

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

spécial Patrimoine

9 JUILLET 2015

Procès-verbal

ORDRE DU JOUR

- *Appel des membres et vérification du quorum,*

- *Présentation des collaborateurs concernés et des experts.*

1. Approbation des PV des séances du CHSCT spécial Patrimoine du 17 novembre 2014 et du 24 mars 2015 (*pour avis*).
2. Présentation de la déclinaison ministérielle de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (*pour information*).
3. Dotations habillement, note du Secrétariat général du 16 janvier 2015 (*pour information*).
4. SCN Médiathèque de l'architecture et du patrimoine :
 - Examen du compte-rendu de visite du Fort de Saint-Cyr le 13 mai 2015 (*pour avis*) ;
 - Point d'information sur les conditions de travail des magasiniers de la Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine (site de Charenton) (*pour information*) ;
5. SCN Laboratoire de recherche des monuments historiques :
 - Point relatif aux conditions de travail (*pour information orale*) ;
 - Point d'information sur les travaux (laboratoire d'optique, autres projets envisagés, calendrier) (*pour information*).
6. Présentation du Musée des Plans-reliefs (*pour information*)
7. Examen des copies des registres santé et de sécurité au travail et accidents de travail (*pour information*)
8. Examen du tableau de suivi (*pour information*)
9. Calendrier de réunion (*pour information*) et programme de visite 2^e semestre 2015 (*pour avis*)

LISTE DE PRESENCE

Représentants de l'administration :

Jean-Michel LOYER-ASCOET, Sous-directeur des monuments historiques et des espaces protégés, Service du Patrimoine, DGP, Président du CHSCT

Carole ETIENNE-BOISSEAU, Chef de la mission dialogue social de la Direction générale des patrimoines, responsable ayant autorité en matière de ressources humaines

Représentants du personnel titulaires :

C.G.T.-Culture :

Véronique DIGNAC, Laboratoire de recherche des Monuments historiques

C.F.D.T.-Culture :

Marie-Pierre JEZEGOU, Département des recherches archéologiques subaquatiques et sous-marines

S.N.A.C.-FSU :

Alexandre FRANÇOIS, Laboratoire de recherche des Monuments historiques

Représentants du personnel suppléants :

C.G.T.-Culture :

Yannick VIGOUROUX, Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine

S.N.A.C.-FSU :

Dominique MARTOS-LEVIF, Laboratoire de recherche des Monuments historiques

Franck MAUGEAIS, Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine

Médecins de prévention :

Docteur Vassiliki EFTHYMIOU

Catherine HEGRON (MDP LRMH)

Assistants de prévention :

Emmanuel MARGUET (AP MAP), Médiathèque du Patrimoine

Secrétariat administratif du CHSCT

Kevin THIERY, Adjoint au chef de la mission dialogue social de la Direction générale des patrimoines

LISTE DES EXPERTS

Experts à la demande de l'administration :

- sur le point 2 : Roland BRETON, Chef du bureau action sociale et de la prévention / SRH / SG
- sur le point 4 : Gilles DESIRE DIT GOSSET, Directeur MAP
- sur le point 5 : Stéphanie CELLE, Directrice par intérim LRMH
- sur le point 6 : Jean-François PAILLET, SG Plans-Reliefs

Experts à la demande de la CGT-Culture :

- sur le point 4 :
- Évelyne CHABOUD, MAP Charenton-le-Pont
- Lionel GRAUX, MAP Fort de Saint-Cyr

La séance est ouverte à 9 heures 30.

Jean-Michel LOYER-HASCOET ouvre la séance et propose qu'il soit procédé à l'appel.

Carole ETIENNE BOISSEAU rappelle que la séance sera présidée par Jean-Michel LOYER-HASCOET, Sous-directeur des monuments historiques et des espaces protégés du Service du Patrimoine, DGP, et procède à l'appel. Elle précise que parmi les deux représentants suppléants de la FSU, un seul aura un pouvoir de vote eu égard au fait que le syndicat dispose de deux voix et qu'un seul titulaire est absent. Elle transmet les excuses d'Isabelle BLANCHARD, inspectrice de santé et de sécurité au travail, qui ne peut pas participer à la séance.

Jean-Michel LOYER-HASCOET propose d'inverser les points 2 et 3 afin de permettre à Roland BRETON de rejoindre la réunion plus tard en raison d'une contrainte d'agenda.

1. Approbation des procès-verbaux du 17 novembre 2014 et du 24 mars 2015 (pour avis)

Jean-Michel LOYER-HASCOET s'enquiert d'éventuelles remarques et observations sur les procès-verbaux.

Véronique DIGNAC indique que le procès-verbal du 17 novembre 2014 n'a pas pu faire l'objet d'une validation par les représentants du personnel, essentiellement en raison de nombreuses coupures de l'enregistrement. La CGT avait formulé des demandes d'ajouts au document, notamment sur le point relatif à la médiathèque. Elle propose une relecture collégiale du procès-verbal afin d'accepter ou non ces ajouts, les coupures ayant rendu le document peu clair.

Jean-Michel LOYER-HASCOET souhaite savoir si les propositions d'ajout ont été effectivement adressées à la Direction.

Véronique DIGNAC indique que ces propositions sont contenues dans la version que les représentants du personnel ont validée.

Carole ETIENNE BOISSEAU reconnaît qu'à l'enregistrement, des parties sont restées inaudibles et la société de retranscription n'a pas pu les déchiffrer. Le projet de procès-verbal a donc été délesté de ces passages non retranscrits. Elle s'enquiert de la nature des ajouts proposés par les représentants du personnel. En effet, si ceux-ci ne sont pas sujets à polémique et dans la mesure où les représentants du personnel sont persuadés que les propos ont bien été tenus lors de ladite séance, Carole ETIENNE BOISSEAU estime que rien ne fait obstacle à ce qu'ils soient ajoutés au document.

Jean-Michel LOYER-HASCOET engage les représentants du personnel à adresser les ajouts par écrit et propose que l'approbation du procès-verbal du 17 novembre 2014 soit reportée afin de permettre à Isabelle MARECHAL, qui avait présidé la séance de se prononcer.

Jean-Michel LOYER-HASCOET s'enquiert de remarques sur le procès-verbal du 24 mars 2015.

En l'absence de remarques, le procès-verbal de la séance du 24 mars 2015 est approuvé à l'unanimité.

3. Dotation habillement : note du Secrétariat Général du 16 janvier 2015 (pour information) (point inversé)

Carole ETIENNE BOISSEAU rappelle que le point a été inscrit à l'ordre du jour formel des trois CHSCT spéciaux dont s'occupe la DGP. La question concerne les dotations habillement qui sont à distinguer des EPI (Équipements de Protection Individuelle), que l'employeur a l'obligation de fournir aux personnels. Le sujet concerne essentiellement les vêtements de travail octroyés aux personnels chargés d'accueillir le public.

Carole ETIENNE BOISSEAU souligne que, dans les deux notes jointes au dossier du CHSCT, le Secrétaire Général a souhaité rappeler la réglementation applicable à ces dotations. Dès lors que l'employeur fait le choix de doter les collaborateurs de vêtements à caractère professionnel, ils se doivent d'être portés. L'employeur doit donc contrôler que ce port est effectif et les vêtements restent sa propriété.

Le Ministère a souhaité rappeler la contrepartie à la délivrance de ces dotations, car dans certains établissements ces exigences réglementaires ne sont pas respectées. Certaines structures continuent à délivrer annuellement des bons d'habillement qui ont vocation à être utilisés par les personnels pour acquérir des dotations. Or l'usage qui en est fait échappe à tout contrôle.

Carole ETIENNE BOISSEAU rappelle que si ses dotations ne sont pas respectées dans leur contenu et leurs utilisations, elles doivent faire l'objet d'une déclaration en avantage en nature. De ce point de vue, les services qui continuent à délivrer des bons sans pour autant exiger qu'ils soient utilisés à bon escient, sont invités à transmettre la liste des personnels bénéficiaires afin que le Secrétariat Général puisse les déclarer en avantage en nature.

Il s'avère qu'en 2014 très peu de services ont transmis les informations requises au Secrétariat Général. La DGP a donc jugé nécessaire de mettre en place une procédure plus formalisée, qui s'accompagne d'une exigence faite à chaque chef d'établissement de définir une politique claire en matière de dotation habillement d'ici le mois d'octobre 2015. Il devra, par la même occasion, adresser au Secrétariat Général des précisions sur le contenu de la dotation. En outre, dans le cas où les bénéficiaires n'utiliseraient pas les bons comme prévu par la réglementation, chaque établissement devra dresser une liste des bénéficiaires de ces dotations, à transmettre au Secrétariat Général en vue d'une requalification en avantage en nature. Le montant correspondant aux bons de dotations devra ainsi être indiqué et fera l'objet d'une ligne sur les fiches de paie des agents concernés. Le montant correspondant à la dotation apparaîtra alors comme un complément de rémunération.

Jean-Michel LOYER-HASCOET souhaite connaître le nombre d'établissement et le nombre d'agents concernés par la note du SG.

Carole ETIENNE BOISSEAU indique ne pas disposer pour l'instant de cette information car le nombre précis dépendra des remontées attendues à ce sujet consécutivement à l'envoi de la note adressées aux différents établissements.

Alexandre FRANÇOIS confirme que deux agents de surveillance bénéficient des dotations habillements à la LRMH.

Marie-Pierre JEZEGOU précise qu'au DRASSM, les vêtements sont commandés par la

Direction puis distribués à qui de droit, notamment pour protéger les plongeurs. Aucun bon d'habillement n'est octroyé aux personnels.

Carole ETIENNE BOISSEAU estime qu'il s'agit visiblement d'EPI. Or les vêtements visés par les dotations n'en sont pas. Il s'agit essentiellement de vêtements uniformes (pas forcément des uniformes), aux couleurs identiques par exemple ou dans des ateliers l'octroi de tee-shirts, de blousons pour l'exercice de fonctions à l'extérieur.

Carole ETIENNE BOISSEAU assure que ce n'est pas tant par la manière dont les établissements acquièrent les vêtements que la finalité des dotations qui est importante et qui doit être précisée dans les décisions que doivent prendre formellement les chefs d'établissement. L'acquisition peut s'opérer au travers de marchés publics ou par la délivrance de bons d'achat. Dans ce deuxième cas, charge au personnel de se rendre en magasins et d'acquérir eux-mêmes les vêtements dont le contenu est défini dans la décision administrative.

Véronique DIGNAC croit comprendre qu'il s'agit d'un problème de méthodologie : ces dotations doivent être déclarées en avantage en nature mais cela ne change rien pour les personnels, ils continuent à en bénéficier.

Jean-Michel LOYER-HASCOET précise que si obligation est faite aux personnels de porter les vêtements issus des dotations, il ne s'agit pas d'un avantage en nature. En revanche, s'ils ne sont pas tenus de se vêtir avec les dotations, la qualification comme complément de rémunération s'applique. Les sommes deviennent donc imposables au même titre que le salaire. Or, pour l'instant, le ministère n'a pas de vision claire de la politique des établissements sur le sujet.

Carole ETIENNE BOISSEAU précise que le principal risque demeure une requalification d'office par l'URSSAF, organisme particulièrement regardant sur les avantages en nature que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Les personnels et les employeurs s'exposent à des rappels de cotisations ou d'imposition si rien n'est fait. La volonté du Secrétariat Général de clarifier la situation tient à cela.

En 2013, à la Direction Générale de la Création artistique, un contrôleur financier s'est opposé à la délivrance des bons au motif qu'ils ne servaient pas à doter les agents de vêtements professionnels. Ce problème est un des motifs de la procédure de clarification décidée par l'administration en vue d'une mise en conformité avec la réglementation. De plus, le Ministère se doit de préserver les bénéficiaires de tout problème fiscal pouvant provenir des dotations habillement.

Marie-Pierre JEZEGOU souligne qu'un chef de service peut imposer à ses agents le port d'un tee-shirt frappé d'un logo ou des agents de surveillance de musée, par exemple, peuvent vêtir des uniformes dans l'exercice de leurs fonctions. Elle souhaite savoir si ces personnels verront leurs dotations en vêtements déclarées sur leurs fiches de paie comme avantage en nature.

