

Procès-verbal

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 avril 2015

Présents

Représentants du personnel

Titulaires

Roxane SIRVEN, CGT Culture

Pierre POUENAT, CGT Culture, Secrétaire

Annie LABEAUNE, CGT Culture

Frédéric PERILLAUD, CGT Culture

Halina WALICKA, SUD Culture Solidaires, Secrétaire adjointe

Fabien LANGRY-FRANCOIS, SUD Culture Solidaires

Victorine MATAOUCHEK, SNAC-FSU

Fabrice MARTI, CNT

Suppléants

Céline VALETTE, CGT Culture

Sophie TALIN d'EYZAC, CGT Culture

Nolwenn ZAOUR, CGT Culture

Vincent MIALHE, SUD Culture Solidaires

Aminte THOMANN, SNAC-FSU, avec voix délibérative

Guillaume MARTIN, CNT

Représentants de l'administration

Pierre DUBREUIL, Directeur général

Benoît LEBEAUPIN, Directeur des ressources humaines

Karim CHETTOUH, Directeur des ressources humaines adjoint

Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK, Responsable des relations sociales

Membres de droit

Virginie ROCHEIR, Ingénieur sécurité prévention

Laure VILLARROYA-GIRARD, Inspectrice santé et sécurité au travail

Experts pour les représentants du personnel

Jean-Philippe BAGUENIER, SUD Culture Solidaires

Frédéric JOSEPH, SGPA CGT Culture

Sylvie SERRE, SNAC-FSU

Experts pour l'administration

Patrick PION, Directeur scientifique et technique

Romain PERRIN, Référent pour la prévention des risques psychosociaux

Ordre du jour

I.	Enquête suicide (pour avis)	4
II.	Risques psychosociaux (pour information)	16
III.	Réorganisation de la direction scientifique et technique (pour information)	28
IV.	Point sur les conventions de services de santé au travail (pour information)	33

La séance est ouverte à 14 heures 10, sous la présidence de Monsieur DUBREUIL.

Monsieur DUBREUIL ouvre la séance de ce CHSCT, qu'il préside en l'absence de Dominique GARCIA, président de l'institut.

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

Monsieur LEBEAUPIN s'enquiert d'éventuelles demandes d'aménagement de l'ordre du jour.

Madame VILLARROYA-GIRARD indique qu'elle doit s'absenter à partir de 16 heures 30. Elle souhaite que le point 3 puisse être traité avant cette heure.

Monsieur LEBEAUPIN remercie Madame VILLARROYA-GIRARD de sa présence. Il précise que la réunion devra être clôturée à 18 heures 30.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) propose de traiter le point sur la DST en fin de séance.

Monsieur DUBREUIL acquiesce à la condition que ce point soit vraiment traité lors de cette séance.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite que le point 2 permette d'évoquer les démarches engagées à Tours et Strasbourg mais aussi les aspects de procédure, déjà évoqués lors de précédents CHSCT ainsi que dans le cadre de l'Observatoire des risques psychosociaux. Il s'agit notamment des procédures d'alerte suicide ainsi que des signalements de souffrance au travail.

I. Enquête suicide (pour avis)

Présentation de la procédure établie par le ministère de la Culture

Monsieur LEBEAUPIN présente la procédure adoptée par le ministère de la Culture dans le cadre des enquêtes sur les actes de suicide. Cette procédure a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents du ministère et de ses établissements publics.

Cette procédure est déclinée en 3 volets :

- la situation des agents en état de détresse exprimée,
- la situation des agents en état de tentative de suicide,
- les mesures suite aux suicides, dont l'enquête du CHSCT sur le contexte professionnel, afin de déterminer si certains points peuvent être mis en relation avec le passage à l'acte de l'agent.

Depuis le début de l'année, deux situations de suicide sont à déplorer. Deux enquêtes seront donc menées dans ce cadre. Par ailleurs, la semaine dernière au centre de recherche archéologiques de Nîmes, un signalement de danger grave et imminent a été portée au registre dédié. Une tentative de suicide a eu lieu. Une proposition a été faite au secrétaire du CHSCT spécial afin de composer la délégation paritaire d'enquête.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande s'il existe un tableau recensant les tentatives de suicide dans l'établissement, tel que le propose à ministère. En effet, les récentes tentatives de suicide de Bron, de Saint-Martin sur le Pré précédemment ou encore, en Poitou-Charentes, n'ont pas été remontées en CHSCT central.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que les tentatives de suicide hors temps de travail n'étaient pas communiquées. Depuis le mois d'octobre, la procédure du ministère a tranché le débat, demandant que les tentatives de suicide soient répertoriées quel que soit le lieu. Dans ce cadre, les liens avec le Ministère ont été renforcés. L'alerte suicide a été activée à plusieurs reprises, même si le tableau n'a pas forcément été complété. L'INRAP a déploré en effet un suicide hors lieu et temps de travail au sein de l'équipe administrative à Bron et un autre suicide, également hors lieu et temps de travail en GSO précédé pour ce dernier cas de deux tentatives.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait également état d'une alerte en Nord Picardie.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande comment l'INRAP prévoit de communiquer autour de la procédure alerte suicide et si certains termes seront adaptés au vocabulaire de la structure. Madame SIRVEN (CGT Culture) déplore par ailleurs les difficultés d'information du CHSCT central lors de ces alertes.

Monsieur DUBREUIL indique la nécessité d'améliorer la communication relative à cette procédure.

Monsieur LEBEAUPIN considère qu'il est possible de demander aux présidents des instances spéciales d'porter ce point à l'ordre du jour de leurs réunions. Par ailleurs, les directeurs ont reçu communication du guide INRS relatif à la prévention des suicides. En ce qui concerne l'adaptation de la procédure ministérielle, ce sujet pourrait être traité par l'observatoire RPS. Monsieur LEBEAUPIN estime pour sa part qu'il pourrait s'avérer pertinent de laisser en l'état la procédure proposée par le Ministère, qui reflète aussi sa capacité à prendre en charge un certain nombre de problèmes. Ainsi, un des agents concerné par une tentative de suicide a pu avoir des contacts directs avec le service de santé et la cellule mobilité du Ministère.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise qu'elle ne demandait pas à ce que cette procédure soit réécrite, mais éventuellement complétée par une fiche introductive.

Monsieur MARTI (CNT) considère qu'un lexique explicatif doit être envoyé aux directions interrégionales.

Monsieur DUBREUIL s'accorde sur le fait qu'il est nécessaire de s'entendre sur le lexique, afin que la communication soit bien comprise par tous les agents.

Madame VALETTE (CGT Culture) estime que le document pourrait également être complété pour faire référence à l'assistante sociale.

Monsieur LEBEAUPIN confirme la nécessité de s'assurer de la cohérence et de l'articulation de la procédure d'alerte du Ministère avec les autres dispositifs présents au sein de l'Institut.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur l'urgence d'une diffusion rapide de la procédure, par tous les moyens appropriés. Le document nécessite un travail d'adaptation, notamment en ce qui concerne la dénomination de certains acteurs qui n'aurait pas de sens dans les organigrammes de l'INRAP. Cependant, il convient de transmettre dès maintenant la procédure aux directeurs interrégionaux, afin qu'ils diffusent celle-ci dans le cadre des CHSCT spéciaux. La diffusion doit également être accompagnée d'une information urgente auprès de certains acteurs. L'Institut doit être en mesure de réagir de façon urgente à des situations difficiles. Les premières demandes effectuées dès le mois de janvier par l'Observatoire des risques psychosociaux visent à donner les outils utiles à tous les acteurs-clefs. Les médecins de prévention doivent notamment être saisis de cette procédure dans les meilleurs délais. Le chef du service des affaires sociales a certainement été amené à s'impliquer dans le cadre de l'application de cette procédure. La diffusion doit également concerner les CSP et les assistants de prévention, qui peuvent se trouver dans des situations critiques, tentatives de suicide ou post passage à l'acte. Le docteur GRIGORIAN a certainement un rôle à jouer pour activer le réseau des médecins de prévention. Les chefs de service doivent aussi être outillés pour répondre à ces situations de crise. Si certains cas ont été gérés avec humanité, les agents ont parfois été surpris par la façon dont les choses se sont enchaînées au sein du collectif de travail.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) partage la vision de Monsieur POUENAT (CGT Culture). Le module relatif à l'alerte suicide devrait être intégré dans les stages dédiés aux nouveaux membres du CHSCT.

Madame SERRE (SNAC-FSU) pense que si la procédure alerte suicide a pu être adapté au ministère de la Culture, elle peut aussi l'être au niveau de l'Inrap.

Madame VILLAROYA-GIRARD indique que, au sein de son ministère, les ISST ont leur propre procédure d'alerte.

Monsieur DUBREUIL note qu'il serait judicieux de communiquer sur ce sujet auprès de l'organisme en charge de ces formations. Un point relatif à l'alerte suicide est prévu dans le cadre de la réunion des médecins de prévention.

Madame SIRVEN (CGT Culture) regrette l'absence du médecin coordinateur, qui aurait pu expliquer comment il a dialogué avec les médecins de prévention des régions, lorsque des alertes ont été remontées.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'une communication sur ce thème pourrait être demandée au médecin coordinateur, au cours d'une séance de travail de l'observatoire.

Madame SIRVEN (CGT Culture) relève la difficulté liée au calendrier de travail chargé de l'observatoire.

Monsieur LEBEAUPIN propose de réaliser une diffusion immédiate de la procédure auprès des personnes en charge de la prévention. Parallèlement un travail peut être mené sur un complément, une adaptation du document, prenant en compte les problématiques locales.

Monsieur MARTIN (CNT) rappelle que le but est de faire de la communication autour de cette procédure. Chaque personne sollicitée doit être citée.

Monsieur DUBREUIL conclut que chacun est d'accord sur la nécessité de communiquer largement sur la procédure.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) insiste sur la nécessité d'anticiper les problématiques plutôt que d'agir dans l'urgence. Les centres archéologiques, les CHSCT sont désarmés pour aborder le sujet du suicide. Le numéro vert ne suffit pas toujours. Le pire peut arriver par contre il faut chercher à l'éviter.

