

**PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTÉRIEL
DU 4 MAI 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. Christian Nègre
- Mme Madeleine Anglard
- M. Roland Breton

Au titre des représentants du personnel :

CGT (4 sièges) :

- Mme Valérie Renault
- Mme Catherine Chouet
- Mme Roxane Sirven
- M. Jean-Paul Leonarduzzi
- Mme Dominique Fournier
- M. Luc Albessard

CFDT/Culture (1 siège) :

- Mme Michèle Ducret

SUD/Culture (1 siège) :

- M. Cédric Roms

SNAC/FSU (1 siège) :

- M. Frédéric Maguet

Participent de droit :

- le docteur Odette Tencer, médecin coordonnateur ;
- le docteur Claire Nodarian, médecin de prévention.

Participe à la séance avec voix consultative : M. Xavier Roy.

Participent à la séance en qualité d'experts au titre de l'administration : Mme Patricia Coursault et M. Frédéric Déal.

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

- Au titre de la CGT/Culture : Mme Francine Pin ainsi que MM. Didier Alaïme et Thomas Pucci.
- Au titre de la CFDT/Culture : Mmes Michèle Le Barzic et Isabelle Cécile Le Mée ainsi que M. Hervé Degand.
- Au titre de Sud/Culture : M. Yvan Siret.

- Au titre de la FSU : Mmes Nelly Le Meur et Laetitia Vorosan-Godfrin ainsi que M. Yannick Chanvallon.

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

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

M. Guillaume Boudy répond qu'il représente le ministre par délégation et qu'il peut donc présider le CHSCT ministériel, ce qu'il fait depuis quatre années.

Mme Valérie Renault rappelle que ce n'est pas parce qu'une erreur a été commise durant quatre ans qu'il faut persister. En outre, le CHSCT ministériel est désormais placé auprès du ministre.

M. Guillaume Boudy répond à Mme Valérie Renault que si elle considère qu'il n'est pas compétent, il est possible de ne pas tenir le CHSCT ministériel.

Mme Valérie Renault n'a jamais tenu de tels propos.

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

Point 1 : procès-verbal de la séance du 3 février 2012 (pour avis) ;

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

Point 3 : présentation du rapport de Xavier Roy relatif à la mise en œuvre du plan d'action du CMN en matière de lutte contre la souffrance au travail ;

Point 4 : questions diverses.

Il appelle enfin aux questions diverses.

Mme Valérie Renault souhaite une modification de l'ordre du jour et de l'ordre d'examen des points.

Le 13 mars 2012, M. Guillaume Boudy a reçu une demande de convocation d'un CHSCT ministériel avec pour unique point à l'ordre du jour la présentation du rapport de l'inspection générale des affaires culturelles sur la souffrance au travail au CMN : analyse du rapport ainsi que des occultations et disjonctions des passages qui y sont faites, discussion, réflexion, élaboration des préconisations.

Règlementairement, il n'existe aucune difficulté à inscrire ce point à l'ordre du jour du présent CHSCT. La CGT, au nom de l'ensemble des représentants du personnel, demande donc l'ajout de ce point.

En outre, la CGT demande, toujours en accord avec les autres représentants du personnel que l'ordre du jour soit le suivant : présentation du rapport de l'IGAC sur la souffrance au travail

au CMN, rapport d'étape de Xavier Roy, approbation du procès-verbal du 3 février 2012, grille de suivi des travaux de la séance du 3 février 2012, questions diverses.

M. Guillaume Boudy ne voit pas d'inconvénient à la modification de l'ordre du jour dans le sens demandé par la CGT. Il rappelle pour autant que le CHSCT ministériel n'est juridiquement pas compétent sur les questions relevant des établissements publics. Cette instance est compétente au titre des sujets communs à l'ensemble des établissements publics, mais s'agissant de la présentation d'un rapport commandé par le Ministre lui-même, il lui paraît possible que le CHSCT ministériel en prenne connaissance.

L'ordre du jour est désormais le suivant :

Point 1 : présentation du rapport de l'inspection générale des affaires culturelles sur la souffrance au travail au CMN : analyse du rapport ainsi que des occultations et disjonctions des passages qui y sont faites, discussion, réflexion et élaboration de préconisations ;

Point 2 : présentation du rapport de Xavier Roy relatif à la mise en œuvre du plan d'action du CMN en matière de lutte contre la souffrance au travail ;

Point 3 : approbation du procès-verbal de la séance du 3 février 2012 (pour avis) ;

Point 4 : grille de suivi des travaux de la séance du 3 février 2012 ;

Point 5 : questions diverses.

<p>Point 1 : Présentation du rapport de l'inspection générale des affaires culturelles sur la souffrance au travail au CMN : analyse du rapport ainsi que des occultations et disjonctions des passages qui y sont faites, discussion, réflexion et élaboration de préconisations</p>
--

M. Guillaume Boudy rappelle que le rapport demandé par M. Pierre Hanotaux le 30 mai 2011 à la suite du CHSM du 26 mai 2011 et qui avait fait l'objet d'une motion présentée par les organisations syndicales a été rendu dans un délai très rapide.

Le cabinet du ministre, qui avait réuni les organisations syndicales le 5 octobre 2011, avait très clairement exprimé l'impossibilité de transmettre le rapport en l'état puisqu'il avait été rédigé sans avoir vocation à être diffusé. En effet, il comprenait de nombreux témoignages personnels et individuels.

Il y avait ensuite eu une demande de transmission pour avis à la CADA, laquelle a demandé l'occultation d'un certain nombre de passages mettant directement en cause des personnes physiques et donc l'expurgation du rapport. Le rapport a été transmis aux organisations syndicales.

L'administration estime désormais que le rapport a été transmis et qu'elle ne peut pas aller au-delà. Depuis ce rapport, le 7 octobre 2011, a été présenté le plan d'action que le ministère de la culture et de la communication souhaitait voir appliqué par l'établissement dans des délais rapides.