Carole ETIENNE BOISSEAU répond par la négative. Elle précise que les effets ainsi visés restent la propriété de l'employeur. C'est la raison pour laquelle il les marque d'un logo ou d'un signe distinctif. Les agents sont d'ailleurs censés les restituer à la fin de leurs missions respectives. En revanche, les tenues acquises par les personnels au moyen de bons délivrés par l'employeur et dont ils ne font pas usage quotidiennement dans l'exercice de leurs missions sont, en toute logique, déclarées en avantage en nature.

Emmanuel MARGUET se souvient qu'au Musée du Louvre, l'employeur fournissait lui-même les habits aux agents. À la BNF en revanche, l'établissement préférait distribuer des bons que les collaborateurs se devaient de présenter pour acquérir des vêtements aux magasins C&A. Il précise que l'employeur n'obligeait pas les agents à acheter tel type d'habillement. Aucun contrôle n'était ainsi exercé, si bien qu'un agent était en mesure d'acquérir les vêtements de son choix sans se soucier de son adéquation avec le poste occupé.

Véronique DIGNAC rapporte que dans un établissement qu'elle connaît bien, dont la gestion est confiée au CMN, les vêtements acquis en boutique sont contrôlés.

Carole ETIENNE BOISSEAU espère que les établissements répondront à la demande du Secrétariat Général en octobre 2015 au plus tard afin qu'un suivi puisse être exercé lors des réunions de CHSCT de fin d'année. En effet, à compter du mois d'octobre, le Ministère devra être fixé sur le nombre d'établissements auxquels seront applicables les dispositions de la dotation d'habillement professionnel et ceux qui seront censés effectuer des déclarations en nature.

Jean-Michel LOYER-HASCOET estime qu'il est nécessaire d'initier une communication spécifique à l'adresse des agents dès lors qu'il est acté que les bons d'habillement sont susceptibles de faire l'objet d'une inscription sur leurs fiches de paie.

Carole ETIENNE BOISSEAU indique que le CHSCT-Patrimoine est le dernier CHSCT à se voir exposer le point relatif aux dotations habillement. Le CHSCT-Archives est particulièrement interpellé compte tenu du nombre de personnels concernés dans son périmètre. Le Directeur Général du Patrimoine a d'ores et déjà adressé une note au Secrétariat Général attirant son attention sur l'impact que pourra induire ce rappel de réglementation pour les intéressés, notamment en termes de requalification en avantage en nature.

2. La présentation de la déclinaison ministérielle de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (pour information) (point inversé)

Roland BRETON rappelle qu'il est le chef du Bureau de l'action sociale et de la prévention. Il précise que l'accord-cadre a été conclu à la fin de l'année 2013. Il s'agit d'un document de compromis signé par la quasi-totalité des Organisations Syndicales à l'exception de Sud-Solidaires.

Roland BRETON ajoute que la déclinaison ministérielle de l'accord-cadre a fait l'objet d'une signature par le Secrétariat Général du Ministère le 1^{er} juillet 2015. Il assure que de nombreuses structures se sont d'ores et déjà attelées aux différents chantiers à partir des éléments qu'il contient. La déclinaison ministérielle vise à préciser les éléments diffusés dans une circulaire de la Direction Générale de la Fonction Publique le 2 juin 2015.

L'accord-cadre sur les risques psychosociaux s'inscrit dans la continuité des accords Santé et Sécurité au Travail ayant été signés en 2009. Il repose également sur la refonte du décret 453-82 en 2011 ; texte qui a transformé les CHS en CHSCT. L'accord couvre les trois fonctions publiques. Le Premier ministre a publié une circulaire au cours de l'année 2014 précisant, pour la Fonction Publique d'État, les éléments contenus dans l'accord-cadre.

Roland BRETON indique que cet accord cadre a été signé par toutes les organisations

syndicales sauf le syndicat Sud-Solidaires qui s'est en cohérence prononcé en CHSCT ministériel contre la rédaction de la note de déclinaison ministérielle. Il n'en demeure pas moins que le document résulte d'un consensus qui rappelle notamment quelques fondamentaux de l'article 4121-2 relatif à la Fonction publique. Il traite des conditions de travail de tous les salariés, notamment des agents de la Fonction Publique.

Les neuf fondamentaux sont les suivants :

- éviter les risques pour les agents concernés ;
- évaluer les risques ne pouvant pas être évités ;
- combattre les risques à la source (prévention primaire) ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas (ou l'est moins) ;
- planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (notamment les risques liés au harcèlement tel que défini dans l'article L1152-1 du Code du travail) ;
- prendre les mesures de protection collective et individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Au fond ces fondamentaux guident l'action des représentants du personnel et les orientations de l'administration au sein de la Fonction Publique.

Roland BRETON souligne que l'accord-cadre contient deux orientations concrètes, en dehors des références au Conseil Commun de la Fonction Publique. Ces deux orientations posent le principe de la mise en œuvre du plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux par chaque employeur sur l'ensemble des départements ministériels et sur le périmètre du Ministère de la Culture et de la Communication.

La phase d'évaluation débouchera sur une phase d'analyse à la fois quantitative et qualitative. La deuxième orientation de l'accord-cadre touche à la formation des membres des CHSCT. Elle est fixée à deux jours par l'accord. C'est dans cet esprit qu'au début de l'année 2014, le bureau de la formation du Ministère de la Culture et de la Communication avait initié un stage ouvert à l'ensemble des CHSCT ministériels dans le domaine de la prise en compte des risques psychosociaux. Ladite formation a profité à 182 personnes. Roland BRETON engage les représentants du personnel à prendre attache avec le bureau de la formation pour toute information sur les dates retenues en 2015. Il souligne qu'à titre principal les stages sont destinés aux élus des CHSCT et aux membres de l'administration siégeant dans lesdites instances.

Roland BRETON précise que la question des risques psychosociaux est appréhendée de longue date au Ministère de la Culture et de la Communication. Les premiers travaux sur le sujet remontent à 2003. À l'époque, la notion de « souffrance au travail » était la plus usitée. Les deux principales circulaires de 2005 et 2009 tournaient autour de cette notion. En 2010, le CHSCT ministériel a validé une formation des membres du CHSCT (à laquelle se sont joints les responsables du SRH). Il a également mis en place un Groupe de prévention des risques psychosociaux qui se réunit tous les mois en vue d'analyser des situations collectives et, avec l'accord de l'agent concerné, des situations individuelles. Ce groupe voit la participation des conseillers en mobilité, des assistantes sociales, de la correspondante handicap et des médecins.

Carole ETIENNE BOISSEAU annonce que la toute dernière note faisant office de déclinaison de l'accord-cadre est distribuée aux représentants du personnel. Ce délai de transmission tient au fait que la publication de la note a été postérieure à la transmission du dossier CHSCT.

Roland BRETON ajoute que la déclinaison rappelle quels sont les acteurs impliqués. Pour chacune des structures, les acteurs clefs, en dehors du chef de service, sont tous les agents impliqués dans les politiques de prévention des risques professionnels. Le risque psychosocial est appréhendé comme un risque parmi d'autres, même s'il fait l'objet d'une attention particulière depuis plus d'une décennie au sein du Ministère.

Les acteurs impliqués sont les médecins de prévention, les conseillers de prévention et les ISST. Le volet quantitatif du diagnostic tente une objectivation des situations. Pour l'ensemble des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), l'accord repose sur quatre indicateurs a minima. Chaque structure devra s'y appuyer en vue de mesurer le degré d'exposition aux risques psychosociaux de ses agents. Ces quatre indicateurs sont :

- le taux d'absentéisme ;
- le taux de rotation des agents ;
- le taux de visites, sur demande d'un agent, aux médecins de prévention ;
- le taux de violence sur les agents.

Roland BRETON assure qu'en vue de faciliter le travail des RH locaux et des chefs de service, il a été créé une fiche intégrant toutes les formules de calcul. Cette fiche permet une harmonisation des données et facilite leur consolidation et leur restitution dans le cadre des échanges interministériels. Il s'agit d'un socle minimal d'éléments témoignant objectivement de difficultés existantes au sein d'une structure.

Les indicateurs sont déclinés en sous-indicateurs. S'agissant du taux d'absentéisme, sont pris en compte les motifs tenant à la maladie ordinaire, aux longues maladies et aux maladies de longue durée, aux accidents du travail (de trajet ou de service) et aux maladies professionnelles.

Le taux de rotation des agents intègre les entrées et les sorties dans les différentes structures. Dès lors que les sorties sont supérieures aux entrées, il convient de s'interroger sur la raison d'un tel phénomène.

Le décret de 1982 prévoit plusieurs visites réglementaires : visite annuelle pour tous les agents exposés à des risques spécifiques, visites à la demande du médecin de prévention, visites à la demande des agents. Ce dernier indicateur est pris en compte dans le tronc commun.

Quant au taux de violence sur les agents, il s'agit d'un indicateur difficile à appréhender. Roland BRETON se félicite de la rareté de ce phénomène. Il estime que ces cas se donnent à voir davantage dans le cadre d'échanges avec le public et non entre les agents.

L'indicateur se sous-décline entre le nombre d'actes de violence physique envers le personnel du fait du public et le nombre d'actes de violence entre agents. Néanmoins, au regard des informations transmises par le bureau de l'Action Sociale et de la Prévention, il apparaît que le nombre d'actes de violence envers des agents du Ministère reste extrêmement faible.

Alexandre FRANCOIS estime que l'outil permettra aux agents du Ministère de prendre en charge les risques psychosociaux. Il souhaite néanmoins savoir si les agressions verbales sont prises en compte dans le calcul du taux de violence sur les agents.

Roland BRETON répond que seuls les actes de violence physique sont pris en compte. Il reconnaît que dans des relations d'usagers à agents, les paroles peuvent être d'une extrême violence. Il rappelle néanmoins que les indicateurs constituent un tronc commun ayant du sens. Toujours est-il que les représentants du personnel ont toute latitude d'en proposer d'autres en veillant à leur opérationnalité. Dès lors qu'un représentant du personnel estime que le niveau d'exposition des agents à la violence verbale est significatif, rien ne l'empêche de le proposer comme indicateur.

Emmanuel MARGUET souhaite connaître la raison de l'exclusion des injures et des violences verbales du socle d'indicateurs. Il se souvient qu'au Musée du Louvre les agents se faisaient souvent insulter par des usagers qui s'estimaient insatisfaits. Il reconnaît qu'il s'agit d'un indicateur difficile à objectiver, mais qui induit des conséquences plus que néfastes sur les conditions de travail des agents.

Roland BRETON explique que la déclinaison ministérielle reprend le contenu de l'accord-cadre, qui prévoit des modes de calcul chiffrés et ayant uniquement trait aux violences physiques. Il invite les représentants du personnel à ne proposer que des indicateurs quantifiables afin de ne pas complexifier le dispositif. Un acte de violence physique donne lieu à un traumatisme, peut faire l'objet d'un constat médical et donner lieu à des jours d'arrêt de travail. De ce point de vue, il est bien plus objectivable que les violences verbales. Sans minimiser l'impact d'une injure, cette dernière s'avère bien plus difficile à appréhender.

Emmanuel MARGUET estime que les insultes sont d'autant plus insupportables pour les agents que, dans bien des cas, ceux qui en sont victimes ne sont en rien responsables des insatisfactions qui leur sont reprochées. Le traumatisme psychologique en est d'autant plus prégnant.

Roland BRETON rappelle que la démarche d'identification des indicateurs retenus doit être participative. Les acteurs impliqués sont ceux qui l'ont été lors de l'élaboration des DUERP. La phase de diagnostic et le plan de prévention qui en découlera, ont vocation, une fois réalisés, à intégrer le DUERP de chacune des structures.

La déclinaison de l'accord-cadre a pour vocation d'enrichir le volet « risques psychosociaux » du DUERP et de consolider le plan de prévention.

Roland BRETON estime que le recensement d'autres indicateurs est une action qui appelle à la prudence. En effet, si l'indicateur de l'agression verbale est pertinent au sein des structures accueillant du public, il n'en va pas de même pour d'autres structures ou services.

