

**PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTÉRIEL
DU 29 JUIN 2012**

M. Guillaume Boudy ouvre la séance et invite Christian Nègre à procéder à la vérification du quorum :

Au titre de l'administration :

- M. Guillaume Boudy
- M. Alain Triolle

Au titre des assistants :

- M. Roland Breton
- M. Christian Nègre
- Mme Madeleine Anglard
- Mme Catherine Tanguy

Au titre des représentants du personnel :

CGT (4 sièges) :

- Mme Valérie Renault
- Mme Roxane Sirven
- Mme Dominique Fournier
- M. Luc Albessard

CFDT/Culture (1 siège) :

- M. Kamal Hesni
- Mme Michèle Ducret

SUD/Culture (1 siège) :

- M. Cédric Roms
- Mme Sophie Aguirré

SNAC/FSU (1 siège) :

- M. Frédéric Maguet

Participe à la séance de droit : le docteur Odette Tencer.

Participent à la séance en qualité d'experts au titre de l'administration : MM. Jean-Séverin Lair, Joseph Toscano, Marc Drouet et Jean-Sébastien Dupuit.

Participent à la séance en qualité d'experts au titre des organisations syndicales :

Au titre de la CGT/Culture : M. Jan Vanmoerkerke.

Au titre de la CFDT/Culture : Mme Cécilia Rapine.

Au titre de la FSU : Mme Nelly Le Meur.

Le quorum, qui est de 4 voix, est atteint.

M. Guillaume Boudy donne lecture de l'ordre du jour :

Point 1 : Procès-verbal de la séance du 4 mai 2012 (pour avis) ;

Point 2 : Grille de suivi des travaux de la séance du 3 février 2012 ;

Point 3 : Nouveau schéma directeur des systèmes d'information ;

Point 4 : Système d'information ARP (archéologie préventive programmée) et ses conséquences sur les conditions de travail des personnels ;

Point 5 : Rapport de l'enquête Chorus réalisé par l'IGAC – décembre 2011 ;

Point 6 : Politique du ministère sur le handicap : emploi et accessibilité ;

Point 7 : Projet de charte courriel ;

Point 8 : Mise à jour de la circulaire «ACMO» ;

Point 9 : Questions diverses.

Mme Valérie Renault demande le retrait du point 5 inscrit à l'ordre du jour, car M. Jean-Paul Leonarduzzi, qui porte ces questions à la CGT/Culture, est absent. Les autres membres de la CGT ne sont pas en mesure d'assurer son niveau d'expertise sur cette question.

Elle poursuit en expliquant qu'il aurait été judicieux d'analyser le rapport d'enquête «Chorus» en premier lieu, car ce système d'information a déjà été éprouvé, puis le projet concernant «ARP» et enfin le schéma directeur des systèmes d'information. Elle a néanmoins compris que cela n'était pas possible.

Au titre des questions diverses, la CGT souhaite alerter le CHSCT ministériel concernant la situation du STAP Languedoc-Roussillon (déménagement/arrêt de déménagement) générant des conditions de travail extrêmement difficiles pour les agents.

Mme Dominique Fournier explique que les agents doivent réintégrer la DRAC. Les déménageurs ont tout mis en caisse, mais France Domaines a donné aux agents l'instruction de rester sur place jusqu'au mois de septembre, craignant des dégradations sur le bâtiment pendant la période estivale.

Les agents travaillent au milieu des cartons. Il semblerait qu'il ait de nouveau été fait appel aux déménageurs pour qu'ils rouvrent les cartons et réinstallent quelques meubles.

M. Guillaume Boudy avait compris qu'il avait été sursis au déménagement et que ce dernier interviendrait au mois de septembre 2012. Il se retournera vers le DRAC, car il pensait que le déménagement n'avait pas débuté.

Un problème de squat et de dégradations potentiel avait été évoqué.

Mme Valérie Renault souhaite obtenir une réponse à ce sujet avant 17 heures.

M. Guillaume Boudy confirme qu'une réponse sera apportée d'ici 17 heures.

Mme Valérie Renault s'interroge quant à l'absence de la Présidente en titre du CHSCT ministériel.

M. Guillaume Boudy répond que madame la Ministre est empêchée et qu'il la remplace.

Mme Valérie Renault demande si les arrêtés ont été modifiés et si «*le ministre*» a été remplacé par «*la ministre*».

Mme Madeleine Anglard confirme et indique qu'un arrêté générique reprend la liste de tous les participants du CHSCT ministériel sur la même base que celle du CT. Il sera transmis par courriel aux organisations syndicales.

Mme Valérie Renault alerte M. Guillaume Boudy sur l'inadéquation entre l'élargissement du champ de compétences du CHSCT aux conditions de travail et la documentation fournie par les services sur ces questions.

La CGT a réalisé qu'il va falloir énormément œuvrer auprès des directions des services et des établissements publics pour qu'elles intègrent ces nouvelles notions. En effet, cela ne transparait pas au niveau de la documentation.

Par ailleurs, pour la CGT, la documentation concernant ARP et Chorus est inacceptable.

Il faut que l'administration s'empare de ces nouvelles compétences au risque d'aboutir à une forte crise.

M. Guillaume Boudy répond qu'il est important que l'inspecteur ayant mené l'enquête sur Chorus présente ce sujet au CHSCT afin de livrer ses premières conclusions. Il ne dispose pas à ce stade de plus de documents que les organisations syndicales.

S'agissant d'ARP, il rejoint Mme Valérie Renault. Il sera demandé à M. Drouet de présenter davantage de documents lorsqu'il présentera ce point.

Concernant le schéma directeur des systèmes d'information, il ajoute que le secrétariat général a fourni un document assez complet qui a d'ailleurs servi de présentation au dernier comité de pilotage.

Mme Valérie Renault indique que les organisations syndicales ne peuvent pas travailler sur la base de ces seuls documents.

Point 1 : Procès-verbal de la séance du 4 mai 2012

M. Guillaume Boudy annonce que la secrétaire du CHSCT n'ayant pas terminé la relecture du procès verbal, l'examen de ce point est reporté au prochain CHSCT ministériel.

Point 2 : Grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel

M. Christian Nègre rapporte.

Concernant le recensement des personnes handicapées, le point relatif à la politique en matière de handicap est reporté à la prochaine séance du CHSCT.

Mme Valérie Renault rappelle que le 3 février 2012 l'administration avait indiqué que la convention FIPHP devait être signée avant l'été 2012. Elle demande ce qu'il en est.

M. Roland Breton répond que l'administration a toujours des échanges avec le FIPHP s'agissant de la signature de la convention avec un souci particulier sur les échéances de versement de la contribution du FIPHP qui doivent être garanties pour ne pas mettre en danger le budget de l'action sociale sur lequel tous les aménagements de postes sont mobilisés.

M. Christian Nègre poursuit en expliquant que le service de médecine de prévention a accueilli un nouveau médecin et une nouvelle infirmière. Ce service est pour autant toujours en sous-effectif en matière d'infirmières.

L'arrivée de ces deux personnes permet de conventionner avec certains établissements qui ne sont pas couverts par des prestations de médecine de prévention. Il cite en particulier l'établissement public de Sèvres.

M. Roland Breton rappelle que dans le cadre du CHS ministériel précédent, l'administration avait rappelé la responsabilité des chefs d'établissement sur le suivi de médecine de prévention qu'ils doivent assumer et assurer en faveur de leurs agents.

Il avait été indiqué que dans la mesure où l'administration serait dans la capacité de renforcer l'équipe de médecine de prévention du ministère de la culture et de la communication, le ministère pourrait conventionner avec les établissements publics présentant des difficultés évidentes pour se doter de services de médecine de prévention.

La médecine de prévention ministérielle devient donc prestataire de service pour plusieurs établissements publics. Le docteur Claire Nodarian retourne ce jour à la manufacture de Sèvres devenu établissement public en 2010. Il indique que des conventions seront également établies pour les autres établissements publics.

M. Christian Nègre ajoute qu'il est nécessaire de mettre en place des référents au sein de l'administration centrale permettant de garantir que les agents sont bien suivis en matière de visite médicale.

Il aborde ensuite la prévention des risques psychosociaux. L'administration a mis en place un certain nombre de bonnes pratiques. Il s'agit d'un des axes prioritaires du nouveau gouvernement.

Lors de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, un point sera fait sur ce sujet. Le ministère de la culture et de la communication sera amené à approfondir les actions en la

matière, et notamment à négocier des indicateurs de suivi et à proposer des actions complémentaires par rapport à ce qui avait déjà été arrêté.

S'agissant des accidents du travail, le bilan annuel sera présenté lors du dernier CHSCT ministériel de l'année 2012. Un vadémécum sera diffusé sur sémaphore afin de rappeler à chaque responsable de service et à chaque agent, la conduite à tenir en cas d'accident du travail.

Mme Valérie Renault rappelle qu'un groupe de travail devait être créé afin de voir les modalités de recensement et de restitution des statistiques.

M. Christian Nègre confirme qu'il devra être mis en place.

Concernant les agents de prévention, l'administration envisage l'organisation d'une nouvelle réunion interrégionale sur le même modèle que ce qui avait été pratiqué à Lyon en 2011. Un compte-rendu sera réalisé. La cartographie des deux niveaux d'agents de prévention sera présentée avec le bilan des CHSCT en fin d'année.

Un point est inscrit à l'ordre du jour s'agissant de la mise à jour de la circulaire dite ACMO (point 8).

La charte courriel sera examinée ultérieurement (point 6).

Quant à l'amiante, un document (courrier relatif à l'enquête annuelle) émanant du bureau de la politique immobilière a été fourni aux membres du CHSCT.

Mme Valérie Renault rappelle qu'il avait été prévu de mettre en place un groupe de travail qui devait présenter le projet de circulaire «amiante» avant le CHSCT ministériel du mois de juin 2012.

Or, seuls des projets de courrier apparaissent dans la documentation remise aux organisations syndicales.

Mme Madeleine Anglard indique qu'il n'avait pas été demandé un groupe de travail ni une circulaire. Mme Anne Vérot réalise l'enquête amiante tous les ans et vient présenter les résultats en séance. Les membres du CHSCT avaient demandé de compléter et préciser certains éléments sur la circulaire ou la note transmise aux services (réalisation et accessibilité des DTA...).

Il avait simplement été dit que les projets de circulaire seraient validés en séance du CHSCT ministériel du mois de juin 2012 avant l'envoi aux services. C'est bien ce qui est fait ce jour.

Mme Roxane Sirven précise que les organisations syndicales souhaitaient l'établissement d'une circulaire de rappel des obligations, qui devrait pouvoir être étudiée dans tous les CHSCT afin de réaliser les diagnostics amiante.

Les courriers remis dans le dossier ne constituent pas une circulaire.

Mme Madeleine Anglard confirme qu'il s'agit d'une note permettant de lancer l'enquête annuelle. Elle reprendra le procès-verbal du 13 décembre 2012 et vérifiera les propos de Mme Anne Vérot, car il ne lui semble pas qu'il ait été dit qu'une circulaire devait être établie sur le sujet.

Mme Valérie Renault propose que cette question soit étudiée de manière convenable pour l'année 2013, et qu'un projet de circulaire soit élaboré. Il faudra organiser une réunion de travail.

M. Guillaume Boudy répond que la réglementation existe et qu'il faut s'assurer que les chefs de service sont bien informés de leurs obligations.

Il n'est pas opposé à l'idée d'une circulaire, mais il faut voir ce que cela représente en termes de masse de travail et si cela n'est pas superfétatoire par rapport à l'existant.

Le courrier sur l'enquête amiante 2012 doit être rapidement signé. Il sera débattu de la circulaire lors du prochain CHSCT ministériel.

M. Christian Nègre en vient au sujet du CMN. Concernant les inspections sur les sites de Saint-Cloud, Angers, Carcassonne, Rambouillet et Carnac, la saisine de l'IGAC est en cours.

S'agissant des problèmes d'application de la procédure disciplinaire, la solution envisagée est la mise en place d'un groupe de travail et la présentation de ses conclusions en CT ministériel pour préciser et rappeler la procédure en matière disciplinaire de manière générale.

Concernant la communication des rapports de l'IGAC, il signale que l'administration avait programmé une réunion avec l'inspection à ce sujet avant le CHSCT ministériel de ce jour. Cette réunion a été repoussée à la fin du mois de juillet 2012. L'idée consiste à arrêter un principe validé par le niveau ministériel.

M. Frédéric Maguet revient sur la saisine de l'IGAC. Il faudrait préciser dès la saisine les conditions de la restitution du rapport.

M. Christian Nègre répond que les conditions de diffusion du rapport font partie des questions que l'administration envisage de traiter avec l'IGAC.

Il s'agit de connaître la manière dont le rapport pourrait être diffusé dans sa totalité ou en partie. C'est bien l'objet de la réunion avec l'IGAC.

Mme Valérie Renault signale que le 4 mai 2012 des préconisations ont été émises concernant le CMN. La première est la suivante :

«que M. le ministre mette tout en œuvre pour ajouter un volet sur l'amélioration des conditions de travail».

Elle souhaite savoir ce qu'il en est.

M. Guillaume Boudy répond ne pas avoir eu de retour formel. Il imagine que la lettre de mission qui sera remise au nouveau prochain président du CMN fera une alerte particulière sur ces points-là.

Il suppose que les organisations syndicales ont interrogé Mme la ministre à ce sujet lors de leur récente entrevue.

Mme Valérie Renault souhaite avoir une réponse argumentée sur ce point-là au plus tard le 4 juillet 2012. Elle demande si ce sujet a été porté au niveau de Mme la ministre car il ne concerne aussi tous les destinataires de lettre de missions.

M. Christian Nègre confirme, mais explique ne pas disposer de la réponse de Mme la ministre.

Mme Valérie Renault donne lecture de la deuxième préconisation :

«que M. le ministre mette tout en œuvre pour le renforcement du réseau de médecins de prévention sur l'ensemble du ministère par l'embauche par le ministère de médecins et le développement d'une politique de mise à disposition par conventionnement de ces mêmes médecins par les établissements publics afin de tenir compte des missions dévolues à la médecine de prévention et notamment la réalisation du tiers temps qui fait souvent défaut et plus particulièrement au CMN et surtout en Ile-de-France».

Elle souhaite savoir si l'administration a une réponse à apporter sur ce point.

M. Guillaume Boudy répond que le cabinet de Mme la ministre sera saisi de tous ces sujets. Des réponses seront alors apportées aux organisations syndicales.

Mme Valérie Renault ajoute avoir un questionnement similaire concernant le réseau des assistantes sociales (troisième préconisation).

La quatrième préconisation est la suivante :

«que M. le ministre mette tout en œuvre pour que soient reconnus les suicides de M.B et Mme R, respectivement agents du CMN affectés sur les sites de Saint-Cloud et de Carnac, comme accidents du travail ou de service».

Il faut inscrire ces préconisations dans le tableau de suivi des points.

M. Guillaume Boudy répond que Mme la ministre a pris ses fonctions récemment. Elle a rencontré la quasi-totalité des organisations syndicales et a apporté un certain nombre de réponses. Mme la ministre répondra à ces questions au titre de la présidence du CHSCT ministériel.