Partageant ce constat, Monsieur LEBEAUPIN souligne néanmoins la difficulté à communiquer de façon générale et récurrente sur de tels événements.

Monsieur DUBREUIL pense que la communication sur ces sujets particulièrement sensibles est susceptible de rajouter au problème, comme le prouvent des études réalisées dans d'autres entreprises. Il convient d'être responsable et d'agir avec circonspection.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) estime que l'absence de communication peut passer aussi pour un déni.

Monsieur DUBREUIL appelle à de la responsabilité dans la communication et non au déni.

Mise en place de cellules d'écoute

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que la procédure prévoit un certain nombre d'étapes et de dispositifs, notamment dans le cas d'événements tragiques. L'INRAP parvient à mettre en place des réunions de soutien psychologique. L'objectif n'est pas de généraliser les cellules d'écoute mais de mettre en place un réseau plus réactif, grâce à un cadre plus structuré. La Direction travaille donc actuellement sur un projet de marché cadre.

Monsieur MARTI (CNT) souligne qu'il convient d'associer le CHSCT central lors de la constitution d'un tel marché cadre.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait part de son souhait de travailler sur ce projet avec l'administration, dans le cadre d'une démarche de prévention tertiaire.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le marché n'est pas passé.,

Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur le fait que le CHSCT central souhaite être associé aux démarches de prévention tertiaire. Le numéro vert ne constitue pas la seule solution.

Monsieur LEBEAUPIN assure que les membres du CHSCT central auront connaissance des éléments constitutifs du cahier des charges. L'Inrap cherche à mettre en œuvre de façon réactive et efficace les dispositions contenues dans la procédure du Ministère. Celle-ci prévoit la mise en place de groupes de parole et l'intervention de psychologues sur le lieu de travail en cas de problème.

Monsieur PERRIN ajoute qu'il présentera au CHSCT central les réponses obtenues dans le cadre de l'appel d'offres relatif au numéro vert.

Madame SIRVEN (CGT Culture) ne partage pas la vision de la Direction sur les numéros verts.

Monsieur DUBREUIL est d'accord pour discuter en amont avec le CHSCT central, cependant, il convient d'être réactifs sur certains sujets. L'Institut a mis en place le numéro vert dans une situation d'urgence, un numéro qui a été utilisé. Il est important que le CHSCT central soit associé aux choix, cependant, la Direction doit assumer ses responsabilités propres et ses décisions quant à la mise en œuvre de certains dispositifs.

Monsieur MARTI (CNT) souligne la nécessité de distinguer l'urgence de la précipitation. Ce type de marché, qui repose sur la misère humaine, présente tous les profils, allant jusqu'à la dérive sectaire. Il convient donc de réfléchir au choix du prestataire, or la Direction semble avoir sélectionné le premier qui a répondu. A titre d'exemple, Stimulus propose un régime nutritionnel pour se sentir mieux dans

le travail. Les dérives idéologiques sont avérées. France Télécom a utilisé ce cabinet et cela s'est avéré catastrophique.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) affirme que Stimulus constitue le plus mauvais choix. Ce cabinet a d'ailleurs perdu son agrément.

Monsieur MARTI (CNT) ajoute que JLO vend du néo-libéralisme par rapport à des formes de management. De tels prestataires ne sont pas adaptés aux besoins de l'INRAP.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) rappelle que, dans le cadre de la procédure alerte suicide, le médecin de prévention doit être sollicité afin de mettre en place les moyens nécessaires à la prise en charge du collectif de travail. Une opération de prévention tertiaire a été menée à Strasbourg. L'implication du médecin est fondamentale. La Direction ne peut pas partir du principe que la prise en charge s'effectue par le biais d'un cabinet.

Monsieur LEBEAUPIN considère ces propos pourraient s'apparenter à un procès d'intention et participent d'une analyse trop rapide.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) estime que ce domaine s'avère très politique. Il rejoint les propos de la CNT relatifs à Stimulus et JLO, considérant que les objectifs financiers et managériaux ne cadrent pas du tout avec ce qui est attendu dans de telles situations, où l'humain doit être mis en avant. Stimulus est encore plus emblématique que JLO mais les problématiques sont les mêmes.

Monsieur MARTI (CNT) affirme que l'origine de Stimulus émane du rapport de 2008 rendu à Xavier Bertrand, à partir des orientations du Medef de l'époque. Il ne s'agit donc pas uniquement d'un problème de rentabilité : c'est avant tout une problématique idéologique.

Monsieur DUBREUIL ne souhaite pas entrer dans un débat relatif au fonctionnement des cabinets dans un univers capitaliste. Il convient de gagner en efficacité dans les débats.

Monsieur MIALHE (SUD Culture Solidaires) souligne que, lorsqu'il a passé sa visite médicale il y a trois semaines, son médecin de prévention, nouvellement nommé, n'était pas informé du suicide qui a eu lieu. Elle ne savait pas comment fonctionnait l'INRAP, l'organigramme, etc. Il existe donc bien un problème de communication. Le marché a été alloué à un service de prévention qui n'est au courant de rien.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite avoir connaissance du marché passé dans le cadre du numéro vert.

Monsieur PERRIN précise que le marché est en cours. Il pourra, si le directeur général en est d'accord, transmettre aux membres du CHSCT les éléments dont il dispose.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que la priorité consiste à former tous les échelons concernés à la procédure alerte suicide plutôt que de mandater un cabinet. Il considère que la procédure est pertinente parce qu'elle balaye différentes situations par rapport aux gestes suicidaires.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) partage avec les membres du CHSCT central deux situations portées à sa connaissance dans la région Nord Picardie. Le CHSCT central a connaissance d'une situation de détresse d'un agent, qui pourrait le conduire au suicide. Celle-ci a fait l'objet d'un courrier le 27 mars. Un autre agent aurait fait une tentative de suicide il y a quelques semaines et se trouverait actuellement en maison de repos. Un signalement aurait été réalisé dans le cadre de l'alerte suicide.

Monsieur LEBEAUPIN indique que, s'il parle bien du même cas que Monsieur POUENAT, celui-ci n'a pas été confirmé comme une tentative de suicide mais comme un accident domestique par l'agent lui-même via le service des affaires sociales.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite que l'administration n'oppose pas de scepticisme aux situations qui lui sont signalées.

Monsieur DUBREUIL assure qu'il assume totalement la mise en place d'un numéro vert. Le choix du cabinet peut être débattu, l'Inrap étant cependant tenu par la procédure des marchés publics.

Monsieur DUBREUIL demande à Madame VILLARROYA-GIRARD quelles sont les procédures dans les autres administrations, dans le cadre d'un risque suicide.

Madame VILLARROYA-GIRARD insiste sur l'importance d'une prise en charge du collectif, notamment au niveau de la dimension psychologique. Certains établissements déclarent en situation d'accident du travail les agents qui ont découvert leur collègue qui a tenté ou s'est suicidé.

Madame SERRE (SNAC-FSU) signale le cas d'un agent en situation de détresse exprimée, dont elle a pris connaissance le matin même. Elle a essayé de suivre la procédure alerte suicide. Il faut déjà trouver les numéros de téléphone des interlocuteurs qui ne sont pas renseignés sur la fiche. Il s'est avéré qu'il n'était pas possible de joindre ou de laisser un message téléphonique au médecin de prévention concerné. Le mail envoyé à l'assistante sociale a fait savoir que celle-ci était en congé jusqu'au 9 avril. Il s'avère difficile de trouver des interlocuteurs locaux pour un accompagnement médical ou psychologique. L'agent concerné a été confronté à la découverte d'un collègue en tentative de suicide. Le médecin du

ministère qui a finalement été le seul à pouvoir être joint, basé à Paris, a fait savoir qu'il ne disposait d'aucun recours pour une intervention urgente en psychiatrie alors même que cet agent n'a pas pu trouver un psychologue pour l'écouter par ses propres moyens.

Monsieur MIALHE (SUD Culture Solidaires) signale une alerte de souffrance au travail en Poitou Charentes.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) remarque que les agents choqués après avoir été confrontés au suicide de leur collègue, n'ont pas été placés en arrêt de travail.

Monsieur MIALHE (SUD Culture Solidaires) rapporte que ces agents ont le sentiment que rien n'est fait.

Monsieur CHETTOUH rappelle qu'aucun agent n'a été directement témoin du suicide de leur collègue qui a eu lieu dans la sphère privée. Le collectif de travail poitevin a été réuni pour échanger.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) met en avant le désarroi des agents.

Monsieur MIALHE (SUD Culture Solidaires) rappelle que l'agent concerné avait déjà fait des tentatives de suicide par le passé.

Monsieur MARTI (CNT) assure que, selon les études réalisées dans des grandes entreprises comme la SNCF ou France télécoms, le problème provient toujours de l'organisation du travail, subie par les agents. Le management est systématiquement mis en cause.

Monsieur DUBREUIL souligne que le management fait aussi partie des équipes. Il n'accepte pas que l'encadrement soit désigné comme responsable de l'ensemble des problèmes et en appelle à la responsabilité collective. Le risque de suicide ou de dépression peut aussi toucher les personnes de l'encadrement.

Monsieur MARTI (CNT) assure qu'il ne pointe pas des gens mais un système.