Ces recommandations ont fait l'objet d'une reprise dans la lettre de mission signée par le ministre et adressée à la présidente de l'établissement le 28 octobre 2011, ainsi que dans le contrat de performance de l'établissement qui a été adopté en conseil d'administration le 30 novembre 2011.

Parmi les quatre axes apparaît un axe lié à ces problématiques et trois sous-objectifs sur quatre sont directement reliés à la mise en œuvre du plan d'action.

Conformément aux engagements qui avaient été pris par le ministère de la culture et de la communication, une mission IGAC relative à un point de suivi de la mise en œuvre de ce plan d'action a été diligentée et confiée à M. Xavier Roy. Dès lors, c'est l'examen du rapport de M. Xavier Roy qui paraît le plus opérationnel pour avancer concrètement en matière de suivi de ce plan d'action.

L'administration et les tutelles ont été particulièrement vigilantes dans le suivi de cette mise en œuvre. La réactivité a été assez forte puisque trois CHSM dont les ordres du jour comprenaient un point sur la situation de l'établissement ont été tenus. Il regrette que les instances de l'établissement n'aient pas pu se réunir depuis de longs mois, car c'est leur vocation que de pouvoir débattre au plus près des intérêts des personnels.

M. Thomas Pucci regrette l'absence de Mme Isabelle Lemesle au présent CHSCT ministériel. Le regret est donc mutuel, car si les organisations syndicales ne siègent pas aux instances du CMN, Mme Isabelle Lemesle ne daigne pas siéger au CHSCT ministériel.

Les organisations syndicales ne siègent pas depuis le 20 septembre 2011 au sein des instances du CMN, car elles demandent depuis des semaines que le rapport de l'IGAC leur soit communiqué, ce qui leur est refusé. Par mesure de contestation, les organisations syndicales ont annoncé qu'elles ne siègeraient plus tant que le rapport ne leur aurait pas été rendu. Le rapport a désormais été communiqué aux organisations syndicales, mais ce n'est pas l'unique raison du boycott. Ainsi, les organisations syndicales ne siègent plus dans les instances, car ces dernières ne fonctionnaient plus, et ce depuis bien avant le 20 septembre 2011. M. Xavier Roy souligne d'ailleurs ceci dans de son rapport.

Il indique que les organisations syndicales ne pourront pas revenir dans les instances en faisant comme si de rien n'était. En effet, le rapport n'est pas une fin en soi. En outre, il existe un point de rupture datant de bien avant le rapport.

Il termine en expliquant que depuis que le rapport a été communiqué aux organisations syndicales, jamais ces dernières n'ont pu avoir un échange avec le ministère, l'IGAC ou le cabinet sur ce rapport. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales sont présentes au CHSCT ministériel afin d'avoir la lecture du rapport et obtenir des explications sur un certain nombre de points évoqués ainsi que sur les occultations.

Il ne s'agit pas de rétablir les occultations, car l'avis de la CADA à ce sujet est très clair. Cela étant, il ne s'agit que d'un avis et il invite l'administration à aller au-delà. Les organisations syndicales souhaitent simplement de savoir quels thèmes et quelles questions sont abordés dans les occultations.

M. Valérie Renault souhaite connaître la raison de l'absence des inspecteurs.

M. Guillaume Boudy répond que le cabinet n'a pas souhaité que les inspecteurs viennent présenter le rapport, car il ne s'agit pas d'une pratique automatique. Il s'en tient donc à la position du ministre.

Mme Valérie Renault cite un extrait de l'avis de la CADA : *«La commission rappelle à titre liminaire qu'elle n'est pas compétente pour se prononcer sur le droit d'information que les représentants du personnel et les organisations syndicales peuvent tirer en cette qualité de texte particulier»*.

Elle donne ensuite lecture de l'article 73 du décret : *«Les personnes participant à quelque titre que ce soit aux travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et des documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux»*. Pour la CGT, il n'existe pas de difficulté à communiquer l'intégralité du rapport. Elle souhaite que l'avis de la CADA apparaisse en annexe au procès-verbal.

Elle demande enfin si l'administration compte présenter le rapport de l'IGAC ou si elle compte répondre aux questions que poseront les organisations syndicales.

M. Guillaume Boudy répond ne pas avoir l'intention de présenter le rapport de l'IGAC.

Mme Valérie Renault propose d'intervenir sur une dizaine de points particuliers concernant le premier rapport de l'IGAC.

M. Thomas Pucci revient sur la page 7 du rapport de l'IGAC où une occultation semble importante. Elle fait suite à l'évocation du suicide d'un agent contractuel du site de Carnac : Mme R. Il est indiqué que : *«Ce suicide avait été précédé d'une première tentative le 8 juin»*. Il ne s'agit pas du 8 juin, mais du 26 juin. Ensuite, deux lignes sont occultées. Il est essentiel pour les organisations syndicales de comprendre ce qu'il y a derrière ces occultations, car le cas de Carnac a été longuement évoqué en CHSCT ministériel.

Il rappelle certains éléments extrêmement importants de la chronologie des faits, car cette question en amène d'autres et notamment la question des procédures disciplinaires qui ont cours dans l'établissement.

Le 16 mars 2011, Mme R a subi, en tant que régisseur des recettes, un contrôle de l'agence comptable suite à des retards dans l'enregistrement de ses écritures. Ce contrôle a fait apparaître un manque de rigueur dans la tenue des comptes et notamment un écart négatif d'un peu plus de 4 000 euros. Le rapport de vérification a signalé des manquements de gestion, ainsi que des dissimulations pour masquer ces manquements. Suite à ce contrôle, l'agence comptable a retiré l'agrément de régisseur à Mme R. Cette dernière a reconnu les manquements dans la gestion de régie, mais n'a reconnu aucun détournement. Elle a perçu cet écart négatif comme une accusation de vol. Il s'agit d'un élément extrêmement important à prendre en compte puisque pour elle, elle n'a à aucun moment volé cette somme.