Roland BRETON rappelle que les pistes d'analyse qualitative de l'accord-cadre et la déclinaison ministérielle reposent sur six orientations qui ont été proposées par un sociologue du travail qui a réalisé un rapport sur le risque psychosocial et la souffrance au travail. Le rapport dont il est l'auteur est très complet. Les pistes d'analyse retenues sont les suivantes :

- l'intensité du travail ;

- l'exigence émotionnelle : la violence verbale peut être assimilée à un risque émotionnel ;
- le degré d'autonomie ;
- la qualité des rapports sociaux et de relations de travail ;
- les conflits de valeurs ;
- l'insécurité de la situation de travail ;

Roland BRETON considère que le propre d'un indicateur est non seulement d'être quantifiable, mais également de pouvoir faire l'objet d'un suivi.

Véronique DIGNAC s'enquiert de la procédure de saisine du Groupe de travail sur les risques psychosociaux.

Roland BRETON indique que pour saisir le Groupe de travail, il convient de passer par les médecins de prévention, habilités, de par les informations auxquelles ils ont accès et en raison de leurs missions fondamentales, à indiquer si une situation de souffrance est effectivement imputable au travail. Il faut également que l'agent concerné par le problème donne son aval pour que son cas soit évoqué dans le Groupe.

Dans le cas où la structure n'est pas couverte par le service de médecine ministérielle, le médecin de prévention prendra éventuellement l'attache de son collègue coordonnateur pour qu'il transmette le problème au Groupe de prévention des risques psychosociaux.

Véronique DIGNAC souhaite connaître la date à laquelle les éventuelles propositions des représentants du personnel en matière de prévention devront être adressées au Ministère.

Carole ETIENNE BOISSEAU comprend de la note que le diagnostic est attendu à la fin du mois de septembre 2015. Elle ajoute que chaque service doit établir un plan de prévention à soumettre pour avis au CHSCT concerné. Elle estime en outre que le calendrier n'offre pas beaucoup de temps pour définir des critères supplémentaires. De plus, la capacité des établissements à tenir les échéances ainsi définies n'est pas assurée.

Roland BRETON indique que la note aurait dû être diffusée au mois de mars 2015. Sa publication ayant pris du retard, le délai s'en est trouvé raccourci. Il estime qu'en raison de ces délais contraints, les représentants du personnel devraient s'abstenir d'élaborer des indicateurs qui s'avèreraient complexes à manier. Il considère que l'accord-cadre contient tous les éléments permettant sa déclinaison ministérielle, si bien que nombre d'établissements ont déjà entamé la phase de diagnostic sur cette base.

Jean-Michel LOYER-HASCOET propose que la discussion puisse être prolongée autant que nécessaire afin d'identifier les indicateurs les plus pertinents dans les années à venir au regard des pratiques professionnelles.

Roland BRETON souscrit à la suggestion de Jean-Michel LOYER-HASCOET qui permet de respecter les délais tout en laissant ouvertes des perspectives d'amélioration du dispositif. Il rappelle que ce choix n'empêche pas les représentants du personnel d'enrichir progressivement le cadre d'analyse au regard des constatations qu'ils seront amenés à faire.

Carole ETIENNE BOISSEAU s'enquiert de la méthodologie du plan de prévention devant être soumis à l'avis des différents CHSCT.

Roland BRETON indique que des éléments de réponse à cette question sont contenus dans le guide méthodologique qui a été défini. Il ajoute que les plans de prévention cadrent avec le DUERP, qu'ils ont vocation à enrichir. Un DUERP comprend un volet d'évaluation des risques professionnels et un autre dévolu au plan de prévention de tels risques. La même démarche est attendue des établissements dans le cadre de la prise en charge des risques psychosociaux.

Marie-Pierre JEZEGOU croit savoir que les membres titulaires et suppléants des CHSCT disposent d'un certain nombre de jours par an au titre de l'exercice de leur mandat. Or, la circulaire du Ministère définissant le nombre de jours accordés à chaque agent ne semble pas y faire allusion.

Roland BRETON souligne que l'exercice d'analyse et de prévention des risques psychosociaux n'est pas un chantier auquel sont alloués des jours spécifiques. L'accord-cadre comprend une annexe traitant des moyens des CHSCT, mais elle a été ajoutée par la suite. Elle n'est donc pas liée aux risques psychosociaux. En 2014, le Ministère de la Culture et de la Communication, au moyen d'une circulaire signée par Aurélie FILIPPETTI, avait souhaité cadrer les moyens devant être alloués aux membres des CHSCT et à leur Secrétaire. Plusieurs groupes de travail se sont en outre tenus sur le sujet. Le 30 juin 2015, le Conseiller social a rendu un arbitrage sur les moyens alloués. La circulaire « FILIPPETTI » fera foi aussi longtemps qu'une autre définissant les moyens ne sera pas cosignée par le Ministère de la Culture et celui de la Fonction Publique.

Roland BRETON rapporte qu'avec l'évolution de la réglementation interministérielle, les grandes structures du ministère sont privilégiées en termes de nombre de jours dévolus aux représentants du personnel siégeant aux CHSCT, ce que souhaite rééquilibrer le Ministre. En outre, le décret interministériel dispose que les visites de CHSCT seront incluses dans les moyens alloués. Eu égard à l'importance qu'accorde le Ministère à la qualité du dialogue social, il a été acté que les visites de CHSCT se dérouleront sur des jours distincts de ceux alloués aux Secrétaires et aux membres titulaires et suppléants des CHSCT.

4. Médiathèque de l'Architecture et du Patrimoine (pour information)

Jean-Michel LOYER-HASCOET indique qu'en dehors des deux sous-points relatifs à la visite du Fort de Saint-Cyr et des conditions de travail des magasiniers du site de Charenton, l'occasion sera saisie pour examiner les registres de santé et le tableau de suivi.

1. Examen du compte rendu de visite du Fort de Saint-Cyr au mois de mai 2015

Carole ETIENNE BOISSEAU indique que la version du compte rendu qui a été versé au dossier CHSCT prenait en compte les remarques émises par Madame DIGNAC et Monsieur TOGNI qui avaient participé à la visite. La présentation du jour doit aboutir sur une approbation formelle comme prévu par les textes régissant le fonctionnement des CHSCT. Le document permettra ensuite d'exercer un suivi des problèmes qui ont pu être répertoriés.

Véronique DIGNAC suggère qu'il soit ajouté dans la synthèse du compte rendu l'organisation d'une réunion conjointe des différents CHSCT compétents sur les sites concernés.

Carole ETIENNE BOISSEAU estime que les décrets organisant les CHSCT autorisent cette formule, mais, compte tenu de la configuration des instances, elle n'a pas encore été mise en œuvre. Elle suggère que la proposition de Véronique DIGNAC soit formulée comme une demande du CHSCT. Charge ensuite à l'administration de la relayer auprès des autres structures concernées.

Jean-Michel LOYER-HASCOET pense que l'organisation de réunions conjointe des trois CHSCT pourrait s'avérer difficile. Il propose qu'une même question soit soumise à chacun des CHSCT et que les réponses soient communiquées à l'ensemble des instances. Il est également envisageable d'inviter un représentant de chaque CHSCT à la réunion d'une des instances dès lors qu'une question à l'ordre du jour serait commune.

Véronique DIGNAC estime que sans aller jusqu'à l'organisation d'une séance spécifique, il est nécessaire d'envisager des réunions ponctuelles autour des problématiques communes. Elle souhaite savoir en outre si les représentants du personnel peuvent recueillir l'avis de leurs experts sur la visite avant la validation du compte rendu.

Carole ETIENNE BOISSEAU rappelle que les remarques des représentants du personnel ont toutes été prises en compte dans le document. S'agissant des experts, n'étant pas membres du CHSCT, leur avis ne doit pas faire obstacle à la validation du compte rendu. Il revient aux représentants du personnel, mandatés pour représenter le personnel, d'opérer le travail de vérification nécessaire sur le document.

Sous réserve de l'ajout de la mention relative à la réunion conjointe, le compte rendu de visite du Fort de Saint-Cyr est validé.

2. Point d'information sur les conditions de travail des magasiniers sur le site de Charenton

Gilles DESIRE DIT GOSSET rappelle qu'un résumé de la situation est contenu dans le dossier CHSCT.

Il indique qu'après une discussion avec les magasiniers, il a été décidé que ces derniers seraient installés dans des espaces séparés. Deux d'entre eux rejoindront le deuxième étage, à la bibliothèque tandis que le troisième est censé s'installer à la planothèque, au quatrième étage. Cette deuxième information est à prendre au conditionnel, car l'agent concerné a fait valoir un droit à la mutation qui, selon toute vraisemblance, devra l'amener à quitter le service le 1^{er} septembre 2015.

Gilles DESIRE DIT GOSSET assure que l'installation des deux magasiniers à la bibliothèque a nécessité l'acquisition d'un nouveau matériel, qui est en attente de livraison. S'agissant de l'organisation des permanences, la réflexion initiée est désormais suspendue en raison du départ plus que probable du troisième magasinier. Une fiche de poste a été envoyée à l'administration et fera l'objet d'une publication incessamment.

Yannick VIGOUROUX confirme que la solution qui a été décidée répond aux attentes des magasiniers.

Emmanuel MARGUET souhaite savoir si la fiche de poste en passe d'être publiée précisera que la personne recrutée officiera à la planothèque. En effet, il s'agit d'un travail qui exige un type de manutention spécifique sans commune mesure avec la manipulation de chariots dans un magasin.

Gilles DESIRE DIT GOSSET reconnaît ne pas se souvenir de tout le contenu de la fiche de poste. Néanmoins, il assure que les magasiniers affectés à la bibliothèque pourront se voir missionnés à des opérations de conditionnement et de reconditionnement dans d'autres services. Il en va de même du magasinier de la planothèque.

Gilles DESIRE DIT GOSSET s'engage à vérifier le contenu de la fiche de poste en question, mais souligne que le port de charges lourdes est, de toute manière, nécessairement spécifié.

Emmanuel MARGUET rapporte l'inquiétude de certains collaborateurs suscitée par le départ d'un agent de la médiathèque. L'équipe passant de deux à un seul magasinier, les agents des archives craignent de se voir affecter des tâches supplémentaires.

Gilles DESIRE DIT GOSSET répond que c'est justement pour éviter une telle situation qu'une fiche de poste de magasinier est en passe d'être publiée pour le site de Charenton. Cependant, entre la publication et la réception des candidatures, il faudra compter un laps de temps pendant lequel des charges de travail supplémentaires soient occasionnées.

Yannick VIGOUROUX croit savoir qu'à terme, la Médiathèque comptera une équipe de quatre magasiniers.

Gilles DESIRE DIT GOSSET indique que la discussion est en cours concernant le plafond d'emplois de la Médiathèque. Compte tenu de la vacance de certains postes, il assure avoir demandé en priorité la résolution du problème du poste d'informaticien. Le contrat d'intérim de l'agent fera l'objet d'une prolongation aussi longtemps que le poste d'ingénieur informaticien ne sera pas définitivement créé.

Gilles DESIRE DIT GOSSET ajoute qu'il a adressé aux services compétents quatre fiches de poste, dont deux, prioritaires, de magasiniers (un pour le site de Charenton et un autre pour celui de Saint-Cyr). En fonction de la montée du plan de charge à Charenton, il conviendra sans doute de se poser la question d'un quatrième magasinier, mais, pour l'heure, le besoin ne se fait pas sentir.

Emmanuel MARGUET rapporte qu'à un moment donné, la bibliothèque ne comptait plus qu'un bibliothécaire alors qu'il fut un temps où le site en avait trois. Il souhaite en connaître la raison.

Gilles DESIRE DIT GOSSET indique que la vacance du poste de bibliothécaire est une situation qui a été tardivement connue de l'administration. Il assure que la transmission de la fiche de poste correspondante s'effectuera le 10 juillet par ses soins. La DGP a en outre été alertée sur l'impérieuse nécessité de remplacer le bibliothécaire en partance dans les plus brefs délais. En effet, compte tenu du projet de ré-informatisation totale et eu égard aux travaux relatifs à la salle audiovisuelle, le seul agent restant ne saurait mener à bien toutes ses missions dans des conditions optimales.