Monsieur DUBREUIL rappelle que, derrière le système, se trouvent des personnes. Ces sujets s'avèrent très complexes. Personne ne peut avoir de certitude. Il convient de prévenir ces situations et de protéger les agents.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'il n'y a pas encore eu d'enquête en GSO bien que le principe ait été acté immédiatement par le directeur interrégional.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) considère que cette situation est problématique, l'ensemble du collectif ne se sentant pas capable de mener une enquête. La souffrance des représentants du personnel a été exprimée devant

l'Inspectrice du Travail. Les interrogations sont les mêmes en Picardie. Il convient d'expliquer clairement les modalités de réalisation de ces enquêtes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne l'existence d'un important souci de communication. Il est nécessaire que ces enquêtes puissent être déclenchées, notamment celle de Rhône-Alpes où plusieurs interventions se sont avérées nécessaires. Il a même fallu remonter au niveau du ministère de la Culture. L'administration a tendance à nier la certitude qu'il s'agit bien d'une tentative de suicide. L'ambiance est difficile dans les CHSCT. Il est arrivé que des collègues apprennent le suicide d'un agent par le déménagement de son bureau. Une telle situation est violente et laisse des traces pendant longtemps. La confiance est alors brisée. Par ailleurs, il n'est pas concevable que l'administration n'avertisse pas les membres du CHSCT central de tels événements.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) juge nécessaire de réfléchir à une méthodologie sérieuse, au-delà du simple tableau prévu par la procédure d'alerte. Il est facile de prévoir un tableau, il est beaucoup plus difficile, sous le coup de l'émotion, de réagir. Si les témoins de cas de suicide peuvent faire l'objet d'accident de travail, qu'en est-il des porteurs d'alerte, qui cumulent toutes ces alertes ? Cette mission s'avère très difficile à vivre psychologiquement, le nombre de signalements étant important. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) considère que les porteurs d'alerte ne parviendront pas à tenir à ce rythme. Une réunion doit être organisée afin de définir la méthodologie aussi bien sur les procédures d'alerte que sur les enquêtes.

Madame SERRE (SNAC-FSU) rappelle qu'en théorie, les CHSCT peuvent s'appuyer sur un préventeur institutionnel dans le cadre des enquêtes. Par ailleurs, il convient de prendre en compte l'élargissement du périmètre de l'enquête du CHSCT, pour GSO, il n'y aura pas que des agents de GSO qui auront à être entendus.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'étonne qu'aucune réaction n'ait suivi le signalement dans le registre DGI des deux situations qu'il a évoqué précédemment.

Monsieur CIETTOUH indique que la DRH n'en a pas été informé au moment où il s'exprime.

Monsieur DUBREUIL confirme avoir été alerté par les CSP sur un certain nombre de dysfonctionnements. Ce point sera abordé dans le cadre des CHSCT. L'encadrement et les préventeurs vivent très mal le fonctionnement des IRP et la façon dont le dialogue social est pratiqué dans les inter-régions. Les CSP ont un rôle à jouer dans ces sujets mais aussi dans la prévention des risques.

Enquêtes suicides

Monsieur LEBEAUPIN juge important que les instances spéciales aient la charge des enquêtes suicides.

Madame VILLARROYA-GIRARD insiste sur la nécessité de former les personnes qui mèneront l'enquête et ce, jusqu'à la préparation d'un questionnaire type, voire l'analyse de celui-ci. Par ailleurs, les personnes qui ne se sentent pas aptes à réaliser de telles enquêtes ne doivent pas les faire. Ce n'est pas parce qu'un agent est membre du CHSCT qu'il doit se faire violence pour réaliser l'enquête. Se charger d'une enquête peut notamment être difficile à l'échelon local, en raison de la proximité. En revanche, il est nécessaire de consulter les CHSCT spéciaux sur leur souhait de la réaliser.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) indique deux des agents concernés sont passés par d'autres inter-régions. Il convient donc de prendre en compte leur parcours et non se limiter à leur dernière base d'affectation.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) confirme que les collectifs de travail en dehors de celui où la personne suicidée se trouvait sont aussi impactés.

Monsieur DUBREUIL considère que l'enquête peut révéler la nécessité de s'attacher à d'autres relations de travail.

Monsieur DUBREUIL confirme qu'une réunion est nécessaire pour formaliser et harmoniser des processus d'enquête dans le cadre de situations dramatiques.

Monsieur LEBEAUPIN propose d'organiser une réunion du CHSCT central sur ce sujet. En revanche, il convient d'éviter la multiplication des intervenants chargés de ces enquêtes. Les délégations ne doivent ni être pléthoriques, ni se disperser.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) considère que la problématique ne concerne pas tant la composition de la délégation que le périmètre de l'enquête. Si le CHSCT spécial qui diligente l'enquête est celui de la base où travaillait l'agent, il convient de réfléchir aux personnes qui viendront témoigner. Il est important de ne pas se limiter à l'inter-région.

Monsieur DUBREUIL assure que cette demande a été entendue.

Monsieur PERRIN indique qu'il convient dans un premier temps de déterminer la délégation d'enquête. Il revient alors à celle-ci de définir qui elle souhaite rencontrer pour comprendre la situation.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) remarque que, selon le guide de l'INRS, la délégation ne définit pas qui elle veut entendre. Toutes les personnes qui souhaitent témoigner peuvent le faire.

Madame SERRE (SNAC-FSU) souhaite que l'administration officialise la possibilité pour tous les agents de demander à être entendus.

Madame VILLARROYA-GIRARD insiste sur la nécessité de former suffisamment d'agents pour participer à la délégation. Par ailleurs, il convient de limiter le nombre de personnes qui s'expriment devant la délégation pour éviter que l'écoute s'épuise.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir si les agents formés pourraient se rendre dans d'autres inter-régions, afin de participer à des enquêtes, en cas de besoin.

Monsieur CHETTOUH le confirme.

Madame SIRVEN (CGT Culture) propose d'initier des délégations mixtes, incluant des CHSCT communs à deux instances.

Monsieur CHETTOUH souligne qu'une telle proposition a déjà été faite par l'administration.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) estime que, dans le cadre des enquêtes, il convient d'être bienveillant en autorisant les groupes de trois ou quatre plutôt que les binômes.

Madame VILLARROYA-GIRARD considère qu'un agent peut rencontrer des difficultés à s'exprimer s'il est seul devant trois ou quatre interlocuteurs. Il risque d'être impressionné.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) propose alors de constituer plusieurs binômes, qui se partageront le travail.

Madame VILLARROYA-GIRARD estime que ce mode de fonctionnement est en effet préférable. Par ailleurs, il convient de laisser le choix du binôme à l'agent qui témoigne.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande quelles sont les possibilités d'acquérir rapidement une formation permettant aux membres du CHSCT d'investiguer sur de telles situations.

Madame VILLARROYA-GIRARD répond que deux journées de formation sont indispensables. La première journée est axée sur la thématique du suicide, la seconde sur l'élaboration d'un questionnaire et la conduite d'un entretien.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) souligne la nécessité de former rapidement les membres des CHSCT concernés par les quatre enquêtes en cours, avant de programmer un cycle de formation plus étalé dans le temps.

Monsieur LEBEAUPIN note la nécessité de définir rapidement une offre de formation. Il s'engage à tenir le secrétaire du CHSCT central informé rapidement des différentes possibilités. Une délégation mixte, incluant une représentativité locale et centrale, peut être envisagée.

Madame VILLARROYA-GIRARD déconseille l'organisation d'entretiens sans formation, tant pour la personne entendue que sur celle qui reçoit les témoignages.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande si, dans l'hypothèse où les membres du CHSCT spécial se sentent trop en prise avec la situation évoquée, l'enquête est confiée directement au niveau central, dans une optique de subsidiarité.

Madame VILLARROYA-GIRARD précise que la réglementation ne définit pas à quel niveau doit se tenir l'enquête. Ce point concerne les procédures de l'INRAP, qui définit les différentes missions. L'idéal est de laisser l'instance spéciale se prononcer, afin d'éviter que celle-ci ne se sente dessaisie.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souligne que l'objectivité constitue un prérequis à la réalisation de telles enquêtes. A titre d'exemple, la décision a été prise de confier les visites de chantiers à des représentants du personnel d'autres régions pour éviter les problèmes engendrés par la proximité. Cette expérience pourrait être capitalisée. Dans des situations où la charge émotionnelle est forte, les élus des CHSCT pourraient ainsi être préservés.

Monsieur DUBREUIL souligne la nécessité que le groupe de travail du CHSCT central se réunisse rapidement pour évoquer ces sujets et traiter les questions évoquées.

Monsieur DUBREUIL propose de poursuivre l'examen de l'ordre du jour.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) insiste sur la nécessité d'adopter une résolution relative aux signalements de DGI de Nîmes.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que ce point a été évoqué il y a quelques jours, dans le cadre de la réunion de l'Observatoire des risques psychosociaux. Il a été proposé que l'enquête soit réalisée dans le cadre du CHSCT central, avec des agents volontaires. Madame VILLARROYA-GIRARD recommandant de ne pas effectuer d'enquête suicide sans formation, la démarche pourrait être scindée avec une enquête DGI immédiate permettant d'aborder les conditions de réintégration de l'agent sur le site de Nîmes, puis, dans un second temps, une enquête suicide. Monsieur LEBEAUPIN propose au CHSCT de désigner le représentant qui participera à l'enquête DGI.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) indique qu'il convient de valider le principe d'une délégation.

Monsieur LEBEAUPIN assure que le principe de la délégation est déjà acquis.

Madame SERRE (SNAC-FSU) remarque qu'il convient d'interroger les CHSCT spéciaux afin de déterminer si ceux-ci veulent traiter le sujet en local ou préfèrent la subsidiarité de l'échelon national.

Monsieur LEBEAUPIN estime qu'il s'avérera difficile d'obtenir rapidement un avis du CHSCT de Nîmes.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle que les représentants au sein des instances spéciales refusent de siéger en Méditerranée. Ils ont demandé au CHSCT central de trouver une solution, aussi bien sur la gestion des dangers graves et imminents que de l'enquête suicide. Le CHSCT de Nîmes a donc bien donné mandat au CHSCT central. Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite donc que le CHSCT central vote une résolution afin de prendre en charge cette enquête. L'objet même de cette réunion est la discussion sur les enquêtes.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) propose de voter le principe d'une enquête au niveau central, la volonté de subsidiarité semblant acquise. Pour les prochains dossiers, une sollicitation systématique des instances spéciales pourrait être décidée.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) indique que le vote porte sur une composition de délégation, étant entendu que les membres de celle-ci devront préalablement suivre une formation. Par ailleurs, le CHSCT central communiquera le nom d'un de ses représentants qui traitera le sujet relatif au DGI.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) propose que la délégation d'enquête relative à la tentative de suicide de Nîmes soit constituée par quatre personnes : deux représentants de Sud-Culture, deux représentants du SGPA CGT Culture, soit deux membres du CHSCT spécial et deux membres du CHSCT central.

