pour information).....	5
II. Risques psychosociaux.....	26
<u>Pour avis</u>	26
Démarche de prévention de la pénibilité.....	26
Méthodologie du diagnostic des risques psychosociaux.....	28
<u>Pour information</u>	45
Suites apportées aux signalements de dangers graves et imminents...	45
Enquêtes suicide.....	56
Observatoire des risques psychosociaux	58
Cellule d'écoute	58
Démarches RPS en cours	58

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

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

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) souhaite évoquer plusieurs points en préambule.

En premier lieu, il rappelle l'attachement des représentants du personnel au respect du règlement intérieur en ce qui concerne le délai de transmission des documents, tout en sachant que, pour cette séance, leur élaboration a nécessité de travailler jusqu'à la dernière minute. De la précocité de la communication de la documentation, dépend en effet la qualité des débats.

En deuxième lieu, Monsieur POUENAT (CGT Culture) propose que, pour la méthodologie du diagnostic, les représentants du personnel se prononcent ce jour uniquement sur le questionnaire, dans la mesure où ils souhaitent apporter plusieurs amendements aux deux autres parties, à savoir les entretiens individuels et collectifs et les observations des situations de travail. Si le temps ne suffit pas aujourd'hui, la validation de ces deux parties pourrait intervenir lors de la réunion du 30 juin, après une réunion de concertation.

En troisième lieu, Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) évoque la formation en vue des enquêtes suicides. D'après la documentation fournie, il croit comprendre que l'administration propose au CHSCT central de choisir le prestataire.

Monsieur CHETTOUH précise qu'il s'agit plutôt de débattre des réponses apportées par les trois cabinets qui se sont portés candidats.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) est disposé à débattre, mais constate que les représentants du personnel ne sont associés ni à l'élaboration du cahier des charges ni au choix du prestataire.

Monsieur CHETTOUH répond que l'administration détaillera les raisons qui l'incitent à proposer un cabinet en particulier, ce qui n'empêche pas d'étudier les deux autres offres.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) rappelle qu'il avait été convenu de discuter du contenu de la formation. Plus généralement, dès lors qu'un prestataire intervient dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, le CHSCT central doit être associé à l'élaboration du cahier des charges ainsi qu'au choix de ce prestataire, ce qui n'est en l'occurrence pas le cas. Les trois offres pourront être examinées, car les représentants du personnel ont plusieurs remarques à faire.

Enfin, Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) demande qu'un point d'information sur le déménagement du siège soit fait en question diverse. À cet égard, des précisions devront être apportées sur la procédure de validation ainsi que sur l'articulation des instances (CHSCT siège et CHSCT central).

Monsieur GARCIA explique à propos du délai de transmission des documents que la volonté de l'administration était de fournir des éléments à jour, en sorte que les représentants du personnel puissent exercer une expertise précise. Pour ce qui est du choix du prestataire, l'opération a été lancée afin qu'un avis précis puisse être donné point par point, dans le cadre d'une présentation hiérarchisée.

Monsieur CHETTOUH signale enfin l'ajout de l'enquête pénibilité au point n°2 de l'ordre du jour en accord avec les organisations syndicales.

I. Rapport d'inspection santé et sécurité au travail de l'Inrap (pour information)

Madame VILLARROYA-GIRARD précise au préalable que l'inspection dont elle présente le rapport a eu lieu en 2013. L'Inrap avait déjà été inspecté en 2007, mais, pour cette deuxième inspection, le choix a été fait de passer dans toutes les DIRS, ce qui n'avait pas été fait à l'époque. Madame VILLARROYA-GIRARD a participé à toutes les inspections, qui se font toujours à deux.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) signale que les représentants du personnel n'ont jamais communication du rapport de l'inspection effectuée au siège, alors qu'ils ont bien eu ceux des DIRS.

Madame VILLARROYA-GIRARD précise qu'au siège, l'inspection a été transversale, de manière à voir comment le siège s'organisait pour décliner sa politique de prévention. La prochaine inspection devra combler ce manque.

Madame VILLARROYA-GIRARD indique que les inspecteurs ont rencontré plusieurs interlocuteurs : membres de la Direction, membres du CHSCT, médecins de prévention, mais aussi les CSP, les AST ainsi que les personnes en charge des ressources humaines et du patrimoine dans les DIRS. Plusieurs visites ont été effectuées sur les chantiers, en panachant fouilles, diagnostics rural et urbain, etc.

L'ingénieur sécurité prévention a élaboré fait un tableau de suivi des recommandations de l'inspection pour l'ensemble des DIR. L'objectif de l'inspection était de recenser les mesures prises par l'établissement depuis 2007 en matière de prévention, et d'identifier les marges de progrès au regard des deux référentiels utilisés – Code du travail et décret de 82.

Madame VILLARROYA-GIRARD note les avancées suivantes en termes d'organisation de la prévention :

- une charte d'engagement de l'administration en faveur de la sécurité, santé et environnement ;
- la rédaction d'un règlement intérieur ;
- la mise en place d'une formation à la sécurité et à la santé pour les RO.

Madame VILLARROYA-GIRARD souligne la nécessité de procéder à une actualisation de l'instruction générale au regard des modifications du décret de 82 et de l'harmonisation en cours. Pour l'heure, les questionnements entre les DIRS et le siège sur les responsabilités endossées sont trop fréquents. À cet égard, Madame VILLARROYA-GIRARD insiste sur la formation des acteurs – notamment les directeurs interrégionaux et les AST –, de manière qu'ils identifient leur champ de compétence et d'intervention.

Madame ROCHER fait savoir que l'institut a mis en place une formation dédiée à l'encadrement. Cette formation, qui a débuté en 2014, se poursuivra dans les années à venir. Une interrogation demeure toutefois sur son caractère obligatoire ou pas.

Madame VILLARROYA-GIRARD rappelle que cette formation est obligatoire pour les RO.

Madame MATAOUCHÉK (SNAC-FSU) souhaite savoir ce qui a prévalu dans les réflexions pour ne pas la rendre obligatoire pour le moment.

Monsieur DUBREUIL pointe un véritable problème de suivi et de participation aux formations « hygiène et sécurité ». Même quand ils sont convoqués à une formation obligatoire, les agents ne s'y rendent pas. Il importe ainsi de travailler aux causes de cet absentéisme, en particulier pour les formations de ce type. Par ailleurs, cet absentéisme complique la gestion du plan de formation.

Madame VILLARROYA-GIRARD signale que chez les RO, le taux de suivi avoisine les 90 %. Elle explique que la formation et l'échange d'expérience entre pairs fonctionnent bien.

Madame ROCHER confirme que les encadrants ont besoin d'un cadre et de repères. Les AST ne connaissent pas bien leurs champs de responsabilité et d'intervention. Lors des sessions de formation, les AST sont réunis, ce qui permet d'avoir un temps d'échange sur les pratiques.

Madame VILLARROYA-GIRARD cite l'exemple du Muséum d'histoire naturelle, avec une partie théorique le matin et une partie pratique l'après-midi en présence d'un directeur de recherche.

Monsieur GARCIA fait remarquer que cette formation destinée à l'encadrement ne fait que débiter. Quand les agents constateront qu'elle recèle un véritable contenu, il sera possible de l'adapter.

Madame VILLARROYA-GIRARD suggère de se laisser un an ou deux avant de décider du caractère obligatoire ou pas de la formation.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que l'absentéisme s'explique par l'activité des agents.

Monsieur DUBREUIL n'en disconvient pas, mais, en tout état de cause, les formations « hygiène et sécurité » enregistrent un taux d'absentéisme de plus de 50 %. Il n'est pas certain que les rendre obligatoires résoudrait le problème.

Pour Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture), il n'est pas envisageable que les encadrants de l'institut soient déconnectés de ces thématiques. Cette formation qui, par parenthèse, ne dure qu'un jour, doit être rendue obligatoire. Le flou qui entoure l'exercice des responsabilités ne peut plus durer.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle qu'en 2011, le programme annuel de prévention était ambitieux. Il prévoyait notamment la formation de tous les encadrants. Trop souvent, les AST ignorent leurs obligations. La notion de chef de service devrait être mieux définie, en distinguant les responsabilités du RO de celles de l'AST. Une réponse claire doit être apportée à cette question, car, pour le moment, chacun se défait.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) souligne que la définition des prérogatives de chacun est essentielle. Au passage, si les formations obligatoires affichent déjà un fort taux d'absentéisme, les rendre non obligatoires n'arrangera rien. L'actualisation de la DG 123 a été inscrite dans le programme de refonte d'un certain nombre d'instructions à la faveur de l'harmonisation fonctionnelle. Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) se demande quand ce travail d'actualisation débutera réellement. Corollairement, il suggère de rafraîchir la DG 70, là encore pour clarifier les prérogatives de chacun, mais aussi préciser l'articulation entre les instances.

Monsieur GARCIA fait remarquer que le caractère non obligatoire d'une formation permet d'attirer les personnes les plus motivées, ce qui permet d'en adapter le contenu. Ce n'est qu'ensuite qu'une formation peut devenir obligatoire.

Madame ROCHER propose d'organiser un groupe de travail d'ici à septembre, le calendrier de l'harmonisation fonctionnelle étant déployé. Pour ce qui est de la DG 70, le travail d'actualisation pourra être effectué parallèlement.

Monsieur LEBEAUPIN précise qu'il faut au préalable mettre en œuvre l'harmonisation fonctionnelle par mesure de cohérence.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) ne voit pas en quoi l'harmonisation fonctionnelle modifiera le fonctionnement des instances. Les CHSCT spéciaux

attendent depuis longtemps l'actualisation de la DG 70. La formation de l'encadrement revêt un enjeu important, car les lacunes sont évidentes. L'encadrement de l'Inrap n'est pas conscient des risques professionnels auxquels les agents sont exposés ni des responsabilités qu'il doit endosser. Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) entend l'argument selon lequel il faut commencer par tester une formation, mais celle dont il est question existe depuis 2014. Elle peut donc être obligatoire dès 2015. Du reste, la situation s'est dégradée en ce domaine : par le passé, les chefs de service suivaient des formations obligatoires (présidence des CHSCT, initiation à la sécurité et à la santé au travail, etc.). Aujourd'hui, certains présidents de CHSCT nient la réglementation, ce qui est proprement inacceptable. Comme cela a été rappelé, la formation destinée aux RO est obligatoire, elle. Tout encadrant se doit de suivre des formations préalables avant d'exercer ses fonctions.

Monsieur LEBEAUPIN confirme que la formation des RO est très bien suivie. En revanche, les formations « sauveteur secouriste du travail » souffrent d'un manque d'assiduité, probablement victimes d'un phénomène d'usure.

Monsieur DUBREUIL ajoute que l'absentéisme est tout aussi important pour les formations des membres des CHSCT. Cette situation est anormale, car ces personnes doivent être formées à la réglementation. Lui aussi considère qu'il faut susciter l'adhésion à une formation avant de la rendre obligatoire.

En tant que membres du CHSCT, Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) confie attendre une formation depuis 2013. Par ailleurs, le caractère obligatoire d'une formation n'empêche en rien d'améliorer son contenu – la formation des RO est bien obligatoire. En outre, les opérations menées sur sites pollués nécessitent une profonde révision de l'instruction, puisqu'elles ont mis en évidence que certains encadrants n'étaient pas du tout au fait de la réglementation. Ils vivent ces instructions comme une contrainte administrative dont ils veulent s'affranchir.

Monsieur MARTI (CNT) pointe des inégalités entre les formations obligatoires ou pas. En CIF, les membres du CHSCT attendent depuis six ans une formation « sauveteur secouriste du travail ». Il ne voit pas pourquoi les encadrants échapperaient aux formations obligatoires, alors que, dans le même temps, les agents sont régulièrement rappelés à leurs obligations.

Monsieur Frédéric PERILLAUD (SGPA-CGT Culture) signale que les membres des CHSCT sont demandeurs de formations, mais n'obtiennent jamais de retour. Il peut citer plusieurs exemples de formations « sauveteur secouriste du travail » n'ayant pas été accordées.

Monsieur LEBEAUPIN signale que le plan de formation est adressé au domicile des agents. Ce plan comprend des stages auxquels il faut s'inscrire.

Monsieur Frédéric PERILLAUD (SGPA-CGT Culture) assure que, dans les exemples qu'il cite, l'agent a bien effectué la démarche.

Monsieur LEBEAUPIN fait valoir qu'il arrive que les agents ne se rendent pas à la formation à laquelle ils se sont inscrits. Du reste, une procédure a été mise en place à travers l'envoi de courriers gradués pour sensibiliser les agents à cette question. Une campagne de sensibilisation de l'encadrement est également menée.

Monsieur Frédéric PERILLAUD (SGPA-CGT Culture) réaffirme que plusieurs demandes de formation restent sans réponse.

Monsieur LEBEAUPIN invite les représentants du personnel à lui remonter ces cas.

Monsieur DUBREUIL fait remarquer que le taux d'absentéisme constaté dans le déploiement du plan de formation est très élevé, ce qui soulève également un problème de bonne et saine gestion. Si, par surcroît, des agents s'inscrivent mais n'obtiennent pas de réponse, cela engendre un problème supplémentaire.

Madame MATAOUCHÉK (SNAC-FSU) plaide pour une remise à plat de la procédure de demande des formations. De plus, certaines formations spécifiques n'apparaissent pas dans le plan envoyé aux agents.

Monsieur DUBREUIL s'interroge sur la fluidité de la chaîne entre AST, DIRS et service formation de la DRH.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que la formation des membres CHSCT concerne tout autant les représentants de l'administration. En CHSCT spéciaux, les représentants du personnel sont interloqués par le manque de formation des présidents.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) met en avant l'obligation de résultat des encadrants en termes de protection des agents. Voilà pourquoi les organisations syndicales dans leur ensemble réclament que la formation destinée aux encadrants soit obligatoire. Cette demande doit être considérée comme une motion unanime.

Monsieur GARCIA a entendu.

Madame VILLARROYA-GIRARD confirme le constat fait au sein des DIRS d'une absence de suivi des suites données aux demandes de formation.

Monsieur GARCIA hasarde que les demandes pourraient finalement être formulées directement auprès du service formation de la DRH.

Monsieur MARTI (CNT) fait savoir qu'en CIF, la demande de formation « sauveteur secouriste du travail » a été faite par le CSP voilà près de trois ans. Sauf que la DIR s'est ensuite retrouvée sans CSP pendant un certain temps.