Lionel GRAUX déplore le manque de photographe qui se fait sentir de manière récurrente.

Gilles DESIRE DIT GOSSET indique que compte tenu du plafond d'emplois extrêmement limité, d'autres postes paraissent plus prioritaires. Il n'en demeure pas moins que lors d'une récente réunion qui s'est déroulée à la Sous-Direction des affaires financières et

générales de la DGP, une alerte a été lancée à ce sujet. Il convient sans doute de prévoir un échelonnement des recrutements. Toujours est-il que pour l'heure il est impossible d'aller au-delà des cinq postes de photographes existants.

Yannick VIGOUROUX rappelle qu'un poste de photographe a été rendu vacant suite au décès de l'agent qui l'occupait.

Gilles DESIRE DIT GOSSET précise que cinq photographes officient au Fort de Saint-Cyr. Il admet que, par le passé, le site en a compté davantage, mais il convient de composer avec des contraintes, très lourdes, du plafond d'emplois. Un nouveau mode de fonctionnement sera en outre à trouver sur le site de Charenton dont l'activité risque de s'intensifier, mais les postes ne sauraient être multipliés à l'infini.

Lionel GRAUX observe qu'une collègue dont le métier est photographe s'est vue affectée à un poste d'administrateur informatique. Le service se prive ainsi volontairement d'un professionnel de la photographie. Il engage Monsieur DESIRE DIT GOSSET à inclure dans sa stratégie le recrutement de photographes, car, à n'en pas douter, il en manquera.

Gilles DESIRE DIT GOSSET reconnaît que le photographe est un technicien aussi rare que difficile à trouver sur le marché de l'emploi. Les inquiétudes à ce sujet sont donc plus que légitimes.

Gilles DESIRE DIT GOSSET explique que l'affectation de cette collaboratrice à un poste d'administrateur informatique tient au fait que le métier de photographe connaît de profondes mutations qu'il convient de prendre en considération. C'est tout le sens de la pérennisation en vue du poste d'ingénieur informatique à Charenton.

Lionel GRAUX affirme que son propos ne vise pas à ramener sa collègue à son poste de photographe, car la mission qu'elle assume semble lui convenir. Le fait est qu'un poste de photographe manque à Saint-Cyr et il faudra songer à un recrutement. Il ajoute que si les photographes sont si difficiles à recruter au Ministère de la Culture la raison tient essentiellement au salaire de base et aux primes qui leur sont octroyées. Il convient sans doute de les revoir à la hausse.

Évelyne CHABOUD rappelle que s'agissant des conditions de travail des magasiniers de Charenton, il avait été question du remplacement de la moquette du dépôt. Les agents éprouvent de grandes difficultés à déplacer les chariots, qui peinent à rouler sur ladite moquette. Elle souhaite savoir ce qu'il en est d'un tel projet.

Gilles DESIRE DIT GOSSET indique ne pas avoir été au courant de ce projet. Il ajoute qu'un grand nombre de travaux sont prévus dans le bâtiment de Charenton comprenant les chantiers de climatisation des magasins et de sûreté suite à un cambriolage. Il estime donc que des travaux de remplacement de la moquette ne sont pas suffisamment prioritaires, même si la manutention des chariots cause de grandes difficultés aux agents.

Évelyne CHABOUD s'enquiert du problème des stores qui devait également être résolu.

Gilles DESIRE DIT GOSSET rappelle que le bâtiment doit faire l'objet de travaux d'amélioration, notamment concernant le climat ambiant. Ce point a fait l'objet d'une réunion d'information le 8 juillet. Il note par ailleurs que lors de la récente canicule, les bureaux du 6^{ème} étage notamment ont parfaitement résisté à la chaleur compte tenu d'un bon réglage du système de climatisation. Les problèmes les plus importants à résoudre

dans ce domaine se concentrent plutôt au 4^{ème} étage (CRMH et planothèque) dont les bureaux ont enregistré des températures trop élevées lors de la période caniculaire. Ce chantier débutera en 2016.

Gilles DESIRE DIT GOSSET estime que les stores métalliques installés dans son bureau donnent entière satisfaction en période estivale. Le point d'interrogation reste l'hiver. Il ne voit pas d'obstacle à l'installation de nouveaux stores en remplacement de ceux existants si l'opération n'occasionne pas des travaux trop lourds et complexes.

Évelyne CHABOUD précise que son propos concerne surtout le problème de la luminosité dans les bureaux. Il avait été question de transférer les stores côté Sud vers la partie Nord du bâtiment. Le fait est qu'en plein jour les rayons du soleil empêchent de travailler dans des conditions optimales. Les agents sont tenus de baisser les stores, ce qui rend les pièces particulièrement sombres rendant leur travail très difficile. Il convient d'installer des stores à même de distiller la lumière avec parcimonie. Par ailleurs, sur la partie Nord du bâtiment, dès le matin, la luminosité est telle que les agents sont obligés de se servir de papiers usagés pour en atténuer l'intensité.

Gilles DESIRE DIT GOSSET admet que des stores doivent être installés au côté Nord du bâtiment compte tenu des effets indésirables du soleil sur les conditions de travail des agents. Il sera également nécessaire d'installer des stores adaptés côté Sud. Cependant, avant d'engager un tel chantier, il convient de vérifier les possibilités budgétaires.

Gilles DESIRE DIT GOSSET soutient que les stores métalliques permettent de moduler la quantité de lumière désirée de manière très satisfaisante. Dans le cas où cette modulation ne suffirait pas, les fenêtres peuvent être ouvertes sans que cela n'augmente la chaleur dans les bureaux.

Véronique DIGNAC rappelle que le CHSCT a effectué plusieurs visites ayant trait au problème des stores. Les propositions du CHSCT avaient conduit l'OPPIC à contacter un fournisseur pour la livraison de stores mieux adaptés. Lesdits stores n'avaient pas les défauts constatés sur ceux du 6^{ème} étage, qui sont à lamelles.

Gilles DESIRE DIT GOSSET répète que les stores à lamelles installés dans son bureau donnent entièrement satisfaction. Il suffit d'en maîtriser le système de modulation pour distiller la quantité de lumière voulue.

Dominique MARTOS-LEVIF indique qu'avec les stores à lamelles la lumière ne se diffuse pas de façon homogène et cela nécessite une adaptation constante de la vision lorsque l'on travaille sur des images.

Véronique DIGNAC fait remarquer à Gilles DESIRE DIT GOSSET qu'il ne réalise pas le même travail que les autres agents. La quantité de lumière nécessaire ne saurait donc être la même dans son bureau que dans les autres.

Gilles DESIRE DIT GOSSET estime que le problème n'est pas tant la nature des stores que la modulation de la lumière. Il considère que les stores à lamelles sont les mieux indiqués.

Yannick VIGOUROUX dit s'être rendu dans le bureau d'Évelyne CHABOUD et il confirme que cette dernière est confrontée à un sérieux problème de modulation de la lumière dès lors qu'elle travaille sur des tirages. Il rappelle que la solution qui avait été envisagée est

celle de l'installation de stores en tissu. De plus, les lamelles ont ceci de particulier qu'elles chauffent en période de canicule. Par ailleurs, le système de climatisation engendre un bruit particulièrement gênant.

Gilles DESIRE DIT GOSSET indique que le budget relatif au changement des stores a été provisionné. Cependant, le marché est tellement insignifiant qu'aucune entreprise ne souhaite poser sa candidature.

Jean-Michel LOYER-HASCOET indique que le sujet est solutionnable et que la question du 6ème doit être réglée en priorité.

*[Coupure de l'enregistrement lors de la prise de parole de Dominique MARTOS LEVIF]
CHSCT_Patrimoine_Enregistrement_150709.MP3 01:51mn*

Franck MAUGEAIS invite Gilles DESIRE DIT GOSSET à intégrer dans les travaux à venir le problème de climatisation du local informatique au rez-de-jardin du bâtiment D. Il s'agit en effet d'un local machine où la température a tendance à monter de manière significative en cas de chaleur.

Gilles DESIRE DIT GOSSET indique que trois problèmes de climat ont été répertoriés. Le premier concerne les magasins. Le deuxième a trait à la planothèque et aux espaces non encore climatisés du rez-de-chaussée. Ce sujet fera l'objet d'une étude sous peu par les entreprises qui en auront la charge. Le troisième problème concerne la climatisation correcte des serveurs informatiques.

Emmanuel MARGUET rappelle qu'au 6^{ème} étage du CRMH il avait été question de poser des thermomètres. Il souhaite que ces appareils puissent être installés jusqu'à la mise en service définitive d'un système de climatisation. Il s'agit en effet d'un espace où la température a tendance à monter très vite en période estivale. En outre, Emmanuel MARGUET souhaite savoir s'il est possible de prévoir un local de repli pour les agents du CRMH en cas de forte chaleur ou de panne de chauffage en période hivernale.

Gilles DESIRE DIT GOSSET estime que la possibilité d'un local de repli est envisageable d'autant plus que des salles de réunion sont souvent inoccupées. L'unique problème que pourraient poser ces déménagements temporaires a trait au transfert des installations informatiques.

Emmanuel MARGUET signale que l'absence de climatisation des magasins a pour principale conséquence la difficulté pour les agents de rapatrier leurs collections. Cette situation engendre par ailleurs un surcroît de charge d'activité que les collaborateurs ont bien du mal à supporter. Il engage l'administration à proposer un calendrier de règlement définitif du problème. Cette précision calendaire est d'autant plus importante que la fin de l'actuel système de commandes avait été prévu pour 2015, mais il est plus que probable qu'il se prolonge jusqu'en 2016.

Gilles DESIRE DIT GOSSET assure que, pour l'heure, il n'a reçu aucun calendrier venant de l'OPPIC. Une réunion a été tenue le 8 juillet 2015 autour de problèmes liés à l'entreprise affectataire des travaux. L'administration ne souhaitant pas s'engager dans un contentieux au sujet des travaux, elle a entamé des négociations qui n'ont pas encore abouti à une solution acceptable.

Gilles DESIRE DIT GOSSET ajoute que quand bien même le problème de climatisation

des magasins serait résolu, il demeurera toujours celui de l'acquisition et de la mise en place du mobilier. Il assure néanmoins que le problème de la signalétique devrait être réglé à la rentrée de septembre.

Emmanuel MARGUET souhaite savoir si les négociations avec l'OPPIC s'effectuent sur la base d'un calendrier précis.

Gilles DESIRE DIT GOSSET indique qu'à l'issue de la réunion du 8 juillet 2015, des décisions devraient être prises. Cependant, pour l'heure, elles sont suspendues à la négociation avec l'entreprise affectataire. La tâche est rendue difficile par le fait qu'au-delà de l'OPPIC, le dossier fait intervenir des avocats, des experts et divers spécialistes. De plus, une procédure contentieuse auprès du tribunal n'est pas exclue. La situation en est d'autant plus complexifiée.

Gilles DESIRE DIT GOSSET s'engage à adresser aux représentants du personnel le calendrier dès qu'il en aura connaissance.

Évelyne CHABOUD signale que les dégagements du 6^{ème} étage sont vitrés et font face à l'ascenseur. Cette situation fait qu'en hiver, le thermomètre y enregistre 13°C en moyenne. La température devient suffocante en période estivale. La climatisation n'ayant pas été initialement prévue à ces endroits, Évelyne CHABOUD souhaite savoir si une solution intermédiaire est envisageable. L'administration pourrait notamment réfléchir à l'installation d'une prise électrique permettant d'apposer un système de chauffage d'appoint en hiver et un ventilateur en été.

Jean-Michel LOYER-HASCOET estime que le site de Pyramides a donné la preuve que ce type de solution intermédiaire n'est pas viable. De plus, dans la mesure où, à l'origine, la climatisation n'avait pas été prévue à cet endroit, on ne saurait l'installer sans engager des dépenses d'énergie et des coûts supplémentaires. Le projet mérite donc une sérieuse réflexion au regard des installations d'origine.

Jean-Michel LOYER-HASCOET précise que la priorité reste la climatisation des magasins, des locaux informatiques et de la planothèque.