Monsieur DUBREUIL indique que le CHSCT va donc voter une résolution sur le lancement de l'enquête.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) ajoute que la résolution doit indiquer la nécessité d'organiser dans les meilleurs délais une réunion de cadrage ainsi qu'une formation préalable.

Monsieur CHETTOUH redoute que la multiplication des enquêteurs complexifie la réalisation et la restitution des entretiens.

Madame VILLARROYA-GIRARD estime que ce ne sera pas le cas, à partir du moment où le questionnaire sera élaboré en commun. L'expérience montre que la restitution s'effectue de façon satisfaisante.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne qu'une trentaine d'agents a déjà fait savoir son souhait de témoigner.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) précise que cette enquête s'inscrira dans les éléments de méthodologie fournis dans le cadre du guide INRS.

Monsieur DUBREUIL remercie Madame VILLARROYA-GIRARD pour son expertise et ses conseils, qui ont permis au CHSCT central de progresser.

La résolution relative à la composition de la délégation en charge de l'enquête dans le cadre d'une tentative de suicide à Nîmes est adoptée à l'unanimité.

Madame VILLARROYA-GIRARD demande aux membres du CHSCT s'ils peuvent la tenir informée sur le dossier GSO.

Monsieur PERRIN s'y engage.

II. Risques psychosociaux (pour information)

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que l'Observatoire des risques psychosociaux a été réactivé en début d'année 2015. La première tâche qui lui est confiée consiste à réaliser le diagnostic national demandé par la DGAFP à toutes les administrations dans le cadre de l'accord sur la santé au travail.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) propose de réaliser non pas un tour de France mais un point sur des démarches menées à Tours et à Strasbourg, afin de profiter de la présence de Madame VILLARROYA-GIRARD.

Monsieur DUBREUIL n'y voit pas d'inconvénient mais il rappelle que le point relatif à la DST doit être traité lors de cette séance. Il convient donc d'organiser le temps disponible.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle que le CHSCT a sollicité une séance extraordinaire pour s'exprimer sur les risques psychosociaux et les enquêtes suicide, des sujets qui tiennent à cœur aux représentants du personnel. Le CHSCT est très attentif aux projets de changement d'organisation de la Direction mais il se préoccupe avant tout des urgences actuelles.

Monsieur DUBREUIL rappelle que cette séance n'était pas prévu. Il a accepté de décaler l'ordre du jour aux regards des impératifs de Madame VILLARROYA-GIRARD. Le point relatif à la DST doit être traité lors de cette séance, au moins à titre d'information, parce que le calendrier l'impose. Monsieur DUBREUIL considère que tous les sujets peuvent être traités dans l'après-midi, à condition que les débats soient cadrés.

Situation du centre de Tours

Monsieur POUENAT (CGT Culture) explique que concernant le centre de Tours une démarche d'expertise a démarré au sein du CHSCT Centre Ile-de-France à la demande des représentants du personnel, dans le cadre de l'article 55 du décret relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Alors que cette démarche a débuté dans le cadre d'une concertation au niveau des instances, elle échappe désormais totalement aux représentants du personnel.

Madame TALIN d'EYZAC (CGT Culture) s'exprime en tant que membre du COPIL de cette expertise. Depuis décembre 2014, aucune information n'a été faite, à part par le biais de mails, en ce qui concerne l'avancée du plan d'actions. Les représentants du personnel n'ont pas du tout été associés à la démarche. Ainsi, ils ignoraient la reconduction du contrat de JLO.

Monsieur LEBEAUPIN remarque que la commande à JLO n'a pas été transformée ni modifiée mais uniquement prolongée, en raison du retard pris dans la réalisation du diagnostic.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) estime que la situation de Tours constitue un cas emblématique des difficultés. Les membres des CHSCT central et spécial n'ont toujours pas obtenu le rapport alors que celui-ci a déjà été transmis à l'équipe d'encadrants, au centre des problématiques que rencontrent les agents depuis deux décennies. Les conditions de travail du collectif ne cessent de se dégrader. Les événements se multiplient. Certains agents fondent en larmes, d'autres sont en souffrance. L'AST lui-même ne se porte pas bien. Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) exhorte l'administration à trouver une solution pour normaliser cette situation. Il assure qu'il redoute une explosion, un drame. Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) estime que le rapport laissant entendre que la problématique provient exclusivement de la concurrence est totalement erroné. Les difficultés concernent les relations avec la hiérarchie, les rapports entre agents.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime qu'il n'est pas possible d'attendre plus d'un an le démarrage d'une expertise agréée sur un risque grave. Les expertises agréées CHSCT ne nécessitent pas le recours à un marché public, comme le confirme la jurisprudence. Par ailleurs, le CHSCT doit être associé à la rédaction du cahier des charges ainsi qu'au choix des prestataires, puisque ceux-ci travaillent finalement pour l'instance. A l'heure actuelle, la Direction travaille seule avec les prestataires. Le rôle de l'expertise agréé est totalement dévoyé.

Madame SERRE (SNAC-FSU) appuie les déclarations de la CGT et indique que le CHSCT a demandé à Madame CASALA à ce que les agents accèdent au rapport de diagnostic de JLO, ce qui a été refusé. Seule une restitution orale par la directrice a été faite, hors de la présence du prestataire chargé de l'expertise RPS. Dans ces

conditions, sans support écrit, le groupe de volontaires issu du personnel de Tours en charge du plan d'actions ne peuvent pas l'établir. Le Chsct CIF a demandé à la directrice de prendre les mesures immédiates pour des agents signalés en souffrance sans attendre la mise en place d'un plan d'action comme cela leur a été répondu. La directrice a dit ne pouvoir s'imaginer faire autrement que de passer par l'encadrement local pour régler les problèmes. Cela pose question sur le fond, parce que les encadrants ne sont justement pas en état, ils sont en souffrance.

Monsieur LEBEAUPIN s'étonne de la situation décrite. Il vérifiera ces éléments et demandera au besoin à Mme CASALA de réunir le COPIL pour faire un point sur ce sujet.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne que les délais entre l'identification d'un risque grave et son traitement sont trop longs. L'esprit même de la réglementation n'est plus respecté.

Monsieur LEBEAUPIN assure que, en ce qui concerne les expertises, le Président du CHSCT est le maître d'œuvre mais qu'il associe les membres du CHSCT. L'administration considère qu'il est obligatoire de passer par une procédure de marchés publics. La rédaction des cahiers des charges est longue mais ce n'est pas uniquement lié à la capacité des équipes à la rédiger : il s'agit en effet de vrais sujets, qui requièrent des discussions nombreuses avec des intervenants multiples. La définition de standards permettrait de gagner du temps.

Madame SERRE (SNAC-FSU) rappelle que Madame SIRVEN (CGT Culture) avait insisté pour que la procédure soit initiée dans le cadre d'un MAPA ; or les réunions du groupes de travail pour la rédaction du cahier des charges ont été très espacées, avec un contreordre de la DRH au final. Plusieurs mois ont ainsi été perdus. Qui plus est, sur 4 prestataires ayant répondu à l'appel d'offre, un seul a été retenu par la direction, ne laissant pas le choix au Chset.

Madame SIRVEN (CGT Culture) assure que les DRAC ne passent pas de marché pour les expertises agréées.

Monsieur DUBREUIL remarque que le montant des seuils n'est pas forcément similaire. Monsieur DUBREUIL rappelle que le non-respect de la réglementation des marchés publics peut engendrer des sanctions pénales. Il s'agit donc d'un sujet sensible. Les contraintes doivent être respectées.

Madame SIRVEN (CGT Culture) fait état d'une jurisprudence.

Monsieur LEBEAUPIN n'a pas connaissance d'une jurisprudence décisive sur ce point.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que le code du travail s'applique sur les expertises agréées. Les dysfonctionnements sont conséquents, alors qu'il s'agit pourtant de risques graves.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) considère que la charge émotionnelle et le quotidien des agents sortent des cadres normaux. Dans ces conditions, il n'est pas possible de se satisfaire des délais actuels.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir s'il est ou non normal que, dans ce type d'enquête, les agents bénéficient d'une restitution.

Monsieur LEBEAUPIN estime qu'une restitution aux agents est normale.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) juge normal qu'une telle restitution soit organisée en CHSCT puis aux agents. Il convient de s'entendre sur des standards. La législation n'est pas faite pour enterrer les situations mais pour les résoudre. Les modes de fonctionnement doivent donc évoluer.

Monsieur DUBREUIL souligne que la pérennité des problèmes n'arrange pas la direction de l'établissement, bien au contraire.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) insiste sur la nécessité de définir une méthodologie claire pour tous les acteurs, y compris les DIR. Les encadrants au sein des DIR doivent bénéficier également de formations adaptées.

Monsieur DUBREUIL se dit extrêmement favorable à la formation des cadres dirigeants, il y a eu beaucoup de changements en CIF de ce point de vue.

Situation du centre de Strasbourg

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite évoquer l'exemple de Strasbourg, où une démarche de prévention tertiaire a été initiée auprès des agents. Le médecin de prévention a fait savoir, en juillet 2014, que tous les agents qu'il avait pu rencontrer étaient en souffrance. Ce constat corrobore des alertes effectuées par des membres du CHSCT. Le CHSCT a alors demandé à la direction les mesures qu'elle comptait mettre en œuvre, sans obtenir de réponse. Les agents de Strasbourg ont alors décidé de saisir les inspecteurs santé sécurité au travail. Quelques semaines plus tard, en CT, la direction a annoncé que des mesures de prévention tertiaire allaient être mises en œuvre au sein du CHU de Strasbourg. Au final, un prestataire privé, recommandé par le médecin du travail a été substitué au CHU. Les membres du CHSCT ont apporté des éléments de cadrage et voté une délibération le 20 novembre. Il était convenu que cette démarche allait s'effectuer dans le cadre de l'article 10 du décret, qui prévoit une coordination par le médecin de prévention.