Monsieur DUBREUIL argumente que le processus de validation des formations est complexe. En particulier, l'identification des besoins suppose un échange entre le chef de service et l'agent. Après, il importe de s'assurer que les demandes suivent le bon canal.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) suggère d'organiser une réunion de travail sur le sujet.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) rappelle que, conformément à la réglementation, l'administration devra donner une réponse dans les deux mois à la motion présentée.

Madame VILLARROYA-GIRARD en vient à l'organisation et au réseau des CSP. L'Inrap dispose d'un ingénieur sécurité prévention à temps plein, directement rattaché au directeur général, conformément à une demande faite en 2007. Par ailleurs, un réseau d'assistants de prévention (AP) a été mis en place. Au moment de la rédaction du rapport, ce réseau représentait l'équivalent de 11 ETP.

Monsieur LEBEAUPIN dénombre environ 12 ETP aujourd'hui.

Madame VILLARROYA-GIRARD indique que ces AP ont tous suivi une formation initiale, la majorité d'entre eux ayant par ailleurs reçu une lettre de cadrage. Cependant, l'activité de ces assistants est très hétérogène : certains travaillent plutôt en amont des chantiers, tandis que d'autres exercent leur activité par une présence sur le terrain. Les lettres de cadrage prévoient une vingtaine de missions qu'il n'est matériellement pas possible de remplir. Madame VILLARROYA-GIRARD suggère de cadrer davantage le champ d'intervention des AP, ou d'adapter les moyens aux missions confiées.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si les AP suivent une formation continue.

Madame VILLARROYA-GIRARD appuie la remarque : une formation continue est nécessaire.

Madame ROCHER indique que cette formation sera mise sur pied en 2015.

Madame VILLARROYA-GIRARD rappelle que l'inspection avait recommandé de réunir l'ensemble des AP, ce qui a déjà été fait par deux fois.

Madame ROCHER confirme que les AP sont réunis une fois par an.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) insiste sur le problème du temps alloué. Parmi les 12 ETP figurent des AP à mi-temps, ce qui est insuffisant dans une interrégion où l'activité est forte. En outre, certains AP se partagent entre leur mission de prévention et leur métier de technicien. En Champagne-Ardenne, l'AP, qui est technicien et titulaire d'un CACES, a ainsi été absent pendant deux mois, car envoyé sur un chantier.

Madame ROCHER a été amenée à réviser certaines quotités en fonction des besoins opérationnels et du niveau d'activité. L'exemple cité pose la question du choix de la personne désignée pour exercer la mission d'AP. Si cette personne n'était pas suffisamment disponible, il fallait peut-être en choisir une autre.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) objecte qu'il a déjà été très difficile de trouver un volontaire.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande que les quotités soient revues. Les CSP ne sont pas assez nombreux. Or le montage des opérations est tout aussi important que le déroulement du chantier.

Monsieur Frédéric PERILLAUD (SGPA-CGT Culture) fait remarquer que le temps partiel limite les candidatures, l'articulation entre, d'une part, l'approche distanciée en termes de prévention, et, d'autre part, le travail de terrain, étant difficile à gérer. En outre, si l'AST n'est pas sensibilisé au sujet, le travail des AP s'en trouve davantage complexifié. Le temps d'échange est très important, et il est difficile à quantifier. S'ajoute le temps consacré à la rédaction des comptes rendus, au suivi et aux échanges avec l'administration.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) rappelle que le nombre d'ETP est équivalent à celui envisagé fin 2009. Or la multiplicité des risques, l'éclatement de l'activité et l'articulation entre l'opérationnel et la prévention sont autant d'arguments qui plaident pour une augmentation de la quotité. Monsieur POUENAT (CGT Culture) relève que les CSP ont adressé un courrier à l'administration.

Monsieur LEBEAUPIN indique que le nombre d'ETP a augmenté par rapport à ce qui avait été décidé en 2009. L'articulation entre la mission d'AP et le métier de base de l'agent fonctionne en effet plus ou moins bien, mais la quotité globale est un autre sujet. Au total, les 12 ETP d'AP, les 8 ETP de CSP et l'ingénieur sécurité prévention représentent une vingtaine d'ETP consacrés à la sécurité et à la prévention, un niveau assez élevé, notamment au regard des effectifs dévolus à cette mission au ministère de la Culture.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) signale que les AP sont plus nombreux dans certains musées.

Monsieur LEBEAUPIN précise que l'augmentation de la quotité a été un objectif constant. La question s'est posée du choix à faire entre une fragmentation ou un regroupement des quotités sur un même agent. L'administration privilégie les agents issus du terrain, qui mènent ainsi de concert une pratique professionnelle et une pratique de prévention. Les CSP assurent le rôle d'animation du réseau des AP et participent à la professionnalisation de leur activité.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) admet que le réseau des préventeurs s'est professionnalisé. Le problème est que les AST ne comprennent pas l'utilité des AP dans la préparation des chantiers. Par exemple, ces derniers ne sont pas toujours conviés aux réunions de travail.

Monsieur DUBREUIL indique avoir rencontré les CSP à la suite du courrier qu'ils lui ont adressé, et propose de traiter le sujet en question diverse.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) refuse de traiter ce point en question diverse. Ce courrier est un courrier d'alerte qui dresse un certain nombre de constats sur l'activité des CSP. Quelles sont les réponses concrètes apportées par l'administration ?

Monsieur DUBREUIL a reçu les CSP pour s'entretenir avec eux au-delà de ce courrier, et a ensuite fait un point d'information avec les directeurs interrégionaux.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) souhaite donner lecture du courrier.

Monsieur GARCIA suggère que le directeur général formalise les échanges qu'il a eus avec les CSP et les DIRS.

Monsieur DUBREUIL est lui aussi d'avis de traiter le sujet dans un autre cadre, sachant que les CSP ont formulé plusieurs recommandations.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) demande une nouvelle fois à donner lecture du courrier, ce qui n'empêche pas l'administration de formaliser ses réponses.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) donne lecture du courrier.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) précise que ce courrier, envoyé le 5 décembre 2014, a été signé par l'ensemble des CSP ainsi que par l'ingénieur sécurité prévention. Ce courrier pointe un certain nombre de difficultés : formation des encadrants, articulation des compétences entre sécurité et santé, etc.

Monsieur DUBREUIL a considéré que la démarche était suffisamment exceptionnelle pour recevoir les CSP, ce qu'il a fait longuement avec la DRH. L'entretien s'est révélé très instructif. Il entend les problématiques liées à la sensibilisation de la hiérarchie, mais il tient à rapporter que les CSP souffrent

également de la violence qu'ils subissent dans les CHSCT. Certains ont même le sentiment d'y être jugés comme devant un tribunal. En fin de compte, quand la hiérarchie ne les soutient pas pour faire respecter la réglementation, ils ne trouvent pas davantage d'appui auprès de certains membres des CHSCT. Quand ils rappellent un agent à l'ordre, ils s'entendent parfois répondre : « *Tu peux dire ce que tu veux, je ne serai jamais sanctionné, je n'en ai rien à foutre !* »

Monsieur GARCIA rappelle que ce courrier s'achève par une demande de réunion, laquelle s'est tenue. Il attend maintenant un compte rendu et un plan d'action.

Monsieur DUBREUIL répète avoir fait un point lors de la réunion des DIRS, réunion organisée à huis clos – l'échange a duré plus d'une heure. Il s'est par ailleurs entretenu avec l'ingénieur sécurité prévention, car le sujet est pris très au sérieux. Les CSP sont des maillons essentiels, et personne n'a intérêt à les fragiliser. Il faut au contraire renforcer leur légitimité. Monsieur DUBREUIL appelle les membres du CHSCT à prendre conscience de cette fragilisation. Après avoir rappelé que c'était lui qui assumait la responsabilité pénale en cas de manquement, il souligne de nouveau que les CSP sont pris en tenaille entre des agents qui ne respectent pas la réglementation et des supérieurs hiérarchiques parfois pas suffisamment investis sur ces questions. Quand les CSP relèvent des faits inacceptables, ils sont complètement démunis face à certains agents qui les narguent.

Monsieur MARTI (CNT) dénonce l'absence totale de dialogue entre les acteurs. Il entend l'argumentation des CSP, mais, du côté de la hiérarchie, la détention d'un titre ne dispense pas de discuter. Les consignes sont toujours diffusées de manière brutale, sans pédagogie aucune. Le dialogue nécessite des espaces pour s'exercer, ainsi qu'une volonté.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne que le rôle des préventeurs est très difficile. Ce sont les seuls qui se déplacent sur le terrain pour faire des rappels à la réglementation. En CHSCT spéciaux ou central, la direction n'assume pas ses responsabilités. Les CSP font état de situations anormales, mais la réponse revient à l'encadrement. Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) concède que les remarques faites par les membres des CHSCT sont parfois maladroites. Cependant, elles ne visent pas à remettre en cause l'action des préventeurs. Elle signale que, sur certaines opérations, des responsables hiérarchiques n'hésitent pas à déclarer « *On l'a échappé belle !* » une fois que tout s'est bien déroulé.

Monsieur DUBREUIL explique que les CSP ont exprimé un malaise. Les espaces de dialogue existent bel et bien, mais cette condition n'est pas suffisante pour que le dialogue prenne corps. Ce courrier a révélé un malaise à plusieurs niveaux. Tout le monde doit être conscient de la violence ressentie. Monsieur DUBREUIL n'a jamais connu de relations aussi violentes qu'au sein de l'Inrap. Les CSP ne doivent pas se trouver coincés entre le marteau et l'enclume. Le niveau d'exigence en termes de sécurité et de prévention est – à juste titre – très élevé, car les risques

sont importants, mais il faut prendre garde à la manière de s'adresser à des agents qui occupent des positions hiérarchiques délicates.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) appelle l'administration à tenir compte du fait que, sur le terrain, les membres du CHSCT ont eux aussi droit à des remarques désagréables, que ce soit de la part d'agents désinvoltes vis-à-vis de la réglementation ou d'agents qui, au contraire, attendent que des mesures soient prises.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) déduit de ces échanges que le sujet méritait être évoqué en séance. Dès lors que le réseau des CSP est fragilisé, la sécurité et la santé des personnels sont mises à mal. Il attend des mesures correctives à la hauteur des enjeux soulevés dans ce courrier, et notamment un renforcement du réseau des CSP. Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) concède que le dialogue social doit se faire sur des bases sereines. Les représentants du personnel partagent un certain nombre de constats des CSP, comme le sentiment d'inutilité, les situations de blocage, etc. D'où l'insistance pour que les encadrants suivent une formation obligatoire. L'implication de la hiérarchie et l'intégration des problématiques de santé et de sécurité sont indispensables.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) pointe une dégradation du dialogue au sein des CHSCT. Les représentants du personnel ne sont plus au courant de rien. Ainsi, le CHSCT central n'a pas été informé de ces dysfonctionnements au sein du réseau des CSP, alors même que des agents sont en danger. De même, les CHSCT ne sont toujours pas destinataires des analyses des accidents du travail, alors qu'une instruction existe en ce sens. L'instruction générale de prévention n'a jamais été discutée au sein des CHSCT. Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que le rapport met en avant un déficit de formation de l'encadrement. Or l'impulsion doit venir de la direction générale. Les CSP héritent de responsabilités qu'ils n'ont pas à endosser. Non seulement la hiérarchie ne les écoute pas, mais encore subissent-ils le mécontentement des agents. Le fonctionnement des instances est si dégradé que la moindre demande de respect de la réglementation est rejetée.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) a entendu Madame Villarroya-Girard rappeler qu'un règlement intérieur avait été élaboré. Sauf que les représentants du personnel ont dû se battre pour que les aspects relatifs à la santé et à la sécurité y soient intégrés. Dans ce cas précis, la violence venait de l'administration : la première version du projet ne mentionnait que les obligations des agents.

Monsieur LEBEAUPIN se rappelle que les représentants du personnel ont voté contre le règlement intérieur.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) signale que les raisons ont été précisées à l'époque.

Monsieur DUBREUIL fait observer que le courrier lui a été adressé en personne. Objectiver le dialogue social est difficile dans un contexte tendu, et il se devait d'avoir une vision globale. Les DIRS et l'ingénieur sécurité prévention sont ses collaborateurs directs. À cet égard, ils doivent se sentir en capacité d'agir. Or la situation de souffrance de certains agents encadrants est liée au fait qu'ils ont le sentiment d'être bloqués face aux membres des instances spéciales. En termes de dialogue, les groupes de travail sont nombreux et la DRH accomplit un travail considérable.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait remarquer qu'en CHSCT spécial, le vote sur le règlement intérieur a parfois été refusé au motif que le texte avait été voté au niveau central. Par ailleurs, le CHSCT central a posé des questions sur l'harmonisation fonctionnelle, sans obtenir de réponse, rendant toute analyse du projet impossible. L'absence de dialogue sur un projet aussi important pour l'institut n'est pas acceptable. Les changements sont tellement brutaux que même les représentants du personnel sont surpris. Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) reconnaît le travail de l'ingénieur sécurité prévention. Le problème vient de la direction, qui n'octroie pas les moyens nécessaires. Les réunions n'apportent rien et décrédibilisent les représentants du personnel.

Monsieur Frédéric PERILLAUD (SGPA-CGT Culture) signale qu'en MED, la violence ressentie par les agents est le résultat de vingt ans d'inactivité en termes de prévention. Il prône une remise à plat, mais au niveau local. Les directeurs doivent se montrer à l'écoute. Au passage, il ne comprend pas que les représentants du personnel n'aient pas été informés du courrier envoyé par les CSP.

Monsieur DUBREUIL précise que les CSP souhaitaient s'adresser à lui directement : ils n'ont d'ailleurs pas mis le CHSCT en copie.

Monsieur GARCIA observe que les faits sont rapportés et expertisés de manière précise. Toutefois, il regrette que le temps nécessaire à l'apport de réponses formalisées ne soit pas pris. Le directeur général a réagi immédiatement en recevant les collègues et en faisant un point avec les DIRS..

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) fait remarquer qu'il ne se passe pas une séance de CHSCT sans que les représentants du personnel s'enquière de mesures prises par la direction, et ce pour tous les points des ordres du jour. L'Inrap doit déployer les actions répondant aux enjeux soulevés dans le courrier. Enfin, Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) ne nie pas le travail accompli par la DRH en général, et par l'ingénieur sécurité prévention en particulier. La qualité de ce travail est du reste régulièrement saluée dans les votes exprimés en séance.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) prône un suivi plus régulier des points.