Véronique DIGNAC s'enquiert du sort d'un agent ayant été affecté à la médiathèque et dont le poste est en cours d'aménagement. Elle souhaite connaître le moment où ledit agent pourra rejoindre effectivement son poste.

Carole ETIENNE BOISSEAU précise qu'il ne relève pas de la compétence du CHSCT d'examiner des situations individuelles. Néanmoins, elle indique que s'agissant du cas soulevé, toutes les mesures sont prises pour aménager au mieux le poste. Tous les services susceptibles d'y apporter leur concours ont été mis à contribution. Elle espère que ce travail collégial débouchera sur une solution adaptée dans le courant de l'été ou au plus tard à la rentrée.

3. Examen des registres de santé et de sécurité au travail (RSST)

a. Le site de Saint-Cyr

Jean-Michel LOYER-HASCOET rappelle que trois questions ont été adressées à l'administration remontant à septembre 2014, janvier 2015 et mars 2015. Elles portaient sur la voirie et l'aspect boisé des bâtiments. Il estime que les réponses ont été apportées par Gilles DESIRE DIT GOSSET et seront contenues dans le schéma directeur dont fera

l'objet le Fort de Saint-Cyr par le biais du Secrétariat Général.

Le schéma directeur n'a pas encore fait l'objet d'une validation, mais il contiendra l'ensemble des travaux et des modifications potentielles prévus sur le site.

Jean-Michel LOYER-HASCOET annonce que quelques parcelles en proximité des voiries ont été cédées à la Ville d'implantation du site pour en faciliter l'entretien.

b. Le site de Charenton

Jean-Michel LOYER-HASCOET indique que trois questions avaient été soulevées. L'une d'entre elles, liée à l'hygiène (sacs-poubelle et ménage), a fait l'objet d'une réponse, car le prestataire de nettoyage s'est engagé à résoudre le problème. La deuxième question remonte au mois de mars 2015 et concerne une odeur de diluant consécutive à des travaux sur le bâtiment.

La dernière question tourne autour des réaménagements du CRMH (rideaux et stores). Elle sera traitée dans le cadre des travaux en vue sur le site.

4. Le tableau de suivi

Carole ETIENNE BOISSEAU propose que la présentation du tableau de suivi s'opère désormais par établissement afin d'en faciliter l'examen. L'approche par thème en complexifie la lecture. Elle indique par ailleurs que dans la version qui a été adressée aux représentants du personnel, les points nécessitant un suivi en cours d'année sont présentés en couleur grise.

Carole ETIENNE BOISSEAU souligne que la visite de la Médiathèque de Saint-Cyr s'est déroulée le 13 mai 2015. Une attention particulière a été portée aux suites des travaux et à l'installation des agents dans le nouveau bâtiment de Charenton.

L'élaboration du DUERP est inscrite dans les objectifs de l'année 2015, charge aux équipes d'en étudier la faisabilité.

Concernant le plan de prévention et la fiche d'établissement, il s'agit d'obligations réglementaires régulièrement rappelées et qui doivent faire l'objet d'une concrétisation. Les travaux pour l'accès au Fort de Saint-Cyr sont prévus pour être réalisés en 2015 ainsi que les postes de travail des magasiniers. La question de la restauration a également été évoquée.

Gilles DESIRE DIT GOSSET assure que le travail relatif au DUERP sera engagé dès que l'équipe de Direction sera au complet, c'est-à-dire à compter du 1^{er} septembre 2015. Une nouvelle responsable dont l'arrivée est imminente au Fort de Saint-Cyr sera en charge dudit dossier.

Véronique DIGNAC rappelle que l'OPPIC, dans le but de pérenniser l'implantation des magasiniers, avait réalisé une étude sur plusieurs emplacements possibles. Ladite étude avait conduit à l'identification de la salle de lecture comme l'endroit le mieux indiqué. Elle propose qu'en droite ligne des conclusions d'une telle étude, les magasiniers soient installés à cet endroit de sorte à faciliter les missions qu'ils assurent auprès des lecteurs.

Gilles DESIRE DIT GOSSET considère que cette solution doit encore faire l'objet d'une réflexion plus approfondie afin, notamment, d'en estimer le coût.

Lionel GRAUX estime que la distance parcourue par les agents du Fort de Saint-Cyr pour se restaurer doit interpeller la Direction. Le rapport de visite du CHSCT fait état d'un parcours à la fois astreignant et dangereux. La solution proposée par le CHSCT était la création d'une cantine sur le site. Lionel GRAUX souhaite savoir si un tel projet est toujours en cours.

Gilles DESIRE DIT GOSSET répond que les informations dont il dispose ne font référence à aucun projet d'installation d'une nouvelle cantine sur le site de Saint-Cyr. Cette question n'a été abordée ni dans un cadre formel ni dans un cadre informel.

Lionel GRAUX estime qu'un tel projet serait viable eu égard du grand nombre d'entreprises présentes aux alentours et des centaines de collaborateurs qui y travaillent.

Jean-Michel LOYER-HASCOET s'engage à soumettre la question à Monsieur BRETON afin qu'il se prononce sur les réflexions ayant pu être menées à ce sujet.

Jean-Michel LOYER-HASCOET propose une suspension de séance en vue d'une reprise l'après-midi.

Marie-Pierre JEZEGOU signale qu'elle n'avait pas été informée que la réunion s'étalerait sur toute une journée. La situation lui pose d'autant plus de problèmes qu'elle dispose de billets de train ne pouvant faire l'objet d'aucune modification sans engendrer des frais supplémentaires.

Carole ETIENNE BOISSEAU indique que la durée d'une réunion de CHSCT n'est pas prévisible. Par principe, elle est prévue sur une journée dans l'espoir qu'elle soit clôturée plus tôt. Elle estime que les billets devraient être rendus modifiables sans frais afin de permettre aux représentants du personnel de s'ajuster aux horaires de la séance.

Marie-Pierre JEZEGOU souligne que ses déplacements sont toujours à la charge de son établissement alors qu'ils devraient être assumés par la Mission du Dialogue Social.

Carole ETIENNE BOISSEAU précise qu'il incombe aux établissements d'adresser à la Sous-Direction des Affaires Financières et Générales les coûts générés par les déplacements en vue d'obtenir une compensation budgétaire.

5. Laboratoire de Recherche des Monuments Historiques (LRMH) (pour information)

Jean-Michel LOYER-HASCOET propose qu'à l'issue des deux points d'information relatifs au SCN LRMH, il soit procédé à l'examen des registres et à la présentation du tableau de suivi.

Véronique DIGNAC souhaite informer le CHSCT qu'un mal-être au sein du LRMH s'est exprimé depuis le mois de mars. Le personnel s'en est ouvert à la Direction actuelle. Ce mal-être tient à plusieurs causes.

D'abord, l'avenir de la filière « recherche » au sein du Ministère de la Culture est en cause. Quel est l'avenir des corps de la recherche ? Par exemple, les techniciens de recherche entrent dans ce corps avec un indice inférieur à celui de l'entrée à la catégorie C ; pas ou peu de concours ; promotions ralenties, voire impossibles (passage de TR en

La question est d'autant plus préoccupante que cette filière est une spécificité de notre Ministère. Les autres causes sont liées à la charge de travail. Il s'agit d'un problème qui a déjà été évoqué en octobre 2012 au sein même du CHSCT. Actuellement, ce problème de surcharge n'est pas compensé par les recrutements. Une réflexion est donc à mener sur les recrutements au sein de notre service. Les contrats actuels ne sont pas pérennes (deux contrats d'un an renouvelable une fois). La nécessité se fait également sentir d'étudier les besoins réels afin d'effectuer des recrutements correspondants. Par exemple, n'aurions-nous pas besoin d'un informaticien, d'une secrétaire supplémentaire ou de techniciens de recherche ?

Les représentants des personnels notent également un problème ayant trait aux moyens. Certains agents sont empêchés dans leurs déplacements en raison d'un budget de plus en plus contraint. Pire, pour certains pôles, le budget est d'ores et déjà épuisé du fait d'un report de frais de l'année 2014. Comment assurer correctement les missions dans ces conditions ? Le manque de moyens avait déjà été évoqué lors du CHSCT d'octobre 2012.

Le problème du LRMH tient également à la période de l'intérim. Les personnels ignorent par ailleurs le moment où un nouveau Directeur rejoindra le LRMH. Cette situation est de nature à créer des tensions. Les personnels notent en outre un problème lié aux locaux, pour lesquels Véronique DIGNAC mets à disposition de l'administration un dossier composé de photographies.

Les conditions de travail sont loin d'être optimales. Depuis le mois de mars, les personnels sont en attente d'une solution. Quelques réunions se sont tenues sur le sujet sans qu'aucune piste de résolution n'ait été dégagée. Hier, avec l'appui des représentants syndicaux, les personnels du LRMH ont adressé des propositions à la Direction. Ils souhaiteraient créer un séminaire de laboratoire ainsi qu'un Conseil inscrit au Règlement Intérieur et présenté lors du CHSCT du 27 novembre prochain.

Par ailleurs, s'agissant des frais de déplacement, les personnels souhaiteraient revenir à l'ancienne formule qui prévoyait des ordres de mission permanents.

Jean-Michel LOYER-HASCOET indique que les frais de déplacements sont prévus dans les frais de fonctionnement dont les dotations baissent de 7 % tous les ans pour l'ensemble des administrations. Il s'agit d'un vrai problème, car en matière de déplacement tous les services ne sont pas logés à la même enseigne, certains y étant astreints plus que d'autres. Les missions du LRMH conduisent ses agents à effectuer de nombreuses descentes sur le terrain. Le problème se pose donc avec plus d'acuité dans ce service.

Jean-Michel LOYER-HASCOET souligne que les ordres de mission permanents relèvent de rares exceptions qui n'ont pas vocation à être étendues. Nécessité s'impose de définir un calendrier établi en début d'année en priorisant l'ensemble des déplacements. Dans le cas contraire, il ne sera pas possible de maintenir les enveloppes et de faire fonctionner correctement le service. Toujours est-il qu'il faudra composer avec une tendance à la réduction des frais de ce type dans l'ensemble des administrations.

Concernant le remplacement du Directeur, Jean-Michel LOYER-HASCOET assure que l'administration a reçu un certain nombre de candidatures après que le poste a fait l'objet de deux publications. Les entretiens de recrutement ont tous été conduits. Une décision

devrait intervenir avant le 14 juillet 2015 pour une prise de fonction début septembre. Il reconnaît que l'intérim qui perdure à ce poste est inconfortable aussi bien pour les équipes que pour la personne qui l'occupe. Cependant, tous les moyens sont mis en œuvre pour une nomination prochaine.

Véronique DIGNAC s'enquiert du nombre de candidatures qui a été reçu suite aux différentes publications dont le poste a fait l'objet.

Jean-Michel LOYER-HASCOET indique que cinq candidatures ont été reçues. D'autres se sont limités à poser des questions sur le poste sans engager une réelle démarche de candidature.

Carole ETIENNE BOISSEAU ajoute que s'agissant des contrats qualifiés de non pérennes par Véronique DIGNAC, ils tiennent au fait que les modalités de recrutement ont fait l'objet d'une réforme qui a également donné lieu à la signature d'un protocole d'accord le 8 juillet 2015 au Ministère de la Culture avec les Organisations Syndicales. L'objectif poursuivi est de revenir à la règle de l'emploi de fonctionnaires. De fait, la souplesse qui a eu cours pendant ces dernières années en matière de recrutement sur contrat de droit public connaît une réelle restriction. Cette évolution tient essentiellement à la révision du décret de 1986 régissant les contrats de droit public.

Les agents ayant fait l'objet d'un recrutement ces dernières années l'ont été sur des contrats qui n'avaient pas vocation à être pérennisés. L'administration est en attente des nouvelles dispositions devant définir la manière de pourvoir les emplois qui ne seraient pas pourvus par des fonctionnaires. En attendant, Carole ETIENNE BOISSEAU incite les personnels contractuels à passer les concours qui se présenteront.