Les engagements déontologiques du prestataire, et notamment l'absence d'interférences entre ce prestataire et la direction de Grand Est Sud, avaient été actés. La restitution en CHSCT a été présentée il y a quelques semaines à Strasbourg. Tous les éléments ne doivent pas être rejetés, cependant, certaines difficultés apparaissent. Contrairement aux engagements pris, le prestataire a été en contact avec la direction. Par ailleurs, la restitution stigmatise individuellement un agent, ce qui s'avère scandaleux. Enfin, les représentants du personnel au CHSCT de Grand-Est-Sud ont appris l'organisation d'une restitution sans avoir été convoqués à la réunion. Monsieur POUENAT souligne que ces représentants rencontrent des difficultés à faire admettre la nécessité d'être associés à l'élaboration du plan de prévention.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) insiste sur le fait que la souffrance au travail concerne tous les agents de l'établissement. Les membres du CHSCT avaient requis une cellule d'écoute mais les préconisations n'ont pas été prises en compte. Deux agents ont exprimé leur désaccord par rapport à la restitution, qui ne correspond pas à leurs propos.

Monsieur PERRIN précise que la démarche évoquée visait à « éteindre un incendie », la souffrance de certains agents de Strasbourg ayant été identifiée. Un CHSCT extraordinaire s'est réuni en octobre dans la précipitation. La cellule d'écoute a été mise en place en décembre. Ce dispositif a été fortement investi puisque près de deux tiers des agents s'y sont rendus. Suite aux critiques de deux agents, la restitution a été modifiée. Les éléments de contexte transmis par le prestataire ont été validés en séance par le médecin de prévention.

Pour y avoir assisté, Monsieur CHETTOUH n'a pas vécu la restitution de la même façon que les intervenants précédents. Il n'a noté ni problème déontologique ni stigmatisation d'un agent.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) maintient que la présentation effectuée en CHSCT permettait d'identifier un agent en tant que maillon à problème dans le fonctionnement du centre de Strasbourg. De tels agissements ne doivent pas avoir lieu. Les éléments présentés laissaient entendre que les agents étaient inadaptés au travail, aux logiques concurrentielles, aux logiques gestionnaires. Des agents se sont sentis trahis par la restitution.

Par ailleurs, les agents ont saisi les ISST pour des désaccords sérieux et persistants fin septembre. Le 20 novembre, lors d'une réunion plénière, ils ont appris que leur saisine n'avait pas été transmise. La direction Grand-Est-Sud leur a indiqué que la transmission n'avait pas été faite parce que la direction générale ne considérait pas qu'il s'agisse d'un danger grave et imminent.

Monsieur LEBEAUPIN met en avant une erreur de compréhension. La direction générale n'a jamais demandé de laisser ce signalement de côté. Elle a, au contraire, demandé à la direction interrégionale de se rapprocher de l'ISST pour formuler la

saisine, ce qui a été fait par le CSP. La non-saisine est certainement le fruit d'un quiproquo.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne la nécessité d'effectuer une communication relative à cette mésentente au CHSCT Grand-Est-Sud.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) souhaite revenir sur le rapport d'Open Space. Le document est si mal conçu qu'il s'avère impossible de distinguer la restitution brute des propos tenus et le jugement de valeur. Par ailleurs, le cabinet a effectué des préconisations, ce qui ne faisait pas partie de sa mission. Le CHSCT ayant indiqué que ce document n'était pas présentable en l'état aux agents, le cabinet a fait savoir qu'il avait déjà fixé un rendez-vous en ce sens. Le directeur interrégional, qui a pourtant bénéficié de formations, se situe en parallèle de la légalité. La dégradation sociale se poursuit, aggravée encore par les événements récents. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) considère que, si l'INRAP n'est pas en mesure d'effectuer la prévention tertiaire requise, il sera totalement démunie pour faire face aux incendies, qui ne manqueront pas de se déclencher.

Monsieur CHETTOUH assure que la restitution effectuée auprès du personnel le 25 avril s'est globalement bien passée. Elle a permis d'acter un certain nombre de pistes de travail ainsi qu'une méthodologie collective sur des sujets tels que la valorisation des travaux des agents. Aucun agent n'a été stigmatisé à cette occasion. 24 agents sur 31 étaient présents et personne n'a quitté la réunion, ou contesté le rendu.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle que deux agents ont pourtant écrit pour faire part de leur désaccord.

Monsieur CHETTOUH assure qu'il a participé à une réunion de travail positive, qui a permis de poser des jalons sur la démarche.

Monsieur PERRIN rappelle le cadre de l'exercice. Des agents se sont rendus individuellement auprès de deux interlocuteurs, à l'exception d'un groupe de quatre agents qui a sollicité un rendez-vous collectif. Suite à des avis divergents sur un certain nombre de points, il semble logique que la restitution ne corresponde pas aux propos de tous les agents. Le prestataire a fait le choix d'une posture médiane, dans laquelle certains ne se retrouvent pas. L'objectif principal de la démarche vise à donner la parole aux agents. Les préconisations d'Open Space ne sont pas gravées dans le marbre.

Madame SERRE (SNAC-FSU) souligne que ce n'est pas parce que les agents « ne mettent pas le feu » lors d'une réunion qu'ils sont d'accord avec la restitution, comme le prouvent d'autres exemples, à Tours et Rouen.

Monsieur CHETTOUH assure que les agents sollicités ont fait savoir qu'ils partageaient les conclusions. Le médecin de prévention s'est également dit en phase avec ces résultats.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) remarque que, lors de la restitution à Tours, de nombreux agents étaient absents. Il considère par ailleurs que les encadrants sont bien formés, voire trop formés parce qu'ils parviennent à mettre en œuvre des mécanismes de contournement des enquêtes.

Observatoire des risques psychosociaux

Monsieur PERRIN précise que la moitié des personnes présentes lors de ce CHSCT fait partie de l'Observatoire des risques psychosociaux. Les travaux ont débuté en avril 2013 avec une réunion et repris début 2015. Désormais, une séance mensuelle est organisée, la prochaine est programmée le 17 avril. Les documents remis aux membres du CHSCT comprennent les ordres du jour et les relevés de décisions des deux premières réunions. La troisième séance a porté sur la formulation du questionnaire.

L'Observatoire des risques psychosociaux a pour mission d'intégrer les éléments du protocole d'accord de la prévention des risques psychosociaux de la fonction publique au sein de l'INRAP. Deux thématiques se dégagent : la mise en place d'un diagnostic national et le questionnaire de Grand Est Nord, avec un taux de participation de 62 %.

Le diagnostic national est composé de trois grands chapitres. Le chapitre national concerne tous les établissements sauf les deux inter-régions Grand-Sud-Ouest et Grand-Est-Nord. Le second chapitre, dédié aux entretiens, porte à la fois sur les entretiens individuels et collectifs. Ce chapitre n'a pas encore fait l'objet de discussions méthodologiques au sein de l'Observatoire, ce point figurant à l'ordre du jour de la réunion du 17 avril. La troisième partie du diagnostic porte sur des observations de situations de travail, dont la méthodologie n'a pas encore été abordée finement. Pour le second et le troisième chapitre, il conviendra d'entrer en harmonisation avec les deux inter-régions qui ont débuté la phase des entretiens dans leur propre dispositif, à savoir Grand-Sud-Ouest et Grand-Est-Nord. L'Observatoire doit jouer le rôle de comité de pilotage de ce diagnostic national.

Un questionnaire informatique sera adressé à l'ensemble des agents, sauf ceux de GSO et Grand Est Nord. Les opérationnels pourront se rendre dans une résidence administrative proche de leur lieu de mission afin d'avoir la possibilité matérielle de répondre au questionnaire. Les réponses au questionnaire ne sont pas obligatoires. L'informatisation permettra à l'INRAP de disposer d'une base de données complète et évitera que certaines questions ne soient pas remplies. Chacun des membres de l'Observatoire aura accès aux résultats.

En ce qui concerne l'association entre l'Observatoire, les CHSCT spéciaux et le CHSCT central, l'Observatoire constitue la cheville ouvrière, proposant les outils. Le CHSCT central du 2 juin sera amené à se positionner par vote sur la méthodologie, ce qui permettra de déterminer le calendrier. La méthodologie sera alors présentée pour information aux CHSCT spéciaux, avec une restitution des résultats de l'ensemble des résultats nationaux et interrégionaux. Le second chapitre relatif aux entretiens pourra alors être activé. Cette démarche nécessite du temps. Les diagnostics ne devraient pas être finalisés avant mars 2016. Un délai raisonnable de trois mois sera alors indispensable avant que le plan de prévention ne puisse être établi et voté en CHSCT central, pour l'été 2016. La démarche accusera donc du retard puisqu'il était prévu que l'application du protocole d'accord soit effective fin 2015.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite qu'un bilan des diagnostics déjà programmé soit réalisé, conformément à l'engagement pris par la DRH en novembre 2014.

Monsieur PERRIN répond que ce bilan intervient à différents niveaux. En effet, certains diagnostics tels que ceux de Tours et de Clermont-Ferrand seront réintégrés dans le diagnostic national. Monsieur PERRIN propose de présenter un bilan des actions réalisées lors de la réunion de l'Observatoire planifiée en juillet.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite obtenir un retour sur les actions mises en œuvre, afin de savoir si celles-ci se sont avérées pertinentes.

Monsieur PERRIN explique qu'il peut présenter les actions mises en œuvre mais qu'il n'est pas en mesure d'en dresser les effets. Les éléments du diagnostic apporteront cependant des éléments en ce sens, en apportant des informations sur le ressenti des collectifs de travail. Les actions relatives à des axes particuliers, comme par exemple la communication, peuvent être regroupées.

Monsieur LEBEAUPIN souligne la nécessité de mettre en place un calendrier réaliste. Le travail prévu sur la constitution des questionnaires s'avère déjà conséquent.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) regrette que les préconisations et les plans d'actions du Document Unique restent au niveau central.

Monsieur LEBEAUPIN assure que ce n'est pas le cas. Le DUERP a été examiné dans les instances spéciales et fait l'objet de retours qui ont conduit à amender le document.

Monsieur DUBREUIL remarque que le moment n'est pas opportun pour aborder le document unique.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle que le Document unique constitue une obligation de l'employeur.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste sur l'urgence, à savoir réaliser le diagnostic et initier le plan d'actions. Il convient de ne pas prendre de retard.