S'adressant à Madame Villarroya-Girard, Monsieur DUBREUIL est preneur d'une analyse comparative avec d'autres établissements, de manière à objectiver la situation du dialogue social au sein de l'Inrap.

Madame VILLARROYA-GIRARD salue le niveau d'expertise élevé des membres du CHSCT central, dont les réunions sont longues et nombreuses. Localement, elle a constaté des méconnaissances réglementaires entraînant des points de blocage. C'est la raison pour laquelle elle insiste sur la nécessité de former les protagonistes. Enfin, Madame VILLARROYA-GIRARD pointe une véritable difficulté locale : les DIRS ne savent pas si une question relève de leur responsabilité ou de celle du niveau central. Les groupes de travail, les instructions et les documents de prévention sont autant d'éléments concrets.

Monsieur GARCIA entend que les présidents de CHSCT spéciaux doivent être formés.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) salue la qualité des travaux menés par les groupes de travail, lesquels favorisent un dialogue constructif. Elle souligne aussi la qualité du travail réalisé par l'ingénieur sécurité prévention, notamment sur les instructions. Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) fait remarquer que les représentants du personnel rendent systématiquement un avis favorable quand le dialogue permet d'aboutir à un compromis. En revanche, cette culture de groupe de travail n'existe pas dans les instances spéciales. Pourtant, quand de tels groupes existent, comme sur le 75/25 ou sur le DUERP, tout le monde joue le jeu.

Madame ROCHER tient à faire savoir qu'en tant que signataire, elle n'avait pas reçu l'autorisation de donner lecture du courrier des CSP, lesquels s'adressaient au directeur général. Aussi elle ne voudrait pas que ce document soit utilisé à des fins de non-dialogue social. L'objectif n'était pas de remettre en cause l'encadrement, mais de pointer les difficultés rencontrées par les préventeurs. Madame ROCHER souhaite avancer en concertation avec la hiérarchie. Les préventeurs dans leur ensemble ne souhaitent pas que ce courrier soit utilisé à des fins malhonnêtes.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) souligne que le contenu du courrier révèle une fragilisation du réseau des préventeurs, fragilisation dangereuse à la fois pour eux-mêmes et pour les agents de l'Inrap. Les représentants du personnel ont demandé au président et au directeur général d'apporter des réponses adaptées aux questions posées. Un certain nombre de points soulevés sont connexes à des problèmes évoqués de manière récurrente, comme la formation de l'encadrement ou l'intégration des problématiques relatives à la sécurité et à la santé à tous les niveaux opérationnels.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) déclare que les représentants du personnel partagent les remarques faites sur les blocages en instances spéciales. L'amélioration passe par une meilleure définition des rôles et des prérogatives, et

par une révision de la DG 70, en sorte de mieux cerner l'articulation des instances spéciales et centrale. Il salue lui aussi la qualité, l'ampleur et la rigueur du travail mené par l'ingénieur sécurité prévention pour améliorer les dispositifs de prévention, dans le cadre d'un dialogue parfois vif, mais toujours constructif. Du reste, les votes exprimés n'ont pas manqué de souligner la qualité de ce travail. Monsieur POUENAT (CGT Culture) assure qu'il n'est pas dans l'intention des représentants du personnel d'utiliser ce courrier à des fins malhonnêtes. Simplement, ce courrier vise à attirer l'attention de la direction sur les améliorations à apporter au bénéfice des préventeurs et des agents de l'Inrap.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) concède que certaines interventions sont parfois violentes, et appelle chacun à tenir des propos plus mesurés. Les préventeurs poursuivent le même objectif que les membres des CHSCT.

La séance est suspendue de 11 heures 30 à 11 heures 45.

Madame VILLARROYA-GIRARD recommande d'établir un plan de formation continue pour les CSP et les AP, et de poursuivre l'animation de ce réseau, par exemple à travers des réunions annuelles. Enfin, le temps imparti à ces fonctions doit être revu, y compris pour le poste d'ingénieur sécurité prévention.

Madame VILLARROYA-GIRARD en vient à la médecine de prévention. Le contexte national de pénurie est connu de tous. L'inspection a rencontré des difficultés pour obtenir des données chiffrées de suivi. En d'autres termes, tous les médecins ne produisent pas de rapports. Quand ces rapports existent, ils sont très hétérogènes. Le Docteur Grigorian rédige un rapport de synthèse, mais les éléments ne sont pas exhaustifs. Souvent, les CDD sont exclus du suivi médical, alors que, réglementairement, ils doivent bénéficier du même suivi que les CDI.

Madame VILLARROYA-GIRARD souligne que les médecins n'ont pas toujours les informations RH nécessaires au bon suivi (accidents du travail, maladies de longue durée, etc.). La grande majorité des médecins ne pratiquent pas de tiers temps. Le suivi assuré n'est pas homogène : par exemple, tous les médecins ne font passer d'audiogrammes aux conducteurs de pelles. Le Docteur Grigorian réunit cependant les médecins une fois par an, dans une optique d'harmonisation des pratiques. La pratique des aptitudes préalables, notamment en cas de risque chimique, n'est quasiment pas appliquée. Madame VILLARROYA-GIRARD ajoute enfin qu'il faut veiller à ce que les restrictions de tenue de poste parviennent jusqu'aux RO.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) partage les remarques formulées, notamment en ce qui concerne le suivi médical. Les dysfonctionnements des services de santé au travail sont du reste dénoncés depuis longtemps. Un certain nombre d'entre eux se sont réorientés vers les PME-TPE.

Madame VILLARROYA-GIRARD confirme que c'est le cas à certains endroits.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) rappelle que les efforts des médecins coordinateurs s'étaient concentrés sur la consolidation du réseau de médecine de prévention ces dernières années. Or ce réseau connaît aujourd'hui une érosion, pour des raisons extérieures à l'Inrap. À Lyon, le service de santé au travail a dénoncé la convention.

Monsieur LEBEAUPIN convient de la mutation du paysage des services de santé au travail, lesquels se recentrent sur leur cœur d'activité et n'acceptent plus les établissements administratifs comme l'Inrap. Parallèlement, l'institut a besoin d'être mieux outillé en termes de pratique médicale. C'est la raison pour laquelle le directeur général a accepté d'internaliser la coordination de la médecine de coordination. Un avis de vacance est donc en cours. Monsieur LEBEAUPIN confirme que les agents en CDD doivent bénéficier du même suivi médical que les agents en CDI. Parallèlement, la gestion des restrictions médicales avance : le module permettant de les gérer a été intégré au SIRH. La fiche agent peut donc être consultée par les gestionnaires, en sorte d'informer les RO.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) signale que dans certaines interrégions, il existe des circuits qui permettent de transmettre l'information jusqu'au terrain.

Madame VILLARROYA-GIRARD explique ensuite que les registres de santé et de sécurité sont remplis de manière très hétérogène. À certains endroits, la réactivité est réelle. À d'autres, aucune suite n'est donnée aux observations, provoquant la lassitude des agents.

Madame TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT Culture) pointe également un problème de délai : parfois, les registres ne reviennent qu'à la fin du chantier.

Madame VILLARROYA-GIRARD ajoute que certaines régions exercent un suivi précis des signalements. Plusieurs ont mis en place une « charte cantonnement ». En GES, un cantonnement autonome a été développé, concrétisation d'une réponse apportée à une difficulté. Pour Madame VILLARROYA-GIRARD, la personne en mesure de remédier aux observations portées sur le registre doit l'annoter. En ce qui concerne les registres pour danger grave et imminent, deux DIR n'ont pas été capables de fournir un historique. Ces registres doivent être tenus à la disposition de l'inspection du CHSCT.

Monsieur MARTI (CNT) évoque également un problème de signalétique : la localisation du registre n'est pas toujours connue.

Madame VILLARROYA-GIRARD insiste sur la nécessité de porter à la connaissance des agents la procédure de signalement. Elle demande si les agents en CDD savent où se trouve le registre.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) répond par la négative, réponse également valable pour les agents en CDI.

En matière de dialogue social, Madame VILLARROYA-GIRARD pointe le problème d'articulation entre les instances locales et l'instance centrale, situation qui crée des situations de blocage. En pratique, certains groupes de travail ont cessé leur activité au motif qu'il existait un autre groupe au niveau central. Pour ce qui est des points réglementaires à soumettre aux CHSCT, Madame VILLARROYA-GIRARD constate que le programme annuel de prévention, le rapport d'activité de la médecine ainsi que les registres d'hygiène et de sécurité sont présentés. Elle précise que le CHSCT doit réglementairement collaborer à l'élaboration du plan de formation.

Madame VILLARROYA-GIRARD insiste pour que l'administration tienne compte de la proposition qui a été faite de prévoir cinq jours de formation pour les membres du CHSCT pendant la durée de leur mandat. Un échange doit avoir lieu pour que les formations délivrées correspondent aux attentes des intéressés. Madame VILLARROYA-GIRARD rappelle l'obligation qui est faite aux présidents de CHSCT d'apporter une réponse dans les deux mois aux avis et propositions des membres. La pratique n'est pas respectée à ce jour – le suivi des points invoqués par les DIRS ne suffit pas.

En ce qui concerne les désaccords sérieux et persistants, Madame VILLARROYA-GIRARD évoque plusieurs saisines de l'inspection : exposition au risque chimique, cahier des charges sur les risques psychosociaux, conception des locaux et recours à une médecine agréée. Toute saisine doit être adressée au chef de service de l'inspection générale.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) signale que les membres du CHSCT de GES ont rapporté une situation de méconnaissance de la transmission des saisines à l'inspection.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si la présentation du programme annuel de prévention doit être déclinée en local.

Madame VILLARROYA-GIRARD répond par l'affirmative, y compris pour le DUERP.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) souligne que le programme annuel de prévention n'est que rarement abordé en local, alors que sa mise en œuvre relève bien du niveau local. De même, alors qu'il existe des instructions claires pour les enquêtes d'AT/MP, elles ne sont toujours pas appliquées localement. La révision de l'instruction DG 70 doit être revue, de manière à intégrer les nouvelles obligations. L'administration respecte la réglementation en proposant une formation aux membres du CHSCT, mais ces derniers ne savent pas que l'inscription leur incombe. Par le passé, ils recevaient une convocation, et

l'absentéisme était moins élevé. Enfin, les représentants du personnel ne sont jamais associés à l'élaboration du contenu des formations, y compris pour celles qui les concernent. À titre d'exemple, les élus détenant un mandat depuis plusieurs années ont des besoins plus réglementaires ou thématiques.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que le passage des demandes de formation des membres du CHSCT par l'AST a rallongé la procédure.

Monsieur CHETTOUH met en avant la nécessité d'informer les agents. Par le canal précédent, l'absentéisme était plus élevé. Il importe que les supérieurs hiérarchiques sachent que les agents doivent partir en formation. S'agissant des membres du CHSCT, un équilibre doit être trouvé entre formation initiale et perfectionnement.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) plaide pour un raccourcissement du circuit de validation de cette formation, qui est de toute façon obligatoire.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) rappelle que les représentants du personnel réclament depuis longtemps un calendrier prévisionnel articulant instances centrales et instances locales (CHSCT et CT). Il déplore la réticence de la direction générale à œuvrer en faveur de cette bonne articulation.

Madame VILLARROYA-GIRARD souligne que la rédaction du DUERP constitue un progrès notable. Depuis, le document a été mis à jour. L'inspection prône une évaluation sur le travail réel, avec une déclinaison locale pour tenir compte des spécificités. Pour ce faire, l'élaboration de programmes d'action locaux est un préalable à cette évaluation. Madame VILLARROYA-GIRARD observe que les documents de prévention (PPSP, etc.) sont remplis de manière hétérogène. Une réflexion doit être ouverte sur le sujet afin que ces documents ne se résument pas à des documents administratifs.

Madame ROCHER fait savoir que les préventeurs ont essayé de communiquer sur l'intérêt de ces documents, notamment au niveau des AST et des RO. Un cap doit être franchi dans ce domaine, ainsi que sur la prise en compte du risque encouru en termes de responsabilité. Cet aspect est abordé dans les formations délivrées à l'encadrement. Madame ROCHER signale qu'une formation de recyclage est dispensée aux RO, à 80 % dédiée à l'analyse de risque.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) se souvient qu'à l'occasion de la présentation d'un rapport annuel, les représentants du personnel avaient soulevé le problème des PPSP mal remplis. Ils avaient alors recommandé qu'une journée soit consacrée à l'appréciation des risques lors de la préparation des opérations. Les RO se reposent sur l'AP, lequel fournit le document, qui est prérempli. En d'autres termes, les outils existent, mais le temps fait défaut.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) abonde en ce sens : l'évaluation des risques nécessite du temps lors de la préparation des opérations. Au niveau local, les membres des CHSCT ont demandé que les unités du DUERP soient transmises, pour que les agents se familiarisent avec, et pour servir d'appui à l'évaluation des risques. L'évaluation des risques oblige les RO à formaliser leur démarche, et le document unique est à cet égard très intéressant. Au niveau local, le programme de prévention prévoit l'implication des CHSCT spéciaux. Pour le SGPA, l'enjeu repose sur la transposition de l'accord RPS de la fonction publique. Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) fait valoir que ce point est indissociable des AT/MP. L'évaluation des risques doit se faire dans le cadre d'une culture de la prévention minimale, ce qui passe par l'implication des agents dans les enquêtes. L'articulation entre l'instance centrale et les instances spéciales doit se faire dans le sens d'une responsabilisation au plus près du terrain.

Madame VILLARROYA-GIRARD prône un portage politique en ce qui concerne les PPSPS, les CSP et les AP n'étant pas appuyés en ce domaine. Elle alerte l'établissement sur le risque pénal encouru en cas de défaut du document.

Relevant que le plan de prévention pour les entreprises extérieures n'est pas toujours établi, Madame VILLARROYA-GIRARD demande si ces plans sont portés par les GMC.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) met en avant la question des prestataires et des sous-traitants. En particulier, la sous-traitance est de plus en plus utilisée pour le rebouchage des chantiers. Les agents s'interrogent quant à l'exercice de la responsabilité.

Madame ROCHER indique qu'un point a été fait sur le sujet lors d'une réunion avec les CSP. Elle se propose de transmettre le tableau de synthèse qui a été réalisé à leur attention (documents obligatoires, responsabilités respectives, etc.). Les CSP disposent d'une base juridique et réglementaire sur ces aspects. Des échanges ont eu lieu localement, notamment pour éviter le travail isolé lors de la prestation de rebouchage. Madame ROCHER indique que les GMC seront formés à la rédaction des plans de prévention. De même, la formation des AP devra être renforcée sur ce point.