S'agissant des ordres de mission, Carole ETIENNE BOISSEAU indique qu'au niveau de l'administration centrale et dans certains services à compétence nationale, la gestion informatisée des déplacements est effective depuis un certain temps dans l'application Chorus DT. Les agents sont encore plus astreints à l'établissement d'ordres de mission pour chaque déplacement. Il s'agit d'une disposition à laquelle les services ne sauraient déroger. Elle permet de prendre en charge, de manière efficiente, tout incident pouvant provenir d'un déplacement pour raison professionnelle. La disposition milite donc en faveur des agents concernés.

Jean-Michel LOYER-HASCOET reconnaît que la mission du LRMH passe, pour l'essentiel, par les nombreux déplacements de ses agents. Il n'empêche que les crédits se doivent d'être maîtrisés. Il convient donc de prioriser les déplacements, de les regrouper ou de réfléchir à tout autre moyen d'en rationaliser les coûts. Cette organisation est d'autant plus importante qu'elle permet à l'administration d'identifier les SCN et les demandes de crédits de fonctionnement des différents services de la DGP sur une enveloppe qui diminue inexorablement depuis des années. Les services moins astreints aux déplacements physiques devront, par exemple, privilégier les visioconférences.

Véronique DIGNAC estime que le LRMH a toujours veillé à ne pas engendrer des coûts inutiles. Les agents ont bien conscience des contraintes budgétaires et s'emploient, autant que faire se peut, à rationaliser les frais relatifs aux déplacements.

Jean-Michel LOYER-HASCOET précise que son propos ne vise pas à pointer du doigt les agents du LRMH. Il invite simplement à plus de vigilance dans un contexte où les budgets de fonctionnement sont en baisse continue.

Stéphanie CELLE estime qu'il convient de développer une vision plus analytique des déplacements. Elle affirme que le budget utilisé dans le cadre des déplacements était en nette progression entre 2011 et 2015 au moment où les sommes allouées n'ont cessé de baisser. La progression a d'ailleurs été particulièrement marquée en 2014. Elle considère qu'une stratégie doit être développée en 2015 pour revenir au niveau des années précédentes en matière budgétaire.

Une vision plus analytique permettrait d'identifier avec précision les différentes typologies de déplacements, de sorte à mieux maîtriser la manière dont l'enveloppe est dépensée. C'est avec la même méthode qu'une démarche de rééquilibrage et de priorisation pourra être décidée sur la base de critères précis.

Véronique DIGNAC souhaite des précisions sur les déséquilibres que pointe Stéphanie CELLE.

Stéphanie CELLE précise qu'elle ne fait pas allusion à des déséquilibres à proprement parler. Elle pointe simplement le fait que l'enveloppe est en baisse de 7 % tous les ans et que les frais quant à eux augmentent de manière continue. Afin d'arriver à une répartition judicieuse des dépenses, il convient d'avoir une lecture plus fine des déplacements. Autrement, l'affectation des dépenses continuera à souffrir d'un sérieux manque de pertinence.

Jean-Michel LOYER-HASCOET confirme la nécessité de parvenir à un diagnostic partagé des types de déplacements afin de décider d'une répartition efficiente des ressources disponibles.

Stéphanie CELLE ajoute que depuis le 1^{er} janvier 2015, il a été mis en place au LRMH une procédure relative aux ordres de mission. Les commandes s'effectuent sur le portail Globeo. Cette procédure a donné entièrement satisfaction à toutes les parties prenantes. En effet, grâce aux réservations sur le portail Globeo, les agents ne sont plus tenus d'avancer des frais. De plus, les nuits hôtel et les petits déjeuners sont pris en charge en amont.

Véronique DIGNAC admet qu'une lecture plus analytique des déplacements serait pertinente. Simplement, il conviendra de veiller à une répartition équitable qui tienne compte des réels besoins des agents. Toute injustice devra être écartée dans ce domaine. Les syndicats feront preuve de toute la vigilance requise.

Stéphanie CELLE indique que le constat sur la surcharge de travail est partagé par tous. Il convient de parvenir à une capacité maximum et soutenable sur le long terme tant sur le plan des moyens humains que matériels. Stéphanie CELLE se dit disposée à travailler avec les représentants du personnel sur ces questions tout comme elle est prête à recueillir l'avis de professionnels à même d'en avoir une lecture plus fine. Ces professionnels pourront éclairer les parties sur la différence entre la charge et la surcharge de travail afin de dégager des pistes de solution. En effet, la surcharge de travail n'est soutenable ni par les agents ni par la structure en elle-même en termes de capacité administrative, financière et d'accueil.

- Point d'information sur les conditions de travail

Catherine HEGRON indique que suite à l'alerte qui a été émise au mois de mars 2015 par un certain nombre d'agents, il lui a été demandé de recevoir les personnes

concernées pour des examens médicaux. C'est ainsi que 29 sur les 35 agents ont été reçus entre les mois de mai et juin 2015.

Catherine HEGRON souligne que nombre d'éléments lui ont été rapportés sur une ambiance délétère qui règne au laboratoire. Même si la majorité des agents ne sont pas impactés dans leur santé, cette ambiance dégradée induit des conséquences émotionnellement néfastes sur certains d'entre eux. D'aucuns étaient en pleurs lors des examens médicaux.

L'objectif à court terme était d'enclencher la procédure de prise en charge médicale des agents les plus affectés. Il fallait ensuite réfléchir aux modalités d'action conformément à la responsabilité de l'employeur.

Catherine HEGRON suggère aux représentants du personnel une intervention en psychologie du travail ainsi qu'une écoute offerte à l'ensemble du personnel sous le sceau de la confidentialité. Les professionnels qui en auront la charge proposeraient ensuite les items les plus significatifs devant être pris en compte dans le travail d'amélioration des conditions de travail. Cette action toucherait aussi bien le personnel que les membres de l'encadrement.

Jean-Michel LOYER-HASCOET souhaite savoir si les tensions identifiées au laboratoire concernent les missions en elles-mêmes, l'organisation de l'établissement (nouveau Directeur) ou si elles tiennent aux travaux initiés dans les locaux.

Catherine HEGRON indique que le départ de la Directrice après plus de vingt ans de service constitue un des éléments majeurs de renforcement des tensions observées. À ce changement s'ajoutent la problématique de la charge de travail et les difficultés relationnelles. Par souci de confidentialité, elle affirme ne pas pouvoir livrer plus de détails.

Catherine HEGRON estime que l'identification des facteurs de tension doit être portée par un groupe de travail qui, par la même occasion, devra proposer des pistes d'amélioration.

Véronique DIGNAC souligne que certains agents sont affectés d'un point de vue sanitaire compte tenu des tensions décrites. Il convient de s'assurer que leur suivi s'effectue de manière efficiente afin d'éviter toute aggravation de leur situation. Elle espère que les propositions faites à la Direction dans ce sens seront suivies des effets escomptés. Il convient sans doute de réfléchir à des aménagements de poste ou à une organisation plus respectueuse des conditions de travail.

Catherine HEGRON rappelle que son rôle se limite à la proposition d'axes d'amélioration. Charge ensuite à l'administration de prendre les mesures idoines pour les concrétiser.

Carole ETIENNE BOISSEAU comprend que les agents dont la santé a été affectée sont d'ores et déjà pris en charge. Les propositions émises par le médecin de prévention touchent à l'organisation du travail. C'est ce qui justifie la suggestion de faire appel à un psychologue du travail. Ce dernier sujet doit faire l'objet d'un débat au sein du CHSCT. Dans le cas où le principe serait acté, l'instance devra se pencher sur le calendrier de mise en œuvre d'une telle action. Il faudra notamment s'interroger sur la nécessité (ou non) de s'attacher les services d'un psychologue du travail avant la prise de fonction du nouveau Directeur qui est imminente.

Jean-Michel LOYER-HASCOET souhaite savoir, compte tenu de la situation de certains agents, si l'action d'un psychologue du travail peut attendre la rentrée de septembre.

Catherine HEGRON précise que la prise en charge des situations médicales revêtant un caractère urgent est déjà effective. Elle ajoute qu'il est loisible aux agents de prendre rendez-vous avec elle pour une consultation ou dans le but de discuter d'une situation problématique.

Catherine HEGRON estime que si la nomination du nouveau Directeur est aussi imminente, la mise en œuvre d'une action de psychologie du travail ne saurait intervenir qu'après sa prise de fonction.

Jean-Michel LOYER-HASCOET assure que la question des conditions de travail est l'un des premiers dossiers que le nouveau Directeur devra prendre en charge. Il serait plus judicieux d'attendre qu'il prenne fonction même si les démarches tendant à trouver l'organisme d'intervention psychologique peuvent d'ores et déjà être entamées en concertation avec le médecin de prévention.

Véronique DIGNAC s'enquiert des personnes qui composeront le groupe de travail.

Catherine HEGRON répond que la composition devra résulter d'une discussion préalable autour de la demande précise et des objectifs du groupe. Le travail pourra se dérouler en deux étapes. La première sera faite de séances de deux à trois heures réunissant dix à douze personnes. La deuxième étape permettra de valider les éléments issus de la première et de les restituer à la Direction au moyen d'un compte rendu partagé. Parallèlement à ce groupe de travail, il sera nécessaire d'aménager un espace d'écoute pour les membres de l'encadrement.

Dominique MARTOS-LEVIF s'enquiert de la personne ou de la structure habilitée à édicter le cahier des charges et à exposer la problématique au psychologue.

Catherine HEGRON propose qu'une réunion préalable se tienne au LRMH en présence de l'intervenant choisi.

Jean-Michel LOYER-HASCOET ajoute que le cahier des charges sera défini de manière collégiale par l'intervenant, les médecins de prévention, les représentants du personnel et la Direction. C'est la seule manière d'initier une procédure pertinente qui s'attaque réellement aux problèmes identifiés.

Stéphanie CELLE souhaite que Carole ETIENNE BOISSEAU puisse également participer aux échanges sur la définition du cahier des charges et l'exposition de la problématique.

Jean-Michel LOYER-HASCOET se dit favorable à cette proposition.

- Point d'information sur les travaux

Stéphanie CELLE rappelle qu'une mission de maîtrise d'œuvre a été engagée sous la tutelle du CMN dans le cadre d'un projet de laboratoire optique au LRMH. À l'issue d'une réunion qui s'est tenue le 1^{er} juillet, la maîtrise d'ouvrage a estimé qu'il était impossible d'établir un avenant à la mission de maîtrise d'œuvre en cours, car le budget nécessaire à la réalisation de travaux dépasse de plus de 15 % l'enveloppe initiale (qui a été l'objet de la consultation de maîtrise d'œuvre). Tout avenant contreviendrait au Code des marchés

Compte tenu de ce problème juridique, il convient de retravailler sur un autre cahier des charges qui s'attaquera au problème de la distribution dans le bâtiment tant au rez-de-chaussée qu'à la mezzanine. Il est également nécessaire de réfléchir à la manière de relier ces espaces aux autres endroits du laboratoire.

Stéphanie CELLE estime qu'il convient de prévoir des réserves en nombre suffisant pour l'implantation de tous les réseaux, de même qu'il faudra réfléchir à des caniveaux horizontaux et des gaines verticales. Ces précautions sont d'autant plus importantes qu'elles permettront d'intégrer des aménagements futurs qui, pour l'heure, n'ont pas encore été clairement définis.

Stéphanie CELLE estime que le local technique devra être positionné à un endroit stratégique à même de desservir tous les aménagements à venir dans le bâtiment.

Afin de prendre en compte tous ces aménagements, il est nécessaire d'élargir le périmètre du chantier, qui irait du mur de la salle des cours à celui du coffre-fort. Cela représente une superficie de 117 m² au sol. Une fois le cahier des charges établi, il sera également utile de demander à un économiste de la construction de procéder à une évaluation du coût du chantier. Dans le cas où l'enveloppe ne suffirait pas à la réalisation de tous les travaux en une seule salve, Stéphanie CELLE propose une conduite des travaux du rez-de-chaussée en tranche ferme et ceux de l'étage en tranche conditionnelle. Elle assure que l'architecte-conservateur partage le même point de vue. Un nouveau cahier des charges prenant en compte les derniers développements de même que les fiches espaces seront établis par ses soins au cours de l'été.