Au lendemain du contrôle de l'agence comptable, le 17 mars 2011, elle a été reçue par l'administrateur du site qui l'a informée oralement qu'elle encourait une sanction disciplinaire. Une sanction disciplinaire était également demandée dans le rapport de l'agence comptable. Un mois plus tard, Mme R a contacté la CGT pour l'informer de sa situation.

Le 7 avril 2011, l'administrateur du site a envoyé une note de service à l'ensemble des agents travaillant à la maison des mégalithes, c'est-à-dire le poste de travail des agents du comptoir de vente et du régisseur. Cette note demandait aux personnels d'être extrêmement vigilants notamment suite à la divulgation de la combinaison du coffre-fort. Il s'agit également d'un élément extrêmement important à prendre en compte puisque le rapport de l'agence comptable fait apparaître un écart négatif de 4 000 euros. Or, la combinaison du coffre-fort a été divulguée à tous les personnels, y compris les personnels saisonniers, ce qui pose question.

Le 8 avril 2011, Mme R a pris contact avec la CGT par téléphone pour l'informer de sa situation. Le 9 mai 2011, le rapport de vérification lui est remis. Mme R répondra point par point aux différentes remarques et adressera un courrier à l'agent comptable du CMN afin de s'expliquer sur tous les manquements de gestion qui lui sont reprochés. Il apparaît que des sanctions disciplinaires doivent être prises à son encontre.

Jusqu'au 26 juin 2011, l'administration n'avait toujours pas donné suite et c'est la date à laquelle Mme R a fait une tentative de suicide par ingestion de médicaments. Elle a été retrouvée inconsciente à son domicile par son fils de 18 ans qui a appelé son père, lequel a prévenu les secours. Mme R a été hospitalisée jusqu'au 4 juillet 2011 et a été placée en arrêt maladie jusqu'au 10 juillet 2011.

Du 17 mars 2011, date à laquelle Mme R a été reçue par l'administrateur du site qui l'a informée qu'une sanction disciplinaire était envisagée, jusqu'au 26 juin 2011, Mme R n'a eu aucune information de la part de sa hiérarchie directe ou de la part de l'administrateur du CMN. Elle n'a pas été informée de la possibilité de consulter son dossier individuel, ce qui est un déni du droit de l'information et un déni du droit à la défense.

Ensuite, l'époux et la fille de Mme R ont rencontré l'administrateur du monument afin de l'informer de cette tentative de suicide et de la grande fragilité de Mme R. L'administrateur du monument a affirmé qu'il avait à son tour alerté par courriel sa hiérarchie de l'époque, à savoir l'adjointe au DRH qui était en partance.

Le 8 juillet 2011, Mme R s'est donné la mort par pendaison et son corps a été retrouvé par son fils. Elle a laissé une lettre posthume dans laquelle elle affirme qu'elle n'a pas volé. Le jour même un agent du CMN a prévenu la CGT qui a immédiatement contacté M. Fabrice Benkimoun, le directeur général du CMN, qui a indiqué être déjà au courant de la situation. Ce dernier a affirmé que connaissant la fragilité de l'agent, l'établissement n'envisageait aucune sanction disciplinaire. Or, l'agent en question n'a jamais eu cette information.

La CGT a pris contact le même jour avec M. Guillaume Boudy pour l'informer de la situation. M. Didier Alaïme a également pris contact avec M. Pierre Hanotaux pour l'informer de la situation et lui demander qu'une délégation soit reçue par le ministre le lundi suivant en marge du CTPM qui devait avoir lieu.

Le 11 juillet 2011, la CGT a pris contact avec M. Roland Breton afin qu'une assistante sociale du ministère de l'intérieur en poste dans le Morbihan puisse intervenir auprès de la famille. Ce choix a été dicté par la proximité. Le ministère de la culture et de la communication ayant conventionné avec le ministère de l'intérieur pour la gestion sociale des agents en province, l'assistante sociale devait déterminer les besoins des ayants droit de la famille et les accompagner dans leurs démarches. Le même jour, le ministre a ouvert le CTPM par une

déclaration dans laquelle il a évoqué le suicide de Mme R à Carnac. Toujours le même jour, la CGT a tenté de contacter Mme Isabelle Lemesle, présidente du CMN. Son secrétariat l'a informée qu'elle était en congé maladie.

La CGT a alors pris contact avec M. Fabrice Benkimoun, directeur général du CMN, qui était également en congé maladie, mais la CGT a pu le joindre sur son téléphone mobile pour l'informer des démarches qui avaient été effectuées auprès du ministère de la culture et de la communication. C'est à ce moment-là qu'il a indiqué qu'une cellule d'écoute allait être mise en place dans l'après-midi pour les agents du site de Carnac.

La DRH du CMN ayant démissionné et étant partie la semaine précédente, la CGT a tenté de prendre contact avec son adjointe, chef du département à la DRH, afin de lui demander de suspendre la procédure disciplinaire d'un agent de Paris. Il est important de rappeler que des procédures disciplinaires infligées dans les mêmes conditions étaient en cours sur d'autres sites. L'adjointe au DRH a renvoyé la CGT au directeur général. Ce dernier a confirmé à la CGT la suspension momentanée de cette procédure. L'adjoint au DRH a indiqué qu'aucune mesure conservatoire n'avait été prise sur le site de Carnac.

Le même jour, la CGT a contacté l'administrateur du monument qui a confirmé qu'une cellule d'écoute avait bien été mise en place par le CHU de Vannes. En début d'après-midi, une délégation de la CGT a rencontré Mme Claire Lamboley, la conseillère sociale de l'époque, ainsi que M. Roland Breton et Mme Brigitte Téhoval afin qu'un point sur la situation soit effectué.