Monsieur PERRIN précise que l'Observatoire sera amené à se réunir régulièrement. Dans le cadre de la prochaine réunion, celui-ci doit s'attacher à définir les situations de travail afin qu'une présentation de la méthodologie puisse être faite lors du CHSCT central du 2 juin.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur le fait que les membres de l'Observatoire souhaitent que le prestataire en charge du traitement des entretiens individuels soit un prestataire public. Par ailleurs, le CHSCT doit être associé aux différentes étapes du choix du prestataire et valider la trame d'entretien.

Monsieur PERRIN note que les entretiens sont prévus entre mi-octobre et fin novembre, ce qui laisse du temps.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) ajoute que les représentants du personnel souhaitent également valider la trame des entretiens collectifs. Par ailleurs, il serait positif qu'un représentant des organisations syndicales locales y assiste.

Monsieur PERRIN remarque que les représentants des organisations syndicales devraient y participer en tant qu'agents.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne l'intérêt du travail prévu sur l'observation des situations de travail, afin d'établir une typologie exhaustive de celles-ci. Le CHSCT disposera alors d'une représentation plus fidèle du travail réel. Ce point est en quelque sorte un prolongement des prérogatives précédentes, dont le droit d'enquête et le droit de visite. Intégrer les instances spéciales à la démarche s'avère pertinent.

Monsieur PERRIN émet un bémol : à l'heure actuelle, il ne sera pas possible d'examiner toutes les situations de travail, faute de moyens.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) considère que la proposition visant à étudier dix situations de travail s'avère insuffisante pour balayer toutes les activités.

Monsieur PERRIN propose de rediscuter ce point en fonction des résultats des questionnaires et des entretiens.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) assure que certaines notions intéressantes doivent figurer clairement dans la démarche. Ainsi, l'intégration des facteurs de risques dans le cadre d'une prévention au niveau local est fondamentale. Les notions de travail réel, de qualité de vie au travail, de réduction des tensions et des

exigences émotionnelles, de l'autonomie, doivent aussi être prises en considération. Les nouvelles organisations du travail et les technologies de l'information doivent être questionnées. Il convient de développer la médecine de prévention et de renforcer les moyens des CHSCT.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite qu'une réunion soit programmée pour travailler sur un amendement des procédures de traitement des situations de souffrance au travail.

Monsieur PERRIN répond que ce sujet devrait être traité dans le cadre de l'Observatoire, cependant, son calendrier est complet jusqu'en juin.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) regrette de ne jamais avoir obtenu de réponse très claire sur la structure qui devait travailler sur ce sujet. Il demande des engagements concrets sur la réalisation d'un travail en CHSCT central, en vue d'amender cette procédure. Les instances spéciales, locales et centrales doivent être informées systématiquement des signalements.

Monsieur PERRIN note que ces signalements ont été intégrés dans le programme annuel de prévention des risques.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) assure que ce n'est pas le cas. Le CHSCT n'a obtenu aucune réponse.

Monsieur PERRIN souligne que l'Observatoire est compétent pour travailler sur ce sujet mais qu'il n'a pas de créneau disponible avant le mois de juin.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) estime que l'information au fil de l'eau, au minimum, doit être réalisée en parallèle.

Monsieur LEBEAUPIN propose de commencer par initier le groupe de travail sur la réalisation des enquêtes dont il a été question en début de réunion. Il convient de ne pas se disperser.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que de longs débats ne sont pas nécessaires. L'administration doit juste se prononcer sur la proposition émise par le CHSCT.

Monsieur LEBEAUPIN indique que cette proposition sera examinée en vue d'apporter une réponse aux membres du CHSCT.

Madame SERRE (SNAC-FSU) demande à l'administration de s'engager sur une échéance.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que les CHSCT spéciaux doivent être informés des résultats des signalements et des mesures de prévention. Dans la

réalité, ils ne disposent d'aucun élément. La communication ne fonctionne pas. Même les porteurs de signalement n'ont pas de retour.

Monsieur PERRIN assure que, depuis le mois d'octobre, l'ensemble des porteurs de signalement sont informés des évolutions, même si celles-ci sont faibles.

Madame SIRVEN (CGT Culture) affirme que le CHSCT ne dispose pas des éléments requis.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) précise que, sur l'ensemble des CHSCT, un seul signalement a fait l'objet d'un retour, dans le cadre du signalement de cette procédure, mise en place il y a trois ans.

Monsieur LEBEAUPIN indique que l'administration effectue des retours auprès des CHSCT dans le cadre de chaque signalement.

Madame SIRVEN (CGT Culture) insiste sur le fait que cet engagement fait déjà partie de la procédure. Le CHSCT demande depuis plus de six mois à ce que cette procédure soit révisée, afin d'être clarifiée.

Monsieur CHETTOUH demande en quoi la procédure dysfonctionne. Un certain nombre d'alertes ont déjà été portées et traitées avec une grande rigueur. Ce sujet est également abordé dans le cadre de l'Observatoire.

Monsieur PERRIN ajoute qu'il travaille actuellement sur un tableau de suivi qui sera présenté dans le cadre de l'Observatoire. Les participants disposeront ainsi de la liste des signalements et des actions mises en œuvre. Cependant, à l'heure actuelle, les séances de travail de l'Observatoire sont centrées sur la méthodologie du diagnostic. Monsieur PERRIN souligne la nécessité de progresser : à l'heure actuelle, le règlement intérieur n'est pas appliqué.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rappelle que le CHSCT a fait des propositions, sur lesquelles l'administration ne se positionne jamais.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) remarque qu'il n'est même pas indispensable de prévoir une réunion de travail pour ce point, qui peut être traité beaucoup plus simplement.

Monsieur PERRIN rappelle que, lors de la séance de l'Observatoire, aucun accord n'a été trouvé sur la notion de formalisation de signalement.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime que ce point n'est pas crucial.

Monsieur LEBEAUPIN ne partage pas ce point de vue.

Monsieur PERRIN considère que, si les différents acteurs ne s'entendent pas sur ce qu'est un signalement, ils ne parviendront pas à travailler ensemble.

Monsieur LEBEAUPIN prend acte de la nécessité de travailler sur ce sujet. Cependant, le groupe de travail prioritaire concerne la procédure d'enquête suicide. L'actualisation du règlement intérieur s'avère par ailleurs nécessaire, d'autant que la réglementation a évolué, mais sans avoir le même degré d'urgence.

Monsieur POUBENAT (CGT Culture) remarque que l'actualisation du règlement intérieur est une démarche lourde, qui va requérir du temps.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) ne comprend pas pour quelle raison l'administration n'adhère pas, de façon simple, à la proposition émanant des représentants en CHSCT.

Monsieur DUBREUIL incite les membres à effectuer une demande officielle.

Madame SIRVEN (CGT Culture) assure que cette demande a déjà été faite.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle que, selon le règlement intérieur, l'administration dispose d'un mois pour répondre aux demandes du CHSCT. Le CHSCT s'est avéré beaucoup plus souple, en acceptant d'attendre la séance suivante pour revenir sur ces sujets. Cependant, les points ne sont pas suivis d'une réunion à l'autre.

Monsieur DUBREUIL souligne que le suivi des points dure souvent plusieurs heures. Dans ces conditions, il n'est pas possible d'avancer. Monsieur DUBREUIL invite les membres du CHSCT à effectuer leur proposition d'amendement formellement.

Monsieur POUBENAT (CGT Culture) remarque que le procès-verbal du CHSCT constitue un élément formel.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande que le CHSCT vote sur cette mention.

Madame SIRVEN (CGT Culture) donne lecture de l'amendement proposé.

« Le CHSCT soumet pour avis la modification dans la procédure d'alerte des risques psychosociaux. La phrase suivante « *information du CHSCT spécial des mesures prises à la suite du signalement lors de la prochaine réunion* » sera remplacée par la phrase « *information du CHSCT spécial et central des signalements et des mesures prises à la suite du signalement lors de la prochaine réunion* ».

Monsieur DUBREUIL accepte de soumettre cet amendement au vote. Il rappelle que cet avis est consultatif.

L'amendement est approuvé à l'unanimité.

La séance est suspendue à 17 heures 45 à 18 heures 05.

III. Réorganisation de la direction scientifique et technique (pour information)

Monsieur DUBREUIL donne la parole à Monsieur Patrick PION, le nouveau directeur scientifique et technique qui participe à son premier CHSCT central. Il lui revient de présenter le schéma organisationnel, qui sera évoqué lors du CT central du 8 avril. Il était important que les membres du CHSCT puissent en avoir connaissance en amont.

Monsieur DUBREUIL ajoute que la création d'une direction internationale est, pour partie, corrélée à la réorganisation de la direction scientifique et technique. Cette réorganisation permet à l'Inrapde gagner en fluidité et en reconnaissance vis-à-vis de l'externe.

Monsieur PION rappelle que les représentants du personnel ont reçu un document présentant le projet de réorganisation de la DST dans le cadre du nouveau projet d'établissement. Cette réorganisation s'est fondée sur les deux semaines d'entretiens que Monsieur PION a menés avec les agents lors de son arrivée. Ces entretiens lui ont permis de recenser les problèmes et les motivations des uns et des autres. Ils ont été suivis de deux séances plénières pendant lesquelles les agents ont débattu de la façon dont la direction pourrait être réorganisée.

Monsieur PION explique que les résultats de ces travaux prévoient un regroupement des différentes fonctions autour de deux grands pôles. L'organigramme ne porte pas sur les fonctions et les postes mais sur les grandes missions qui se rapportent aux pôles. Le premier pôle concerne la production, l'organisation et la diffusion des données. Il met l'accent sur le développement des techniques numériques, du terrain jusqu'à la diffusion des données. Le second pôle a été appelé, de façon temporaire, stratégie scientifique et opérationnelle. Les documents présentés sont encore provisoires puisque certains éléments doivent être retravaillés.

L'organisation proposée, communiquée pour information, n'est pas définitive. Elle est amenée à évoluer dans les jours à venir. Le CHSCT sera amené à rendre son avis sur le projet définitif.