Mme Valérie Renault indique que cette réponse interviendra alors hors délai.

M. Guillaume Boudy revient sur les suicides et rappelle qu'avec la prochaine prise de fonction du nouveau président du CMN, l'établissement est rentré dans un fonctionnement plus normal de ses institutions. Ces sujets doivent être traités au niveau du CMN.

Compte tenu de la défaillance de fonctionnement des instances représentatives, ce sujet est remonté en CHSCT ministériel. Or, c'est désormais au niveau du CMN qu'il faut réinitialiser la demande.

Les organisations syndicales verront dès lors comment l'établissement répond. Si l'établissement ne répond pas, les organisations syndicales auront de nouveau la possibilité d'évoquer ce point en CHSCT ministériel.

Les problèmes de tous les établissements publics ne peuvent pas être réglés depuis l'administration centrale.

Mme Valérie Renault souligne que les préconisations dont il est question étaient adressées au ministre. Concernant les suicides, l'administration n'a pas fait son travail en ne remettant pas les documents nécessaires à la famille de Mme R. Cela doit être remonté au ministre.

Par ailleurs, M. B s'est suicidé sur son lieu de travail. Si cela n'a pas été porté à la connaissance des services du ministère de la culture et de la communication, cela va poser une difficulté.

Ces sujets ne concernent pas uniquement le CMN, mais l'administration du ministère de la culture et de la communication. C'est pour cette raison que la préconisation était faite en ce sens.

M. Guillaume Boudy propose de rédiger un courrier à l'attention du président du CMN lui demandant d'examiner la question. Une réponse sera apportée aux organisations syndicales d'ici le 4 juillet 2012.

Mme Valérie Renault souligne que les délibérations du CHSCT ministériel n'ont pas à être reportées sur des difficultés locales.

Elle demande si c'est M. Philippe Bélaival qui a été nommé à la tête du CMN.

M. Guillaume Boudy répond que le compte-rendu du conseil des ministres décharge M. Philippe Bélaival de ses fonctions de DGP, ce qui laisse penser qu'il pourrait rejoindre le CMN. Tant que cela n'a pas été publié au Journal officiel (JO), il ne peut l'affirmer.

M. Kamal Hesni se satisfait que les instances commencent à respecter leurs prérogatives. Il s'agit que les instances relevant des établissements soient consultées et que des dossiers n'arrivent pas directement dans les super structures que constituent le CT ministériel ou le CHSCT ministériel.

Il comprend pour autant que les difficultés existant au niveau du CMN aient été présentées au CHSCT ministériel étant donné que le dialogue social était bloqué.

Maintenant qu'un président va être nommé, il espère que les instances du CMN fonctionneront de nouveau et que la ministre s'adressera aux agents pour leur indiquer que les instances retrouveront leur place dans le dialogue social.

Mme Valérie Renault cite la sixième préconisation :

«que M. le ministre mette tout en œuvre pour suspendre à titre conservatoire la présidente du CMN, et ce, au titre de la protection de la santé des personnels».

Elle aurait souhaité qu'il soit indiqué dans suivi des points que la suspension était effective.

M. Guillaume Boudy répond que la lettre de démission de la présidente du CMN a été adressée au Président de la République qui est l'autorité de nomination. Il n'a pas eu connaissance de cette lettre et ne peut donc pas la joindre au dossier.

Il ajoute que la présidente du CMN a annoncé sa démission par voie de communiqué de presse. Ceci n'a pas été publié au JO et le nouveau président n'a pas été nommé. Le CMN est donc à ce jour toujours présidé par Mme Lesmele.

Il termine en expliquant que la lettre de démission constitue une correspondance privée. À ce titre, il n'est pas certain qu'elle puisse apparaître dans un dossier destiné aux organisations syndicales.

Mme Valérie Renault indique que cette lettre a été adressée à l'ensemble des agents du CMN et que les réseaux sont perméables.

Elle donne ensuite lecture de la septième préconisation :

«Enfin, les organisations syndicales souhaitent la saisine du CT ministériel au titre des articles 37 et 48 sur un rappel du cadre de la réglementation disciplinaire dans la Fonction publique des risques relatifs à ses manquements, notamment à ses dérives (par exemple les sanctions disciplinaires déguisées), de la procédure disciplinaire et des délais des procédures qu'elle doit inclure ; l'ensemble sous la forme d'un projet de circulaire soumise pour avis au CT ministériel et signé par le ministre à l'adresse de l'ensemble des services et des dirigeants d'établissements publics du ministère».

Elle demande ce qui a été fait de cette délibération indépendamment du fait qu'un groupe de travail va être créé. L'administration reste-t-elle sur l'idée d'y inclure les problèmes de délai et de risque ainsi que la notion de projet de circulaire ?

M. Alain Triolle répond que sur la base de ce qui a été mis en œuvre dans d'autres ministères (ministère de la Justice notamment), l'administration va établir une circulaire sur la procédure disciplinaire et les délais.

Un groupe de travail sera mis en place à la rentrée de septembre 2012.

Mme Valérie Renault revient sur la communication du rapport de l'IGAC. La première réunion entre l'administration et l'IGAC est programmée. Elle demande ce qu'il en est de la réunion qui doit être organisée entre l'IGAC et les organisations syndicales.

M. Alain Triolle répond qu'il s'agit de la préparation à la réunion.

Mme Valérie Renault note des délais extrêmement longs.

M. Guillaume Boudy le reconnaît, mais prévient que l'administration est surchargée de travail.

Il prendra contact avec l'IGAC pour que deux dates soient arrêtées en vue d'organiser ces réunions.

M. Christian Nègre annonce qu'un groupe de travail sur les addictions sera mis en œuvre d'ici la fin de l'année 2012.

Par ailleurs, un groupe de travail concernant l'appropriation par l'administration et par les représentants du personnel de la nouvelle dimension «conditions de travail» du CHSCT et les interactions existant avec les CT compétents pour l'organisation du travail sera organisé à la rentrée de septembre 2012.

Mme Valérie Renault rappelle qu'un groupe de travail devait être mis en place s'agissant de la responsabilité des chefs de service en matière de DUERP.

Elle poursuit en expliquant que suite à la saisine d'Orsay faite sur la base de l'article 55 s'agissant du refus ou de l'inertie de l'administration sur l'expertise agréée, l'administration avait indiqué que le secrétariat général avait demandé une expertise à la DGAFP pour caler la doctrine de l'article 55 du décret. Enfin, une expertise devait être menée sur les délais d'un marché public ayant requis un expert agréé sur ce point.

Elle souhaite savoir ce qu'il en est.

Mme Madeleine Anglard répond que l'administration a contacté la DGAFP à ce sujet et la réponse a été transmise au dernier CHSCT ministériel : il n'y avait pas de refus de la part d'Orsay concernant l'expertise agréée. S'il y avait eu un refus, la seule obligation de l'administration aurait été de présenter au CHSCT la lettre de refus motivée.

M. Christian Nègre mentionne le dernier point relatif à l'INRAP.

La lettre adressée par le président du CHSCT ministériel au directeur général de l'INRAP en matière de prévention des licenciements pour inaptitude professionnelle a été transmise aux organisations syndicales.

Mme Roxane Sirven constate que le programme annuel de prévention des risques professionnels de l'INRAP ne contient aucun élément inhérent à la prévention de l'inaptitude professionnelle malgré le fait que cela ait été demandé en CHSCT et en CT.

Mme Sophie Aguirré souhaite qu'il soit fait un recensement des licenciements pour inaptitude professionnelle de la population contractuelle de l'ensemble du ministère de la culture et de la communication.

Le cas échéant, elle demande si une présentation de la procédure à suivre lorsqu'un contractuel n'est plus apte à tenir son poste de travail pourrait être faite lors d'une prochaine séance.

M. Christian Nègre répond que le seul moyen de recensement consiste à interroger tous les services. Cela pose alors des questions de fiabilité des renseignements fournis.

Quant à la procédure, il existe des règles concernant les agents contractuels. L'administration peut rappeler la réglementation en la matière.

Il est très compliqué pour l'administration centrale d'avoir une appréciation de la manière dont ces situations sont traitées. Cela relève des CHSCT locaux.

Mme Valérie Renault rappelle que la CGT a voté favorablement au mois de décembre 2011 les grandes orientations ministérielles du programme annuel de prévention des risques professionnels, notamment parce que la prévention de l'inaptitude y était intégrée.

Les risques psychosociaux apparaissent en premier lieu et la prévention de l'inaptitude professionnelle en troisième point.

Il faut qu'un groupe de travail réfléchisse à l'architecture générale de la prévention de l'inaptitude professionnelle au sein du ministère de la culture et de la communication (procédure, risques, aménagements de postes, reclassements).

Le fait de ne pas avoir de lisibilité sur le motif de licenciement (disciplinaire, économique, inaptitude) pose des difficultés pour la lecture du bilan social.

Le docteur Odette Tencer précise que dans le cadre de la prévention du risque psychosocial, le service de médecine de prévention avait mis en évidence que toutes les situations interruptives étaient potentiellement porteuses de souffrance au travail.

Suite à la réunion plénière du groupe de travail du 22 novembre 2012, la mise en place d'une formation à destination des bureaux de gestion sur ces questions complexes avait été actée.

Une première session a eu lieu les 21 et 22 juin 2012. Une prochaine session est prévue les 3 et 4 décembre 2012.

Elle termine en expliquant avoir saisi M. Marc Oberlis sur l'absence de procédure lors d'un changement important de fonctions pour un agent. En effet certains agents peuvent être porteurs de certaines restrictions du point de vue médical. Certaines pathologies sont par exemple totalement incompatibles avec la conduite automobile.

M. Frédéric Maguet abonde totalement dans le sens de Mme Sophie Aguirré quant à l'obtention d'un état des lieux sur l'inaptitude professionnelle concernant les agents non titulaires de l'ensemble du ministère de la culture et de la communication.

Un point particulier avait été fait concernant l'INRAP compte tenu du caractère répétitif, voire systématique, qui avait été relevé. À partir de ce constat, il faut s'intéresser à une population beaucoup plus large.

Il est par ailleurs gêné par le terme «inaptitude professionnelle». En effet, jusqu'alors on parlait d'inaptitude physique.

Il ne sait pas si ces termes ont une signification précise du point de vue réglementaire, mais vu la mauvaise volonté de certains EP de répondre aux demandes du CHSCT en matière d'inaptitude professionnelle, il craint que cela leur permette de brouiller les pistes avec l'insuffisance professionnelle. Or, il s'agit bien d'inaptitude physique, c'est-à-dire d'agents licenciés ou mis en difficulté pour des raisons médicales.

Il termine en expliquant qu'il est absolument inadmissible que les agents de l'INRAP qui travaillent dans le même espace de travail et avec les mêmes modalités que les salariés du BTP ne bénéficient pas d'un certain nombre d'éléments et en particulier de la possibilité d'avoir des interruptions pour intempéries.

Cela devrait être valable pour l'ensemble des agents du ministère de la culture et de la communication, qu'ils soient titulaires ou non-titulaires, quel que soit l'EP ou l'administration concernés.

Mme Sophie Aguirré attire l'attention sur le fait qu'il ne faut pas confondre l'inaptitude professionnelle et l'inaptitude au poste de travail. Elle s'est en effet rendu compte que des inaptitudes professionnelles sont traitées comme des inaptitudes au travail.

Il est important de voir ce qui peut être fait pour atteindre un objectif de zéro licenciement pour inaptitude professionnelle, c'est-à-dire que tous les agents puissent être reclassés. Les gros EP ont des ressources internes, mais les petits EP sont contraints de se retourner vers les ressources du secrétariat général.

Il n'y a pas forcément une mauvaise volonté, mais un défaut de connaissance du sujet en général et des interlocuteurs compétents. Les différentes réorganisations des services centraux du ministère de la culture et de la communication n'ont pas facilité la tâche dans ce domaine.

Or, les situations peuvent être urgentes pour certains agents. Il faut donc remettre à plat la procédure pour éviter les confusions.

M. Guillaume Boudy explique que les services des ressources humaines (SRH) ont l'habitude de se mobiliser pour un certain nombre de cas. Pour autant, le ministère de la culture et de la communication ne peut pas prendre en charge les 30 000 agents exerçant au ministère et dans les EP.

Cela ne signifie pas qu'il s'en désintéresse et que les établissements ne communiquent pas entre eux. Il n'y a malheureusement jamais 100 % de résultats, car des agents ne sont tout simplement plus en capacité de travailler.

Concernant le suivi, il n'existe pas de système d'information centralisé et il n'est pas certain qu'il soit possible de mettre ceci en œuvre, car les EP sont autonomes.

Pour autant, il suggère que les documents constituant le bilan social permettent de mieux qualifier les chiffres relatifs aux licenciements pour inaptitude professionnelle par motif.

Mme Roxane Sirven rappelle que le point relatif à la prévention de l'inaptitude professionnelle était découpé en quatre axes.

Elle demande à l'administration d'organiser des réunions dès la rentrée de septembre 2012 afin de voir comment peut être mis en œuvre le programme de prévention de l'inaptitude professionnelle.

M. Guillaume Boudy répond qu'un point relatif à l'état d'avancement de ce programme sera fait lors d'un prochain CHSCT ministériel.

Mme Valérie Renault aimerait aborder les aspects méthodologiques en groupe de travail, car l'administration et les organisations syndicales n'ont pas la même notion de la prévention de l'inaptitude professionnelle, ni les mêmes remontées d'expérience.

Elle considère que le fait de reporter ceci au prochain CHSCT ministériel n'est pas correct vis-à-vis des agents. En attendant, les EP continuent allègrement à licencier en toute impunité.

Elle souhaite que le ministère de la culture et de la communication s'empare du sujet et réfléchisse à un projet de circulaire relatif à la prévention de l'inaptitude professionnelle.

Mme Madeleine Anglard signale que l'administration a déjà mis en place des formations à destination d'une vingtaine de personnes et qu'elle poursuivra en ce sens.

Des groupes de travail peuvent être organisés avec les organisations syndicales. Or, elle se rend compte qu'à chaque fois qu'elle sollicite les organisations syndicales, il ne peut pas être trouvé de date en raison de la surcharge de travail.

M. Marc Oberlis a laissé l'ensemble de son personnel s'inscrire en nombre à ces formations. Il est fait de même au niveau du service médical.

Le docteur Odette Tencer estime qu'il faut se mettre d'accord sur ce qu'est l'inaptitude professionnelle et précise que le licenciement pour inaptitude dont le motif est inaptitude à tous postes et toutes fonctions est normalement très rare.

Valérie Renault précise que tous les licenciements pour inaptitude qui sont réalisés par les EP, actuellement, le sont pour inaptitude à tous postes et toutes fonctions.

M. Guillaume Boudy annonce qu'une réunion sera organisée au sujet de la situation et de l'évolution de l'inaptitude professionnelle.

Point 3 : Nouveau schéma directeur des systèmes d'information

M. Jean-Séverin Lair rapporte.

Durant les dernières années, les projets informatiques étaient réalisés en fonction des besoins apparaissant au fil de l'eau dans la plupart des organisations. Depuis trois ans, le ministère de la culture et de la communication tente de prioriser les développements et les modifications du système d'information.