Plus tard, une délégation a rencontré M. Frédéric Mitterrand en présence de Mme Claire Lamboley et de M. Philippe Béval, directeur général des patrimoines. La CGT a alors de nouveau contacté le directeur du CMN pour refaire un point sur la situation. Ce dernier a alors indiqué que tous les agents ont été entendus par la cellule d'écoute sauf deux.

Le même jour, la CGT a envoyé un courriel à Mme Isabelle Lemesle pour lui faire part de la situation extrêmement tendue sur le site et d'un incident qui avait eu lieu l'après-midi précédent les funérailles. Mme Isabelle Lemesle a répondu à ce courriel dans la soirée pour annoncer l'intervention de la gendarmerie et la fermeture momentanée du site.

Le 12 juillet 2011, les funérailles de Mme R ont eu lieu. Le monument a été fermé l'après-midi pour permettre aux collègues qui le souhaitent de s'y rendre. La CGT a de nouveau contacté M. Roland Breton afin de confirmer l'intervention de l'assistante sociale du Morbihan. M. Roland Breton a fait part des difficultés de cette dernière lorsqu'elle a tenté de faire le lien avec l'assistante sociale du CMN. La CGT a directement contacté l'assistante sociale du ministère de l'intérieur du Morbihan pour faire le point sur la situation de la famille.

Le 13 juillet 2011, la CGT a rencontré le docteur Odette Tencer, médecin de prévention du ministère de la culture et de la communication. Le 15 juillet 2011, la CGT a pris contact avec Mme Anne Chiffert et M. Bernard Notari, inspecteurs de l'IGAC, qui menaient à ce moment-là une inspection sur la souffrance au travail du CMN, afin de leur faire part de la situation de Carnac. Un courrier a été adressé à M. Pierre Hanotaux pour lui demander un nouvel entretien. Le 18 juillet 2011, la CGT a recontacté par courriel M. Fabrice Benkimoun afin de solliciter un nouvel entretien sur Carnac. Le 20 juillet 2011, la CGT a été reçue par Mme Anne Chiffert et M. Bernard Notari dans le cadre de l'enquête de l'inspection sur le CMN. À

cette même date, une alerte de danger grave et imminent sur le site de Carnac a été faite, suite à des tensions très fortes existant au sein de l'équipe et notamment des agents en très, très grande fragilité. Le 8 août 2011, la CGT a rencontré l'adjointe au DRH de l'établissement, ainsi que le directeur général. Le 31 août 2011, la CGT a contacté Mme Isabelle Lemesle afin de demander que la dette de Mme R (4 280 euros) soit effacée afin que les ayants droit n'en héritent pas. Cette demande a été traitée lors du conseil d'administration du 29 septembre 2011.

Il juge que les délais d'intervention de l'administration sont scandaleux. En effet, suite au signalement de danger grave et imminent, plusieurs mois se sont écoulés. Ainsi, ce n'est que suite au CHSM du 7 octobre 2011 qu'a été enfin diligentée sur place une enquête administrative interne qui a eu lieu au mois de novembre 2011.

Par ailleurs, il indique que la CGT a reçu la veille de ce CHSCT ministériel, le projet de l'administration sur le rapport qui a été rédigé suite à l'enquête. Ceci est également scandaleux. Ce document ne sera pas évoqué ce jour, car recevoir ce rapport à 18 heures 45 la veille du CHSCT ministériel ne permet pas aux organisations syndicales d'entre prendre connaissance.

Il évoque ensuite l'aspect humain de la situation et juge que le CMN a été en dessous de tout. Ainsi, au moment où les faits sont arrivés, il n'y avait personne à la direction du CMN. Mme Isabelle Lemesle et M. Fabrice Benkimoun étaient en congé maladie, le DRH étant en partance et l'adjointe à la DRH était en congé. Durant 15 jours, le CMN était un navire à la dérive. La CGT a traité l'aspect social de la question en direct avec le ministère de la culture et de la communication et avec M. Roland Breton qu'il remercie.

En outre, l'établissement s'était très fortement engagé quant à la possibilité de débloquer plusieurs secours financiers pour venir en aide aux ayants droit qui étaient dans une situation sociale très difficile. Or, ces engagements n'ayant pas été tenus et les ayants droit ne disposant que d'un euro par jour pour vivre, ils ont dû refuser la succession de Mme R qui se trouvait dans une situation de surendettement. Il considère qu'il n'y a eu aucune volonté de l'administration du CMN de tenir ces engagements, ce qui est proprement scandaleux.

Enfin, concernant l'aspect disciplinaire, il tient à faire remarquer qu'aucune démarche pour cadrer les procédures disciplinaires n'a été mise en œuvre. Ceci est l'illustration d'une dérive complète du CMN en matière de procédure disciplinaire.

Mme Valérie Renault confirme qu'il existe un problème de délai en termes de procédure disciplinaire.

Elle désire par ailleurs avoir connaissance des occultations mentionnées précédemment.

Enfin, elle souhaite savoir si le suicide de Mme R a été reconnu en tant qu'accident du travail.

M. Guillaume Boudy rappelle que Mme R était un agent contractuel de l'établissement et relevait donc du pouvoir disciplinaire exclusif de l'établissement. Par conséquent, le ministère de la culture et de la communication n'a pas eu à en connaître.

Il indique également que lors du CHSM du 7 octobre 2011, à la demande des organisations syndicales, l'administration a voté la résolution demandant la mise en œuvre rapide d'une enquête administrative, ce qui a été fait dans la foulée par l'établissement lui-même.

Il rappelle ensuite que les occultations ont été prises en application de l'avis de la CADA et par l'IGAC elle-même. Il n'est pas habilité à dévoiler ce paragraphe. Les paragraphes qui ont été occultés l'ont été par l'IGAC en concertation avec les inspecteurs généraux rapporteurs. Il en déduit qu'elles n'ont pas eu vocation à détourner le jugement porté par l'inspection sur la situation, mais bien à expurger des éléments de nature personnelle qui pouvaient y figurer.