Monsieur DUBREUIL remercie Monsieur PION, qui s'est investi dans cette réorganisation avec les personnels depuis son arrivée. La situation de la DST s'avère très difficile depuis un certain temps. Depuis le départ du précédent DST au 1^{er} janvier 2014, l'intérim a été assuré par son adjointe. Le temps de nomination a été long, mais celui-ci était corrélé à la nomination du président de l'INRAP. La DST est donc restée longtemps dans une période de transition. Cette réorganisation s'avérait urgente. Elle s'est faite en concertation avec les agents, en misant sur le décloisonnement et le renforcement des liens entre le terrain, les équipes opérationnelles et le Siège. L'organigramme en râteau, par branche, par service, ne fonctionne pas car les interactions ne se font pas. L'organisation de la DST est en cohérence avec le projet d'établissement, qui a été présenté aux IRP.

Les changements ne sont pas évidents à gérer parce qu'ils sont rapides, cependant, il était urgent de faire évoluer la structure. La réflexion n'est pas totalement achevée. La déclinaison se poursuit.

Monsieur PION souligne que les entretiens qu'il a réalisés ont laissé apparaître plusieurs cas de mal être. La structure générale n'est pas celle qui était prévue initialement par le Président : elle a émergé des discussions et de la prise en compte de la réalité du terrain et des missions.

Monsieur DUBREUIL ajoute que l'administration souhaite créer une direction des activités internationales. Les projets internationaux de l'INRAP constituent une activité opérationnelle d'expertise. Aujourd'hui le ministère de la Culture et de la Communication demande à l'INRAP de contribuer au rayonnement culturel de la France à l'étranger, en développant expertise et collaboration à l'international. Les missions comportent la formation des archéologues, voire la création d'INRAP à l'étranger. Cette demande est actuellement en forte augmentation, or l'INRAP n'est pas bien organisé pour y faire face, malgré la bonne volonté des agents. L'organisation n'est pas efficiente, les agents en relation avec l'étranger étant répartis dans différentes directions. Sans générer une révolution organisationnelle, le projet vise à donner plus de cohérence et à favoriser la transversalité et la coordination. La dimension internationale à l'INRAP ne figure pas dans les statuts, cependant, la tutelle demande d'en faire toujours plus. Deux grosses activités opérationnelles sont menées actuellement au Cambodge et en Algérie mais l'INRAP est aussi sollicité pour réaliser des formations à Oman. L'objectif n'est pas économique comme il a pu l'entendre mais bien de former des collègues à l'international, de transférer de la connaissance et de témoigner de l'expertise française, dans un contexte de service public. Le schéma opérationnel n'est pas totalement définitif, cependant, la volonté de réorganisation est nécessaire et urgente. Il s'agira bien d'une direction à part.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) rappelle que les organisations syndicales attendent depuis longtemps la nomination d'un DST. Il confirme qu'une concertation a été menée avec les agents concernés. Une vraie organisation ne peut satisfaire tout le monde mais celle-ci semble comprise et acceptée. Le

décloisonnement constitue un point positif afin de permettre aux agents de travailler ensemble sur des projets. En revanche, les collaborateurs ne semblent pas avoir été informés de la création d'une direction des activités internationales, dont ils ont découvert ce jour le projet. Une discussion préalable se serait avérée pertinente.

Madame SIRVEN (CGT Culture) se dit préoccupée par le communiqué des agents de la DST qui met en avant leur souffrance. Elle a découvert ce document en séance, alors que les alertes des représentants du personnel ont déjà été nombreuses. Selon les collaborateurs, la DST n'est pas mise en avant. Réorganiser une direction alors que les agents sont en situation de souffrance s'avère très difficile. Il convient de prendre en compte les risques psychosociaux liés à ce projet.

Monsieur PION reconnaît que la réunion qui s'est tenue le matin même a montré l'existence d'un malaise.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) souligne l'existence de problèmes dans la transmission de la documentation, qui ont été communiqués trop tard. Les organisations syndicales et les agents n'ont donc pas pu avoir une réflexion collective sur ce sujet. Les premiers échanges témoignent du fait que la réorganisation semble aller dans le bon sens, cependant, le langage un peu trop « DRH » s'avère difficile à décrypter.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) considère également que la documentation a été transmise trop tardivement. Le tract diffusé ce jour laisse entendre que le message principal n'est pas passé. Dans ces conditions, il semble pertinent de reporter ce point, prévu lors du prochain CT central. En effet, la situation semble dans l'impasse dans l'attente de la concertation avec les agents concernés. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) considère que, si le sur-cloisonnement s'avérait préjudiciable, il convient d'être vigilant sur le décloisonnement, qui peut engendrer de la précarité, notamment pour les agents déjà en situation de fragilité. Les documents transmis ne permettent pas au CHSCT de jauger les impacts concrets de la réorganisation. Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) invite l'administration à initier des réunions de concertation avec les membres du CT et du CHSCT.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) confirme la nécessité d'instaurer une concertation et un cycle de validation au sein des instances. L'impact de telles réorganisations doit être évalué, surtout au regard de la fragilité du terrain sur lequel celle-ci intervient. La transformation perpétuelle de l'organisation ne doit pas s'effectuer au détriment du cœur du métier : l'archéologie préventive.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) souligne la nécessité de générer plus de transparence et plus de relations avec l'opérationnel.

Monsieur MIAILHE (SUD Culture Solidaires) indique que c'est par le bas qu'on remonte des informations à la DST.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) demande s'il faudra que tous les agents repostulent. Comment les rôles de chefs de service seront redistribués, attendu que seulement deux sur six conserveront cette fonction suite à la réorganisation. Par ailleurs, des informations contradictoires circulent sur d'éventuels recrutements en externe à la DST.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle l'importance de l'arbitrage que la DST apporte.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souligne l'importance de l'étude de l'impact de la réorganisation sur les agents. La concertation jusqu'à la validation du dossier s'avère fondamentale. Des représentants de la DST devraient être associés aux discussions sur différents sujets en lien avec l'opérationnel ou la prévention, notamment dans le cadre des focus sur les impacts émanant des nouvelles technologies.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) considère que l'urgence consiste à expliquer la réorganisation à l'ensemble du personnel de la DST. Il convient de les rassurer, d'insister sur la place de la DST au sein de l'INRAP, ce que ne faisait pas le précédent responsable. La DST doit s'ouvrir sur les autres services du Siège, sur les agents des régions.

Monsieur DUBREUIL confirme la nécessité de renforcer la communication et la concertation, comme le fait déjà Monsieur PION. Il est disposé à réexpliquer les choses et à reparler de ce sujet dans le cadre de l'instance. Monsieur DUBREUIL est conscient que le changement crée de la inquiétude, de l'incertitude mais il rappelle que la souffrance existait avant ce projet de réorganisation. Monsieur DUBREUIL se dit prêt à répondre aux interrogations des agents.

Monsieur MARTI juge nécessaire de ne pas multiplier les très longs déplacements à l'étranger, dans le cadre de la direction internationale.

Monsieur DUBREUIL précise que la réorganisation de la DST ne sera pas inscrite à l'ordre du jour du CT du 8 avril pour avis mais pour information. Il insiste sur le fait que l'administration est persuadée que la nouvelle organisation serait plus pertinente, notamment parce qu'elle favoriserait les partages d'expériences et de bonnes pratiques. Elle permet de redonner du sens, de remettre la vocation scientifique au cœur du travail des agents. Cependant, ce mode de fonctionnement nécessite un changement d'état d'esprit, ce qui ne s'avère pas évident.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite que l'évolution du cadre du travail tienne compte du contexte, d'autant plus quand le terrain est si fragile. Le travail

doit être adapté à l'homme, encore plus lorsque l'homme est fragilisé dans son unité de travail.

Monsieur PION souligne que, pour que ce projet de réorganisation ait des chances de réussir, il doit être porté de manière collective, en tant que projet d'équipe. Il ne peut donc pas s'agir d'une réorganisation imposée. Tout projet comporte des moyens de construction. Les difficultés actuelles ne signifient pas que la réorganisation est dans une impasse.

Monsieur PION reconnaît que l'articulation entre la DST et les régions n'est pas encore totalement définie. Les deux pistes travaillées ne sont pas évidentes à mettre en œuvre. L'une des possibilités consiste à mettre en place, au sein de la DST, au-delà des fonctions propres de chacun, des référents dédiés pour chaque inter-région. Cette fonction s'avère épanouissante pour les agents concernés. La seconde piste consiste à associer des AST et des RO à des réflexions menées dans le cadre des groupes de travail de la DST, afin de disposer de visions différentes.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) considère que le CHSCT devrait définir des préconisations afin d'améliorer le suivi des agents, dont beaucoup sont en souffrance. La demande est réelle.

Monsieur DUBREUIL remarque que la DRH a déjà initié un accompagnement, en sus de l'accompagnement managérial.

Monsieur PERRIN a rencontré 18 des 24 agents de la DST. Celui-ci étant un nouvel interlocuteur, il leur a été plus facile de s'exprimer librement. Monsieur PERRIN a ainsi pu comprendre les problématiques individuelles, les situations anciennes et disposer d'un panorama complet sur le fonctionnement de la DST. Le second temps a été celui de l'accompagnement au changement. Le schéma-cible étant défini, il convient en effet d'accompagner les agents afin de les aider à se projeter, à s'approprier l'organisation.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) insiste sur le fait que la souffrance perdure.

Monsieur LBBEAUPIN souligne la difficulté pour les agents de travailler avec une organisation temporaire qui se pérennise. Désormais, des axes de changement concrets sont proposés.

Monsieur PION insiste sur le fait que le mal être de certains est « un héritage » qui doit être pris en compte. La réorganisation de la DST ne suffira pas à la faire disparaître.

Monsieur DUBREUIL souligne que, pendant un an, des agents de la DST étaient en pleurs dans son bureau. Il a donc alerté la DRH.

Monsieur JOSEPH (SGPA CGT Culture) considère que Monsieur DUBREUIL aurait pu alerter aussi le CHSCT.

Les membres du CHSCT souhaitent poursuivre avec le sujet sur les conventions de services de santé au travail, même en l'absence de Monsieur DUBREUIL.