Madame VILLARROYA-GIRARD indique ensuite que le risque incendie est géré de manière très hétérogène. Elle regrette l'absence d'outil en central pour suivre les exercices réalisés et le nombre de chargés d'évacuation. Or certaines DIR ne répondent pas aux obligations réglementaires.

Madame TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT Culture) signale que cet outil n'existe pas davantage au niveau local.

Madame VILLARROYA-GIRARD relève que les contrôles et les vérifications périodiques ont fait l'objet de dix propositions de mesures immédiates. Elle cite

notamment des vérifications électriques non exhaustives (les différentiels ne sont pas testés), des défauts de vérification initiale ou encore des non-relevés d'observation. Madame VILLARROYA-GIRARD souligne que les réponses ont toujours été réactives, donnant lieu à des travaux et à des contrôles. À l'époque, le marché de vérification des installations (ascenseurs, électricité, extincteurs, etc.) arrivait à échéance, et la question se posait d'une éventuelle centralisation du marché.

Madame ROCHER signale que la DAF a lancé un marché. De mémoire, le lot est national pour les installations fixes, tandis que des contrats régionaux sont prévus pour les installations mobiles.

Pour ce qui est de l'amiante, Madame VILLARROYA-GIRARD indique qu'une fiche de synthèse a été centralisée au niveau de l'Inrap. À l'époque de l'inspection, il manquait deux DTA. Par ailleurs, la réglementation impose également un diagnostic non destructif avant d'éventuels travaux, obligation peu connue sur le terrain. Enfin, elle alerte l'établissement sur la nécessaire traçabilité de la communication des DTA.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) signale que les représentants du personnel demandent depuis des années à avoir connaissance des DTA. Au passage, le ministère de la Culture réclame aussi l'information, sans l'obtenir.

Monsieur LEBEAUPIN indique que ces DTA sont systématiquement fournis lors de l'examen des implantations.

Madame VILLARROYA-GIRARD note qu'un plan de formation est élaboré annuellement, avec une traçabilité des actions pilotées en central. En revanche, l'information n'est pas toujours disponible en local (cf. les secouristes formés). L'Inrap ne dispose pas d'un sauveteur secouriste par chantier, alors qu'il en faut un. Les tâches accomplies par les agents sont en effet physiques et les conditions climatiques pas toujours favorables, ce qui peut favoriser les malaises cardiaques.

Monsieur LEBEAUPIN fait savoir que le module est désormais obligatoire dans le cursus des RO.

Madame VILLARROYA-GIRARD indique que la formation des nouveaux entrants par les RO est très hétérogène. Un livret d'accueil est en cours d'actualisation, qui pourrait déjà servir d'outil. Ne pas former un nouvel arrivant peut avoir des conséquences pénales. Une fois que la formation est délivrée, il est important d'en conserver une trace. Dans certaines interrégions, les agents apposent leur signature.

Madame ROCHER signale que la pratique a été généralisée. Par ailleurs, le dispositif d'accueil expérimenté au siège pour les administratifs a été proposé aux interrégions.

Monsieur MARTI (CNT) fait observer que, de l'autre côté, les agents ne sont pas toujours informés des nouveaux arrivants.

Monsieur DUBREUIL concède que des progrès doivent être accomplis, y compris au niveau local. Par exemple, tout le monde ne sait pas qu'au siège, une nouvelle directrice des affaires financières vient de prendre ses fonctions ce jour même.

Monsieur CHETTOUH signale que l'accueil des CSP est assuré par les collègues du réseau. Les AST et leurs adjoints bénéficient également d'un parcours d'intégration organisé par la DRH.

Madame TALIN d'EYZAC (SGPA-CGT Culture) fait remarquer qu'en CIF, les agents n'ont pas été avertis de la date d'arrivée du CSP, et lui ont été présentés au fil de l'eau.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) met en avant l'utilité des réunions de service.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) signale que, dans certaines DIRS, l'accueil est bien réalisé. Par ailleurs, il réclame que la formation d'accueil d'agent public soit mise en place.

Monsieur CHETTOUH signale que certains agents de l'Inrap l'ont suivi via la formation dispensée par le MCC.

Madame VILLARROYA-GIRARD a constaté que des agents intervenaient sans habilitation électrique.

Madame ROCHER précise qu'une campagne de formation a été lancée en 2014. Les titres d'habilitation sont en train d'être délivrés.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) relaye l'inquiétude des GMC face à l'obligation de passer l'habilitation électrique. En pratique, ils redoutent que leur responsabilité soit mise en cause s'ils doivent réenclencher un système qui n'est pas aux normes.

Madame ROCHER précise que l'habilitation ne traduit pas un transfert de responsabilité du DIR vers l'agent. Elle vise simplement à garantir que l'agent a reçu la formation nécessaire pour intervenir sur une installation en toute sécurité. Au passage, le champ d'action de cette habilitation est très limité : réenclencher un disjoncteur, changer une ampoule, etc.

Madame VILLARROYA-GIRARD souligne que la prévention du risque chimique a beaucoup progressé depuis l'inspection. En CIF, les conditions d'intervention étaient très particulières. À la suite d'une saisine, l'inspection a constaté une

importante marge de progrès : liste des agents, notice de sécurité, traçabilité, etc. L'inspection a duré un an, et les progrès sont intervenus au fil de l'eau. RAA s'est démarquée des autres interrégions en progressant plus rapidement.

Madame ROCHER fait remarquer que plusieurs groupes de travail ont été organisés avec le CHSCT central et les préventeurs. Un guide méthodologique a ainsi été élaboré comprenant les consignes à suivre. Parallèlement, l'instruction DG 77 a été révisée, car elle était inadaptée. Ces documents ont été présentés pour avis au CHSCT central en novembre 2014, et ont été validés. En cours de mise en forme, le guide sera prochainement diffusé. Les préventeurs, les AST et les AT suivront une formation pour accompagner cette diffusion.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) indique que le risque chimique demeure un sujet de préoccupation. Dans une DIR, un membre du CHSCT spécial s'est attiré les foudres de l'administration pour avoir prévenu ses collègues qu'ils allaient travailler sur un site pollué. Au reste, le risque le plus élevé se trouve sur les terrains pollués par les munitions de 14-18. En particulier, le danger repose sur les fioles qui peuvent être brisées par les pelles mécaniques. Enfin, l'Inrap réinvestit les premières zones périphériques des villes, c'est-à-dire d'anciennes zones industrielles très polluées.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) constate qu'un dispositif structuré de prévention du risque chimique se met en place. L'instruction DG 77 était indigente au vu des enjeux sanitaires et réglementaires liés à la prévention de ce risque. Parallèlement aux discussions qui ont eu lieu en CHSCT central, la prévention s'est améliorée sur le terrain. En fin de compte, l'établissement se heurte à la nature même de son activité, et certains principes de prévention des risques peinent à s'appliquer. Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) cite par exemple l'extraction à la source. Les agents chargés de la préparation des opérations sont désormais mieux outillés, mais les enjeux sanitaires sont complexes, confinant parfois à la psychose.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) évoque les risques chimiques secondaires liés à la dégradation des engins de guerre et à la présence de gaz de combat. Les mesures de prévention ne peuvent être mises en place qu'à partir du moment où le risque est connu. Or l'Inrap ne maîtrise pas tous les éléments. À titre d'exemple, plusieurs collègues ont été exposés à des gaz sans connaître leur nature, parfois cachée par le secret défense.

Monsieur CHETTOUH rappelle que ce point a été évoqué en CHSCT ministériel sur la base des travaux réalisés par le groupe de travail piloté par Madame Rocher avec la DST et des représentants des interrégions NP, GEN et GO. Des pistes existent pour une meilleure collaboration avec les différents services concernés (préfecture, déminage, etc.).

Madame ROCHER précise que l'objectif de ce groupe de travail était de réunir des AST, des préventeurs et des représentants de la DST pour recenser les pratiques destinées à intégrer ce risque, et réfléchir à une éventuelle harmonisation. Par exemple, des marges de progrès existent en termes de géoréférencement, d'information des agents ou encore d'accompagnement en cas d'exposition fortuite. D'où le souhait de travailler avec des services extérieurs. Un point d'avancement sera fait en fin d'année.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) souligne que l'enjeu aujourd'hui consiste à pouvoir fouiller les sites concernés : certains refusent que les traces de guerre soient effacées. L'Inrap peut s'estimer heureux de n'avoir connu que très peu d'accidents, compte tenu de l'impossibilité à effectuer une bonne évaluation des risques.

Madame VILLARROYA-GIRARD précise avoir alerté les interrégions sur le sujet. Parfois, les agents outrepassent la procédure en termes de prise de risque. Par ailleurs, le risque chimique recèle aussi une dimension phytosanitaire. Ces aspects ont été mentionnés dans d'autres rapports que le rapport transversal d'inspection.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) se demande pourquoi le CHSCT central n'a pas été associé à ce groupe de travail, s'agissant d'un risque majeur pour l'Inrap. Le risque chimique appelle des réponses précises en termes de médecine de prévention, que ce soit pour les visites préalables ou le suivi médical.

Madame VILLARROYA-GIRARD prône la mise en place d'un suivi des recommandations de l'inspection, avec un point annuel en CHSCT central.

Madame VILLARROYA-GIRARD déplore enfin le peu de remontées en provenance des chantiers en ce qui concerne les risques psychosociaux. Un certain nombre de situations de souffrance ont été constatées, liées à différents facteurs. Certains AST ou CSP sont confrontés à une importante charge de travail, et se trouvent en situation d'épuisement. Les diagnostics s'enchaînent, mais sans résoudre les problèmes soulevés. L'observatoire des risques psychosociaux a été réactivé depuis l'inspection. L'actualité montre que la problématique reste prégnante, et la démarche mérite d'être structurée, avec des actions déclinées sur le terrain.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) signale que les situations de souffrance au travail sont nombreuses au siège.

Contrainte de quitter la séance, Madame VILLARROYA-GIRARD reviendra devant les membres du CHSCT pour terminer la présentation de son rapport.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) aimerait qu'à cette occasion, l'Inrap fournisse un état des mesures prises en réponse au rapport de l'inspection.

La séance est suspendue de 13 heures 10 à 14 heures 25.

II. Risques psychosociaux

Pour avis

Démarche de prévention de la pénibilité

Madame DENOS, étudiante en ergonomie et psychologie du travail, travaille avec l'ingénieur sécurité prévention. L'objectif de la démarche engagée pour prévenir la pénibilité est d'analyser sur le terrain, par le biais de l'analyse d'activité, les deux dimensions retenues : d'une part, les dix facteurs de pénibilité retenus par la loi (bruit, vibrations, postures contraignantes, etc.), et, d'autre part, les astreintes au travail, c'est-à-dire les contraintes ne pouvant être évitées et qui peuvent être sources d'effets nocifs sur la santé. Avec l'accord de Madame Casala et de Monsieur Gitta, Madame Denos interviendra avec Madame Rocher en CIF et en GEN. Des groupes de travail seront mis en place, ainsi qu'un comité de pilotage dédié.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) s'enquiert de la composition du comité de pilotage.

Madame DENOS indique qu'il est composé de membres de la DRH, de Madame ROCHER, de CSP et de membres des organisations syndicales. L'objectif est de réunir les partenaires de l'institut autour d'une table et de définir des actions.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) précise que les représentants du personnel ont demandé l'inscription de ce point, car ils ont été informés de la démarche lors d'une réunion consacrée au 75/25.

Outre GEN et CIF, Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) appelle à ne pas oublier le service subaquatique, qui travaille en hyperbare.

Madame DENOS rappelle que le milieu hyperbare fait partie des dix facteurs de risque reconnus par le législateur. Le suivi est déjà effectué.

Monsieur GARCIA ajoute que le service subaquatique constituera un chantier en soi en ce domaine.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) souligne que l'Inrap est exposé à huit facteurs sur les dix reconnus par le législateur.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) imagine que Madame Denos s'appuiera sur les travaux déjà réalisés par l'INRS au sein de l'établissement.

Madame DENOS acquiesce.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que l'association des membres des CHSCT spéciaux est essentielle. Quelles que soient leurs organisations syndicales, ces collègues ont une réelle connaissance du travail quotidien. Par ailleurs, il souhaite savoir comment la métrologie sera traitée.

Madame DENOS indique que les organisations syndicales sont impliquées au niveau du comité de pilotage. Elles participeront régulièrement aux réunions. Dans un souci de neutralité, Madame DENOS fera seule les observations terrain et le travail d'analyse. Les organisations syndicales et la direction seront également impliquées lors de la restitution en groupe de travail. Enfin, la métrologie se fera en partenariat avec les IPRP (bruit, vibrations, postures, etc.).

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) souhaite savoir si les données recueillies en CIF et en GEN serviront à concevoir un modèle.

Madame DENOS répond par l'affirmative.

Monsieur GARCIA nuance : il serait plus pertinent de parler d'étude de cas plutôt que de modèle, dans un souci de représentativité de l'échantillon.

Madame DENOS signale que CIF a été sélectionné en raison du nombre d'accidents du travail constaté, et d'une activité réalisée sur du bâti et de l'urbain. Cette interrégion a par ailleurs subi beaucoup de modifications, que ce soit en termes d'encadrement ou de CSP. À l'inverse, GEN est une interrégion où les changements ont été moins importants, et où les AT/MP sont stables. De plus, elle est davantage axée sur le rural.

Monsieur GARCIA en déduit que Madame Denos a choisi deux régions tests. Il ne s'agit ni d'un modèle ni d'une étude de cas.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) devine que l'objectif de la démarche consiste à mieux analyser la pénibilité pour renforcer la prévention, et à investiguer la réalité quantitative de l'exposition aux facteurs de pénibilité par la métrologie.

Madame DENOS le lui confirme.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) pose la question des déplacements.

Madame DENOS indique que les déplacements n'entrent pas en ligne de compte dans les dix facteurs définis par la loi. En revanche, ils feront partie des astreintes évoquées avec les agents. Cette étude n'a pas pour objectif de représenter la totalité des situations possibles. L'Inrap abrite en effet une grande variabilité, tant du point de vue des agents que des interrégions. Au regard de la loi, il faut représenter une « journée ordinaire » de travail.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) suggère que le comité de pilotage accueille également un membre du CHSCT central.

Madame ROCHER explique que l'objectif est de regrouper des représentants du central, du spécial, de l'administration, des préventeurs, des techniciens, des RO ou encore des AST. La constitution du comité de pilotage n'est pas encore arrêtée. L'administration veillera à ce qu'il soit représentatif.