Classiquement, un schéma directeur doit partir de la stratégie globale (très haut niveau) et la décliner en terme de système d'information dans une logique descendante.

Dans la réalité, les besoins sont connus et plus ou moins identifiés à la base. Il en est de même concernant les grandes orientations au sommet de la hiérarchie. L'objet du schéma directeur est de relier les deux pour prioriser les besoins par rapport aux moyens existants.

Le schéma directeur a pour objectifs de réaliser une analyse de l'existant, identifier les enjeux et les objectifs de haut niveau, et recenser les besoins remontant des utilisateurs ou des différents métiers. À partir de cela, il s'agit de définir un scénario échelonné sur trois ans avec les moyens alloués qui doivent permettre de mettre en œuvre ce scénario.

L'actuel schéma directeur est en cours d'extinction (2009-2012). Lors de la création de ce schéma directeur avait été mise en place une gouvernance avec deux comités : un comité opérationnel mensuel avec l'ensemble des représentants des maîtrises d'ouvrage des directions et un comité de pilotage se situant au niveau des directeurs généraux et du secrétaire général (trois fois par an).

Les budgets ont été suivis, maîtrisés et portés à la connaissance des maîtrises d'ouvrage. Il a été tenté d'utiliser de nouvelles méthodes pour faciliter les développements, les rendre plus proches des besoins des utilisateurs et favoriser les livraisons itératives.

Cela a été fait sur un certain nombre de petits projets ainsi que sur l'intranet, ce qui a donné satisfaction. Ce modèle pourra être déployé à l'avenir.

La méthode projet a été refondue et prend en considération les aspects moins techniques du projet qui avaient été moins bien pris en compte dans la précédente méthode. La vision sur l'expertise et sur la conduite du changement est renforcée.

Le précédent schéma directeur s'est déroulé avec la mise en place de six applications en moyenne par an. Le bilan est donc tout à fait correct.

M. Joseph Toscano poursuit la présentation.

Le projet de nouveau schéma directeur est baptisé «Vauban 2015» et s'échelonne entre 2012 et 2015. Un certain nombre de facteurs clés ont été identifiés, ce qui est un peu différent de la définition générique d'un schéma directeur.

Parmi ces facteurs clés, il cite :

- La favorisation de l'évolution par les grands chantiers qui sont souvent transverses. Il faut donc être capable de mettre en place des outils de base permettant de servir un grand nombre d'utilisateurs sans forcément regarder des applications très ciblées sur le plan métier.
- Les projets transversaux. Il est toujours difficile de mener des projets qui vont être portés par une équipe, mais avec un besoin concernant un très grand nombre de personnes. Dans le précédent schéma directeur, ces projets-là n'ont pas vraiment trouvé de porteur. Un effort doit donc être fait sur la manière de définir le périmètre des projets et de trouver des porteurs.
- La manière de construire le schéma directeur. Il s'agit de rencontrer un nombre important de personnes en fonction d'une typologie variée (direction générale, encadrement intermédiaire, agents).

S'agissant de la démarche et du planning, il renvoie à la page 7 du document remis aux membres du CHSCT ministériel. Le projet a débuté fin avril 2012 et s'est concrétisé par un jalon important le 9 mai 2012, le séminaire des directeurs généraux et du secrétaire général.

Ce dernier a permis de définir des enjeux clés du nouveau schéma directeur. Suite à ce séminaire, deux chantiers parallèles ont été lancés : l'analyse de l'existant, qui aura abouti au mois de septembre 2012, et l'analyse des besoins, qui correspond aux ateliers avec les différents profils (mi-mai à septembre 2012).

À la mi-juillet 2012, l'enveloppe financière sera définie sur la base des projets majeurs qui auront été cernés. Suite à cela, à la mi-septembre 2012 sera présenté l'ensemble des scénarios qui auront tenu compte des contraintes budgétaires et des contraintes en termes de moyens humains.

Ce jalon permettra de retenir un scénario, qui sera ensuite décliné de manière très technique et très détaillée pour définir le périmètre de chacun des projets et les modalités de pilotage des projets (porteurs des projets).

Il poursuit par les grandes étapes d'élaboration du nouveau schéma directeur :

- la première phase concerne l'organisation et le lancement.
- la deuxième phase est relative au séminaire des directeurs généraux et du secrétaire général ainsi qu'à l'analyse de l'existant.
- la troisième phase, qui est en cours, a trait à l'analyse des besoins. Il s'agit de multiplier les différents outils (entretiens, ateliers thématiques). Seront rencontrés les personnels d'encadrement, les représentants métiers, les agents, ainsi que les coordinateurs MOA de chaque direction générale. Le schéma directeur concerne l'administration centrale, les DRAC, les SCN et en partie les EP.
- la quatrième phase est inhérente à la définition de la trajectoire. Il s'agit d'échelonner les actions sur les années, de définir les périmètres de projet ainsi qu'un certain nombre d'outils qui vont permettre de faire fonctionner le schéma directeur (gouvernance, responsabilités attribuées à chacun des acteurs). Cette phase s'achèvera au mois de novembre 2012 avec la définition du livrable qui sera validée en comité de pilotage et approuvée par le cabinet de la ministre.

Les contributeurs de la démarche «Vauban 2015» ont été identifiés. Il sont régulièrement réunis dans les différentes instances de pilotage du projet, afin que les besoins soient exprimés de la manière la plus exhaustive possible.

Les coordinateurs MOA font un recensement des besoins auprès de leurs utilisateurs, par rapport aux systèmes existants et aux métiers qu'ils adressent avec leur système d'information.

Treize enjeux ont été identifiés (cf. page 12). Ils sont de deux natures : les enjeux externes et les enjeux internes. Ils sont le fruit du travail réalisé lors du séminaire de direction ensuite prolongé par les coordinateurs MOA et les personnes désignées par les directeurs généraux pour participer à ce travail d'approfondissement.

Les enjeux externes sont les suivants :

- développer et valoriser l'image numérique du ministère de la culture et de la communication ;
- assurer la présence des données culturelles françaises dans le monde numérique ;
- maintenir des enrichir les bases de connaissance du ministère de la culture et de la communication à ressources contraintes ;
- permettre d'assurer la mission du ministère de la culture et de la communication en termes de sauvegarde, de conservation pérenne et de protection du patrimoine culturel et numérique français (archivage électronique) ;
- développer les échanges avec les partenaires (collectivités locales, EP, acteurs métier de la culture, associations) ;
- développer l'efficacité perçue par les usagers ;

Les enjeux internes sont les suivants :

- sécuriser et développer la connaissance des usagers et des acteurs culturels ;
- faciliter la collecte et le croisement d'informations en vue d'assurer un pilotage efficace ;
- faciliter l'accès et le partage de l'information et des documents au sein du ministère de la culture et de la communication ;
- développer l'efficacité et le confort de travail au quotidien des agents du ministère de la culture et de la communication ;
- réduire la charge de travail des agents dans le cadre de l'instruction des dossiers au sein du ministère de la culture et de la communication ;
- tirer partie des mutualisations interministérielles ;
- mutualiser les systèmes d'information des EP et des SCN.

Ces enjeux servent de grille d'analyse des besoins recueillis quotidiennement.

M. Guillaume Boudy précise que cette intervention vise à présenter la démarche, étant donné que l'administration est au début du processus de construction du schéma directeur des systèmes d'information avec trois objectifs :

- rendre visibles tous les projets demandés par les directions du ministère et les mettre en cohérence et notamment en cohérence budgétaire ;
- piloter et arbitrer ;
- adapter le schéma directeur en cours de vie pour arriver à l'objectif.

Ce schéma directeur sera présenté en CHSCT ministériel, car il s'agit d'un document permettant d'avoir une visibilité sur ce qui sera fait durant les trois prochaines années.

Ensuite, lorsque les projets auront un impact important sur les conditions de travail des agents, ils seront présentés devant le CHSCT d'administration centrale ou les CHSCT concernés.

Les systèmes d'information ont un impact assez fort sur les méthodes de travail et les conditions de travail. L'administration en attend des bénéfices, mais ils auront des conséquences plus ou moins prévisibles sur les conditions de travail des agents.

Il est donc important que les orientations générales et les projets aboutis soient présentés aux organisations syndicales.

Mme Valérie Renault remercie l'administration d'avoir organisé un groupe de travail, car il a permis une remise à niveau entre les différents participants, les pratiques des uns et des autres et les attentes étant fort différentes.

Les organisations syndicales sont gênées par le fait que la ministre ne se soit pas encore exprimée publiquement sur un certain nombre d'éléments (enjeux 1 et 2 notamment). Elle le fera lors du CT ministériel du 10 juillet 2012.

Le contenu des politiques publiques portées est important de même que l'organisation qui s'y adaptera. Sur cette dimension, il faut traiter les contenus avant de mettre en place les outils et les organisations afin de limiter au maximum tout risque pouvant avoir un effet néfaste sur la santé des personnels.

Suspension de séance

Mme Roxane Sirven revient sur le champ de compétences du CHSCT et notamment sur la consultation désormais obligatoire des CHSCT en matière de projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liée ou non à la rémunération du travail, sur les projets importants d'introduction de nouvelles techniques, et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

L'introduction de nouvelles technologies peut être positive, mais peut également avoir des incidences négatives sur les conditions de travail et la santé des agents. Le but des CHSCT est de mesurer les conséquences de l'introduction de ces nouvelles technologies sur l'organisation du travail et les effets sur la santé des travailleurs.

Bien qu'elle renouvelle les remerciements de la CGT à l'administration pour avoir présenté très en amont la démarche du schéma directeur, elle souhaite obtenir toute la documentation nécessaire à la compréhension des sujets (analyse des incidences sur la santé et les conditions de travail des agents lors d'introduction de systèmes d'information notamment).

Elle pense que la rencontre qui a eu lieu a été bénéfique et désire que d'autres réunions soient organisées sur ce sujet. Elle ajoute qu'un référent ISST sensibilisé sur les questions de systèmes d'information doit pouvoir être contacté.

Cela pose également la question de la formation des membres du CHSCT ministériel. Elle se réfère à un document intitulé «*L'impact des TIC dans les conditions de travail*» qui fait une quinzaine de recommandations.

Elle cite les recommandations 9 et 10 :

«Améliorer l'information des représentants du personnel sur les conséquences sociales d'une évolution importante du système d'information» ;

«Renforcer les capacités des institutions représentatives du personnel pour qu'elles saisissent mieux les enjeux humains des sujets TIC SI en particulier en ce qui concerne les conditions de travail».

Elle se rend compte par ailleurs que, dès la conception, des politiques en charge de créer les outils de travail, la prévention doit être intégrée (combattre les risques à la source, planifier la prévention le plus en amont possible, adapter le travail à l'homme).

Des bilans d'usage des outils existants seraient nécessaires afin d'avoir connaissance des difficultés rencontrées. Elle entend l'analyse des besoins par rapport au travail réel des agents.

Elle comprend qu'il est extrêmement compliqué dans le cadre d'entretiens ou d'ateliers thématiques restreints d'avoir une analyse très pointue sur le travail réel, mais ces choses peuvent être prises en amont et être organisées dans les services. Ce travail en amont peut être intégré dans un schéma directeur.

Concernant les facteurs clé de succès, il est difficile pour les organisations syndicales de mesurer l'impact que cela peut avoir. Elle cite l'intérêt de *«favoriser l'évolution des grands chantiers plutôt que des projets ciblés et sectoriels».*

Elle comprend la volonté d'avoir des applications englobantes et pas trop spécifiques, mais cela peut aussi être anxiogène ou poser des problèmes sur le devenir de petits projets nécessaires au bon fonctionnement des services qui pourraient ne plus être prioritaires.

Concernant : *«encourager la mobilisation sur les projets transversaux et pragmatiques»*, il ne faut pas avoir une vision trop macro qui pourrait perdre une information sur des besoins plus réels et plus micro.

«Mobiliser les différents échelons des équipes», il est bien de descendre au niveau des agents, sachant que le schéma directeur précédent restait au niveau de l'encadrement supérieur.

Elle souhaite ensuite savoir sur quoi portent les ateliers thématiques. Il serait intéressant qu'un atelier thématique porte sur les systèmes d'information et la santé et intègre le SRH.

Le rapport cité précédemment fait état d'une série de recommandations concernant l'intégration des ressources humaines à tous les niveaux des projets stratégiques : *«intégrer systématiquement les utilisateurs et les DRH dans la définition des besoins et la mise en œuvre des projets, et associer les représentants du personnel».*

Les 7^{ème} et 8^{ème} recommandations sont les suivantes :

«Systématiser la participation de la DRH dans la conduite des projets SI à tous les stades de leur développement» ;

«Développer les compétences des DRH en matière d'analyse des risques».

Il faut qu'un atelier soit mis en place avec les ressources humaines, car il peut y avoir des incidences sur l'organisation du travail, sur l'organigramme ainsi que sur les fiches de poste et la planification de la prévention.

S'agissant des entretiens thématiques, elle comprend qu'ils sont faits via un questionnaire. Elle aurait souhaité avoir connaissance de la grille afin d'introduire des questions d'ordre organisationnel et des questions portant plus sur les aspects santé (ergonomie des postes, conditions de travail).

Les organisations syndicales ont besoin que leur soit communiquée une cartographie des outils, à savoir les systèmes d'information existants, afin d'avoir une représentativité macro de ce qui se fait déjà au sein du ministère de la culture et de la communication.

Enfin, elle signale que des enjeux sont liés aux conditions de travail (10 et 11). Il faut voir comment ils peuvent être mesurés en termes d'indicateurs.

M. Jean-Séverin Lair revient sur le risque micro/macro. L'analyse est réalisée au vu de ce qui s'est passé au niveau du précédent schéma directeur. L'administration s'est focalisée sur les besoins de petits groupes très actifs et très demandeurs de systèmes d'information au désavantage de la grande majorité des agents.

Il s'agit désormais de prendre le contrepied sachant que les petits groupes très fortement demandeurs seront toujours là pour rappeler leurs besoins. Si le contrepied n'est pas pris, le même problème resurgira.

Cela ne signifie pas que tout projet micro sera éliminé, mais il s'agira de procéder à des choix. Ainsi, un certain nombre d'éléments transverses seront priorisés.

En matière d'architecture du scénario, il faut prévoir les grands et moyens projets de manière très claire et très explicite et prévoir un volant pour de petits projets.

Concernant la constitution d'un atelier thématique SI et santé avec le SRH, il rappelle que la méthode Mozart a pris en compte le fait d'avoir un référent sur le contour RH qui soit impliqué dans le premier balayage des projets et le cadrage. Il faudrait éventuellement voir ce qui peut être fait comme atelier autour de cela.

S'agissant du guide d'entretien, il ne comporte pour l'instant rien sur l'aspect santé et ergonomie. Il n'est pas sûr que les sous-directeurs aient une idée de l'ergonomie des outils des agents au quotidien. Il sera utile de mettre l'accent sur ce point lors des contacts directs avec les agents.