IV. Point sur les conventions de services de santé au travail (pour information)

Monsieur LEBEAUPIN indique que le document transmis aux membres du CHSCT récapitule les conventions de services de santé au travail et leurs dates prévisionnelles de renouvellement.

Madame LABEAUNE (CGT Culture) souligne l'existence d'erreurs.

Monsieur CHETTOUH vérifiera les informations.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne qu'alors que le centre Sennecey-lès-Dijon n'existe plus depuis le 31 décembre 2014, toute la documentation de la DRH, y compris les bulletins de salaire, sont toujours référencés avec cette adresse.

Monsieur LEBEAUPIN note que le SIRH n'a pas été actualisé.

Monsieur CHETTOUH explique concernant le service de santé au travail du Grand Lyon qu'une convention arrivait à expiration au 31 décembre 2014. Généralement, la reconduction s'effectue tacitement. L'INRAP a appris après le 31 décembre 2014 que le centre de santé ne souhaitait pas renouveler la convention. L'Administration a alors expliqué au centre de santé que la rupture de la convention s'avérait extrêmement préjudiciable pour l'INRAP et pour les agents. L'administration est actuellement dans l'attente d'une réponse. Une réunion a été organisée avec le médecin coordinateur et la direction interrégionale pour trouver une solution. L'implication des médecins de prévention les plus proches devrait permettre de prendre en charge les situations les plus urgentes. En parallèle, l'administration a recensé l'ensemble des services de santé de Lyon, mais aussi des environs. L'INRAP espère être en mesure de formuler rapidement des réponses positives aux agents. L'action immédiate de court terme est donc bien corrélée à une action sur le long terme.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande si, dans le contexte actuel, les agents de Rhône-Alpes Nord et Sud dont la situation l'exige sont convoqués.

Monsieur CHETTOUH répond que ces agents n'ont pas encore été convoqués, parce que les services de santé ne peuvent pas recevoir 25 ou 30 agents. L'action sera ciblée sur deux à cinq agents prioritaires.

Madame VALETTE (CGT Culture) demande que le CHSCT spécial a bien été informé de la situation.

Monsieur CHETTOUH précise que cette situation est très récente. Des éléments ont été communiqués aux représentants du personnel de l'instance spéciale

Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur l'existence d'un dysfonctionnement majeur. Malgré le système de reconduction systématique, il aurait été pertinent de s'interroger sur le bon suivi de la convention.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) remarque qu'un courriel du 16 avril 2014 émanant du service de santé rappelle que la date de fin de la convention est fixée au 31 décembre.

Monsieur LEBEAUPIN indique que ce courriel vise à présenter les tarifs 2014. Il ne mentionne nullement la possibilité que la convention ne soit pas renouvelée.

Madame VALETTE (CGT Culture) indique que le mail suivant pointe l'absence de réponse de l'INRAP.

Monsieur LEBEAUPIN affirme que ce mail n'appelait pas de réponse. L'avenant présentant les tarifs a bien été signé et renvoyé.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) demande si des avancées ont été constatées par rapport à la motion relative au remplacement du médecin à Tours.

Monsieur CHETTOUH répond que les membres du CHSCT devaient recenser les éléments afin de permettre une action éventuelle.

Madame VALETTE (CGT Culture) note que d'autres conventions arrivent à échéance au 31 décembre 2015. Il convient donc de s'inquiéter en amont.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait part de son inquiétude par rapport au fonctionnement des services de santé. L'exemple de Rennes témoigne des dérives possibles. Le site ne compte plus de service de santé depuis 2012. Les agents sont donc envoyés au Mans, à Nantes. Le service médical ne peut donc pas être aussi intense que si les médecins étaient basés à Rennes. Les conséquences s'avèrent donc importantes au regard des enjeux sanitaires. Monsieur POUENAT (CGT Culture) espère qu'un des services sollicités répondra favorablement à la demande de l'administration. Si ce n'est pas le cas, les agents risquent d'être privés de service de santé. Des problèmes ont été identifiés sur Dijon, Nîmes mais aussi Clermont-Ferrand.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) remarque que la convention qui lie l'INRAP au service mettant à disposition le Docteur GRIGORIAN, médecin coordinateur,

ne figure pas dans la liste. Il souhaite connaître la date d'échéance de cette convention.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'il s'agit d'une autre convention, dont la date échéance est fixée au premier semestre 2016.

Monsieur CHETTOUH assure qu'il partage le constat de Monsieur POUENAT sur l'importance de mettre en œuvre un service de santé à destination des personnels. L'administration fait le maximum pour trouver des solutions.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) signale que la liste n'est pas complète.

Monsieur LEBEAUPIN s'engage à l'actualiser. Il insiste sur le fait que l'administration recherche des solutions alternatives, dans un contexte de pénurie des médecins de santé du travail. La fonction publique, qui paye avec des délais et impose des contraintes, n'est pas recherchée par les services de santé au travail, actuellement surchargés. Monsieur LEBEAUPIN considère par ailleurs que le procédé utilisé par le service de santé au travail pour résilier la convention ne s'avère pas très honnête.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) remarque que le CHSCT spécial de Rhône-Alpes-Auvergne avait donné l'alerte sur le suivi de cette convention en avril 2014.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande comment sera réalisé le transfert des dossiers médicaux des agents si un nouveau service de santé au travail est trouvé.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) répond que, pour son établissement, le transfert des dossiers médicaux s'est déroulé dans de bonnes conditions.

Monsieur CHETTOUH note que le recours à de plus petits services de santé peut s'avérer une option.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) remarque qu'il est pertinent que les médecins se déplacent sur les chantiers et dans les centres.

Monsieur LEBEAUPIN est conscient que les marges d'amélioration relatives à la médecine de prévention sont importantes au sein de l'INRAP. Cependant, il convient de prendre en compte les contraintes des médecins. La tenue des visites médicales annuelles demeure la priorité. Si les contraintes imposées sont trop importantes, les services de santé au travail ne signeront pas de convention. Monsieur LEBEAUPIN insiste sur le fait qu'il s'agit d'un sujet important, qui ne doit pas être traité dans la précipitation.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que le CHSCT doit être associé à la démarche.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime impossible que l'INRAP fonctionne sans médecine de prévention dans le contexte actuel.

Monsieur LEBBAUPIN explique que la problématique actuelle consiste à définir si le système actuel consistant à articuler des conventions territorialisées avec des services de santé au travail est viable sur le long terme. Si les brèches identifiées ne sont pas colmatées rapidement, l'ensemble risque de se dégrader plus avant.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande à l'administration si elle travaille en concertation avec le ministère de la Culture.

Monsieur CHETTOUH le confirme. L'INRAP aurait souhaité se rattacher à leur réseau constitué des DRAC, mais ce rapprochement ne s'est pas avéré possible à Lyon ou à Rennes.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite qu'une convention type soit validée. Les CHSCT spéciaux doivent être consultés pour approuver les conventions lors de leur renouvellement.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) insiste sur le fait que l'absence de la médecine de prévention constitue un problème épique dans le contexte actuel. Les signaux d'alerte ne doivent pas être occultés. Le fait de ne pas disposer de médecin de prévention pose un énorme problème dans le cadre d'une expertise agréée, en vue d'obtenir des préconisations relatives à la souffrance au travail.

Madame SERRE (SNAC-FSU) rappelle que, lors du dernier CHSCT CIF, les élus ont voté une motion de dessaisissement du médecin de Tours.

Monsieur CHETTOUH précise que les membres du CHSCT devaient communiquer à l'administration des éléments factuels permettant d'expliquer une éventuelle remise en cause, ce qui n'a pas été fait et rend toute action difficile.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) considère que, suite au COPIL, aux différentes réunions de CHSCT, l'administration dispose déjà de nombreux éléments.

Monsieur LEBEAUPIN indique que l'administration a fait part au médecin des doutes et des questionnements des agents.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'engage à transmettre à l'administration les éléments de cette motion. Cependant, la Direction générale peut agir.

Madame SERRE (SNAC-FSU) souligne que certains éléments sont confidentiels. Il convient de savoir comment les informations seront exploitées. Les agents ne veulent pas que le médecin de Tours ait accès à leurs témoignages. Par ailleurs, aucun membre du COPIL n'a souhaité que le médecin de prévention y assiste, ce qui est, en soi, révélateur.

Madame SIRVEN (CGT Culture) invite l'administration à épurer les procès-verbaux de CHSCT.

Monsieur CHETTOUH indique que l'administration a besoin de disposer de tous les éléments pour agir, pour qualifier les choses.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) rappelle que le CHSCT spécial se prononce pour un dessaisissement.

Madame SERRE (SNAC-FSU) insiste sur le fait que les représentants du personnel attendaient un acte de la part de l'INRAP.

Monsieur LEBEAUPIN explique que, pour évoquer un éventuel remplacement du médecin avec son service de santé, il convient à minima de qualifier ce qui lui est reproché.

Madame SIRVEN souhaite que les éléments émanant des agents soient confidentiels.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le principe même d'une procédure disciplinaire ou d'un contentieux est qu'il s'agit d'une démarche contradictoire.

Madame SERRE (SNAC-FSU) insiste sur le fait que le médecin ne respecte pas le secret médical.

Monsieur CHETTOUH insiste à nouveau sur la nécessité de disposer d'éléments concrets.

Monsieur BAGUENIER (SUD Culture Solidaires) remarque que les membres des CHSCT local et central n'auraient aucun intérêt à demander le dessaisissement du médecin si les problèmes n'étaient pas avérés.

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que le médecin doit pouvoir prendre connaissance des griefs qui lui serait fait pour pouvoir y répondre et se défendre, le cas échéant.

Madame MATAOUCHEK (SNAC-FSU) assure que les membres du CHSCT ont fait savoir au médecin que ses rapports n'étaient pas recevables. Celui-ci ne s'est jamais justifié.

Monsieur CHETTOUH propose aux membres du CHSCT de recenser les faits, en se basant sur les procès-verbaux pendant qu'il analysera les procès verbaux d'instances en CIF.

La séance est levée à 19 heures 50.

Le président


Institut national du patrimoine
archéologique
Dominique Gauvin
Président

Le secrétaire