Méthodologie du diagnostic des risques psychosociaux

Monsieur PERRIN indique que la méthodologie a été présentée lors du dernier CHSCT central. Elle est construite et discutée avec l'observatoire des risques psychosociaux, lequel s'est réuni quatre fois depuis le début de l'année.

Trois moyens de recueil de l'information ont été définis :

- un questionnaire ;
- des entretiens individuels et collectifs ;
- des observations de situations de travail.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) apporte une nuance : la méthodologie a été évoquée au sein de l'observatoire, mais plusieurs éléments restent à préciser. Par ailleurs, les représentants du personnel ont des amendements formels à apporter.

Tout d'abord, le deuxième paragraphe évoque des « configurations professionnelles ». Il propose de remplacer ce terme par « organisation du travail », facteur causal des risques psychosociaux.

Monsieur CHETTOUH indique que les configurations professionnelles vont au-delà de l'organisation du travail. Elles intègrent notamment les relations professionnelles.

Monsieur PERRIN rappelle que l'organisation du travail a une portée plus étroite en psychologie sociale.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) maintient sa demande.

Monsieur GARCIA pointe une contradiction : les représentants de l'administration expliquent que les configurations professionnelles englobent l'organisation du travail, tandis que les représentants du personnel considèrent que l'organisation du travail est plus large.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) fait remarquer que l'organisation du travail intègre les relations professionnelles

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) n'est pas opposée à l'emploi de l'expression terme « *configurations professionnelles* » à condition qu'elle englobe à la fois l'organisation du travail et les conditions de travail.

Monsieur GARCIA suggère de mentionner l'organisation du travail et les conditions de travail entre parenthèses.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) relève cinq volets dans les risques psychosociaux : l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, le contenu du travail, les relations au travail et les conditions de travail. De ces cinq catégories, Monsieur Perrin a visiblement tiré des sous-catégories dans les facteurs de risque.

Monsieur PERRIN se réfère au document du collège d'expertise Gollac. L'expression est reprise telle quelle dans la formation RPS dispensée depuis trois ans au sein de l'Inrap. Pour ce qui est du découpage, les facteurs de risque relèvent davantage des dangers.

Monsieur MARTI (CNT) fait observer qu'à l'origine, les risques psychosociaux traduisent l'organisation du travail.

Monsieur PERRIN propose donc d'écrire « *configurations professionnelles (organisation du travail et conditions de travail)* ».

Monsieur GARCIA approuve.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) demande ensuite qu'« *il est de prendre conscience* » soit remplacé par « *il est de détecter* ».

Monsieur PERRIN ajoute également « *prévenir* ».

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) signale que plusieurs éléments de l'accord Lebranchu de la fonction publique sont signifiants et doivent à ce titre figurer dans le document :

« *Les employeurs publics s'engagent notamment :*

- *à mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents ;*
- *à redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux agents et notamment aux cadres ;*
- *à favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action ;*
- *à veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques de tous les agents dans le cadre des valeurs portées par la fonction publique. »*

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) suggère ensuite d'écrire « *C'est pourquoi l'Inrap engage une démarche de prévention des RPS sur l'ensemble de ses implantations.* »

Parmi les objectifs, Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande que figure « *mettre en place une prévention primaire des RPS.* »

Monsieur PERRIN en déduit qu'il faudrait également mentionner la prévention secondaire et la prévention tertiaire. Le plan est censé se positionner sur les trois dimensions.

Pour Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture), toute action de prévention doit privilégier la prévention primaire.

Monsieur PERRIN propose d'écrire « *un plan de prévention, notamment primaire des RPS.* », arguant que la priorité n'est pas forcément à la prévention primaire dans un premier temps. Parfois, il est plus urgent de mettre en place une mesure de prévention tertiaire.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) demande si le suivi des indicateurs définis est un objectif de la démarche ou du diagnostic.

Monsieur PERRIN indique que le diagnostic permettra d'affiner les indicateurs. Les 43 indicateurs définis par l'observatoire n'auront pas tous du sens vis-à-vis des risques psychosociaux.

À propos des indicateurs, Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) suggère d'écrire « *suivre et affiner* ».

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) demande si les indicateurs sont tous définis.

Monsieur PERRIN répond par l'affirmative, sachant que leur définition est évolutive.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) souligne que la validation incombe au CHSCT central, pas à l'observatoire. Le document doit être corrigé en ce sens. Les entretiens doivent démarrer en juin en GEN. Le diagnostic au sein de cette interrégion se raccrochera alors au diagnostic national.

Monsieur PERRIN rappelle que le diagnostic local se raccroche depuis le début au diagnostic national. Simplement, une correspondance doit être établie avec le questionnaire Gollac. Les entretiens, en revanche, suivront la méthodologie nationale.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) signale qu'il reste une grille à élaborer. Matériellement, les entretiens ne pourront avoir lieu en juin.

Monsieur PERRIN en est d'accord. Il propose d'ôter « *à partir du mois de juin* ».

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) relève que « *les avancées de ces démarches feront l'objet de présentations dans les instances spéciales.* » Monsieur PERRIN rappelle que les comités de pilotage comprennent des membres du CHSCT, mais pas seulement.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) propose deux modifications purement rédactionnelles :

- « *Ces critères de segmentation ont été validés* » ;
- « *Des questions spécifiques au cadre de l'Inrap* ».

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) désapprouve la notion de « sur-stress », car elle laisse entendre qu'il existerait un stress tolérable. L'échelle de Cohen – ou « échelle de stress perçu » – parle de « stress », pas de « sur-stress ».

Monsieur PERRIN indique que cette échelle distingue bien deux catégories de population : les personnes en stress et les personnes en sur-stress. Sur ces dernières, l'impact du stress est déjà psychologique et physiologique. Environ 20 % de la population souffrent de ce sur-stress.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) réaffirme que la rédaction laisse entendre qu'il existerait un bon stress.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) renvoie à la définition de l'Agence européenne du stress, selon laquelle toute organisation qui génère du stress est pathogène.

Monsieur PERRIN souligne que ces deux visions ne sont pas exclusives.

Pour Monsieur MARTI (CNT), cette distinction entre stress et sur-stress sous-entend un seuil de tolérance.

Monsieur PERRIN préfère parler de seuil de gravité.

Monsieur MARTI (CNT) pointe un risque de confusion. D'où une explicitation nécessaire.

Monsieur Frédéric PERILLAUD (SGPA-CGT Culture) suggère également de faire référence à la norme européenne.

Monsieur GARCIA explique que le stress traité est celui qui se trouve au-dessus d'un certain niveau.

Monsieur MARTI (CNT) rétorque qu'il suffit de partir de zéro et de considérer l'échelle dans son ensemble.

Monsieur PERRIN fait valoir que les échelles relatives à l'anxiété et à la dépression constituent deux autres portes d'entrée pour prioriser les actions.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) appelle à prendre en compte les agents en très grand déplacement pour remplir les questionnaires.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) relève que « *L'observatoire valide la mise en place de convocations employeur.* ». Là encore, la validation incombe au CHSCT, pas à l'observatoire.

Monsieur LEBEAUPIN fait valoir qu'en l'espèce, la validation incombe en fait au directeur général.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) s'enquiert du contenu de la communication qui sera faite à la rentrée.

Monsieur PERRIN distingue plusieurs temps de communication : au sein de l'observatoire, du CHSCT central puis des CHSCT spéciaux. Un document de communication sera ensuite adressé aux agents pour détailler les suites de la démarche.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) déclare que cette communication doit être validée en CHSCT central. La méthodologie devra être présentée pour information à l'ensemble des CHSCT spéciaux.

Monsieur PERRIN rappelle que la méthodologie a été présentée dans les grandes lignes. La version affinée peut néanmoins être envoyée aux secrétaires des CHSCT spéciaux. En revanche, une présentation ne permettrait pas d'envoyer les questionnaires en juin. Monsieur PERRIN se propose de faire un point lors des CHSCT de la rentrée.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) signale que les CHSCT spéciaux participent à la démarche, aussi ont-ils besoin d'une vision claire.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait observer que la question des entretiens n'a pas été résolue. Elle recommande donc que les membres du CHSCT se prononcent ce jour uniquement sur le principe du diagnostic et sur le questionnaire.

Monsieur PERRIN en déduit que les entretiens et les situations de travail seront renvoyés à l'observatoire, de manière qu'un projet plus abouti soit présenté en séance.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) suggère que le CHSCT valide le questionnaire aujourd'hui. Comme plusieurs amendements sur les entretiens et les observations des situations de travail doivent être apportés, les dernières discussions pourraient être reportées à une réunion intermédiaire, en vue d'une validation le 30 juin.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) demande que les éléments validés ce jour soient envoyés à tous les membres des CHSCT spéciaux.

Monsieur PERRIN acquiesce, sachant qu'une information a déjà eu lieu sur les trois pivots de la démarche.

Entretiens

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) note que les entretiens collectifs et individuels seront centrés sur les problématiques majeures mises en évidence par les questionnaires. Or il se peut que les problématiques mises en évidence varient d'une interrégion à une autre. Il faudrait donc définir des grilles spécifiques en fonction de chaque interrégion.

Monsieur PERRIN signale qu'indépendamment de l'implantation, la typologie d'activité ou l'ancienneté peuvent également faire apparaître des différences. L'observatoire construira des hypothèses à partir des résultats analysés.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) convient que des problématiques métiers pourront émerger. À un moment, les membres des CHSCT spéciaux devront intégrer dans leur document unique l'analyse qui aura été faite, et bâtir des plans de prévention en conséquence. Cet aspect nécessite une segmentation géographique, et donc des grilles spécifiques.

Monsieur PERRIN réaffirme qu'il ne faut pas occulter les critères transverse. En tout état de cause, il existe de nombreux critères de segmentation en DIR, et l'idée est bien de s'en servir. Du reste, des problématiques identiques pourraient très bien émerger sur deux sites qui n'appartiennent pas à la même entité géographique.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) réaffirme que la segmentation par interrégion s'inscrit dans le dispositif de prévention.

Monsieur PERRIN souligne que le CHSCT central aura aussi un rôle par rapport à des problématiques nationales.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) souhaite associer des représentants du personnel aux entretiens collectifs, quitte à ce qu'ils soient préalablement formés. L'accord RPS de la fonction publique prévoit en effet l'association des CHSCT spéciaux.

Monsieur PERRIN renvoie à la fiche technique n°1 de l'accord, laquelle précise les missions du CHSCT : impulsion, cadrage, pilotage et suivi des diagnostics et des actions de prévention. En revanche, la participation de ses membres se heurte, d'une part, à un problème de planning, et, d'autre part, à un problème de délai de formation. L'objectif est en effet de débiter les entretiens fin octobre. Enfin, Monsieur PERRIN n'est pas certain que la participation d'un représentant d'une organisation syndicale soit gage de neutralité. L'expérience menée en GO n'a pas été concluante, puisqu'il a fallu désigner deux représentants. En GES, ils sont même trois.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) signale à propos de la neutralité que, pour les agents, Monsieur Perrin est un représentant de l'administration.

Monsieur PERRIN indique qu'en tant que psychologue du travail, il est soumis à un code de déontologie.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) argue que la connaissance du travail se trouve du côté des représentants du personnel dans les instances spéciales.

Monsieur PERRIN signale que l'association des membres du CHSCT ne se traduit pas nécessairement par une présence systématique dans tous les groupes. Il rappelle avoir été recruté pour être au service de l'administration et du CHSCT.

Pour Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture), les freins mis en avant sont tout à fait surmontables, y compris en termes de délai. Au passage, les représentants du personnel pourraient contribuer à la rédaction des comptes rendus des entretiens.

Monsieur PERRIN fait remarquer que les représentants du personnel feront partie des personnes échantillonnées. Ils sont donc pleinement associés à la démarche.

Monsieur LEBEAUPIN constate un problème de posture, et souligne que les membres du CHSCT ne peuvent participer aux entretiens. Il faut en effet assurer la neutralité la plus grande vis-à-vis des agents. De fait, l'encadrement local n'y participe pas.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) suggère de discuter ces points dans l'observatoire, et de valider déjà le principe de la démarche.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) signale que dans les organisations dépourvues de psychologue du travail, les CHSCT participent aux entretiens. Le guide de la DGAFP indique qu'il est préférable que les personnes soient formées à

la conduite d'entretien, mais ce n'est pas une obligation. Ce guide rappelle le rôle des membres des CHSCT à toutes les étapes de la démarche.

Monsieur LEBEAUPIN objecte que c'est l'analyse qui doit être participative, pas la conduite des entretiens.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) demande que les représentants du personnel participent à l'analyse des risques.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) rappelle que le CHSCT procède à l'analyse des risques.

Monsieur PERRIN explique que la matière récupérée auprès des groupes de travail doit être analysée dans le cadre de l'observatoire, et présentée aux CHSCT spéciaux et central.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) rappelle que pour le DUERP, les visites du CHSCT ont été transformées en visite d'observation des risques, avec des représentants de la DRH. Cela n'a posé aucun problème de représentativité.

Monsieur LEBEAUPIN explique que le DUERP relevait de l'observation de situations de travail et non de la conduite d'entretiens.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) signale qu'à Grand-Quevilly, les représentants du personnel participent aux réunions consacrées à la prévention des risques psychosociaux et à l'organisation du travail.

Monsieur PERRIN fait valoir que la situation est différente à Grand-Quevilly, puisqu'il existait déjà un diagnostic. Les entretiens ont été menés par un service de santé au travail extérieur à l'Inrap, et la matière restituée n'était pas satisfaisante. Ici, la démarche s'appuie sur des groupes de travail, avec une mise à jour des éléments de diagnostic. En outre, les entretiens sont animés par trois personnes.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) indique ensuite que le cahier des charges du prestataire extérieur doit être validé par le CHSCT central.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande à ce propos que le prestataire extérieur reçoive un briefing sur l'activité de l'Inrap.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) propose que les comptes rendus des entretiens soient transmis à l'observatoire, puis synthétisés dans un rapport.

Monsieur PERRIN acquiesce.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) indique ensuite que la « *démarche de communication spécifique* » doit être validée par le CHSCT central.

Monsieur LEBEAUPIN observe qu'il n'est pas possible d'interdire à la direction générale de communiquer sur les actions qu'elle met en place.

Monsieur DUBREUIL appuie l'objection : il n'est pas possible de faire valider des communiqués internes par le CHSCT.