Véronique DIGNAC croit savoir que le cahier des charges portera sur une partie de la remise aux voitures et que l'espace situé après la chambre forte sera attribué au LRMH.

Stéphanie CELLE indique qu'en vertu de la convention, cet espace devrait revenir au LRMH. Cela dit, une telle opération n'est possible que si le dépôt des vitraux change d'emplacement (pour être installé dans la réserve mobilière). Les opérations s'emboîtent sans qu'elle soit en mesure de livrer un calendrier précis.

Véronique DIGNAC rappelle que les dossiers sur les monuments historiques sont entreposés dans une salle située dans une aile de bureau. En cas d'incendie, il serait impossible de les sauver des flammes. Elle estime qu'une solution devra incessamment être trouvée pour la préservation de ces archives qui s'avèrent les plus précieuses du LRMH. Le fait est que lesdits documents représentent un poids important, car composés essentiellement de papier. Il en va de même de la documentation entreposée dans des armoires à l'accueil du laboratoire.

Dominique MARTOS-LEVIF souhaite savoir si la première phase des travaux du rez-de-chaussée concerne uniquement les salles d'optique. Elle estime que préalablement au début des travaux, il serait nécessaire de recueillir le sentiment des agents concernés, car le fonctionnement d'une salle d'optique n'est pas assimilable à celui d'une salle de chimie, par exemple.

Stéphanie CELLE indique que le programme restera identique à celui qui a été collégialement défini. Comparativement au cahier des charges initial, les escaliers ne seront pas construits à l'endroit initialement retenu. La superficie concernée passe donc

de 13 à 19 m². Il convient en outre de rédiger la fiche espace.

Stéphanie CELLE estime que tous les esprits s'accordent sur les besoins de fonctionnement du Laboratoire. C'est tout le sens de la décision de mettre en place un schéma directeur. C'est dans ce cadre que pourront être identifiées les réponses adéquates. En dehors de ce schéma, il serait hasardeux de s'avancer dans la définition des différents emplacements. Par exemple, en décidant d'emblée de placer les réserves à l'étage, il faudrait nécessairement prévoir un plancher suffisamment résistant pour supporter le poids. Une question de structure se poserait donc inévitablement et il n'est pas certain que cette option soit la mieux indiquée pour résoudre, de manière définitive, le problème des réserves. Il convient dès lors de se montrer prudent aussi longtemps que le schéma directeur ne sera pas effectif.

Stéphanie CELLE considère que le schéma directeur ne serait efficace que s'il est précédé d'actions visant le rétablissement d'un meilleur climat social. En effet, pour qu'un tel travail s'opère avec succès, il est nécessaire que la personne qui en a la charge puisse, en toute liberté, émettre des propositions sans être soupçonnée de quelque esprit partisan. Réaliser un schéma directeur dans les conditions actuelles reviendrait à dépenser de l'argent inutilement et à perdre un temps précieux.

Dominique MARTOS-LEVIF partage la vision de Stéphanie CELLE sur les prérequis du schéma directeur. Elle estime néanmoins que le manque d'espace est à l'origine de nombre de conflits au sein du personnel, chacun essayant de préserver le peu de mètres carrés dont il dispose.

Jean-Michel LOYER-HASCOET admet que l'espace contraint est une donnée à prendre sérieusement en compte. La réflexion sur les solutions devra être collective, mais ne saurait se dérouler que dans un climat apaisé. Au vu des problèmes soulevés, le laboratoire ne saurait s'exonérer d'un schéma d'ensemble, même si les travaux sont rendus nécessaires par les engagements qui avaient été pris par le LRMH.

Véronique DIGNAC souligne que la question du manque d'espace se pose avec tant d'acuité que la situation en est devenue invivable pour nombre d'agents. Elle souhaite que la Direction s'engage sur des échéances de nature à rassurer les personnels concernés.

Jean-Michel LOYER-HASCOET précise que la mise en place d'un schéma directeur ne s'opère pas en quelques semaines. D'expérience, elle peut s'étaler sur un an et devra être suivie d'une action de phasage des travaux. De plus, l'administration ne dispose pas des moyens suffisants pour engager tous les travaux d'une seule traite. Pour toutes ces raisons, il est difficile de s'engager sur un calendrier précis.

Jean-Michel LOYER-HASCOET rappelle que la convention d'occupation signée avec le Centre des Monuments Nationaux prévoit la libération de quelques espaces au profit du LRMH. Cependant, il estime que cet espace supplémentaire n'est pas celui qui doit être utilisé.

- Examen des registres de santé et de sécurité au travail (RSST)

Jean-Michel LOYER-HASCOET rappelle que sur ce point, trois questions avaient été posées dont les réponses sont contenues dans le dossier CHSCT qui a été remis aux représentants du personnel.

Véronique DIGNAC croit savoir que s'agissant de l'appentis, la palette ayant été à l'origine de la blessure d'un agent a fait l'objet d'un rangement. Ce point reste à vérifier. Elle invite à plus de vigilance s'agissant notamment des objets placés en hauteur et qui restent en grand nombre au sein du LRMH. Elle regrette que la visite qui avait été demandée par les représentants du personnel ne se soit pas déroulée, car elle aurait permis d'avoir une idée bien plus précise des conditions matérielles dans lesquelles les agents exercent leurs activités.

Véronique DIGNAC précise qu'un câble informatique est toujours au sol depuis près d'une année. Il s'agit d'une situation plus que gênante, car il se trouve sur un palier en hauteur auquel on accède par des marches où un bref moment d'inattention peut occasionner une chute dangereuse. Véronique DIGNAC dit ne pas comprendre pourquoi l'intervention de la SDSI est indispensable alors que l'action d'un simple technicien pourrait venir à bout du problème. Elle assure que pour l'heure, la solution envisagée ne satisfait pas les représentants du personnel, car le risque reste prégnant.

Véronique DIGNAC souligne qu'au-dessus du bureau de la documentation existe un couloir carrelé dont la partie située devant la salle de conférence est neuve, donc moins isolée. L'endroit est impacté par des bruits de talon insupportable alors que les agents sont censés être concentrés. Véronique DIGNAC regrette que sa demande de voir poser à l'endroit indiqué un sol plastifié soit assujettie à la mise en place du schéma directeur, qui ne sera pas disponible avant de longs mois.

Jean-Michel LOYER-HASCOET avance qu'une solution temporaire pourrait sans doute être envisagée avant le règlement définitif du problème.

Stéphanie CELLE estime que la pose d'un sol plastifié ne saurait concerner la seule longueur de la salle de conférence, mais l'ensemble du couloir. Elle reconnaît que le bruit décrié est réel et propose que les travaux y afférents soient intégrés dans ceux de l'année 2016.

Véronique DIGNAC remercie Stéphanie CELLE d'avoir pris en compte cette demande importante.

- Le tableau de suivi, la visite et le DUERP

Stéphanie CELLE explique que la visite initialement programmée pour le mois de septembre est essentielle. Elle permettra de donner un aperçu aux représentants du personnel qui seront ensuite en mesure d'émettre des suggestions sur les prochains travaux.

Carole ETIENNE BOISSEAU propose que la visite soit programmée en s'assurant qu'Isabelle BLANCHARD sera en mesure d'y participer.

Jean-Michel LOYER-HASCOET assure que des dates seront incessamment proposées aux représentants du personnel en fonction de la disponibilité des personnes pressenties pour participer à la visite. Selon toute vraisemblance, elle devrait se dérouler à la fin du mois de septembre après l'installation du nouveau Directeur.

Carole ETIENNE BOISSEAU rappelle que le dossier CHSCT contient la lettre de mission du nouvel assistant de prévention du laboratoire qui n'a malheureusement pas pu être présente à la réunion.

S'agissant du DUERP, le laboratoire s'était fixé comme objectif de procéder à son actualisation. La présentation du document unique en fin d'année devra donc être suivie de l'exposé du plan annuel de prévention pour 2016.

Alexandre FRANÇOIS croit savoir que lors de la dernière réunion du CHSCT, il avait été question d'octroyer des primes à l'agent de prévention car pour l'heure, elle ne touche pas de NBI.

Stéphanie CELLE indique ne pas souvenir d'une telle discussion.

Alexandre FRANÇOIS assure que le CHSCT s'emploiera à vérifier la compatibilité entre le versement de la NBI et l'octroi de primes.

Véronique DIGNAC indique qu'un autre problème persiste au LRMH. Il s'agit du statut de la Personne Compétente en Radioactivité (PCR) et dont le contrat se termine au mois de septembre. Elle souhaite savoir si l'agent a pu organiser une formation en vue de garantir la continuité du service dans le cas où son départ serait effectif, ce qui n'est pas souhaitable.

Stéphanie CELLE confirme que, théoriquement, le contrat de la PCR prendra fin le 17 septembre 2015 et le Secrétariat Général en a pleinement conscience.

Stéphanie CELLE croit savoir qu'un protocole d'accord-cadre a été négocié avec les Organisations Syndicales concernant le statut de contractuel.

Carole ETIENNE BOISSEAU précise qu'il s'agit effectivement d'un protocole d'accord signé avec les Organisations Syndicales du Ministère et négocié avec le Secrétaire Général indiquant une ligne de conduite aux établissements en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des agents contractuels de droit public. Elle ajoute que ledit protocole n'a pas vocation à régler le cas précis de la PCR. Le document se contente de définir les personnels contractuels éligibles à des mesures de maintien dans l'emploi.

Carole ETIENNE BOISSEAU annonce le Comité technique ministériel du 10 juillet 2015 se penchera sur la question, qui fera ensuite l'objet d'une circulaire d'application à l'adresse des établissements. Elle précise que cette information d'ordre général ne se substituera pas aux réponses que le Secrétariat Général est censé pouvoir livrer consécutivement à la saisine du Bureau des Ressources Humaines de la DGP sur une situation individuelle.

Véronique DIGNAC prévient qu'en cas de non-reconduction du contrat de l'intéressé, le laboratoire restera sans PCR.

Stéphanie CELLE indique avoir eu récemment un entretien avec lui dans le cadre de la préparation d'une formation des personnels devant se dérouler au mois de septembre sur le thème de la radioprotection.

Stéphanie CELLE s'enquiert du délai dans lequel le CHSCT compte prendre la décision de faire appel à un psychologue du travail.

Jean-Michel LOYER-HASCOET indique que la Direction est favorable au principe de la mise en place de cette intervention. Il convient, à présent, d'en étudier les modalités dans le cadre d'une concertation en bonne et due forme.

Stéphanie CELLE suggère aux membres de l'instance d'attendre le retour de vacances de Bérangère RASPAU, car son intervention aiderait à mieux identifier les besoins, qui devront ensuite faire l'objet d'un devis.

6. Musée des Plans-Reliefs (pour information)

Jean-Michel LOYER-HASCOET indique que c'est à la demande des représentants du personnel qu'il a été programmé une présentation du SCN du Musée des Plans-Reliefs.

Jean-François PAILLET distribue un plan du Musée des Plans-Reliefs aux représentants du personnel.

Jean-François PAILLET indique qu'une note de présentation a été jointe au dossier CHSCT et ajoute que le site internet du Musée livre quelques informations sur le sujet.

Jean-François PAILLET souligne que le Musée des Plans-Reliefs est, depuis 2000, un service à compétence nationale. Pour des raisons historiques, l'établissement est placé sous la tutelle du Service du Patrimoine et non sous celui des Musées. Il s'agit d'un service de petit format comptant un effectif de 11 personnes auquel s'ajoutent les agents de la librairie (dont le statut est différent). Le budget de fonctionnement se situe entre 280 000 et 300 000 euros auquel s'ajoutent, selon les années, des enveloppes spécifiques affectées à des opérations spéciales. À titre d'exemple, en 2015 une somme de 84 000 euros a dû être dégagée pour les besoins d'une opération de déménagement d'une partie des réserves.

L'une des particularités du Musée reste son implantation au quatrième étage de l'Hôtel national des Invalides. Le service est installé au-dessus du Musée de l'Armée. Même en l'absence de liens administratifs entre les deux établissements (le Musée de l'Armée étant sous la houlette du Ministère de la Défense), cette localisation engendre des liens fonctionnels très étroits s'agissant notamment du contrôle des accès, de l'usage des sorties de secours etc. De plus, le même billet permet de visiter l'ensemble des Invalides.