Il ajoute qu'une cartographie de l'existant a été faite dans le cadre d'un projet en fin de schéma directeur afin de voir comment il fallait s'occuper de la conservation et de l'archivage des données.

À cette occasion, la mission Archives a réalisé un travail considérable. Au dernier recensement, il y avait 173 applications en administration centrale. L'objectif est d'en réduire le nombre.

Quant aux enjeux à mesurer en termes d'indicateurs, il prône le recours à des indicateurs simples.

M. Guillaume Boudy est d'accord pour que la prévention des risques soit prise en considération au niveau des systèmes d'information.

Il estime ensuite que la formation des membres du CHSCT ministériel est légitime. Le programme de formation pourra être adapté en ce sens.

M. Jean-Séverin Lair ajoute que la note de cadrage définit le projet au démarrage. Elle peut être enrichie pour être étendue aux méthodes et aux conditions de travail. Il y sera travaillé.

M. Guillaume Boudy revient sur la question relative au référent ISST. Il faut se rapprocher de M. Xavier Roy afin de savoir si cela relève des missions de l'ISST.

M. Christian Nègre précise que les cinq ISST ont des portefeuilles de services. L'idée serait d'ajouter une compétence transversale à l'un d'entre eux.

M. Frédéric Maguet aimerait qu'une discussion s'engage sur trois points : le périmètre, l'échelle et la méthode.

Concernant le périmètre, il indique que «Vauban 2015» concerne essentiellement l'administration centrale du ministère de la culture et de la communication.

Or, il a l'impression qu'il y a un flou par deux biais :

- Les EP (cf. enjeu 13) : il serait intéressant de réfléchir à une mutualisation renforcée ;
- L'interministériel : jusqu'à quel point les contraintes venant de l'interministériel par la mutualisation des moyens ont des conséquences sur la mise en place de «Vauban 2015» ? Quelle est la marge de manœuvre du ministère de la culture et de la communication ?

M. Guillaume Boudy répond que la sous direction des systèmes d'information (SDSI) n'est pas compétente sur l'ensemble des systèmes d'information. En revanche, il rejoint M. Frédéric Maguet, car on constate qu'il y a des besoins communs aux différents établissements (écoles notamment) lesquels ont intérêt à mutualiser.

M. Jean-Séverin Lair précise que la sous direction des systèmes d'information n'a aucun pouvoir particulier au niveau des EP. Lors du précédent schéma directeur, l'administration s'est rendu compte qu'il y avait des besoins et éventuellement des demandes.

Il cite les écoles d'architecture qui avaient demandé à l'administration de les aider à créer un système commun pour une partie de la gestion documentaire. L'administration avait alors constaté qu'elle n'avait pas les moyens de les aider, car ce projet aurait pris une part importante de son budget et de sa capacité de travail.

Il s'agit de savoir ce qui peut être fait ou non en fonction des moyens dont dispose l'administration. Il a été fait en sorte que la direction métier prenne le relais et les aide à mutualiser.

Il termine en expliquant qu'a été récemment réalisé un audit des SI des EP pour avoir une meilleure idée de ce qu'ils pouvaient avoir en commun.

Dans le prochain schéma directeur, l'administration étudiera des solutions pour aider les EP à s'associer et à avancer ensemble sur un certain nombre de sujets et donc à mettre en commun leurs moyens. Ceci n'est pas simple. La BNF par exemple, a une SDSI plus importante que celle du ministère de la culture et de la communication.

M. Guillaume Boudy ajoute que cela renvoie à l'idée de chef de file, c'est-à-dire qu'il peut y avoir une école d'architecture référente. Ainsi, il pourrait être envisagé de concentrer l'expertise dans une école qui assurerait le service et pourrait porter l'équipement en réseau.

Il y a un vrai rôle à jouer dans les directions générales qui ont des départements en charge des questions de maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information et qui peuvent traiter ce type de projets.

L'intérêt du schéma directeur est qu'il s'agit aussi d'un lieu de rencontre entre les directions générales, le secrétariat général et les représentants des DRAC.

M. Frédéric Maguet demande quelle est la marge d'autonomie possible concernant l'interministériel.

M. Jean-Séverin Lair répond qu'il n'y a pas d'autonomie, car le travail est fait pour l'État et non pas pour un ministère.

Une entité coordonne les systèmes d'information : la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) qui est rattachée aux services du Premier ministre.

Cette organisation travaille très bien avec l'ensemble des DSI des ministères. Il s'agit donc d'une réelle approche collaborative. Elle permet d'envisager une meilleure mise en cohérence des systèmes d'information et de pousser certaines initiatives de mutualisation.

Une initiative très importante est le réseau interministériel de l'État. Actuellement, chaque ministère dispose de son réseau et de ses propres moyens.

Il est assez évident qu'en faisant un réseau interministériel de l'État y compris au niveau territorial, des gains seront possibles en termes économiques, mais également en termes de possibilités de communication entre les différentes entités.

La RÉATE a été à l'origine de cette initiative. Il a en effet été mis en évidence qu'il était difficile de rapprocher deux structures au sein d'une direction départementale étant donné qu'elles n'avaient pas les mêmes outils et ne pouvaient quasiment pas communiquer.

La DISIC établit également les éléments nécessaires en termes d'urbanisation des systèmes d'information pour comparer les fonctions. Elle aide le ministère de la culture et de la communication au niveau des archives afin de faire en sorte que les ministères procèdent correctement à l'archivage électronique.

Le schéma directeur est fait en collaboration avec la DISIC, laquelle proposera un certain nombre de documents d'orientation au mois de septembre 2012.

M. Frédéric Maguet souscrit à ce que dit M. Jean-Séverin Lair sur le fait qu'en mutualisant un certain nombre d'éléments, cela entraîne des gains et de la cohérence. Tous ces arguments pourraient entrer dans la première partie de sa question, c'est-à-dire l'implication des EP.

Il serait paradoxal d'avoir une moins bonne coordination ministérielle à l'intérieur du ministère de la culture et de la communication qu'entre l'administration centrale et les EP. Il ajoute que des problèmes peuvent être induits par l'interministérialité (Chorus).

Il en vient ensuite au problème d'échelle et au fait de ne pas avoir de porteur sur les projets transversaux. Il souhaite savoir comment l'administration analyse cela.

Il s'agit de la difficulté de trouver des gens arrivant à faire leurs, des projets macro généraux. En effet, le problème des grands projets transversaux est qu'ils ne s'adaptent à personne.

M. Jean-Séverin Lair explique que le ministère de la culture et de la communication utilise des ressources partagées, cloisonnées par site et qui ne peuvent pas vraiment être gérées finement pour donner une vraie visibilité. Un document ne peut pas circuler facilement autrement que par la messagerie. Ceci n'est plus possible en 2012.

En outre, les systèmes actuels ne permettent pas de sortir d'un cloisonnement qui est toujours un problème au niveau de l'information.

Ce type de projets très macro seraient utiles dans beaucoup de cas à une meilleure facilitation de la circulation de l'information et pourraient aider de nombreux agents à simplifier des tâches.

Des agents sont habitués à avoir du «fait sur mesure», mais il n'est pas possible de le réaliser pour tous les agents. Récupérer la créativité locale des uns et des autres dépend des moyens. Il faut donc prioriser, bien que l'administration prévoie un volant destiné aux petits projets.

M. Frédéric Maguet indique que cela entraîne un problème de souffrance au travail quotidiennement. Ainsi, l'agent en charge de rédiger la notice explicative en matière de grille d'évaluation doit le faire sous Open Office qui est utilisée en vue de faire des économies. Or, une licence monoposte pour Chorus coûte 15 000 euros par an. Ceci est anormal.

M. Jean-Séverin Lair n'utilise qu'Open Office, mais ne doute pas qu'il puisse y avoir des problèmes de formation des agents à ce niveau. En effet, la formation sur les outils bureautiques est assez faible.

Il ajoute que cet outil n'est pas déployé de façon homogène sur l'ensemble des postes (problèmes de versions).

Il termine en indiquant que dès qu'un agent émet des besoins spécifiques, d'autres agents font de même. Cela amène donc l'administration à reconsidérer les besoins spécifiques.

M. Frédéric Maguet indique que les difficultés relatives à Open Office ne peuvent pas uniquement s'expliquer par un déficit de formation. En effet, Open Office ne contient pas certaines fonctions proposées par Word.

Il revient ensuite sur les questionnaires. Il a compris que leur rédaction avait été sous-traitée à un prestataire extérieur et que ce questionnaire ne comporte aucun alinéa concernant les conditions de travail.

Même si un référent interne connaît bien les systèmes d'information et le ministère de la culture et de la communication, il n'aura pas forcément l'expertise scientifique qu'auront des spécialistes.

Il suggère que l'administration fasse intervenir de vraies équipes et cite le centre de sociologie de l'innovation de l'école des Mines qui pourrait aider le ministère de la culture et de la communication à armer le questionnaire.

Il aimerait enfin que les agents que l'administration rencontrera soient ceux qui se servent vraiment des outils sans être influencés par les chefs de service. Il s'agit de recourir à la démocratie participative par rapport à la mise en place de ce questionnaire afin d'avoir un rendu réel de la situation.

M. Jean-Séverin Lair pense que M. Frédéric Maguet est induit en erreur par la notion de questionnaire. Il ne s'agit que d'un guide d'entretien qui doit globalement comporter une dizaine de phrases. Ce n'est donc pas un questionnaire circonstancié à remplir.

Il s'agit de tous les points que l'administration veut avoir discutés avec un agent afin de ne pas en oublier. Un élément peut être ajouté s'agissant des conditions de travail, mais ce sera une phrase de plus afin d'être sûr d'aborder le thème.

Il ne s'agit pas d'une étude statistique, mais d'une tentative de faire exprimer les besoins des agents.

Il termine en indiquant qu'il ne voit pas quelle serait la motivation d'un chef de service de cacher les problèmes étant donné que l'administration est considérée comme responsable.

Mme Valérie Renault souhaite faire part de quatre remarques complémentaires.

Dans Mozart, il est grandement question de la notion de risque. L'administration sait anticiper la notion de risque. Le risque santé, organisationnel et psychosocial doit donc y être ajouté.

Il y est également question d'étude d'impact. Elle cite : «*sur les organisations, le management, et ainsi de suite*». Elle demande comment l'administration enrichit cette rubrique.

Elle revient ensuite sur le bilan des usages informatiques. La CGT n'est pas d'accord avec le fait de supprimer les applications créées par les agents et qualifiées de: «systèmes indigènes».

Elle ajoute que certains agents ne disposent pas de poste informatique, ce dont il n'est question nulle part. Les organisations syndicales ne savent pas combien d'agents n'ont pas accès à Internet, au réseau, à une adresse courriel et les difficultés que cela leur pose. Elle souhaite que l'administration fournisse une cartographie sur cette question.

La fracture numérique est de moins en moins bien vécue par les agents, car cela entraîne des blocages de carrière et des inégalités de traitement. Le schéma directeur des systèmes d'information doit s'interroger à ce sujet.

Concernant les mutualisations interministérielles, il a été question du réseau interministériel de l'État qui ne fait pas l'objet d'un débat éminemment démocratique. Or, cela pose débat en matière d'organisation du travail.

À partir du moment où les organisations syndicales ne connaissent pas la politique du gouvernement en matière de schéma directeur des systèmes d'information et que l'administration dit que celui du ministère de la culture et de la communication est perméable à des politiques extérieures, le schéma directeur pourrait être modifié. Les organisations syndicales ne peuvent donc pas se prononcer sur le sujet.

Les schémas directeurs des systèmes d'information interministériels qui ont été développés ont proposé des outils en inadéquation avec les missions (Chorus), ce qui a créé pléthore de problèmes au niveau du risque organisationnel, des risques psychosociaux et de la santé des agents.

Les organisations syndicales doivent être consultées avant la décision finale de la ministre.

Enfin, les organisations syndicales proposeront l'organisation d'un groupe de travail «*système d'information et santé*», car cela paraît important afin d'éviter d'avoir des débats plus approfondis en séance et d'entrer dans le détail du projet bien en amont du CHSCT ministériel.

Les organisations syndicales souhaitent pouvoir parler d'ARP ou de Chorus si nécessaire lors de ce groupe de travail.

M. Guillaume Boudy rappelle qu'il ne s'agit pas de donner un avis sur ce point qui est inscrit pour information.

Dès lors qu'un système d'information aurait un impact sur les conditions de travail, il rentrerait davantage dans l'examen pour avis du CHSCT ministériel.

M. Jean Séverin Lair explique que la méthode Mozart a largement renforcé l'approche par les risques.

Concernant l'étude d'impact, elle sera étendue aux conditions de travail et éventuellement à la santé.

S'agissant des bilans des usages, l'idée de l'administration n'est pas de supprimer les «systèmes indigènes». Elle devrait en théorie ne pas les prendre en considération et faire comme s'ils n'existaient pas. Or, ils n'existent pas jusqu'à ce qu'ils présentent une difficulté. Il s'agit donc de poser des limites entre les systèmes d'information gérés et ceux qui ne le sont pas.

En matière de fracture numérique, il signale que tous les agents sur Sémaphore disposent d'une adresse de messagerie. Il faut ensuite qu'ils y aient accès par ordinateur. Les EP ont leur propre système de messagerie. Le ministère de la culture et de la communication ne fournit pas les adresses courriel.

Concernant les SI interministériels, il pense que la mise en place de la DISIC est pertinente, car le ministère de la culture et de la communication est dans un rapport de force complètement inégal par rapport à Bercy.

La DISIC a pour mission le contrôle des grands projets et la fédération de l'ensemble des ministères autour de ceux-ci. Elle pourra constituer une instance afin de se faire entendre auprès de Bercy. Il signale que s'agissant de l'ONP, la DISIC a déjà été mandatée pour essayer d'améliorer les choses et de les réguler.

Il termine en expliquant qu'il a été répondu concernant le groupe de travail «*SI et santé*». Il s'agira de se concentrer sur les systèmes d'information ayant un réel effet sur un certain nombre de choses. Cela ne lui pose pas de difficulté.

Mme Valérie Renault présente une proposition en deux temps. Le premier concerne d'une manière générale les SI, le deuxième a trait au projet du SDSI.

Concernant les SI, la première partie de la délibération s'intéresserait à la pérennité du groupe de travail du CHSCT ministériel sur les systèmes d'information et santé, incluant la médecine de prévention du ministère de la culture et de la communication et l'ISST.

Les organisations syndicales auraient besoin d'une documentation pertinente relative aux bilans dont il a été précédemment question, à la cartographie des outils et à l'analyse des besoins.

La deuxième partie de la délibération est relative à une étude de faisabilité d'une mission ISST pérenne sur les SI et la santé à l'instar de la mission travaux immobiliers.

La troisième partie de la délibération est la suivante : formation des membres du CHSCT ministériel sur l'impact des systèmes d'information sur la santé des agents.

Le quatrième point de la délibération reviendrait à systématiser la participation du SRH dans la conduite des projets des SI à tous les stades de leur développement.

La cinquième partie de la délibération est la suivante : travailler sur un bilan type des usages intégrant les utilisateurs et pour ce faire développer les compétences des SRH en matière d'analyse des usages.