Observations des situations de travail

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) considère qu'il ne faut pas limiter le nombre de situations de travail à dix, et recommande d'écrire « *un certain nombre de situations de travail.* »

Monsieur LEBEAUPIN propose d'écrire « *plusieurs situations de travail* ».

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que l'observatoire a déjà recensé dix situations de travail.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) souligne par ailleurs que les délégations doivent être paritaires.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) ajoute que les instances spéciales doivent systématiquement être associées. L'emploi du « *ou* » laisse à penser que ce n'est pas le cas.

Monsieur PERRIN précise que le « *ou* » concerne plutôt le CHSCT central.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) demande ensuite que les observations des situations de travail fassent l'objet d'une restitution au sein des CHSCT spéciaux.

Monsieur PERRIN approuve.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande là encore que « *la démarche de communication spécifique [soit] élaborée au sein de l'observatoire et validée en CHSCT central.* »

Analyse des résultats et identification des axes de progrès

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) préférerait que l'intitulé « *axes de progrès* » soit remplacé par « *définition des plans d'action* ».

Monsieur PERRIN signale que les plans d'action relèvent du chapitre intitulé « *Élaboration du plan de prévention des risques psychosociaux* », lequel précise l'articulation entre les CHSCT spéciaux et le CHSCT central, après un travail de première analyse du matériau brut.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) estime en ce cas qu'il faut préciser que ces axes conduisent aux plans d'action. Au passage, l'analyse des résultats constitue la première phase de l'élaboration de ces plans.

Monsieur PERRIN propose d'écrire « axes de méthode ».

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) demande que soit explicitée la déclinaison du plan d'action national au sein des interrégions, en fonction des résultats de l'analyse des risques faite en local. D'où l'idée d'utiliser les critères géographiques dans la segmentation.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) dresse un parallèle avec le DUERP, pour lequel ont été utilisés des éléments transversaux et d'autres plus spécifiques.

Monsieur PERRIN propose d'écrire « Cette réunion permet également d'intégrer au diagnostic national les éléments issus des diagnostics GEN et GSO et d'initier la réflexion sur l'association des instances centrale et spéciales pour l'élaboration des plans de prévention national et spéciaux. »

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) s'enquiert des raisons de la présence d'un prestataire extérieur à ce stade.

Monsieur PERRIN répond que le prestataire, qui aura rencontré les personnes localement, pourra apporter des éléments d'éclairage.

Questionnaire

Madame THOMANN (SNAC-FSU) demande si les questions seront mélangées, en sorte de prévenir les stratégies de réponse.

Monsieur PERRIN fait savoir que le questionnaire, en cours de finalisation, sera adressé à l'observatoire pour relecture. Les critères de segmentation se trouveront à la fin : comme les agents auront déjà commencé à répondre, ils iront très probablement jusqu'au bout.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) demande si les surtitres seront mentionnés.

Monsieur PERRIN répond par la négative, et confirme que les questions seront rangées aléatoirement pour éviter les stratégies de réponses. Les questions propres à l'Inrap se trouveront après celles les questions du Gollac.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) relève que la notion de déplacement apparaît à la question 101, en faisant état d'un possible découché. Sauf qu'il existe

une différence entre un découché ponctuel et un retour au domicile toutes les deux semaines, dans le cadre d'un grand déplacement.

Monsieur PERRIN indique que le terme « *grand déplacement* » n'a pas d'existence sur le plan administratif.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) signale que les grands déplacements sont spécifiques à l'Inrap.

Monsieur CHETTOUH fait remarquer que certains agents font des déplacements entraînant des découchés, sans qu'ils se considèrent en grand déplacement.

Monsieur PERRIN demande si la remarque des représentants du personnel repose sur la notion de « découché » ou sur celle de « très grand déplacement ».

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que les agents comprennent mieux la notion de grand déplacement que celle de découché.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) constate que la question des très grands déplacements – importante au sein de l'Inrap – est neutralisée. Une personne non vigilante peut passer à travers. Il suggère donc d'ajouter une question sur les grands déplacements, puisque la question n°84 n'est pas véritablement une question.

Monsieur CHETTOUH rappelle que les questions spécifiques ont fait l'objet d'une consultation. Modifier les intitulés reviendrait à remettre en cause cette consultation.

Monsieur PERRIN se souvient que les questions spécifiques à l'Inrap ont emporté un consensus au sein de l'observatoire, dont les participants se sont accordés sur la notion de découché.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rapporte que Sylvie Serre, membre de l'observatoire, s'est basée sur la version électronique du questionnaire pour se prononcer lors de la consultation. Or la question n°101 comprenait l'intitulé « *grand déplacement* ».

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) répète que la consultation de l'observatoire ne doit pas empêcher le CHSCT d'apporter des amendements.

Monsieur DUBREUIL considère que l'intitulé « *grand déplacement* » ferme la question.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle qu'il avait été convenu que l'observatoire proposerait et que le CHSCT central trancherait.

Monsieur DUBREUIL propose d'écrire « *mission, grand déplacement, etc.* ». En revanche, il n'est pas question de remettre en cause tous les travaux de l'observatoire.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) fait remarquer que l'observatoire n'a aucune valeur juridique.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait savoir que l'observatoire a été pris par le temps. La décision a alors été prise de terminer le travail en CHSCT.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) propose de remplacer l'affirmation n°112 « *Je n'ai pas assez de tâches à réaliser* » par « *Je suis parfois sans affectation* ».

Monsieur GARCIA considère qu'il s'agit de deux situations différentes.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande en ce cas qu'une question soit ajoutée. De nombreux agents vivent en effet mal d'être sans affectation.

Monsieur GARCIA retient le point.

Monsieur PERRIN propose d'écrire « *Je suis trop souvent sans affectation* ».

Madame LABEAUNE (SGPA-CGT Culture) fait remarquer qu'il n'est pas possible d'indiquer de chiffres aux questions n°91 et n°94.

Monsieur PERRIN propose d'écrire « *à quelle fréquence* ».

Monsieur PERRIN récapitule les modifications apportées au questionnaire :

- question n°84 : « *Au cours du dernier mois, à quelle fréquence [...]* » ;
- question n°101 : « *Je fais trop de déplacements entraînant un découché (missions, grands déplacements, etc.)* » ;
- ajout d'une question : « *Je suis trop souvent sans affectation* ».

Soumis au vote, le questionnaire ainsi modifié en séance est approuvé à l'unanimité.

En ce qui concerne les entretiens collectifs, Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) demande une formulation plus générale permettant d'envisager l'intégration d'une délégation des représentants syndicaux en CHSCT spécial.

Monsieur LEBEAUPIN fait part de son embarras. Il ne met pas en doute la neutralité des représentants du personnel, mais pointe un risque possible de confusion des rôles.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) ajoute que certains collègues ne parlent pas à tous les représentants du personnel.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) appuie la remarque.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) suggère en ce cas de laisser la possibilité par une formulation ouverte.

Monsieur CHETTOUH fait observer que si un agent n'a pas envie de s'exprimer, il peut se retirer du dispositif.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) argumente que la présence d'un représentant du personnel peut libérer la parole d'un agent.

Monsieur GARCIA suggère que la présence d'un représentant du personnel se fasse à la demande de l'agent.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) plaide pour l'intégration d'une tierce personne formée (médecin de prévention, etc.). Certains médecins considèrent que la DRH ne peut à la fois conduire les entretiens et en tirer des conclusions.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) rappelle que les représentants du personnel ont été formés aux entretiens et aux risques psychosociaux. Les membres du CHSCT mènent des entretiens dans le cadre des enquêtes ou des dangers graves et imminents.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) suggère de traiter la question au cours d'une réunion de concertation.

Monsieur LEBEAUPIN propose d'écrire « *Les entretiens collectifs sont animés par le référent en prévention des risques psychosociaux, selon une méthodologie à définir.* »

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que cette formulation n'apporte rien.

Monsieur PERRIN souhaite savoir si la demande des représentants du personnel vise une coanimation des entretiens.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) acquiesce, plaidant pour une implication forte du CHSCT.

Monsieur LEBEAUPIN distingue le recueil de l'analyse du matériau.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que, pour garantir la neutralité, les entretiens devraient être réalisés en présence de membres du CHSCT central, ce

qui est impossible matériellement. Le SNAC-FSU n'aura pas assez de représentants disponibles.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) explique que les capacités syndicales ne doivent pas prévaloir sur les principes.

La séance est suspendue de 16 heures 30 à 16 heures 40.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) réitère la demande d'une association des membres des CHSCT aux entretiens collectifs. Il propose d'autoriser une participation paritaire, même sans coanimation. Les représentants du personnel pourront en outre aider à la rédaction des comptes rendus.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) ajoute que le CHSCT doit être affiché comme participant, conformément à ses prérogatives.

Monsieur GARCIA propose d'écrire « *un représentant du personnel peut éventuellement être présent.* »

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) fait remarquer que les agents font confiance aux représentants du personnel, comme l'atteste l'augmentation de 10 points du taux de participation aux dernières élections.

Monsieur PEYRATOUT fait valoir que les représentants du personnel, qui ont une bonne connaissance du sujet au titre de leur mandat, ne sont pas pour autant des professionnels de ces questions.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) explique que c'est la raison pour laquelle ils ne proposent pas d'animer les entretiens.

Monsieur PEYRATOUT opère une distinction entre les entretiens et les observations de situations.

Monsieur MARTI (CNT) dénonce une position dogmatique.

Monsieur PEYRATOUT invoque un double problème de disponibilité et de neutralité.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) signale que le référent de prévention des risques psychosociaux est perçu par certains agents comme un représentant de la DRH. Conformément au décret et à l'accord RPS de la fonction publique, les représentants du personnel doivent être présents lors des entretiens et, s'ils le souhaitent, contribuer au travail de rédaction de comptes rendus.

Monsieur CHETTOUH rappelle que chaque entretien est communiqué à l'observatoire. L'argument n'est pas celui de la neutralité, mais du positionnement.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) est convaincu que certains agents ne voudront pas s'exprimer sans présence d'un représentant du personnel.

Monsieur CHETTOUH signale que ces agents pourront alors sortir du dispositif celui-ci étant basé sur le volontariat.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) objecte que l'argument est également valable dans l'autre sens : des agents gênés par la présence d'un représentant du personnel peuvent quitter le dispositif.

Monsieur PEYRATOUT explique que l'association des représentants du personnel à la démarche d'analyse des risques n'implique pas leur présence à chaque étape.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) considère au contraire qu'ils doivent être présents à toutes les étapes. Les entretiens collectifs aborderont la question du travail. Partant, il faut laisser l'éventualité d'une présence de représentants du personnel pour faciliter la parole des agents.

Monsieur PERRIN fait remarquer que les secrétaires de CHSCT seront tous conviés à un entretien individuel, en présence d'un prestataire extérieur, pour parler du travail. Ils pourront alors relayer les préoccupations d'agents ne souhaitant pas participer aux entretiens collectifs. Pour Monsieur PERRIN, la présence de représentants du personnel achoppe sur un problème de désignation, de disponibilité et d'organisation.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) rétorque que les problèmes logistiques ne sont pas insolubles, et prône l'emploi d'une formulation ouverte.

En tant que psychologue du travail, Monsieur PERRIN n'est pas d'accord avec la demande des représentants du personnel.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) propose d'écrire « *un membre du CHSCT peut y être associé.* »

Monsieur GARCIA suggère alors d'ajouter « *à la demande de l'animateur.* » Monsieur Perrin pourrait en effet se rendre compte que, dans l'intérêt d'un ou plusieurs agents, la présence d'un représentant du personnel est souhaitable.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) rappelle que, s'agissant d'entretiens collectifs, un agent pourrait s'y opposer.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) signale qu'au sein de la fonction publique, les représentants du personnel coaniment les entretiens au sein d'espaces de dialogue.

Monsieur PERRIN fait remarquer qu'un membre de CHSCT sera présent dans au moins la moitié des groupes, puisqu'ils représentent plus d'une centaine d'agents au sein des effectifs de l'inrap.

Madame ROCHER se demande en quelle qualité un représentant du personnel serait présent : membre de CHSCT, agent, représentant syndical ?

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) répond qu'en l'espèce, un représentant du personnel interviendrait en tant que membre du CHSCT, de façon à attester que le CHSCT est au cœur de la démarche.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) ajoute que les membres du CHSCT pourront aider à la prise de notes.

Monsieur MARTI (CNT) renchérit : la présence de personnes élues par les agents crédibiliserait la démarche.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) ne voudrait pas que les membres du CHSCT ne soient associés qu'à l'observation des situations de travail, en bout de processus.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) ajoute que la présence de membres du CHSCT aux entretiens collectifs ne sera qu'éventuelle.

Monsieur PERRIN propose que la question soit posée lors de la prochaine réunion de l'observatoire, prévue le 3 juillet prochain.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) rappelle que la méthode doit être définie par le CHSCT.

Monsieur DUBREUIL déclare que la réflexion n'est pas mûre à ce stade.

Monsieur PERRIN plaide pour une discussion, affirmant qu'il n'a pas d'opposition de principe. Le guide d'entretien doit encore être élaboré.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) suggère de reporter la validation de la méthodologie après la réunion de l'observatoire.

Monsieur GARCIA propose de confier à l'observatoire l'élaboration du guide méthodologique, lequel pourra intégrer la demande des représentants du personnel.

Monsieur PERRIN ajoute que le guide sera voté formellement en CHSCT central.

La séance est suspendue de 17 heures à 17 heures 10.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) demande le report du vote sur la méthodologie globale au 30 juin, de manière à discuter de la conduite des entretiens collectifs d'ici là.

Monsieur GARCIA signale que la proposition de l'administration était inverse : mettre au vote ce qui a d'ores et déjà été discuté, et amender éventuellement cet élément dans le cadre de l'observatoire.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) objecte que ce n'est pas le guide qui fixe la méthodologie, mais plutôt l'inverse.

Monsieur GARCIA propose de mettre la méthodologie au vote, et indique qu'un échange pourra avoir lieu au sein de l'observatoire.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) considère que la direction botte en touche.

Soumise au vote, la note méthodologique modifiée en séance recueille 5 voix contre (CGT) et 4 abstentions (SNAC-FSU et SUD).

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) apporte une explication de vote : l'expert de son organisation syndicale n'étant pas présent, elle ne peut voter.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) annonce que son organisation syndicale ne manquera pas de communiquer sur le refus de l'administration de reporter le vote.