Mme Michèle Le Barzic assure qu'au moment où les organisations syndicales citent le décès de Mme R, elles ne comptent en aucun cas l'instrumentaliser par rapport à la problématique d'ensemble du CMN. En revanche, les organisations syndicales ne peuvent pas s'empêcher de penser qu'il s'agit de la pire et de la plus tragique illustration de ce qu'elles dénonçaient sans être entendues depuis des mois.

Il y a eu un sentiment de manque d'écoute et de manque de préoccupation. En effet, le contrôle du comptable s'est déroulé au mois de mars 2011 avec un risque de sanction grave pour Mme R et rien ne s'est passé jusqu'au mois de juillet 2011. Tout cela souligne, quelles que soient les causes et les raisons, une sorte d'indifférence par rapport à la problématique de l'humain en tant qu'individu. Ceci est à l'image de la problématique d'ensemble du CMN.

M. Frédéric Déal précise qu'il est difficile de reconstituer l'ensemble des échanges qui ont eu lieu sur site entre l'administrateur de Carnac et Mme R. Aujourd'hui, les délais administratifs sont exagérément longs et constituent un point d'amélioration important. L'administration a d'ailleurs déjà eu à échanger à ce sujet avec les représentants du personnel et travaille actuellement sur un certain nombre de points d'amélioration.

Concernant la situation de Carnac ou d'autres situations difficiles, il regrette au nom du CMN que la présence des experts ce jour n'ait pu être précédée d'échanges avec les organisations syndicales dans le cadre des instances de représentation du personnel.

Dans le cadre du plan d'action défini par le ministère de la culture et de la communication le 7 octobre 2011, l'établissement s'est engagé à mettre en œuvre des actions d'amélioration, ce qui est un processus long. Il pourra en être discuté une fois que M. Xavier Roy aura présenté son rapport.

M. Guillaume Boudy retient l'engagement de l'établissement de corriger un certain nombre de délais de mise en œuvre qui ont été trop longs. Il y a donc une vraie prise de conscience de la situation. La volonté est clairement exprimée par l'établissement d'améliorer rapidement la situation en matière d'information autour des procédures disciplinaires.

Mme Valérie Renault rappelle que la question de la CGT portait sur l'occultation de la page 7 afin de savoir s'il était question dans cette occultation de la procédure disciplinaire à un quelconque moment.

M. Guillaume Boudy répète ne pas disposer des éléments permettant d'apporter une réponse à cette question.

Mme Valérie Renault souhaite savoir si les inspecteurs généraux des affaires culturelles ont abordé la procédure disciplinaire concernant Mme R à Carnac. Ceci est fondamental pour la CGT.

Elle demande ensuite si le suicide a été reconnu en tant qu'accident du travail et si une enquête accident du travail a été diligentée par le CHSCT.

M. Guillaume Boudy répond que l'inspection s'est concentrée sur la situation au siège et répète ne pas avoir connaissance des occultations. Pour autant, il ne pense pas qu'un paragraphe du rapport soit consacré à l'engagement ou non d'une procédure disciplinaire à l'encontre de Mme R.

Il attire l'attention sur le fait que le CHSCT ministériel ne peut pas se substituer au CHSCT de l'établissement pour débattre de ces questions très précises qui n'enlèvent rien à la gravité de la situation décrite. Le débat qui doit avoir lieu dans les instances du CMN ne peut donc pas être transposé en CHSCT ministériel.

M. Frédéric Déal répond de façon négative aux questions posées par Mme Valérie Renault.

M. Didier Alaïme demande si M. Guillaume Boudy, en tant que président du CHSCT ministériel, a eu connaissance du rapport non expurgé. Dans l'affirmative, il lui demande s'il peut préciser le contenu des parties occultées.

Il indique ensuite que le CHSCT ministériel ne peut pas se substituer au CHSCT d'un établissement sauf si ce dernier est défaillant, ce qui est le cas au CMN. En effet, ce n'est pas parce qu'un CHSCT est constitué au CMN qu'il n'est pas défaillant. Les échanges existant depuis de nombreux mois montrent bien que la situation est tellement particulière que le droit autorise à décréter que le CHSCT du CMN est défaillant et qu'il faut rentrer dans le détail de situations.

M. Guillaume Boudy répond qu'il ne peut pas être considéré en droit que le CHSCT du CMN est défaillant. Il est en effet régulièrement convoqué dans les délais par la personne compétente pour le faire. Ensuite, il relève de la responsabilité des organisations syndicales de ne pas vouloir siéger. Pour autant, si les organisations syndicales siégeaient au CHSCT du CMN, ce dernier fonctionnerait dans des conditions légalement réunies.

Le CHSCT ministériel a été réuni à trois reprises afin de traiter de la situation de l'établissement, et ce, en conscience et en toute transparence. L'établissement a d'ailleurs toujours été représenté. Le CHSCT ministériel ne peut pas se substituer au CHSCT du CMN.

Il explique ensuite que le rapport a été commandé par le ministre. Il en est donc le destinataire et décide de sa diffusion ou non. Au vu de l'avis de la CADA, le ministre a décidé de le transmettre à l'ensemble des organisations syndicales de l'établissement en se conformant aux recommandations de la CADA en matière d'occultation des dispositions qui avaient un caractère privé et personnel. Même si les éléments occultés sont en sa possession, il ne relève pas de sa compétence de les transmettre et il ne le fera donc pas.

Enfin, le rapport a fait l'objet de recommandations fortes adressées au président de l'établissement et présentées le 5 octobre 2011 aux organisations syndicales ainsi qu'au CHSM le 7 octobre 2011. Le rapport a donc trouvé une mise en application.