Concernant le projet du schéma directeur des systèmes d'information, dans l'état actuel du projet, les organisations syndicales souhaitent l'ajout d'un atelier thématique relatif à l'analyse des risques organisationnels.

M. Guillaume Boudy ne sait pas si à l'étape actuelle d'élaboration du schéma directeur des systèmes d'information, l'administration a la capacité de faire une évaluation.

Mme Valérie Renault répond que la cellule étude d'impact existe.

M. Jean-Séverin Lair précise que les risques organisationnels n'entrent pas dans le cadre du schéma directeur. Il s'agit simplement d'une amélioration de la méthode Mozart. Il faut faire un atelier sur le sujet, mais ce n'est pas un atelier thématique du schéma directeur.

Concernant le bilan des usages des utilisateurs impliquant le SRH, il n'est pas sûr que ce dernier soit plus au courant que l'administration des effets sur les utilisateurs et des problèmes des utilisateurs. Il est surtout important qu'il y ait bien l'implication des utilisateurs dans un bilan.

À l'issue de chaque projet, six mois après le déploiement, un bilan est réalisé. C'est dans le cadre de ce bilan qu'il faut qu'il y ait un retour utilisateurs fort et que l'administration soit éventuellement en capacité de procéder à une petite maintenance évolutive si des éléments sont facilement rattrapables.

M. Christian Nègre pense que la valeur ajoutée du SRH à toutes les étapes du dispositif n'existe pas.

Il est par contre essentiel que la fonction ressources humaines soit associée à de grands projets de mise en place de systèmes d'information, dans la mesure où cela impacte l'organisation du travail et éventuellement les besoins en ressources humaines et en compétences. À toutes les étapes du projet, cela lui semble excessif.

Mme Roxane Sirven revient sur la 7^{ème} recommandation du Centre d'analyse stratégique du gouvernement qui est la suivante :

«Systématiser la participation de la DRH dans la conduite des projets SI à tous les stades de leur développement.

La direction des ressources humaines doit devenir un acteur majeur de l'évolution du système d'information. En liaison avec les DSI et les responsables des métiers de l'entreprise, il lui revient de traduire les changements techniques liés aux nouveaux outils en termes organisationnels et humains puis d'en tirer les conséquences dans ses domaines d'attribution.

Cela peut notamment concerner les évolutions des conditions de travail des utilisateurs ou le cas échéant des non-utilisateurs, l'accompagnement des salariés lors de la mise en place d'un nouveau système où l'évaluation des coûts d'usage et d'appropriation qui doit être mis en balance avec les gains financiers attendus.

La DRH doit aussi prendre en compte les situations particulières des utilisateurs (modifications du contrat de travail rendues nécessaires par la nouvelle organisation, difficultés rencontrées par certains salariés face au changement).

Il s'agit d'être en mesure d'évaluer et de prendre en compte les enjeux organisationnels et humains qui peuvent être associés à la mise en place d'un nouveau système.

Si l'on tient compte de la priorité à accorder aux usages, il revient à la DRH, en étroite liaison avec les DSI, d'identifier les usages existants et d'anticiper ceux qui pourraient accompagner la mise en place d'un nouveau système en tenant compte de la culture de l'établissement, de ses pratiques et des caractéristiques de sa main d'œuvre».

Il y a donc intérêt à ce que cela concerne tous les niveaux. Ensuite, à l'administration de voir quelle est la pertinence.

M. Guillaume Boudy demande à Mme Valérie Renault qu'elle transmette ses préconisations à l'administration étant donné qu'elles sont assez complexes.

Mme Valérie Renault revient sur l'atelier thématique relatif à l'analyse des risques organisationnels qui doit être ajouté. L'administration semble éprouver une difficulté à ce sujet.

M. Jean-Séverin Lair répond qu'il ne s'agit pas d'une difficulté, mais qu'il faut faire un ajout à la méthode Mozart. Cela n'entre donc pas dans le schéma directeur.

Mme Valérie Renault pensait qu'il serait pertinent au niveau stratégique de prévoir un atelier supplémentaire.

Elle souhaite enfin que le service de médecine de prévention soit associé à la rédaction du questionnaire.

M. Guillaume Boudy met aux voix la proposition de délibération :

Sur les SI de manière générale :

- pérennité du groupe de travail CHSCT M sur «*Système d'information-santé*» incluant la médecine de prévention et si possible l'ISST. Groupe de travail qui aurait besoin pour fonctionner d'une documentation pertinente relative aux bilans, à la cartographie des outils, à l'analyse des besoins, etc..
- étude de faisabilité d'une mission ISST sur les Systèmes d'information et santé à l'instar de la mission travaux immobiliers.
- Formation des membres du CHSCT M sur l'impact des Systèmes d'information sur la santé.
- systématiser la participation du SRH dans la conduite des projets Systèmes d'information à tous les stades de leur développement.
- Travailler sur un bilan-type des usages intégrant les utilisateurs et pour ce faire développer les compétences du SRH en matière d'analyse des usages.

Sur le projet SDSI :

- dans l'état actuel du projet, ajouter un atelier thématique (phase trois) relatif à l'analyse des risques organisationnels, entre autres.
- Dans le guide des entretiens (phase trois), intégrer des questionnements relatifs aux conditions de travail (organisation du travail, risques professionnels, ergonomie, etc) à construire avec le service de médecine de prévention du MCC.

Résultat du vote :

Pour : Unanimité

La proposition de délibération est adoptée à l'unanimité.

Point 4 : Système d'information ARP (archéologie préventive programmée) et ses conséquences sur les conditions de travail des personnels

M. Marc Drouet rapporte.

Le logiciel ARP a été initié au mois de janvier 2004. C'est un sujet qu'il a eu l'occasion d'évoquer avec les représentants des personnels dans le cadre des réunions régulières qui sont organisées. L'administration a fourni un certain nombre de documents à la demande des représentants des personnels.

Jusqu'au mois d'octobre 2011, il y a eu une phase de développement et une phase qui s'est terminée par des vérifications d'aptitudes techniques et fonctionnelles qui ont entraîné pléthore de questions ; le logiciel présentant un certain nombre de dysfonctionnements et de problèmes techniques qu'il convenait de régler avant de passer à la phase de vérification du service régulier.

Un travail important a été réalisé par la sous-direction des systèmes d'information, le prestataire de service et les utilisateurs chargés de tester l'application, notamment à la sous-direction de l'archéologie. Le logiciel a été testé dans un certain nombre de régions pilotes en vue d'améliorer son fonctionnement et de supprimer les erreurs.

Depuis le 11 juin 2012 a débuté la phase de vérification du service régulier. Un certain nombre de régions s'étaient portées candidates pour tester ce service régulier : la Basse-Normandie, la Bourgogne, la Franche-Comté, la région PACA et la région Poitou-Charentes. Les formations sont en cours.

La phase de vérification de service régulier se poursuivra tout au long de l'été. Il rencontre personnellement les utilisateurs ou les interlocuteurs ayant testé le logiciel et rencontrant des difficultés.

À sa grande satisfaction, il constate que la région Rhône-Alpes, qui avait exprimé beaucoup de réticences vis-à-vis du logiciel et qui s'inquiétait de la manière dont il allait être déployé, a accepté de manière constructive d'envoyer un représentant au sein du comité de pilotage pour voir comment la mise en place de ce logiciel pouvait encore être améliorée.

Il rappelle qu'ARP est un outil préparé par des archéologues pour rendre service aux archéologues au quotidien dans le cadre de l'instruction des dossiers d'archéologie préventive programmée.

L'objectif est d'améliorer à la fois la qualité du travail des agents et le service rendu à ces agents ou aux tiers contribuant à la politique générale d'archéologie préventive.

Mme Cécilia Rapine n'a pas reçu le cahier des charges.

M. Marc Drouet répond que ses collaborateurs l'ont rédigé, mais ne comprend pas pourquoi il n'a pas été communiqué. Il vérifiera.

Mme Valérie Renault reprend la proposition d'ordre du jour de la CGT daté du 19 juin 2012 :

«Madame la Présidente du CHSCT ministériel,

Le ministre de la culture a le projet de mettre en place un nouveau système d'information dénommé ARP (archéologie préventive programmée).

Les bouleversements causés par les nouvelles technologies et les systèmes d'information dans le monde professionnel ont des répercussions nombreuses et variées sur les conditions de travail. Ces effets résultent en particulier de l'association étroite de ces technologies aux choix organisationnels qu'elles orientent et dont elles amplifient les conséquences.

De manière générale, les systèmes d'information peuvent donc être aussi bien associés à des améliorations importantes des conditions de travail qu'à des dégradations préoccupantes sur lesquelles notre comité doit se pencher.

Si par le passé, le ministère de la culture a négligé dans la mise en œuvre des systèmes d'information les conséquences sur les personnels, nous proposons de remettre les choses à l'endroit et dans le droit dans le souci bien compris qui nous réunit tous dans cette instance ministérielle, à savoir la prévention des risques organisationnels entre autres et la protection de la santé des personnels qui sont par ailleurs les priorités ministérielles.

En outre, notre organisation syndicale vous demande d'aborder les questions de politique en matière de handicap, tant sous l'angle des moyens mis en œuvre que sur les principes qui la régissent, et ceci sur l'ensemble du ministère.

C'est pourquoi les représentants CGT du personnel, en application des articles 69 et 70 du décret, vous demandent de mettre à l'ordre du jour du CHSCT ministériel du 19 juin 2012 les points suivants : système d'information ARP et ses conséquences sur les conditions de travail des personnels (le terme «conditions de travail» doit être compris dans une acception large, mais aussi réglementaire), rapport de l'enquête Chorus réalisé par l'IGAC en décembre 2011».

Les organisations syndicales ne disposent pas du cahier des charges, ce qui est problématique, car elles souhaiteraient savoir de quoi il retourne exactement.

Ce point a été mis à l'ordre du jour, car il relève totalement de la compétence du CHSCT ministériel étant donné qu'il concerne les agents exerçant dans les DRAC ainsi que les services d'administration centrale.

Le document remis aux organisations syndicales ne les satisfait pas. En revanche, la CGT a mis à l'ordre du jour le projet ARP et ses conséquences sur les conditions de travail des agents. C'est là-dessus qu'il s'agit de travailler, ce que ne permet pas de faire la documentation actuelle.

Elle a demandé à ce que le cahier des charges soit transmis à l'ensemble de la parité syndicale qui en a besoin pour savoir exactement ce que recouvre l'ensemble du logiciel ARP.

M. Guillaume Boudy attire l'attention sur le fait qu'il faut se mettre d'accord sur les documents souhaités à l'appui de la présentation des projets.

L'administration ne peut en effet pas fournir aux organisations syndicales la totalité des pièces.

Le rôle du CHSCT ministériel est de vérifier que les conditions de travail ne sont pas dégradées, mais il ne doit pas être cogérant de la définition d'un cahier des charges d'un système d'information.

Il ne s'agit pas de reprendre le cahier des charges à zéro.

Mme Cécilia Rapine indique qu'il ne s'agit pas de reprendre à zéro le cahier des charges, mais rappelle que les organisations syndicales n'en ont jamais eu communication.

A priori, ce cahier des charges a été mal conçu et a été modifié. Les organisations syndicales souhaitent donc savoir ce qu'il en est.

M. Marc Drouet précise que l'administration fait des tests dans les SRA en région depuis le mois de janvier 2010 et qu'il y a eu de nombreux échanges.

Il accepte de présenter le projet ARP, mais il ne peut pas dire que le logiciel soit inconnu des utilisateurs bien que la communication puisse être améliorée.

Mme Cécilia Rapine explique que la communication est mauvaise et que les agents s'inquiètent.

Mme Nelly Le Meur a eu des retours d'agents ayant suivi la formation au logiciel ARP.

Ces agents sont gênés par le fait que l'ergonomie est toujours problématique et qu'il est impossible d'éditer des courriers (fautes d'orthographe et de syntaxe et pas de conformité avec la charte graphique préfectorale).

Par ailleurs, ce logiciel est compliqué en termes d'utilisation et au niveau de la gestion des documents d'urbanisme. Il y a six mois, il restait encore 189 dysfonctionnements à réparer. Elle ajoute que les aspects réglementaires sont contraires au code du patrimoine.

Elle signale qu'une région test sur cinq s'est retirée (la Bourgogne). Si ces régions testent les mêmes choses, elle demande comment se font les vérifications. Chaque région a-t-elle un thème à corriger dans le logiciel ? comment communique-t-on d'une région à une autre pour éviter de travailler sur les mêmes dysfonctionnements ?

Elle ne souhaite pas que les tests proposés cachent la réalité d'un déploiement imposé aux régions.

M. Marc Drouet confirme qu'il y a six mois le logiciel ARP présentait encore 189 dysfonctionnements. Il y en avait en réalité beaucoup plus (480). L'objectif étant de les identifier pour les faire disparaître. Un logiciel sans bug est désormais testé en région.

Il rappelle que lors de la phase de test, les difficultés rencontrées par les agents sont intégrées par le comité de pilotage et alimentent des discussions afin d'améliorer le logiciel. Il est normal que durant la phase de tests il y ait des échanges afin d'identifier les difficultés.

S'agissant des problèmes relatifs aux chartes graphiques préfectorales, il rappelle qu'ARP n'est qu'un logiciel de conseils. Une fois que la procédure est terminée, le logiciel fait une proposition en «.odt». Ce document peut être intégré au traitement de texte, effacé, réécrit. Une charte graphique différente peut donc être «copiée collée».

Mme Nelly Le Meur comprend que le travail effectué au SRA doit être recommencé dans ARP. Elle prend l'exemple des références aux articles du code du patrimoine qui ont été modifiées et signale que la partie législative n'apparaît plus.

M. Marc Drouet répond que la version réglementaire du code du patrimoine a été intégrée dans la nouvelle version. Le document transmis aux organisations syndicales n'a pas été suffisamment vérifié.

La capture d'écran voulait montrer les conditions d'accessibilité pour les personnes présentant des handicaps visuels. Il s'agit d'une mauvaise capture d'écran ne prenant pas en compte la nouvelle version qui conserve la même ergonomie pour les personnes déficientes visuelles, mais en intégrant le code du patrimoine dans sa partie réglementaire.

M. Guillaume Boudy pense que le degré de détail dont il est question ne relève pas de la compétence du CHSCT ministériel. Si un groupe de travail doit être organisé entre la sous-direction et les représentants du personnel du CHSCT ministériel, il y est favorable. Il ne faut pas transformer le présent CHSCT en comité de pilotage de l'outil ARP.

Mme Valérie Renault rappelle qu'il s'agissait de parler des conséquences du logiciel ARP sur les conditions de travail des agents. Les organisations syndicales n'ont pas d'éléments à ce sujet ce qui est problématique.

M. Guillaume Boudy répète que ce sujet pourra être traité dans un groupe de travail *ad hoc* avant d'être de nouveau présenté devant le CHSCT ministériel.

Mme Valérie Renault souligne qu'il s'agit d'un sujet transversal s'intéressant au périmètre de l'administration centrale et des services déconcentrés qui doit être traité dans le cadre du CHSCT ministériel.