D'un point de vue administratif, le Centre des Monuments Nationaux (CMN) intervient au Musée sur trois plans que sont :

- la gestion de la librairie (le personnel relève du CMN) ;
- l'encaissement des produits des activités pédagogiques ;
- l'encaissement d'un pourcentage du prix du billet commun reversé par la Musée de l'Armée au Ministère de la Culture.

L'essentiel des activités du Musée tourne autour des collections. La partie essentielle est composée des Plans-Reliefs proprement dits au nombre de 97. Il s'agit de maquettes de grande taille dont la plus imposante mesure 160 m². Elles ont été créées dans une perspective militaire stratégique. La collection a été développée entre le règne de Louis XIV et celui de Napoléon III. La particularité de cet ensemble est que les Plans-Reliefs ont, pour la plupart, la même échelle et sont construits avec les mêmes matériaux. C'est la raison pour laquelle la collection a été classée monument historique en 1927.

Le Musée conserve également d'autres maquettes moins importantes en taille et sur le plan esthétique. Il s'agit des modèles théoriques au nombre de 148 qui servaient à l'instruction des militaires du GMI jusqu'au XIX^{ème} siècle. L'établissement compte en outre des fonds documentaires importants, notamment les documents préparatoires à la

Jean-François PAILLET ajoute que depuis 1985, une partie notable de la collection est en réserve; ce qui limite les possibilités d'accès et d'activités.

Les activités comportent plusieurs volets que sont :

- la conservation et la restauration des œuvres ;
- la recherche scientifique et historique sur la collection et sur la guerre de siège ;
- la présentation au public d'une partie de la collection par différents moyens.

Le Musée actuel représente la première tranche d'un projet qui en comprenait quatre à l'origine. Il avait été élaboré au début des années 90. La première tranche a été ouverte en 1997 et représente 1 500 m² environ. La situation est longtemps restée en l'état. Les autres tranches n'ont encore jamais été mises en œuvre. La Sous-Direction des Monuments Historiques mène une réflexion sur la manière de poursuivre le déploiement de la totalité du projet initial. Dans ce cadre, un projet d'ouverture de salles supplémentaires est à l'étude et devra permettre au Musée de relancer un programme d'expositions temporaires. Une autre réflexion faisant l'objet d'une mission de l'Inspection Générale des Affaires Culturelles est menée sur les perspectives d'avenir du Musée. L'objectif est d'identifier le meilleur mode d'organisation administrative et de présentation de cet ensemble particulier.

Dans la tranche actuelle sont présentés 28 plans-reliefs et 20 autres maquettes. 15 plans-reliefs font en outre l'objet d'une présentation à Lille dans un dépôt, sans limitation de durée, installé au Musée de Beaux-Arts.

Le Musée des Plans-Reliefs consent par ailleurs des prêts pour des expositions temporaires. C'est ainsi qu'en 2014 et 2015, une exposition photographique a été réalisée dans les Doves des Invalides.

Jean-François PAILLET assure que les activités du Musée attirent un public non négligeable composé d'une partie des visiteurs du Musée de l'Armée auquel s'ajoutent des amateurs intéressés par la dimension urbanistique et architecturale des maquettes. En 2014, l'établissement a reçu 103 000 visiteurs. L'année 2015 sera beaucoup moins fructueuse compte tenu des attentats et du plan Vigipirate qui s'en est suivi et qui rendent difficile les sorties scolaires. Le taux de fréquentation s'en est trouvé particulièrement affecté.

S'agissant des questions d'hygiène et de sécurité, elles sont très en lien avec l'installation du Musée aux Invalides, qui reste un bâtiment de l'État affecté à la Défense. Le Musée est sous-affectataire dudit lieu. Le site, quoique militaire, est dépourvu d'une véritable autorité centrale en dépit de l'existence d'un commandement militaire qui, par délégation du gouverneur militaire de Paris, est investi d'une responsabilité générale en termes d'accès et de sécurité.

Il en résulte une superposition d'autorités peu claire en matière de sécurité. Le commandement militaire des Invalides est investi de ce rôle unique de sécurité, mais il n'en demeure pas moins que la mission est découpée en autant de sphères qu'il y a d'établissements sur les lieux. À cela s'ajoute l'éclatement des dépendances administratives des établissements qui les occupent. Cette situation déteint naturellement sur les politiques de sécurité.

Jean-François PAILLET souligne que deux ans auparavant, le Ministère de la Défense avait demandé l'établissement d'un schéma directeur et de protection contre l'incendie de l'ensemble du site des Invalides. Cette initiative faisait suite à la constatation de certaines carences quant à la politique de protection des agents. Le schéma en question a déjà été bouclé et devrait faire l'objet d'une validation avant la fin de l'année 2015. La mise en œuvre des dispositions de ce schéma impactera le Musée des Plans-Reliefs compte tenu du fait que l'une des mesures qu'il contient prévoit la réalisation de planchers coupe-feu entre le 3^{ème} et le 4^{ème} étage (c'est-à-dire en dessous du niveau occupé par le Musée des Plans-Reliefs).

L'un des atouts du Musée est que l'Hôtel des Invalides compte un détachement de Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris. En cas de signalement d'un incendie, d'un malaise ou d'un accident, le temps de réaction des services est d'environ quatre minutes. Cette réactivité a pu être éprouvée à de nombreuses occasions et contraste avec l'attitude de l'hôpital militaire qui refuse systématiquement les blessés.

Compte tenu de sa taille réduite, l'un des avantages dont peut se prévaloir le Musée des Plans-Reliefs reste le règlement des problèmes sans lourdeurs administratives. L'inconvénient majeur demeure l'absence de personnels techniques de maintenance en matière de sécurité. L'établissement est tenu de s'en remettre à des entreprises extérieures pour la vérification de certaines installations notamment et la remise en route du système de climatisation entre autres préoccupations.

Le Musée des Plans-Reliefs compte un agent de prévention. Il est doté d'un DUERP même si le RMN a annoncé, au titre de la librairie dont il a la charge au sein du Musée, son souhait d'en établir un. Ce document particulier devra tenir compte de l'existant et s'articuler au mieux avec celui qui couvre l'ensemble du Musée.

Jean-François PAILLET indique qu'en période de canicule, la partie du Musée ouverte au public est climatisée. Le système - qui fonctionnait avec le gaz R22 aujourd'hui prohibé - est en cours de changement. Les travaux ont démarré le 7 juillet 2015. Les agents occupant des bureaux non encore concernés par le système de climatisation peuvent compter, en cas de forte chaleur, sur des bouteilles d'eau en nombre suffisant, des ventilateurs et des climatiseurs mobiles. Par ailleurs, ceux qui en expriment le souhait pourront modifier leurs horaires afin d'arriver plus tôt et de quitter les lieux avant les pics de chaleur.

Le confort de travail de l'équipe d'accueil et de surveillance du Musée a été amélioré. Le local de repos a été entièrement rééquipé. Depuis 2014, des bons d'habillement sont en outre octroyés aux agents.

Jean-François PAILLET rapporte un incident récent relatif à l'effondrement, dans le corridor du Nord, d'un plafond qui, fort heureusement, n'a occasionné aucun dégât humain. L'endroit accueille les ateliers pédagogiques où sont reçus les groupes scolaires. Pour pallier tout incident similaire, la zone a été condamnée. Le Service d'infrastructure de la Défense a été prévenu afin qu'il identifie la cause de l'effondrement. L'architecte en chef des monuments historiques a également été mis au courant. Les précautions sont d'autant plus essentielles qu'une semaine après l'incident, un plafond de bureau de 20 m² s'était effondré sans qu'on en connaisse la raison précise.

Véronique DIGNAC note que des mesures ont bien été prises en période de canicule.

Carole ETIENNE BOISSEAU invite Jean-François PAILLET à s'exprimer sur le programme d'actions éventuel prévu par le DUERP du Musée des Plans-Reliefs.

Jean-François PAILLET indique que le DUERP existe depuis plusieurs années. Sa mise à jour intervient annuellement ou dès lors qu'un événement majeur le justifie. Le programme d'actions correspondant sera disponible sous peu. La présentation du document en CHSCT aurait dû s'opérer dès 2006, mais elle n'a jamais pu se faire. Jean-François PAILLET se dit disposé à s'y atteler dès que le CHSCT en décidera.

Jean-Michel LOYER-HASCOET s'enquiert de l'articulation entre le DUERP du Musée des Plans-Reliefs et celui que la RMN entend mettre sur pied au titre de sa librairie.

Carole ETIENNE BOISSEAU rappelle que le DUERP permet à l'employeur d'identifier les risques professionnels encourus pas ses propres personnels. À ce titre, chaque employeur se doit d'intervenir dans un périmètre défini. La RMN est censée produire un document unique en dépit du fait que sa librairie est installée au sein d'un autre établissement. Il doit en être ainsi d'autant plus qu'il revient au CHSCT du CMN d'émettre un avis sur le programme annuel de prévention de risques de cet établissement public.

Jean-François PAILLET précise que le DUERP du Musée des Plans-Reliefs s'intéresse également aux deux salariés qui officient à la boutique de la RMN, même s'ils ne sont pas inscrits à son effectif.

Carole ETIENNE BOISSEAU ajoute que le Règlement Intérieur peut également prévoir le mode d'articulation et de collaboration des équipes de travail relevant d'employeurs différents.

Jean-François PAILLET assure qu'un Règlement Intérieur existe virtuellement. Son approbation reste suspendue à une procédure qui n'a pas encore été clarifiée.

Carole ETIENNE BOISSEAU indique que le Règlement Intérieur peut être soumis au CHSCT pour avis ainsi qu'au Comité technique dont l'établissement relève. Elle ajoute que le modèle de Règlement Intérieur auquel fait allusion Jean-François PAILLET est un format-type qui a été validé par le CHSCT-Musées et au Comité technique de la Direction Générale du Patrimoine. Il a donc vocation à être mis en œuvre.

9. Calendrier des réunions (pour information) et du programme de visites du 2^{ème} semestre (pour avis)

Carole ETIENNE BOISSEAU propose que la prochaine réunion en date du 27 novembre 2015 soit avancée au 12 du même mois. En effet, la séance compte l'organisation du DRASSM parmi ses points à l'ordre du jour et celle-ci doit être soumise à l'avis du Comité technique de l'administration centrale. Or dans son calendrier prévisionnel, le Secrétariat Général a retenu comme date de tenue de la réunion dudit Comité le 2 décembre. Il convient de séparer les deux réunions d'un nombre de jours suffisant permettant de recueillir les éventuelles remarques et observations.

Accord des participants avec cette proposition.

Point sur les manques et les ajouts sur le procès-verbal du 17 novembre 2014

Kevin THIERY indique que la majeure partie des demandes de modifications adressées

par les représentants du personnel est acceptée. En revanche, le débat reste ouvert sur trois ajouts qui ont été demandés et qui ne figurent pas dans les enregistrements.

Véronique DIGNAC rappelle qu'en page 13, il convient d'ajouter les motions concernant la Sous-Direction de l'archéologie. Elle en donne lecture.

Carole ETIENNE BOISSEAU précise que le procès-verbal a pour objet la retranscription des interventions en séance. Or les motions en question n'ont pas été prononcées.

Jean-Michel LOYER-HASCOET s'engage à fournir aux représentants du personnel l'extrait qui confirme la prise en compte des motions dans le tableau de suivi.

Jean-Michel LOYER-HASCOET se dit disposé à accepter l'ajout demandé par les représentants du personnel en page 16, mais estime qu'il devra être soumis pour validation à Isabelle MARECHAL qui faisait office de présidente de séance.

Carole ETIENNE BOISSEAU se dit gênée par des demandes d'ajouts de propos supposés avoir été tenus par l'administration et dont les enregistrements ne font pas état. La situation est d'autant plus délicate que lesdits propos ne sauraient être vérifiés.

Sous réserve des modifications à y apporter, le procès-verbal du 17 novembre est approuvé à l'unanimité

Jean-Michel LOYER-HASCOET

Le Président du CHSCT

Alexandre FRANCOIS

Le Secrétaire du CHSCT