Monsieur PERRIN indique que le questionnaire sera accompagné de trois documents de communication :

- charte éthique (avec le questionnaire) ;
- proposition de courrier (papier) ;
- note technique (papier).

Monsieur PERRIN précise que ces documents n'ont pas été discutés dans le cadre de l'observatoire.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande que le paragraphe commençant par « *Vous êtes aujourd'hui invité à participer [...]* » soit placé en premier, de façon à encourager la lecture.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) souhaite que le deuxième paragraphe fasse mention du vote qui vient d'avoir lieu, puisqu'il évoque les modalités de définition de la méthodologie. Or un désaccord vient d'être constaté.

Monsieur DUBREUIL signale que le questionnaire a été approuvé à l'unanimité.

Monsieur LEBEAUPIN propose de distinguer la méthodologie du questionnaire.

Monsieur GARCIA n'est pas opposé à ce que les représentants du personnel communiquent sur ce désaccord. En revanche, il n'est pas question de discuter le courrier rédigé par Monsieur Dubreuil.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) veut que l'avis du CHSCT soit explicité aux agents.

Monsieur PERRIN signale que le paragraphe indique simplement que l'observatoire compte – notamment – des membres du CHSCT.

Monsieur PERRIN précise l'engagement pris dans la charte éthique de ne procéder à aucun recoupement permettant d'identifier une personne. C'est la raison pour laquelle l'âge et l'ancienneté ne sont pas demandés.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) s'interroge sur l'expression « notre engagement ».

Monsieur PERRIN suggère d'ajouter « *L'engagement de l'observatoire :* » avant « *Respect de la confidentialité.* »

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) recommande de préciser qu'il est possible de répondre en plusieurs fois au questionnaire.

Soumise au vote, la charte éthique reçoit un avis favorable à l'unanimité.

Pour information

Suites apportées aux signalements de dangers graves et imminents

Madame C.

Monsieur CHETTOUH donne lecture du signalement fait par Monsieur Haurillon, membre du CHSCT spécial.

Monsieur CHETTOUH indique qu'une délégation mixte des CHSCT centraux et spéciaux s'est rendue à Nîmes le 6 mai dernier pour rencontrer Madame C. Il propose d'échanger sur la situation avant de présenter les mesures correctives envisagées.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) demande si un entretien aura également lieu avec le DIR, le CSP et Madame A.

Monsieur CHETTOUH indique que le CSP a quitté l'Inrap. Par ailleurs, la délégation n'a pu rencontrer le médecin de prévention. Enfin, Madame A. a été suspendue de ses fonctions pour d'autres faits.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) demande si le DGI est officiellement établi.

Monsieur CHETTOUH explique qu'outre le DGI, il importe de travailler aux mesures correctives, lesquelles n'ont pas complètement rassuré Madame C. L'action juridique de l'Inrap a toutefois ses limites, car Madame C. aurait aimé une mesure de restriction judiciaire empêchant Madame A. de l'approcher – ces deux personnes ne se sont pour l'heure jamais vues.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait savoir que Madame C. entend porter plainte.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) indique que Madame C. a rencontré le médecin du travail le 1^{er} juin. Elle a fait appel à un avocat, dont elle attend les conseils avant de porter plainte. Une main courante a été faite à la gendarmerie.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) regrette que tous les protagonistes n'aient pas été entendus. Il cite en particulier le DIR et le médecin de prévention. Pour l'autre cas qui sera évoqué tout à l'heure, tous les interlocuteurs ont été entendus.

Monsieur GARCIA objecte que le dossier est sans rapport. Il n'est pas certain que le point de vue du DIR soit important dans celui-ci.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) évoque les courriels échangés entre Madame A. et le DIR, ainsi que l'entretien de « recadrage » conduit par ce dernier en décembre 2014. Le harcèlement téléphonique et par courriels a cessé après cet entretien. En revanche, il n'a pas été possible d'établir avec certitude que c'était Madame A. qui avait usurpé l'identité de Madame C. pour créer un compte Facebook et communiquer avec des collègues algériens.

Monsieur CHETTOUH ne dispose pas d'éléments permettant de prouver que Madame A. était à l'origine de ces appels téléphoniques. De même, ni Madame B., défenseur de Madame C, ni cette dernière n'ont enregistré les messages téléphoniques. À ce stade, il ne s'agit que d'une suspicion.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) évoque les courriels.

Monsieur CHETTOUH concède une graduation du ton, mais ces courriels ne vont jamais jusqu'à l'insulte.

Monsieur Frédéric PERILLAUD (SGPA-CGT Culture) précise que, contrairement à ce qui est mentionné dans la note, Madame A. n'est pas en arrêt maladie : elle a fait une déclaration d'accident du travail.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) signale que Madame C. a rapidement signalé le problème à sa hiérarchie, qui a rappelé à l'ordre Madame A. Le harcèlement téléphonique a cessé, puis a été suivi par un harcèlement par courriels ainsi que par la création d'un faux compte Facebook.

Monsieur CHETTOUH rappelle que Madame C. était lauréate de l'AREP. Or elle aurait eu vent dès sa nomination de commentaires extrêmement négatifs sur sa nomination en CDI. Néanmoins, aucun témoignage n'a pu être recueilli en ce sens. Pour ce qui est du compte Facebook, Madame C. a été contacté en avril par des collègues algériens qui se sont étonnés des propos mis en ligne. Le compte a connu des mouvements d'ouverture et de fermeture jusqu'au 25 avril, soit deux semaines après les événements du 10 avril qui ont conduit à la suspension de Madame A.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que Madame C. a engagé toutes les démarches pour prouver son identité et faire fermer cette page Facebook. Le dossier ne comprend pas les entretiens des personnes qui ont entendu Madame C. être dénigrée.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) rappelle que Madame A. a été dessaisie de sa mission en Algérie au profit de Madame C. Or cette dernière a eu connaissance de courriels envoyés par Madame A. au directeur interrégional Méditerranée. D'après elle, les messages étaient diffamants, destinés à remettre en cause ses compétences. Cependant, le directeur interrégional a toutefois refusé de les communiquer.

Monsieur MARTI (CNT) aimerait connaître la position de Monsieur Perrin.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) avoue ne pas savoir comment aborder ce DGI. La note comprend des éléments contradictoires, et le dossier n'est pas complet.

Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) signale que lorsqu'un DGI est signalé par un membre de CHSCT, une enquête administrative est diligentée pour voir si ce DGI est établi, et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées. En cas de désaccord sur le DGI ou sur les mesures, un CHSCT extraordinaire doit se réunir dans les 24 heures pour arrêter des mesures. En cas de nouveau désaccord, l'Inspection du travail est saisie. Madame SIRVEN (SGPA-CGT Culture) regrette elle aussi que le DGI ne figure pas dans le dossier.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) précise qu'à la suite de son signalement, le DIR lui a répondu qu'il ne considérait pas le DGI établi.

Monsieur DUBREUIL observe que c'est l'enquête qui doit le déterminer.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) entend, mais l'attitude de départ du DIR pose déjà problème.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) a l'impression que l'enquête n'est pas exhaustive.

Monsieur GARCIA partage le constat, et a lui aussi l'impression que ce dossier est atypique. Madame C. est protégée de la personne qu'elle suspecte au sein de l'institut, mais l'Inrap ne peut rien à l'extérieur. Monsieur GARCIA s'étonne que Madame C. n'ait pas été accompagnée pour porter plainte.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait savoir que les gendarmes lui ont expliqué que la démarche devait être engagée par l'employeur. Pour mémoire, Madame C. et Madame A. sont toutes deux des céramologues. À ce titre, elles doivent participer régulièrement à des colloques. De fait, des rencontres fortuites sont possibles.

Monsieur GARCIA indique que Madame A. est aujourd'hui sous le coup d'une suspension de fonction, avec interdiction d'accès aux locaux de l'institut. Pour l'heure, Madame C. est protégée dans les murs de l'établissement. Au retour de Madame A, un échange devra être organisé de manière courtoise et équilibrée.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) signale que Madame A. n'a pas été interrogée.

Monsieur CHETTOUH précise qu'elle a été interrogée en décembre 2014 par l'intermédiaire du DIR qui avait alors convoqué l'agent.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) suggère de se tourner vers le DIR.

Monsieur DUBREUIL explique que si l'enquête l'exige, les relevés téléphoniques pourraient être demandés auprès des opérateurs.

Monsieur PERRIN évoque également le rôle du médecin de prévention et du service social.

Monsieur CHETTOUH confirme que le service social accompagnera Madame A., tant qu'il sera nécessaire. L'employeur ne peut cependant obliger un agent à suivre des soins.

Monsieur GARCIA assure que l'Inrap est attentif à la situation de Madame C., qui n'a aucune raison de rencontrer Madame A. dans le cadre de son travail. Elle doit

maintenant porter plainte si elle souhaite une protection juridique hors les murs de l'institut.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) fait remarquer que le dossier ne date pas d'hier. La situation s'est envenimée progressivement.

Monsieur DUBREUIL incite cet agent à porter plainte, ne serait-ce que pour trouver un réconfort psychologique.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) se demande quand l'Inrap cherchera à comprendre comment une telle situation a pu survenir. Elle dresse un parallèle avec les arbres des causes établis après un accident. Par exemple, la question se pose de savoir pourquoi Madame A. a été retirée de la liste des personnels Inrap présents sur la fouille d'Alger.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) ajoute que la crédibilité des dires de Madame C. passe aussi par l'écoute de tous les protagonistes de l'affaire.

Monsieur LEBEAUPIN indique que l'agent potentiellement craint a été suspendu. La situation ne perdure donc pas sous la même forme. Par ailleurs, des mesures ont été actées pour d'autres faits, pour vlesquels la CCP doit être consultée. Sur le plan des faits rapportés par Madame C, le dossier ne peut reposer que sur quelques appels téléphoniques. Il n'y a pas lieu par ailleurs de mettre les différentes enquêtes en concurrence, chacune devant être adaptée à la situation étudiée.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne qu'une enquête commande d'écouter tous les protagonistes.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) signale que le CSP a été entendu pour l'affaire de Monsieur R.

Monsieur CHETTOUH répète que le CSP a quitté l'Inrap depuis.

Monsieur MARTI (CNT) fait remarquer que cette personne n'a pas disparu de la circulation. À l'évidence, il existe un faisceau de présomptions.

Monsieur GARCIA suggère d'établir un calendrier précis des faits. Le témoignage du DIR aura alors du sens.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) renouvelle sa demande de disposer des courriels échangés entre le DIR et Madame A. Madame C. ne veut pas mêler ses collègues d'Alger, de peur qu'ils se mettent en danger vis-à-vis de leur hiérarchie en divulguant certains messages.

Monsieur GARCIA déclare que Madame C. n'a pas à organiser l'enquête. Elle doit avant tout porter plainte.

Monsieur LEBEAUPIN espère que cette situation de blocage ne perdurera pas. L'administration doit se donner les moyens d'organiser les conditions d'une coexistence pacifique.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) insiste sur la nécessité d'établir un arbre des causes.

Monsieur LEBEAUPIN n'ignore pas qu'il existe un contexte, et que les causes sont multiples.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne que Madame C. n'a jamais rencontré Madame A.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande si le dossier sera revu en CHSCT.

Monsieur LEBEAUPIN ne peut en être certain, rappelant qu'une CCP réunie en formation disciplinaire doit se tenir.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) entend que la CCP doit permettre de traiter la situation dans son ensemble.

Monsieur LEBEAUPIN ajoute que des mesures préventives seront prises en vue du retour de Madame A.

Monsieur R.

Monsieur CHETTOUH donne lecture du signalement porté par Monsieur Ratsimba, représentant du CHSCT spécial.

Monsieur CHETTOUH indique que le dossier comprend le compte rendu de l'entretien de reprise qui a eu lieu le 6 mai dernier, ainsi que le rapport de l'enquête effectuée. Lors de l'enquête, une délégation a rencontré le porteur du signalement, le DIR, le CSP et l'AST. Deux autres entretiens ont été menés le 30 avril et le 4 mai. Le DGI porte sur deux éléments : l'isolement de Monsieur R. et le traumatisme subi par ses collègues à la suite de sa tentative de suicide. Le service des affaires sociales de la DRH a contacté le fils de Monsieur R. afin qu'il soit moins isolé. Par ailleurs, deux collègues vivant à Arles ont pu se rendre à son domicile.

Pour ce qui est du traitement des collègues, Monsieur CHETTOUH fait savoir que le surlendemain de la tentative de suicide, deux consultants de Stimulus se sont rendus sur place pour animer une cellule d'écoute. Le DIR a échangé avec les agents à cette occasion. Plusieurs ont fait part d'un déficit de confiance et manifesté leur inquiétude quant à l'avenir. Certains se sont reconnus en

Monsieur R., car, comme lui, ils font l'objet de préconisations médicales restrictives. Monsieur CHETTOUH ajoute qu'un travail a été engagé pour accompagner le retour de Monsieur R. Ces pistes ont été exposées à l'intéressé. Sur les huit pistes identifiées, la majorité pose problème. Néanmoins, deux méritent d'être approfondies. La première consiste en un accompagnement de la gestionnaire de documentation, dont la charge de travail est très importante. La seconde porte sur la réalisation d'études de mobilier et d'inventaires, en sorte que Monsieur R. trouve une activité correspondant à ses appétences scientifiques. L'agent est en attente d'une étude ergonomique de son poste. Enfin, les deux collègues qui partageaient jusqu'ici leur bureau avec lui ont, à leur demande, rejoint l'annexe provisoire de Nîmes. Monsieur R. a repris son travail dans un bureau seul, situation qui lui convient.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) précise qu'il n'a été seul que deux jours.

Monsieur CHETTOUH confirme qu'une collègue est alors arrivée en CDD.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) signale qu'il manque dans le compte rendu des éléments relatifs au DIR et à l'AST. Le DIR s'est inquiété des conditions de retour de Monsieur R., notamment vis-à-vis de l'AST. Interrogé sur les mesures prises au niveau de la ligne hiérarchique, le DIR a répondu que rien n'avait été fait. Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) aimerait que cette réponse apparaisse dans le compte rendu. De surcroît, la tentative de suicide de Monsieur R. a eu lieu juste après un entretien avec l'AST. Elle ne comprend pas que le DIR n'ait pas organisé de réunion.

Monsieur CHETTOUH rappelle qu'au-delà l'action collective, le DIR n'a pas été sollicité alors qu'il s'était mis à la disposition de Monsieur R., qui n'a pas répondu à ses courriels.