Il faudra que le CHSCT ministériel s'attache à traiter un certain nombre de dossiers de même que l'ensemble des services du ministère de la culture et de la communication afin de connaître l'impact sur la santé et les conditions de travail du logiciel ARP.

M. Guillaume Boudy renouvelle sa proposition concernant le groupe de travail.

M. Jan Vanmoerkerke note un problème de fond. Il y a deux ans, les deux responsables du projet ont fait le tour des régions et les problèmes étaient déjà flagrants à ce moment-là. Les services régionaux ont à cette occasion évoqués tous les problèmes potentiels qui sont apparus cette année mais qui n'intéressaient aucunement ces deux responsables. Dès le départ, il y avait un refus particulièrement net sur la prise en compte du problème principal, le surcroît de travail engendré par le logiciel.

Il insiste sur le fait que le fond du problème est lié à la charge de travail. En effet, 28 000 dossiers d'urbanisme arrivent dans les services dont 2 000 donnent lieu à des opérations présentant une prescription administrative.

Le logiciel ARP va instaurer une procédure conséquente pour 26 000 dossiers qui ne font l'objet d'aucun enregistrement actuellement ou d'un enregistrement extrêmement simple. Le surcroît de travail provoqué par cet enregistrement est considérable et son utilité n'est pas prouvée. La crédibilité des tests effectués est largement remise en cause puisqu'il s'agit de régions avec un faible nombre de dossiers et plutôt bien loties en termes de personnel.

Dans les autres DRAC, les services sont surchargés et il n'est pas envisageable de mettre en place un logiciel qui aggraverait notamment cette surcharge de travail.

M. Marc Drouet en prend acte.

M. Guillaume Boudy renvoie M. Jan Vanmoerkerke au groupe de travail.

Mme Valérie Renault souhaite obtenir une réponse concernant l'impact sur la charge de travail qui relève de la compétence du CHSCT ministériel. Il faut en effet mesurer très précisément la charge de travail supplémentaire. Par ailleurs, il faut mesurer de nombreux éléments au niveau de la chaîne opératoire.

Elle souhaite une suspension de séance.

M. Guillaume Boudy reconnaît qu'à l'avenir, il faudra que l'administration décrive les processus. Des pilotes sont implantés. Ils doivent être étudiés afin de savoir qui fait quoi et ce que cela change.

L'échange est intéressant, car il permettra au CHSCT ministériel de placer le curseur du type d'information dont il peut être débattu.

M. Frédéric Maguet a le sentiment que l'administration impose sans le dire un système qui n'est pas au point sous couvert d'expérimentations, de tests et de formations. Cela laisse une impression de malaise et les organisations syndicales ne savent pas comment se positionner par rapport à cela.

Il demande si la dernière expérimentation menée en Franche-Comté a été réalisée sur la version épurée des dysfonctionnements ou non. Le logiciel génère des courriers comportant des fautes d'orthographe, un double travail, lorsqu'un dossier est de mauvaise qualité il ne peut pas être repris, et si un agent se trompe par exemple sur le nombre de mètres carrés il n'y a pas d'alerte dans le système.

Tout cela donne l'impression d'un certain désordre.

M. Marc Drouet répond avoir eu des retours positifs d'agents sur la formation en Franche-Comté.

Il donne lecture d'un compte-rendu :

«À titre personnel, une fois passée la première journée, j'ai trouvé l'application beaucoup plus facile à utiliser que ce que j'attendais. Je trouve que le déroulé de la procédure colle exactement au code du patrimoine. Les choses s'enchaînent de manière logique. On sait à tout instant où l'on en est dans son dossier et surtout, on n'a plus à taper indéfiniment les mêmes renseignements. J'utiliserai le temps ainsi gagné pour rédiger les cahiers des charges scientifiques».

Il admet que les avis soient partagés, mais il est difficile de trouver le bon curseur. Si ce logiciel avait été déployé dans une totale opacité, que les dysfonctionnements avaient été corrigés sans avoir été montrés et qu'il n'avait pas été testé et qu'il avait été déployé sans aucune formation, il comprendrait les critiques.

Ce logiciel est déployé dans la transparence. À chaque fois qu'il entend des critiques, il invite les agents à envoyer des représentants en comité de pilotage. Des phases de test sont réalisées pour que chaque agent alerte l'administration sur les difficultés qu'il a pu rencontrer.

M. Jean-Séverin Lair pense que les propos tenus par Mme Cécilia Rapine sont justes. L'administration a connu un problème de développement conséquent sur cette application.

Malheureusement, face à ces difficultés, l'équipe projet s'est refermée sur elle-même et a arrêté de communiquer. Ceci a sans doute généré beaucoup d'interrogations et d'angoisse.

M. Marc Drouet a mis en place un certain nombre de démarches pour résoudre ces difficultés. Désormais, plutôt que de dire qu'il y a encore des erreurs et que cela est lamentable, il faut pointer et faire remonter ces erreurs.

Il serait dommage que la coupure de la remontée de l'information entraîne l'abandon de ce projet. Il invite les organisations syndicales à voir cette application comme prochainement utilisable.

Pour ce qui concerne l'insertion de cette application dans le métier et dans les façons de travailler, il ne lui appartient pas d'en juger.

Mme Valérie Renault souhaite qu'il soit répondu en termes de surcharge de travail.

M. Marc Drouet répond que ce n'est pas le sujet et que cette question sort du cadre du CHSCT ministériel.

M. Guillaume Boudy propose de traiter ce sujet dans un groupe de travail. La question de l'impact pluriannuel d'un tel système sur les services qui l'utilisent se pose.

Ce débat a eu lieu concernant Chorus, car il a été procédé à des évaluations des transferts de charges.

M. Marc Drouet précise que les agents ne souhaitent pas conserver l'ancien logiciel étant donné qu'il ne fonctionne pas.

M. Guillaume Boudy annonce une suspension de séance.

Suspension de séance

Mme Valérie Renault indique qu'au regard de la discussion riche et de l'absence totale de maîtrise de l'impact des systèmes d'information sur les conditions de travail des agents et notamment sur la surcharge produite par le nouveau système d'information ARP, la représentation syndicale du CHSCT ministériel propose à l'unanimité la délibération suivante :

«Premièrement, un moratoire sur le déploiement de ARP au-delà des quatre régions pilotes et pour ces quatre régions pilotes le cantonnement d'ARP uniquement à la vérification du service régulier-VSR (Basse-Normandie, Franche-Comté, PACA et Poitou-Charentes).

Pour aider les services à mesurer l'impact sur les conditions de travail des personnels de ce nouveau système d'information et notamment la surcharge du travail qu'il suscite, mais pas seulement, le CHSCT ministériel demande au Président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail au titre de l'article 55 du décret.

Les frais d'expertise seront supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le CHSCT. Le chef de service ou l'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

Il est proposé de travailler ensemble pour élaborer au mieux et au plus juste le cahier des charges du marché qui servira à l'expertise agréée et de la voter lors du prochain CHSCT ministériel».

M. Guillaume Boudy met aux voix la délibération proposée par l'intersyndicale.

Résultat du vote :

Pour : Unanimité

La délibération proposée par l'intersyndicale est adoptée à l'unanimité.

Il demande enfin aux organisations syndicales de transmettre les textes des délibérations à l'administration.

Mme Valérie Renault s'y engage.

Point 5 : Rapport de l'enquête «Chorus» réalisée par l'IGAC – décembre 2011

M. Guillaume Boudy rappelle que ce rapport avait été demandé à l'issue des questions soulevées par la mise en œuvre de Chorus, notamment au niveau des DRAC.

M. Frédéric Mitterrand avait demandé une évaluation à l'inspection au mois de septembre 2011, la mission ayant été diligentée en octobre 2011.

M. Jean-Sébastien Dupuit rapporte.

M. Alain Bonhomme et lui-même ont eu une double mission : une mission urgente à la fin de l'année 2011 qui a donné lieu à un rapport d'étape remis mi-décembre 2011 et une mission devant déboucher sur un rapport à la mi-septembre 2012.

Le ministère de la culture et de la communication fait partie des ministères de la dernière vague d'application du système Chorus à partir de janvier 2011 avec des modalités très différentes pour l'administration centrale et quelques SCN lui étant rattachés, et ce, avec une approche totalement différente étant donné que le ministère de la culture et de la communication prend en charge la totalité des fonctionnalités de Chorus.

Concernant les DRAC et le reste des SCN, la mise en œuvre des applications informatiques se fait par le transfert d'un certain nombre de tâches à des plateformes mutualisées appelées les centres de service partagé (CSP) et les services facturiers au sein d'un bloc 3 regroupant les ministères sociaux et les services gestionnaires des finances publiques.

Ce mode d'organisation est tout à fait différent de ceux qui ont pu être mis en place pour les vagues précédentes des autres ministères. Les applications informatiques présentent également de grandes différences. Par conséquent, les conclusions des vagues précédentes ne pouvaient pas être transposées.

Au mois de juin 2011 est apparue une crise en réaction à la lourdeur des procédures et au constat par les agents et les services d'un blocage quasi généralisé de la dépense. Dès le CTPM du mois de juillet 2011, deux pistes ont été lancées : l'examen de l'emploi en DRAC et STAP et l'idée même du lancement d'une mission de l'IGAC sur Chorus.

Le rapport de décembre 2011 présente deux grandes séries d'observations.

La première série d'observations a trait à l'accumulation exceptionnelle de difficultés que les services déconcentrés ont rencontrées pour la mise en place du système.

Les difficultés sont les suivantes : un nouveau système informatique particulièrement complexe et non stabilisé au moment où il a été mis en œuvre.

Lorsque les agents ont commencé à travailler sur Chorus, le processus leur était expliqué et il était répondu aux questions qu'ils se posaient. Ils les mettaient en œuvre, mais la procédure avait changé entre temps. L'appropriation par les services a donc été laborieuse et chaotique.

Il a également été constaté que les formations étaient très mal adaptées. Celles-ci étaient prévues dans un cadre interministériel et étaient pilotées par le service extérieur de la DGFIP. L'ergonomie de ce système informatique est totalement rebutante, puisqu'il ne peut y être entré que par des codes ou des chiffres.

Ce système a engendré un bouleversement radical de l'organisation du travail avec dans un premier temps des relations difficiles à établir avec les nouveaux services mutualisés. Les CSP sont une création nouvelle, puisqu'ils correspondent à une individualisation d'une partie des fonctions de l'ordonnateur, c'est-à-dire la création de l'engagement juridique. La difficulté venait du fait que les services étaient de création tout à fait récente.

Les agents n'ont pas eu le temps de se former complètement à l'outil et d'établir des relations avec les autres services prescripteurs. Ceci a contribué à une exaspération complètement légitime des personnels et à un sentiment d'une taylorisation et d'une perte d'autonomie. Ceci explique que l'explosion se soit produite un peu plus tard.

Dans un premier temps, l'essentiel des tâches correspondaient à une montée en puissance du système. Il fallait s'attaquer à la reprise des données et introduire les créations des tiers, c'est-à-dire introduire dans les fichiers informatiques toutes les données juridiques et bancaires des fournisseurs ou des bénéficiaires des interventions.

Cette phase a été une source d'exaspération pour des dépenses spécifiques à la culture, c'est-à-dire les bénéficiaires de ces interventions. À la différence des autres ministères, les structures du ministère de la culture et de la communication sont très différentes les unes des autres.

Les premières remontées concernaient de nombreux incidents liés à ces créations de tiers sous des formes parfois folkloriques. L'outil informatique refusait par exemple d'intégrer une propriétaire d'un monument historique résidant à l'étranger ou qui était de nationalité étrangère.

Ensuite, au moment où la gestion proprement dite a commencé sont apparues des lourdeurs inhérentes au circuit et le sentiment d'inégalité et d'infériorité dans le dialogue avec les plateformes. Compte tenu des blocages, c'est essentiellement ce facteur qui a contribué à cette crise.

Il s'est ensuite produit un déblocage de la gestion qui avait peut-être même débuté avant la crise. L'administration centrale pouvait avoir le sentiment qu'il existait de très grandes différences d'une DRAC à l'autre. Un des éléments de la problématique était d'essayer de comprendre les causes des différences entre DRAC.

En pratique, au moment où la mission a été lancée, la situation a complètement changé. Ainsi, dans toutes les DRAC les taux de consommation étaient proches de 100 %, ce qui signifie que les différences régionales avaient été estompées. Ceci est trompeur à bien des égards.

Cette accélération de la consommation a amené les inspecteurs à la deuxième partie d'observations dans le rapport de 2011 qui était une sorte d'avertissement solennel.

Ainsi, au-delà des résultats qui étaient annoncés, une partie seulement des difficultés avait été surmontée. Des risques persistaient sur 2012. En effet, les résultats avaient été obtenus par des adaptations et des atténuations des contraintes posées par le système.

Par conséquent, rien ne pouvait garantir que ces atténuations allaient perdurer. Par ailleurs, le calendrier de mise en place de l'application faisait qu'il y avait des exigences supérieures prévues pour 2012. Maintenant, lorsque des modifications sont faites, il est procédé à une expérimentation.

Ces résultats ont été obtenus par une mobilisation tout à fait exceptionnelle des agents. Des solutions ponctuelles ont pu être apportées dans certains cas (vacation, concours apporté par des agents, redéploiement). Rien ne pouvait garantir leur pérennisation en 2012. Il ne fallait donc surtout pas considérer qu'une fois la page de l'année 2011 tournée, la vitesse de croisière serait atteinte comme par miracle et que les problèmes disparaîtraient.

En outre, la cassure qui avait pu être crainte à un moment donné du fait de la charge de travail des agents et d'une forme de blocage vis-à-vis des services ne s'est pas produite. Le risque sur la durée est celui d'une usure, d'une lassitude.

Ces avertissements ont été tout à fait entendus, ce qui ne veut pas dire pour autant que les problèmes ne subsistent pas.

La prolongation de la mission en 2012 était nécessaire, car dans sa note d'étape, l'IGAC faisait état d'informations dont tout un chacun pensait qu'elles allaient arriver plus vite.

Finalement, au fil du temps, l'IGAC s'est rendu compte que les choses étaient très complexes et que si l'on voulait étayer des hypothèses ou des informations, il était absolument nécessaire de disposer de données et de pouvoir confronter les constatations à la réalité d'une gestion plus ordinaire en 2012.

L'IGAC a donc poursuivi sa mission par des déplacements en DRAC avec davantage de rencontres d'agents et des échanges avec les SCN participant au bloc 3 (DGP et Mobilier national).

Les inspecteurs ont systématiquement assisté à des conférences téléphoniques hebdomadaires de la mission Chorus ouvertes simultanément avec toutes les DRAC et les SCN.

La consolidation des bons résultats de consommation de 2011 a été confirmée, pouvant laisser penser que les 100 % allaient réellement être atteints. Par ailleurs, se pose la question de la qualité de cette consommation et des éventuels incidents.