Il demande donc de dépasser la question de la communication des passages occultés. Dans l'intérêt des agents du CMN, de l'établissement et de la remise en place d'un dialogue serein, il s'agit de s'attacher au suivi de la mise en œuvre de ces décisions.

M. Thomas Pucci signale qu'à la page 7 sont évoquées un certain nombre de situations locales au niveau des sites de Saint-Cloud, Carnac, Carcassonne et Angers. Il est recommandé de diligenter des inspections complémentaires de l'IGAC.

Il prend un exemple pour illustrer la nécessité de suivre cette recommandation qui semble avoir été oubliée : Saint-Cloud. Le 24 février 2011 un signalement de souffrance au travail a été effectué par l'intersyndicale CGT/FSU.

Le 17 mars 2011, au cours d'un CHS local, les organisations syndicales ont demandé et fait voter à la majorité (organisations syndicales) l'avis suivant : *«Le CHS spécial nord-ouest Ile-de-France demande qu'une inspection sur les risques psychosociaux soit menée au domaine national de Saint-Cloud par l'inspecteur hygiène et sécurité du CMN en lien avec la médecine de prévention du ministère».*

La suite donnée à ce vote n'a pas été à la hauteur des attentes des organisations syndicales, puisque le 20 avril 2011, dans un courrier lui étant adressé, Mme Isabelle Lemesle ne tient pas compte de cet avis. Il admet que le CHSCT soit consultatif, mais pour une problématique aussi grave, les organisations syndicales auraient espéré que Mme Isabelle Lemesle respecte un peu plus les avis des représentants du personnel. Il cite : *«Les résultats de cette enquête seront restitués dans un délai d'un mois aux représentants du personnel au CHS. Sur cette base, la médecine de prévention et l'inspecteur hygiène et sécurité de l'établissement pourront intervenir pour apporter un diagnostic et des préconisations de leur champ de compétences».*

Ainsi, à l'inspection demandée par les organisations syndicales a été substitué un vague audit mené par le DRH et le DAF ayant depuis quitté l'établissement. Cet audit a eu lieu dans des conditions catastrophiques, puisque les agents sur place n'ont été informés des entretiens qu'une semaine avant la venue du DRH et du DAF.

Par ailleurs, les conditions de confidentialité n'ont pas été respectées puisque l'administration locale avait connaissance de toutes les personnes qui avaient demandé à être auditionnées. En outre, seule une journée et demie a été prévue pour auditionner un peu moins d'une centaine d'agents. Enfin, cet audit n'a donné lieu à aucune restitution, qu'elle soit écrite ou orale.

Depuis, les organisations syndicales n'ont eu de cesse d'interpeller oralement la direction du CMN et son nouveau DRH. Jusqu'à ce jour, il n'y a malheureusement eu aucune avancée sur le sujet. Il rappelle qu'un suicide est intervenu à Saint-Cloud le 8 juin 2011. Le rapport de l'IGAC du 20 septembre 2011 n'a pas pu établir de relation directe avec le travail comme pour le cas de Carnac.

Il ignorait la situation sociale et personnelle de l'agent, M. B. Pour autant, il ne peut être ignoré que les difficultés que ce dernier rencontrait au travail n'aient eu des répercussions sur sa vie et ne l'aient poussé à mettre à exécution un geste dramatique. Plusieurs agents de Saint-Cloud sont prêts à témoigner des difficultés que cet agent rencontrait au quotidien dans l'exercice de ses missions.

Il indique ensuite qu'il est inacceptable que le rapport de l'IGAC n'aborde pas la question des procédures disciplinaires qui constituent pourtant un des éléments de la problématique de souffrance au travail. Au delà du cas de Mme R à Carnac, d'autres procédures disciplinaires sont en cours ou ont eu lieu dans des conditions similaires de non-information des agents ou de délais exagérément longs.

Il constate que lorsque la direction du CMN est saisie d'un problème d'hygiène et de sécurité qui met fortement en cause la santé des personnels, un an après rien n'est fait et les réponses qui sont données sont totalement inadaptées. Il doute de la volonté de la direction de l'établissement à vouloir faire aboutir les choses.

Mme Michèle Le Barzic disait du site de Carnac qu'il était la parfaite illustration de la manière de fonctionner de l'administration du CMN. Le domaine national de Saint-Cloud est une autre illustration des dysfonctionnements concernant cet établissement.

Enfin, il donne l'exemple du domaine national de Rambouillet. Un agent a fait une tentative de suicide sur le site. Il a fait un signalement de souffrance au travail auprès du ministre et il lui a été répondu par l'intermédiaire du directeur de cabinet que cette question n'était pas de la compétence du ministère, mais du CMN.

Ces deux exemples démontrent que la demande de traitement de ces situations par le ministère est tout à fait légitime. Les organisations syndicales attendent que la recommandation du rapport de l'IGAC sur une inspection complémentaire à Saint-Cloud soit effective.

Mme Michèle Le Barzic signale que la situation est également extrêmement difficile à Carcassonne. Elle dispose d'un courrier de l'intersyndicale de ce site à ce sujet.

M. Frédéric Maguet indique qu'à la page 7 du rapport de l'IGAC il est recommandé pour Saint-Cloud et Carnac de déléguer immédiatement un prestataire spécialisé. Il rappelle qu'à toutes les séances du CHSCT ministériel la FSU insiste sur le fait qu'il s'agit de problèmes d'organisation qui ne peuvent pas être simplement traités par des expertises ponctuelles sur le mode individuel.

La FSU demande à chaque fois que soit intégrée une dimension de sociologie des organisations. Ainsi, un prestataire spécialisé dans ce domaine pourrait utilement arriver à prévenir les conflits.