Monsieur JOSEPH (SGPA-CGT Culture) signale que ce DIR ne veut pas entendre parler des histoires personnelles.

Monsieur CHETTOUH précise que de nombreux échanges ont eu lieu avec le DIR à propos de l'AST, lequel a accompagné l'agent à l'hôpital. Par ailleurs, une réunion a été organisée avec les personnels de la DIR. En revanche, il n'était pas nécessaire d'ajouter à la surcharge émotionnelle en organisant de trop nombreuses réunions. Le DIR a fait une communication à l'égard de l'ensemble des agents nîmois en vue du retour de Monsieur R.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) signale que les agents de Béziers ou de Marseille n'ont pas été informés.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) a demandé s'il était possible d'affecter cet agent hors du périmètre géographique de son AST. Le DIR lui a alors répondu

que la pratique était courante. Elle ne voit pas pourquoi cette réponse a disparu du compte rendu.

Monsieur CHETTOUH fait savoir que l'Inrap, orienté en ce sens par les SRA de l'interrégion, ne souhaitait plus confier de responsabilité d'opération à Monsieur R. pour le moment.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) avait évoqué d'autres missions : études d'archives, etc.

Monsieur CHETTOUH ne s'en souvient pas en ces termes.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) rappelle qu'une réunion de service devait être organisée quand tout serait apaisé, mais avant le retour de Monsieur R. Cette réunion de service n'a pas eu lieu, et la précision a été supprimée du compte rendu.

Monsieur CHETTOUH confirme que la réunion n'a pas eu lieu. Comme il l'a expliqué, la volonté était de ne pas trop en faire. Une autre voie a été choisie, celle de la communication.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) aimerait que ces trois éléments manquants soient réintroduits.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) relaye le besoin de communication à l'échelle de l'interrégion pour contrer la rumeur, sans compter que d'autres agents se sont reconnus en Monsieur R. Il fallait signaler cette tentative de suicide, et expliciter les modalités de prise en charge au niveau local et au niveau national. Or la communication n'a pas eu lieu immédiatement, et elle s'est surtout limitée au centre de Nîmes.

Monsieur CHETTOUH signale que les discussions n'ont pas conduit à un accord sur une communication interrégionale. Si cette communication s'est concentrée sur Nîmes, c'était pour ne pas alourdir le climat général, et pour préserver la vie privée de l'agent. La communication, qui a effectivement été différée, a donc été centrée sur les agents qui allaient être acteurs du retour de Monsieur R.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) ne partage pas ce point de vue : la communication voulue par l'administration s'est substituée à la réunion de service. À l'origine, l'objectif était de présenter les actions déployées pour prendre en charge l'événement survenu, et pas de préparer le retour.

Monsieur CHETTOUH assure que cet aspect a également été pris en compte.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) réaffirme que l'ensemble des personnels de l'interrégion attendent une prise en charge. L'Inrap ne doit pas rester

indifférent à une tentative de suicide. S'agissant de la protection de la vie privée, le principal intéressé était d'accord pour que l'institut communique sur son cas.

Monsieur GARCIA souligne que l'information a été diffusée avec des mesures d'accompagnement. Il importait de préparer les conditions du retour de Monsieur R., la recherche de nouvelles missions était une démarche importante. L'Inrap démontre ainsi qu'il tient compte de « l'après ». La communication n'a pas été parfaite, mais elle ne s'est pas limitée à des annonces. Enfin, le témoignage de Monsieur R. a du sens, mais ce n'est pas parce qu'il a été le premier concerné qu'il peut décider de tout.

Monsieur HAURILLON (SUD Culture Solidaires) fait remarquer que nombre de collègues ont parlé de la souffrance au travail à l'occasion de cet événement. Ils attendaient beaucoup de l'enquête, qui tarde à venir. Les agents veulent témoigner.

Monsieur GARCIA distingue la souffrance au travail des mesures d'accompagnement prises pour l'agent concerné.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que les agents sollicitent très fréquemment les représentants du personnel. Ils se demandent pourquoi les enquêtes sont si longues.

Monsieur GARCIA corrige : les enquêtes sont délicates et sensibles. La procédure ne ralentit pas l'opération, mais permet un traitement correct.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) fait savoir que certains agents interpellent directement les représentants du personnel. Tous s'identifient au problème rencontré par Monsieur R., et attendent une réponse de l'établissement.

Monsieur GARCIA souligne que l'enquête concernant Monsieur R. ne suffira pas.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) a l'impression que l'entretien mené avec l'AST est à charge contre Monsieur R.

Monsieur CHETTOUH ne partage pas ce point de vue : l'entretien décrit une réalité.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) conteste : l'AST ne fait que pointer les difficultés de Monsieur R. Personne n'est à même de porter de tels jugements.

Monsieur CHETTOUH explique qu'il fallait aborder les difficultés d'affectation de Monsieur R, ce qui est de la responsabilité de l'encadrement. Cela a été fait dans le respect de l'agent.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) confirme que les agents de l'interrégion sont effectivement en attente d'une communication et d'une action de

la part de l'Inrap. Il faut faire savoir aux agents que l'institut se saisit des enjeux liés à ces événements dramatiques. Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) s'enquiert des mesures prises.

Monsieur LEBEAUPIN déclare qu'un dialogue doit se nouer avec l'intéressé : les propositions ne peuvent émaner uniquement de la direction.

Monsieur CHETTOUH passe ces mesures en revue, en précisant la réponse de l'agent :

- demandes de PAS et projets de publications : Monsieur R. ne se sent pas prêt, ce que l'administration comprend parfaitement.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) signale que l'administration avait pris l'engagement de réévaluer le temps accordé et les moyens alloués pour les PAS et les publications, engagement qui n'a pas été tenu.

Monsieur CHETTOUH fait remarquer que Monsieur R. devait se rapprocher de l'AST, ce qu'il n'a pas fait.

- finalisation d'un rapport : Monsieur R. n'en voit pas l'intérêt, et exige que le conservateur régional vienne s'expliquer auprès de lui ;
- activités ponctuelles de responsable de secteur : Monsieur R. est intéressé, en fonction des préconisations médicales et des chantiers ;
- études documentaires et recherche en archives : Monsieur R. estime que ces activités relèvent des RO ;
- accompagnement de la gestionnaire de documentation : Monsieur R. est intéressé ;
- soutien à la gestion des collections : Monsieur R. estime que cette activité relève des RO.
- relecture rapports de fouille et de diagnostic : Monsieur R. considère ne pas avoir les compétences pour ;
- travail sur les mobiliers : Monsieur R. est intéressé.

Monsieur CHETTOUH indique que Monsieur R. ne s'est pas positionné sur le rapport qui lui a été adressé après l'entretien du 6 mai. Enfin, il a signifié par courriel à son AST qu'il ne reprendrait aucune activité tant qu'il n'aurait pas de fauteuil ergonomique.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) explique que Monsieur R. est très affecté par sa situation. Elle n'a pas l'impression qu'il soit en mesure de se positionner sur les propositions qui lui ont été faites. Aussi se demande-t-elle si un accompagnement est prévu.

Monsieur CHETTOUH répond que Monsieur R. est suivi par sa hiérarchie et par le service de l'action sociale.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) concède qu'il n'est pas facile de trouver des propositions de retour, mais certaines que Monsieur R. a écartées dans un premier temps pourraient lui être de nouveau proposées. Encore une fois, l'engagement pris de communiquer sur les moyens octroyés pour les PAS et les publications n'a pas été tenu. De fait, il n'a pas pu répondre à son AST quand celui-ci lui a demandé un point d'avancement. Par ailleurs, un entretien était prévu pour reprendre un article destiné à la revue *Archéopages*, entretien qui n'a jamais eu lieu. Concrètement, il ne s'est rien passé depuis le 6 mai, et cet agent se trouve dans la même situation qu'avant sa tentative de suicide.

Monsieur CHETTOUH conteste cette affirmation soulignant notamment les efforts consentis par son environnement et sa hiérarchie pour adapter son poste de travail. Pour rappel, la détresse de Monsieur R. est née de son impossibilité à continuer de conduire des opérations en tant que RO. Huit propositions d'ajustement lui ont été faites. L'administration lui doit effectivement une information sur ses temps de PAS. Monsieur R. a subi un choc et le traumatisme est présent, mais il doit aussi s'engager personnellement dans une démarche constructive. S'agissant des PAS, l'AST voulait simplement évoquer avec lui son projet scientifique.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) assure que pour l'article destiné à *Archéopages*, un entretien doit avoir lieu entre l'AST et le directeur de la revue. En définitive, peu de points pouvaient être amorcés à l'issue de la réunion du 6 mai. Monsieur R. se retrouve sans affectation et sans objet de travail.

Monsieur CHETTOUH répète que huit propositions d'ajustement ont été faites.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) signale à propos du fauteuil ergonomique que Monsieur R. a dû confirmer sa demande lors d'une visite des bureaux par le gestionnaire de base. S'agissant du passage d'un ergonome, le chef du service de l'action sociale ne lui a répondu que la veille du CHSCT central. Depuis le 6 mai, rien ne s'est passé.

Monsieur GARCIA constate le début d'un processus qui doit être entériné. Au passage, Monsieur R. n'avait plus de travail depuis longtemps, puisqu'il était interdit de fouilles depuis plusieurs années. Trouver des solutions prendra du temps.

Monsieur MARTI (CNT) estime qu'il n'est pas insurmontable pour l'administration d'organiser une fin de carrière digne pour cet agent.

Monsieur GARCIA fait valoir que l'apprentissage est plus difficile en fin de carrière.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) exhorte l'administration à trouver des propositions en lien avec les compétences, la catégorie et le parcours de l'intéressé.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle que cet agent est un médiéviste qui a été affecté à une fouille antique complexe très mal prescrite. Alors que les résultats ont été reconnus par la communauté scientifique, le SRAI a désavoué sans que l'encadrement local le soutienne.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) constate une difficulté pour trouver une solution adaptée aux souhaits de Monsieur R. Au reste, il a même confié que son retour était précoce par rapport à ses capacités de reprise. En fin de compte, un agent qui a fait une tentative de suicide sur son lieu de travail se retrouve aujourd'hui dans la même situation qu'avant, mis au placard. Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) déplore que l'Inrap n'ait pas fait diligence pour montrer son attachement à trouver des solutions concrètes. Dans l'attente de mesures correctives, le DGI n'est pas clos.

Monsieur DUBREUIL constate que la situation n'est pas satisfaisante, mais se demande ce que l'Inrap peut faire concrètement de plus, si l'agent n'est pas volontaire pour rentrer dans la démarche.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) presse l'administration de donner suite aux propositions que Monsieur R. juge intéressantes.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait observer que le suivi de l'attribution des PAS à monsieur R. n'est pas insurmontable.

Monsieur GARCIA indique s'en occuper personnellement.

Madame VALETTE (SGPA-CGT Culture) attendait que l'Inrap adresse un signe de considération.

Monsieur GARCIA explique que l'Inrap ne doit pas non plus sous-évaluer ses activités. Ainsi, la gestion de mobilier est un vrai travail. Concernant *Archéopages*, le dossier doit être évalué : Monsieur GARCIA s'en occupera dès demain. En revanche, confier une mission à Monsieur R. est plus délicat. S'agissant des PAS, le défaut de communication est un dysfonctionnement. Un calendrier sera mis en place, avec un accompagnement.

Enquêtes suicide

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) déclare qu'il n'est pas opportun de confier les enquêtes suicide à trois personnes de GSO (un contrôleur de gestion, une logisticienne et un CSP). Ces personnes n'ont aucune préparation en termes de prévention et d'analyse des accidents.

Monsieur LEBEAUPIN indique que ces personnes seront formées.

Monsieur CHETTOUH ajoute qu'elles sont volontaires.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que GSO n'a toujours pas de DIR ni d'administrateur, et se trouve en sous-effectif. Une enquête est un engagement de long terme pour l'information de l'administration.

Monsieur MARTI (CNT) invoque également la charge émotionnelle que la formation ne suffira pas à pallier. Dans les situations de ce type, il n'est pas rare que les personnes chargées de l'enquête aient aussi besoin d'un suivi par la suite.

Monsieur CHETTOUH considère qu'il est pertinent d'avoir des agents volontaires. Les personnes évoquées sont extérieures aux problématiques RH. Le CSP et Monsieur Perrin assureront la représentation centrale. Monsieur Bretagne a échangé avec les agents sur la question de la sous-affectation.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rétorque que Monsieur Bretagne a tendance à plaquer ses capacités de travail sur celles des autres agents.

Monsieur CHETTOUH signale que l'ampleur des enquêtes n'est pas connue.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne que cette interrégion est en souffrance depuis 2007. Ce n'est ainsi pas un hasard si M. Vincenti est parti en arrêt maladie.

Monsieur LEBEAUPIN ne conteste pas aux organisations syndicales la liberté de désigner leurs représentants, et invite les représentants du personnel à laisser l'administration désigner les siens. Ces enquêtes paritaires seront menées avec la plus grande sincérité. Dans certaines interrégions, il n'est pas aisé de trouver des agents volontaires.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) prévient qu'il sera difficile de retirer trois personnes de leur service durant plusieurs jours.

Monsieur POUENAT (SGPA-CGT Culture) aurait aimé que le choix du consultant soit mis aux voix. Parmi les trois offres transmises, celle de Caroline David semblait l'option la plus intéressante, compte tenu de son partenariat avec l'ANACT. En outre, elle a reformulé la demande en faisant référence à la méthodologie de l'INRS.

Monsieur MARTI (CNT) signale que les deux autres offres s'apparentent à celle du cabinet Stimulus, dont le choix a par le passé été dénoncé par les représentants du personnel.

Monsieur GARCIA signale que le marché n'a pas été encore notifié.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que l'administration avait pris l'engagement de transmettre le tableau d'analyse des offres. Finalement, elle a transmis les offres,

avec une note récapitulative. Il entend le souhait des membres du CHSCT de préconiser un prestataire en particulier.

Monsieur CHETTOUH précise que, s'agissant d'un marché public, une note technique et une note tarifaire ont été attribuées à chacun des candidats. Les dossiers sont de qualité, et les notes proches (entre 7,53 et 7,58).

Soumise au vote, la recommandation du CHSCT de choisir le cabinet Caroline David Consultant est approuvée à l'unanimité.

Monsieur GARCIA déclare entendre cette préconisation.

Observatoire des risques psychosociaux

Cellule d'écoute

Démarches RPS en cours

Ces points n'ont pas été traités.

La séance est levée à 19 heures 35.

Le président

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

Le secrétaire

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