Au vu des résultats définitifs de la consommation, il est apparu que les taux approchaient les 100 %, c'est-à-dire pratiquement les meilleurs taux que le ministère de la culture et de la communication avait atteint. En revanche, cela a pris du temps, tout un chacun pensant que la gestion de 2011 sur 2012 se ferait très rapidement. Cela été beaucoup plus compliqué.

Un certain nombre de points ont systématiquement posé des problèmes, ce qui a conduit dans certains cas à des incidents, c'est-à-dire que des crédits n'ont pas pu être utilisés comme cela avait été demandé. Ces crédits pouvaient donc être perdus.

Le jugement que l'IGAC pouvait avoir sur 2011 était renvoyé à une décision très importante : la décision sur les reports. L'administration centrale a demandé à tous les services de signaler tous les cas.

Le ministère des Finances a accepté que la totalité de ces sommes soit bien prise en compte dans les reports. Cet élément était tout à fait important psychologiquement pour les services, puisqu'ils n'ont pas été obligés de reprendre ces sommes sur des crédits de l'exercice.

Il fait ensuite part de la sous-estimation du rôle des services prescripteurs tant sur le plan de l'informatique que sur le plan de l'organisation. Il s'agit du reproche qui peut être fait au pilote interministériel du projet.

Les services prescripteurs n'ont pas été suffisamment admis à avoir des accès à Cœur Chorus. D'autre part, pour engager les dépenses, les services prescripteurs utilisent une application conçue en plus de Chorus dont il peut être considéré que la première version correspondait à une sorte de mode dégradé. C'est ce qui explique cette situation de sentiment d'infériorité des services prescripteurs par rapport à leurs interlocuteurs des plateformes.

L'autre élément à prendre en considération est la question du calibrage des emplois nécessaires. Lorsque Chorus a été mis en place, la question posée au ministère de la culture et de la communication a été : comment peut-on calculer le dimensionnement de ce que doivent être ces nouveaux services ? Le calibrage des emplois dans la fonction de services prescripteurs n'était pas posé.

Un troisième élément de sous-estimation du rôle des services prescripteurs est l'absence d'indicateurs de suivi de la gestion au niveau des budgets ministériels. Dans un premier temps, seuls des calculs au niveau du bloc 3 ont été pensés.

Le ministère de la culture et de la communication s'est battu pour obtenir une ventilation des indicateurs au niveau des budgets ministériels. C'est au prix d'un travail conséquent que ces indicateurs existent et il faut désormais voir le mode d'emploi.

Le défi a été surmonté dans une large mesure par le ministère de la culture et de la communication, par l'effort quantitatif fourni. Le ministère de la culture et de la communication a montré des capacités de résistance et de reconquête d'une autorité qui était menacée par le processus.

La solidarité au sein des services a été un facteur important, notamment entre les services financiers et les services métiers. La situation aurait été catastrophique pour les agents si aux moments les plus importants de la surcharge, ils avaient eu le sentiment que personne ne comprenait ce qui leur arrivait et qu'ils ne maîtrisaient pas les processus.

Il y a également eu une solidarité entre les services déconcentrés et l'administration centrale. Une certaine crédibilité et la qualité des relations ont été gagnées par les services auprès de leurs interlocuteurs du bloc 3, notamment avec les plateformes.

Dans la très grande majorité des cas, les agents des CSP ont cherché à avoir de bonnes relations avec le ministère de la culture et de la communication. Grâce à ces ententes, la

nature spécifique de certaines dépenses du ministère de la culture et de la communication a été mieux appréhendée et un certain nombre de problèmes ont pu être réglés.

Il y a également eu une crédibilité du ministère de la culture et de la communication au niveau de l'administration centrale dans la forme de pilotage national des ministères participant au bloc 3. Il est important que le groupe d'utilisateurs du groupe 3 se mette d'accord sur des procédures communes et défende des positions communes.

Le ministère de la culture et de la communication joue un rôle de chef de file. Il a donné les éléments intellectuels pour obtenir les indicateurs de gestion par crédit.

L'IGAC a également constaté que la charge est pérennisée. Chorus demande une lourde charge. Celle-ci est mieux maîtrisée par le ministère de la culture et de la communication. Ce dernier doit veiller à consolider la fonction financière en services prescripteurs.

Il existe une différenciation des difficultés selon la nature des dépenses. Il faut confronter ceci à partir de chiffres que le ministère de la culture et de la communication a recueillis sur la consommation des crédits.

Il semblerait que les taux de consommation correspondent à l'échelle des difficultés et des lourdeurs subsistant dans la mise en œuvre de Chorus. Il s'agit de vérifier la pertinence de cette hypothèse.

Ce qui pose le moins de problèmes liés à Chorus, ce serait plutôt tous les crédits de type subvention d'intervention. Ce sont ceux qui avaient posé l'essentiel des difficultés en 2011, parce qu'il s'agissait d'un univers tout à fait nouveau pour des interlocuteurs qui ne pensaient qu'en termes de gestion de dépenses de fonctionnement.

Une fois ces difficultés surmontées, il semblerait que le processus soit bien maîtrisé. Si des problèmes persistent, ils renvoient à d'autres types de difficultés qui sont plutôt des difficultés sur les conventions pluriannuelles ou sur la prise en compte du gel.

Les autres difficultés sont les suivantes : les travaux sur les monuments historiques, des éléments liés au fonctionnement courant, la partie des crédits de fonctionnement étant passée sur les programmes mutualisés au niveau des préfetures.

Il faut considérer que la fonction financière est une fonction en soi au sein d'une DRAC, ce qui ne veut pas dire forcément qu'il s'agit uniquement d'agents implantés dans le service financier. Il s'agit d'une sorte de chaîne.

Cela signifie que ce n'est pas parce qu'un service financier, qui est une interface unique avec toutes les plateformes que toute la chaîne ne doit pas être informée des procédures et des contraintes.

La réforme de la gestion du ministère de la culture et de la communication est intervenue avec la mise en place des autorités d'emploi, mais le rôle du DAT comme autorité d'emploi unique pour les agents donne aujourd'hui une visibilité qui ne pouvait pas exister avant.

Il s'agit d'un élément tout à fait important, parce que cela permet d'anticiper dans les avis de vacance d'emploi des départs à la retraite d'agents jouant un rôle essentiel dans le dispositif Chorus et de faire en sorte qu'il ne soit pas attendu le départ des agents avec une interruption de trois mois pour essayer de procéder aux mutations ou à l'accueil en détachement de fonctionnaires.

Pour terminer, il aborde l'analyse des variations régionales. Au cours du temps, ces nuances sont de moins en moins imputables à des difficultés liées à Chorus, mais à d'autres facteurs.

Quand des difficultés apparaissent, il est facile de dire que c'est la faute de Chorus. Or, dans un certain nombre de cas, il peut s'agir de difficultés de toute nature (problèmes d'organisation interne mal réglés, problèmes de personnes).

Le rôle du DAT consiste à établir un suivi fin de la situation des DRAC. Cela renvoie à des questions comme celle de l'évaluation du fonctionnement des DRAC. Cela est également vrai s'agissant des SCN avec la DGP en tant que responsable de programme et qu'autorité.

M. Guillaume Boudy le remercie et se dit impressionné par la maîtrise de l'outil dont fait preuve M. Jean-Sébastien Dupuit.

Mme Valérie Renault remercie M. Jean-Sébastien Dupuit pour cette présentation, mais rappelle que l'autorité politique n'a pas permis aux organisations syndicales d'avoir accès au rapport de l'IGAC. Cela aurait permis aux organisations syndicales de mieux préparer leurs interventions.

Elle souhaite savoir combien d'agents sont concernés par Chorus.

M. Jean-Sébastien Dupuit répond que cela est difficilement chiffrable.

Mme Valérie Renault pose cette question, car elle avait cru comprendre que l'exécution des dépenses par les plateformes mutualisées demandait que le ministère de la culture et de la communication transfère 110 emplois. La difficulté est la charge de travail incombant à ceux qui restent.

Cela a été mal paramétré. Par ailleurs, au ministère de la culture et de la communication les services métiers participent également à l'élaboration des aspects financiers.

Elle souhaite que les nouvelles applications de Chorus soient présentées au CHSCT ministériel (frais de déplacement). Il faudra mesurer l'impact de ces nouvelles applications sur la surcharge de travail.

Concernant Cœur Chorus et Chorus Formulaire, elle signale que les agents des DRAC ont éprouvé des difficultés. Avant, les agents suivaient l'ensemble de la chaîne opératoire de leurs dossiers. Désormais, le travail est extrêmement séquencé.

Les agents souhaitent avoir de la visibilité sur les dossiers comptables et financiers.

M. Jean-Sébastien Dupuit répond que le séquencage excessif ne lui paraît pas satisfaisant. Il concerne essentiellement le CSP.

Le service facturier correspond à un déplacement de la frontière du comptable au détriment de l'ordonnateur. En effet, au lieu d'arriver dans le service dépensier, la facture arrive chez le comptable qui est déjà prévenu par l'informatique de l'existence d'une commande. Il n'a plus qu'à la rapprocher.

Le CSP a un accès à Cœur Chorus alors qu'il hérite d'un dossier à l'instruction duquel il n'a pas participé. Cela lui paraît ne pas être une bonne solution.

Concernant les nouveaux développements, il a l'impression qu'en termes de méthode la contrainte s'est desserrée. Chorus déplacement est pour l'instant expérimenté par une seule DRAC. Il en sera tiré des conclusions et des conséquences.

Chorus Déplacement est périphérique à Chorus. Il demandera du travail au missionnaire qui devra saisir lui-même certains éléments.

Les questions des immobilisations sont plus complexes, car elles ne sont pas techniquement séparables de la dépense elle-même.

L'intérêt indéniable de ce système très complexe est d'avoir une vraie comptabilité quand il n'existait que des comptabilités de dépenses et qu'il y avait une absence de visibilité réelle sur l'ensemble des données financières de l'État.

Le fait que l'application prenne en compte potentiellement toutes sortes de paramètres explique les lourdeurs de gestion.

Il a le sentiment qu'il est procédé plus prudemment et qu'il n'est pas demandé à tout le monde de passer du jour au lendemain à de nouvelles applications. Il en va de même pour la programmation puisqu'au départ, il était dit que la programmation devait directement être réalisée dans Chorus.

Ensuite, il y a eu une sorte de moratoire. Désormais, les services continueront à faire de la programmation dans Arpège et des basculements seront ensuite faits dans Chorus en tant que système d'information à un niveau différent. Le travail de programmation des services ne se fait pas directement dans Chorus. Ce ne sera le cas ni en 2012 ni en 2013.

Le calendrier n'est plus déraisonnable et il existe des éléments permettant la discussion.

M. Christian Nègre répond à Mme Valérie Renault concernant la problématique de l'association du CHSCT ministériel au déploiement de nouvelles applications informatiques.

Cela revient aux discussions qui ont eu trait au schéma directeur informatique. Chorus est sans doute un exemple à ne pas suivre. En effet, les implications organisationnelles et l'impact global sur les conditions de travail n'ont pas été suffisamment pris en compte en amont de la conception du système.

Il s'agit d'un dispositif interministériel et il ne sait pas à quel niveau la consultation aurait pu être faite au moment de la conception de l'outil et des choix de son déploiement.

En ce qui concerne les applications ministérielles ou celles dont le ministère de la culture et de la communication a connaissance en amont de leur déploiement, l'implication des instances représentatives du personnel et du SRH en tant qu'accompagnateurs de ces mouvements en termes de formation, d'organisation ou de réflexion de GPEC doit assurer une meilleure sécurisation dans le déploiement et éviter ce qu'il s'est passé sur Chorus ainsi que la crise qui en a découlé.

Si l'administration avait pris suffisamment en amont l'impact sur les conditions de travail, un certain nombre de ces difficultés auraient pu être évitées.

L'engagement pris précédemment concernant l'association du SRH à toutes les étapes devrait éviter ce qui a été connu au niveau de Chorus.

Mme Nelly Le Meur revient sur le séquençage et ses conséquences sur les agents. Une amélioration avait été constatée à la fin de l'année 2011 et au début de l'année 2012 par rapport aux agents impliqués dans Chorus.

Il s'avère que dans le suivi des dossiers il existe un vrai déficit et une non-visibilité. Ainsi, les mises en paiement et les paiements se font dans que le service prescripteur n'en soit informé, n'ait vu les factures et n'ait donné son avis. La personne en charge du suivi du fonctionnement est en souffrance.

Par rapport aux sommes qu'elles ont, les DRAC vont finir par ne plus savoir ce qui a été payé ou pas, et ce, sans leur aval. Une terrible dérive commence à apparaître.

Elle faut revoir les éléments en matière de visibilité. Les agents n'ont plus de contrôle. Pour le fonctionnement quotidien de la DRAC, cela est problématique.

Elle revient ensuite sur les missions permanentes des agents et les missions au coup par coup. Elle se déplace beaucoup, car elle est souvent contactée pour établir des expertises sur des sites en archéologie. Elle a une mission permanente annuelle en région.

Elle doit faire une lettre de mission et ne va sur un site que quinze jours après avoir été contactée. Dans ce cas, l'État n'est plus crédible. Elle souhaite que le ministère de la culture et de la communication intègre ceci à la mission Chorus.

Elle aborde enfin les problèmes pour les MH. Au moment du partage des collections archéologiques, l'État a la possibilité de racheter sa part au propriétaire. Or, ceci n'est pas prévu par Chorus. Il est impossible de subventionner un propriétaire privé. Depuis deux mois, il est tenté de trouver une solution de rechange pour payer sa part au propriétaire privé. Ce n'est pas courant, mais cela peut exister. Cela a dû arriver dans d'autres régions ou cela arrivera prochainement.

M. Jean-Sébastien Dupuit répond qu'il s'agit d'un cas tout à fait particulier et l'amène à dire que parmi les choses qui ne fonctionnent pas encore bien à un niveau général interministériel, il y a le rattachement des fonds de concours.

Heureusement, il n'existe plus de maîtrise d'ouvrage État des travaux des monuments historiques. Le ministère de la culture et de la communication est passé à côté d'un élément de blocage qui aurait pu être considérable sur la question des fonds de concours.

Dans quelques cas ponctuels, des problèmes subsistent, mais peuvent être réglés au niveau de la trésorerie.

Il ajoute que des incidents de double paiement se produisent toujours ponctuellement. Ils avaient été fréquents en 2011, mais ont été régularisés.

Certains agents peuvent être davantage affectés que d'autres et ont le sentiment qu'est mis en cause ce qu'ils ont su faire durant des années. Ils ont le sentiment de ne plus y arriver et de se heurter à une accumulation de difficultés. C'est là qu'il faut avoir le suivi le plus fin possible.

Normalement, de tels problèmes relatifs au traitement d'un dossier doivent trouver une solution. Il s'agit de travail en plus en raison de la réimputation d'une dépense déjà payée.

Il ne nie pas ces difficultés qui font partie des points les plus irritants.

M. Frédéric Maguet remarque que le séquençage se fait dans l'opacité, ce qui fait qu'il n'y a plus aucun contact possible avec les agents des services prescripteurs pouvant se retrouver dans l'incapacité de savoir ce que sont devenus leurs dossiers et avec en plus la pression des usagers.