Concernant Saint-Cloud, il ne sait pas quel serait le rendu d'une expertise sociologique, mais il existe tout de même un certain nombre de traits extrêmement inquiétants, en particulier la négation quasi systématique des capacités de l'encadrement intermédiaire. Ainsi, l'administratrice de Saint-Cloud s'adresse directement aux agents sans prévenir les chefs de service, de même qu'elle s'adresse directement à Mme Isabelle Lemesle quand elle a besoin d'avoir des garanties pour sa façon de fonctionner. Par ailleurs, les organigrammes n'arrêtent pas de changer.

Aussi, certains experts présents ici pourraient fournir un certain nombre de précisions, étant donné que les organisations syndicales n'ont aucune réponse de la part du ministère de la culture et de la communication ou de l'administration du CMN.

Concernant le suicide de Mme R, il juge que seule une minute de silence a été observée lors du CTP de la DGP qui s'est tenu le lundi suivant. Ceci est parfaitement scandaleux. Ainsi, M. Philippe Bélaval, de façon à éviter toute contestation au sein de l'instance, a dit qu'il ne savait pas quelle était la part de la responsabilité du travail et la part personnelle. Il en a fait part à M. Yves Clot qui a qualifié cette attitude de «tyrannie compassionnelle». Afin que le dialogue social au sein du ministère de la culture et de la communication se déroule mieux, la FSU aimerait que l'administration fasse preuve de davantage de sincérité ou de moins de mauvaise foi.

Il signale que lorsque la CGT pose des questions précises quant à la reconnaissance du suicide en accident du travail ou sur les aides apportées à la famille, l'administration se défile en permanence.

M. Guillaume Boudy répète que M. Frédéric Déal a apporté une réponse à cette question.

M. Frédéric Maguet répond qu'aucune réponse ne concernait les aides.

M. Guillaume Boudy répète que le CHSCT ministériel ne peut pas se substituer à la compétence des CHSCT interrégionaux et du CHSCT de l'établissement. Pour autant, il demande à M. Frédéric Déal de rappeler ce qui a été fait par l'établissement au sein des sites cités.

M. Frédéric Déal explique qu'un certain nombre de sites font l'objet d'une attention particulière depuis quelques mois : Saint-Cloud, l'Abbaye du Thoronet et Rambouillet. Il n'a pour autant pas connaissance des problématiques concernant Carcassonne.

Concernant Saint-Cloud, l'administration a travaillé avec la hiérarchie intermédiaire. Une réflexion est menée sur le mode de fonctionnement, d'encadrement et d'animation d'équipe. Des réunions de travail entre la DRH et l'encadrement intermédiaire pour définir un programme de formation spécifique pour l'encadrement intermédiaire de Saint-Cloud a abouti à l'élaboration d'un programme et à la sélection d'un prestataire. Une formation aura lieu au mois de juin 2012.

Sur le site de Saint-Cloud, il existe une problématique historique organisationnelle se posant en particulier sur le service de la régie-caisse. Au travers de la question de l'organisation de ces caisses déportées, une question porte sur la répartition du travail au sein de l'équipe et sur l'organisation du temps de travail. Un certain nombre de points ont été soulevés et ont donné lieu à un certain nombre d'alertes.

Au final, il a été décidé de renforcer la hiérarchie intermédiaire par la distinction au sein de l'équipe caisse-régie de la charge de régie et de la charge d'animation d'équipe qui est trop lourde à gérer. Par ailleurs, un audit organisationnel de la caisse-régie sera lancé pour améliorer l'efficacité et l'intérêt du travail des agents.

Mme Francine Pin demande si le médecin de prévention a été associé à cette démarche, car le docteur Claire Nodarian connaît la problématique de ces postes de travail.

Le docteur Claire Nodarian confirme avoir été missionnée pour s'occuper du personnel du domaine de Saint-Cloud, ce qui n'est plus le cas actuellement. Lorsqu'elle avait travaillé avec

M. Bertazon et M. Boucher, ergonomes, une étude avait été réalisée concernant le travail des péagistes (flux voitures, durée de présence, temps d'attente en cas de moindre activité).

Mme Francine Pin comprend que les dossiers des prédécesseurs de M. Frédéric Déal ne lui ont pas été transmis.

M. Guillaume Boudy indique que M. Frédéric Déal a fait part de la prise de conscience de la situation par l'établissement et de la mise en place d'un certain nombre d'actions. Il recommande aux organisations syndicales d'approfondir ce sujet avec M. Frédéric Déal ainsi qu'avec la direction de l'établissement.

Mme Roxane Sirven revient sur la non-reconnaissance du suicide de Mme R en accident du travail. L'administration argue du fait qu'il ne peut pas être déterminé si le travail est en cause. Pour les agents non titulaires, elle indique que c'est la sécurité sociale qui décide de reconnaître les suicides en accident du travail ou non. Elle estime que dans tous les cas, le ministère de la culture et de la communication doit faire la démarche de déclarer un accident du travail car cela déclenche une enquête du CHSCT.

M. Guillaume Boudy rappelle que le suicide de Mme R a fait l'objet d'une enquête administrative sur le site de Carnac.

Mme Roxane Sirven indique que cela n'a rien à voir. Une enquête du CHSCT permettrait de connaître la part du travail dans le suicide, de proposer des mesures de prévention et des aides sociales à la famille. Le ministère de la culture et de la communication a tout intérêt à ce que tous les suicides donnent lieu à une enquête systématique du CHSCT au titre de l'article 53 du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011.

Elle est surprise par le fait que l'administration ne réagisse pas sur le fait que des suicides qui ont eu lieu dans le cadre du travail ne puissent pas être reconnus en tant qu'accidents du travail.

M. Guillaume Boudy lui rappelle qu'il ne s'agit pas d'une question de position personnelle des uns ou des autres. Les instances ont des procédures, des compétences et des périmètres. Il n'est pas de la compétence du CHSCT ministériel de prendre position sur la reconnaissance ou non d'un suicide en tant qu'accident du travail.