Cela met les agents dans des situations absolument inacceptables. L'urgence réside dans l'éradication de cette opacité. Il demande s'il faudrait imaginer un écran de suivi afin que les ordonnateurs voient ce que deviennent leurs dossiers.

Mme Valérie Renault précise que les agents du ministère des Finances n'ont pas les mêmes préoccupations que les agents du ministère de la culture et de la communication et ne savent pas, par exemple, qu'un dossier peut être suivi.

Au ministère de la culture et de la communication, les agents indiquent qu'ils doivent pouvoir suivre leurs dossiers, car les usagers les contactent afin de savoir quand ils vont être payés.

Cela est à creuser pour permettre aux agents d'avoir davantage de visibilité sur leurs missions.

M. Jean-Sébastien Dupuit répond que la question des restitutions et des suivis fait partie des éléments sur lesquels des améliorations sont progressivement apportées.

Simplement, elles ne portent pas immédiatement sur tout d'un seul coup.

En matière de formation, les formations générales n'ont pas été satisfaisantes en 2011. Ensuite, un certain nombre de formations ont été organisées par le ministère de la culture et de la communication et ont été tout à fait appréciées par les agents concernés.

Néanmoins, parmi les difficultés qui subsistent sur 2012, il faut trouver des formateurs dans les services. Le programme de formation est plus long à mettre en œuvre par rapport à ce qui avait été prévu en début d'année.

Les formations conçues par le ministère de la culture et de la communication sont axées sur la restitution des informations, c'est-à-dire sur la manière dont les agents peuvent utiliser dans Cœur Chorus les informations leur permettant de suivre l'avancement des dossiers.

Il s'agit d'un chantier conséquent sur lequel travaille l'équipe de la mission Chorus. Il ne faut pas relâcher l'effort en la matière et l'accentuer.

Concernant le calibrage des emplois, le ministère de la culture et de la communication a réussi à ramener à un chiffre plus faible sur le montant des transferts. Des discussions sont actuellement en cours par rapport à l'équilibre entre les moyens mis dans les services prescripteurs et les moyens mis dans les CSP.

Mme Dominique Fournier indique qu'au niveau des services financiers, les agents d'une DRAC ont travaillé dans l'esprit global de ce qui avait été vu en formation avec le docteur Odette Tencer et avec M. Yves Clot. Un travail a été effectué sur les métiers, les fonctions et les missions des agents des services financiers dans le cadre d'une restructuration d'un secrétariat général de DRAC.

Grâce aux outils du CHSCT, l'exigence que soit mise en place une discussion et un échange sur les missions des agents a aboutie. Les agents ont décrit leurs missions, le pourcentage de temps consacré à chaque mission.

Ils ont ensuite pris le répertoire des métiers de la DGAFP et celui décliné au niveau du ministère de la culture et de la communication pour tenter de se repérer. Ils ont regardé celui des DRAC qui est quasiment inexistant.

Ils ont fait un travail extraordinaire et ont abouti à un tableau descriptif de toutes leurs missions.

Ils ont, mis en lumière la polyvalence de leurs missions. A la rédaction de leurs fiches de poste, il a été démontré que nombre d'entre eux effectuaient des missions correspondant à six fiches de poste différentes, démontrant ainsi le manque criant d'emplois au sein des DRAC.

M. Jean-Sébastien Dupuit signale que quand il disait qu'il fallait prendre en compte en tant que telle la fonction financière dans un service prescripteur, cela va de pair avec une requalification du niveau des postes.

Il s'agit d'un système ingrat, mais il faut en même temps des personnes ayant une formation et un niveau hiérarchique dans leurs corps. Il y a une sorte de paradoxe. Il cite un secrétaire général passant un tiers de son temps à rentrer des données dans Chorus.

Il ne faut plus poser le problème comme il a pu être posé par certaines personnes en disant que les agents ne sont pas au niveau de Chorus. Les agents sont arrivés à un niveau de compréhension de ce que doit être l'outil tout à fait remarquable. C'est l'outil qui n'est pas encore au niveau de ce que les agents ont compris.

Il faut trouver des moyens de reconnaître ces éléments. Cela renvoie au suivi fin de l'évolution des effectifs par une autorité d'emploi.

Mme Valérie Renault signale que les organigrammes des DRAC et les fiches de poste ont changé.

Elle aurait aimé avoir les effectifs des DRAC avant et après Chorus. Lorsqu'une centaine d'emplois est transférée, l'administration doit prendre ses responsabilités.

M. Guillaume Boudy souligne que 60 emplois ont été transférés.

Il y a une appréciation à avoir dans les CHSCT locaux des DRAC, car c'est là que l'on peut mesurer la charge de travail supplémentaire ou pas, les allègements de charges de travail. L'appréciation se fait sur le terrain.

Le CHSCT ministériel est compétent sur les effets plus globaux du système. Lorsque l'IGAC aura rendu son rapport, il permettra d'avoir cette vision.

Mme Valérie Renault insiste sur le fait qu'il ne faut plus laisser partir des emplois, parce que le ministère des Finances argue que les plateformes ont besoin de tant d'emplois pour fonctionner.

Le ministère des Finances a ainsi pris 3 000 emplois à l'ensemble des ministères.

M. Guillaume Boudy parle de 60 emplois, mais elle avait précédemment cité le chiffre de 110 emplois.

M. Christian Nègre explique que l'évaluation initiale dans le projet s'est faite sur des unités d'œuvre liées au nombre d'actes traités. Il s'est agi d'une approche technique.

Ensuite, le ministère de la culture et de la communication a fait valoir un certain nombre d'éléments démontrant que cette évaluation initiale ne correspondait pas à la réalité.

Cela a abouti à un transfert d'emplois de l'ordre de 55 pour les DRAC et de 10 pour les SCN, soit 65 emplois pour le ministère de la culture et de la communication.

Mme Valérie Renault indique que le ministère de la culture et de la communication aurait dû fournir le ratio par acte, par agent et par an en raison de ses spécificités. A titre d'exemple, la différence de traitement d'une convention impliquant des financements pluriannuels par le ministère de la culture et de la communication est différente du traitement d'une simple facture. Elle nécessite beaucoup plus de temps et de manipulations dans «Chorus».

Il faut que le DAT, le secrétariat général et le ministère de la culture et de la communication soient vigilants sur les spécificités du travail et des missions des agents du ministère de la culture et de la communication et sur le fait de conserver les personnels nécessaires à l'exercice des ces missions.

Elle a l'impression qu'il existe un manque de connaissance des missions des agents du ministère de la culture et de la communication, ce qui ne doit plus se reproduire.

M. Guillaume Boudy répond que le ministère de la culture et de la communication s'est battu pour conserver les postes et limiter les transferts d'emploi s'agissant des plateformes de services partagés, ce qui n'était pas forcément le modèle de mutualisation idéal.

Il y a ensuite eu un arbitrage sur ce modèle de mutualisation et le ministère de la culture et de la communication s'est vu contraint de l'appliquer.

Concernant le calcul, le ministère de la culture et de la communication n'était pas d'accord. Il s'est battu. Le ministère de la culture et de la communication est un petit ministère dans le circuit global de Chorus ; il a d'ailleurs appartenu à la dernière vague.

Il estime que le ministère de la culture et de la communication a eu du mérite d'avoir obtenu la réduction qu'il a obtenue.

Une évaluation est en cours concernant le nombre d'agents nécessaire ; il demande aux organisations syndicales de ne pas accuser l'administration de ne pas avoir fait le travail nécessaire sur ce sujet.

Mme Dominique Fournier attire l'attention sur le fait que les agents de la DRAC Ile de France a fait un travail exceptionnel.

Or, ce travail s'est arrêté à un mode technique au niveau du DAT. Ainsi, alors que les agents avaient grandement œuvré pour arriver à concevoir la polyvalence de leurs postes et faire reconnaître toutes leurs tâches, le secrétariat général de la DRAC Ile-de-France et le ministère de la culture et de la communication ont réduit toutes ces fiches de poste multiples sous un seul intitulé, car nombre de tâches réalisées n'entraient pas dans le répertoire des métiers. Seulement une partie des missions apparaît donc.

Ceci n'est pas normal au regard du travail effectué par les agents.

M. Guillaume Boudy répond que Chorus est un outil interministériel sur lequel le ministère de la culture et de la communication a tenté de peser autant qu'il le pouvait. Cette décision a donc largement dépassé le ministère de la culture et de la communication.

Le ministère de la culture et de la communication a réussi à faire modifier des éléments importants dans le système alors qu'il est considéré comme totalement marginal en termes de volume de dépenses.

Il suppose qu'à Bercy, les CHSCT ministériels ont plus de poids et d'écoute auprès d'un ministère des Finances et du Budget qui est le maître d'ouvrage de ce système.

Mme Valérie Renault pense qu'il faut s'interroger sur la suite de Chorus en termes d'applications au niveau de CHSCT communs.

La réglementation dit que pour être au plus près des personnels et des situations de travail, il est possible que des départements ministériels qui bénéficient tous des mêmes outils se réunissent lors d'un CHSCT ministériel commun pour aborder les questions relatives à l'outil Chorus.

M. Guillaume Boudy répond qu'il n'est pas utile d'organiser un CHSCT ministériel du bloc 3. Il faudrait le faire au niveau interministériel.

Mme Valérie Renault rappelle que des agents de catégorie C travaillent sur Chorus. Ils se sont plaints du peu de reconnaissance de leur travail par l'administration. Il faut que l'administration en tienne compte et propose une évolution de carrière à ces agents.

Elle ajoute que la mission «*Chorus*» est totalement interministérielle et doit être renforcée en moyens techniques et humains. Des systèmes interactifs et oraux avec les personnels et les services doivent être conservés en termes de communication.

Concernant les habilitations«*Chorus*», les agents s'interrogent. Il faut trouver une solution pour développer les habilitations et de manière générale les formations. Elle ne comprend pas comment sont réparties les habilitations au niveau des DRAC.

M. Guillaume Boudy remercie M. Jean-Sébastien Dupuit. Il indique que le CHSCT ministériel attend désormais les conclusions du rapport de l'IGAC afin qu'il en soit discuté de manière approfondie.

La mission Chorus sera maintenue et bénéficie d'agents particulièrement compétents.

Mme Valérie Renault demande que les coordonnées des membres du CHSCT ministériel soient transmises à M. Jean-Sébastien Dupuit.

Point 6 : Politique du ministère sur le handicap : emploi et accessibilité

M. Guillaume Boudy renvoie l'examen de ce point au prochain CHSCT ministériel à la demande de la secrétaire de séance.

Point 7 : Projet de charte courriel

M. Guillaume Boudy propose de reporter l'examen de ce point au prochain CHSCT ministériel. En effet, il indique que des documents émanants de l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ont été transmis par M. Xavier Roy et qu'il semble très intéressant de s'en inspirer pour rédiger la charte courriel du ministère de la culture et de la communication.

Les organisations syndicales et le docteur Odette Tencer en prennent acte.

Point 8 : Mise à jour de la circulaire «ACMO» (pour avis)

M. Roland Breton explique que le principal intérêt de la circulaire ACMO est d'orienter les services déconcentrés pour la nomination des conseillers et des assistants.

Quelques orientations sont données notamment s'agissant du rôle de coordonnateur d'un conseiller par rapport à l'assistant. Cela implique que partout où un seul agent de prévention est nommé, il doit forcément s'agir d'un assistant.

Il existe une évolution de la formulation entre assistant et conseiller.

Il est souhaité que les autorités qui nomment puissent prendre en compte l'expérience et la maîtrise des sujets. L'administration n'a pas voulu donner des orientations sur la catégorie de l'agent qui assumerait des fonctions d'assistant ou de conseiller.

Mme Dominique Fournier s'enquiert des moyens donnés aux conseillers et aux assistants pour travailler à leurs missions.

M. Roland Breton répond que cela figure dans le projet de circulaire et dans la lettre de cadrage.

Mme Dominique Fournier signale que dans certaines DRAC des lettres de mission ont été faites pour des conseillers ou des assistants. Il s'agit de vérifier que ce qui a été fait dans les DRAC correspond à la circulaire.

M. Roland Breton répond que la circulaire ministérielle est parfaitement en phase avec le décret et la circulaire de la DGAFP.

Certains services déconcentrés ont consulté l'administration pour savoir si leurs projets de nomination étaient conformes au décret.

Mme Nelly Le Meur estime que les moyens alloués posent des difficultés, car il n'est pas donné aux conseillers et aux assistants le temps nécessaire pour effectuer leurs missions.

Il faut être plus précise que : *«Les chefs de service doivent évaluer et déterminer le temps nécessaire à la mission des assistants et des conseillers de prévention en concertation avec ces derniers et au regard de l'importance du service».*

Même s'ils le font, les chefs de service n'octroient pas le temps nécessaire aux conseillers et assistants de prévention. Il faudrait exprimer des minima de temps.

M. Roland Breton répond qu'ils auront forcément un minimum de temps, sinon leurs missions n'existent pas. Ce sujet a totalement vocation à être pris en compte dans les CHSCT locaux dans la mesure où la lettre de cadrage doit y être présentée.

Si la mention du temps n'était pas suffisamment précisée dans la lettre de cadrage d'un assistant ou d'un conseiller, le CHSCT local a vocation à s'en saisir et à en discuter. Cette phrase peut être ajoutée.

M. Guillaume Boudy met aux voix la mise à jour de la circulaire «ACMO».

Résultat du vote :

Pour : Unanimité

La mise à jour de la circulaire ACMO est adoptée à l'unanimité.

Point 9 : Questions diverses

M. Guillaume Boudy aborde la question relative au STAP de l'Hérault.

Il donne une information issue de Sud/Culture. Le DRAC a tenu une réunion avec l'ensemble des services et l'intersyndicale. Tous les sujets inhérents aux cartons et aux meubles démontés sont traités.

Il cite un représentant du personnel membre du CHSCT du STAP de l'Hérault :

«Étant à l'origine de la rédaction de ce communiqué pour le soumettre à l'avis de mes collègues représentants du personnel et membres du CHSCT, je voudrais apporter quelques précisions sur l'absence dans son contenu des éléments de réponse que vous nous avez communiqués hier lors de cet entretien imprévu que vous avez eu l'amabilité spontanée de nous accorder en toute cordialité.

Ce communiqué avait été préalablement rédigé à cet entretien. Outre cette initiative qui nous incombe en qualité de membres du CHSCT, il nous a semblé constructif de vous informer directement de la situation dans la perspective de mesures d'urgence.

La réactivité ainsi que celle des agents de votre service ont permis de convenir de ces mesures. Tous les agents du STAP 34 vous sont très reconnaissants».

France Domaines n'aurait pas suffisamment communiqué sur la situation. Il n'en sait pas plus, mais il semblerait que tout soit rentré dans l'ordre. Un point d'ensemble sera effectué le 2 juillet 2012 afin de voir si la situation est stabilisée et si les agents déménagent ou restent dans les locaux, l'objectif étant qu'ils puissent déménager.

Il remercie les participants et clôt la séance à 18h45.

Le Président

La Secrétaire

Guillaume Boudy

Valérie Renault