Par ailleurs, il souligne que les établissements publics sont dotés d'une autonomie de gestion. Il appartient au CHSCT de l'établissement d'introduire une demande d'enquête dès lors qu'elle entre dans ses compétences. Il ne s'agit pas de reprendre le cas du traitement de la reconnaissance d'accident du travail de Mme R au sein du CHSCT ministériel, car ce n'est pas le lieu.

Les organisations syndicales peuvent demander au CHSCT de l'établissement de réaliser une enquête. Pour autant, il s'oppose fermement à transformer le CHSCT ministériel en CHSCT du CMN qui ne se réunit plus étant donné qu'il est boycotté.

Mme Valérie Renault souligne qu'il n'y a jamais eu d'enquête accident du travail au CMN suite aux suicides de ces deux agents.

Par ailleurs, et c'est un élément fondamental, l'établissement a refusé de donner le formulaire d'accident du travail de la sécurité sociale à la famille de Mme R et aux représentants du personnel l'ayant demandé. Il existe un manquement grave de la direction de l'établissement à ce sujet et c'est pour cette raison que les organisations syndicales en parlent ce jour au sein du CHSCT ministériel. Elle rappelle ensuite qu'il relève de la compétence de la sécurité sociale de dire s'il s'agit d'un accident du travail ou non ; ceci n'est pas de la compétence de l'employeur.

M. Guillaume Boudy répète une nouvelle fois que le CHSCT ministériel n'a pas vocation à se substituer au CHSCT de l'établissement. De même, le président du CHSCT ministériel n'a pas vocation à se substituer au dirigeant de l'établissement.

Il propose que les organisations syndicales résumant les demandes qu'elles avaient sur ce rapport afin qu'il puisse être passé au point suivant de l'ordre du jour.

M. Yannick Chanvallon signale que le domaine de Saint-Cloud a connu trois suicides en huit ans, ce qui est un chiffre important.

Il indique que M. Frédéric Déal n'a pas rencontré tous les personnels lors de l'enquête diligentée sur le site. En outre, il était accompagné par l'administrateur et son adjoint et n'a pas rencontré le service des jardins.

M. Frédéric Déal répond s'être rendu à trois reprises sur le site de Saint-Cloud, mais confirme qu'il n'a pas pu rencontrer tous les agents. Il ajoute qu'il est normal que l'administrateur du site l'accompagne lors de ses visites.

Le docteur Odette Tencer revient sur la question de l'accident du travail. Les médecins de prévention conseillent aux personnes de faire la déclaration d'accident du travail. D'après la législation concernant les contractuels, l'employeur ne doit pas refuser de donner un document. Une enquête doit ensuite être effectuée par la sécurité sociale, laquelle indiquera s'il s'agit d'un accident du travail ou non.

M. Frédéric Déal précise que lorsqu'un accident a lieu sur le lieu de travail, l'employeur doit envoyer la déclaration d'accident du travail, mais il a le droit d'émettre des réserves. Ensuite, la sécurité sociale diligente son enquête si elle le juge utile.

Le docteur Odette Tencer indique qu'il est demandé de considérer chaque suicide ou tentative de suicide comme pouvant avoir un lien avec le travail afin de faire de la prévention.

M. Frédéric Maguet estime qu'il existe un manque total de confiance. Pour certains agents du domaine de Saint-Cloud, c'est la personnalité de l'administratrice qui est en cause. Il y a donc un problème si M. Frédéric Déal effectue ses visites en présence de cette dernière.

M. Frédéric Déal n'est pas d'accord avec le fait de personnifier le problème sur le plan humain, car cela interdit toute solution.

M. Frédéric Maguet indique alors qu'un système s'est instauré au CMN et est porté par un certain nombre de personnalités à problèmes. Il s'agit d'un système de copinage assez inquiétant.

M. Guillaume Boudy rappelle qu'il a été demandé d'étudier les relations entre le siège et les monuments. Un certain nombre d'actions a été engagé dont MM. Xavier Roy et Frédéric Déal rendront compte ultérieurement.

M. Thomas Pucci aborde la page 12 traitant d'une étude sur les congés maladies et les absences. Une occultation en bas du deuxième tableau dérange les organisations syndicales, car ce paragraphe était un commentaire sur l'évolution des congés maladies. Il souhaite avoir connaissance du contenu du commentaire occulté.

Cette observation l'appelle à s'interroger sur une des recommandations évoquées précédemment qui est celle du développement de la médecine de prévention au CMN. En effet, le CMN est en passe de recruter un médecin du travail pour les agents d'Ile-de-France, mais à mi-temps, ce qui n'est pas sans poser de problèmes étant donné que 600 agents contractuels exercent sur l'Ile-de-France, sans compter les saisonniers et les occasionnels.

Par ailleurs, la recommandation est importante, mais elle ne répond pas tout à fait et directement à la problématique soulevée dans le rapport sur la souffrance au travail. Effectivement, la présence d'un médecin de prévention est une obligation de l'employeur. Il ne voit pas pourquoi il en est fait une mesure phare destinée à lutter contre cette situation au CMN, même si c'est important, alors que c'est une obligation. Par ailleurs, lorsque les organisations syndicales siégeaient encore, elles réclamaient la présence d'un médecin de prévention au CMN.

Mme Francine Pin confirme que le dernier médecin de prévention du CMN n'a pas été remplacé et que le CMN dépendait donc du service de médecine de prévention du ministère de la culture et de la communication. Elle signale que les agents du siège de Sully n'ont pas fait l'objet d'une surveillance médicale régulière depuis 2005 et que les nouveaux arrivants n'ont pas eu de visite.

Elle demande si le CMN a des candidatures pour le poste de médecin de prévention. Le fait qu'il n'y ait pas eu de médecin pendant de nombreuses années fait que l'établissement n'est plus dans la prévention. Ceci explique peut-être la situation actuelle.

Elle termine en indiquant que les docteurs Odette Tencer et Claire Nodarian ont émis un rapport sur la souffrance au travail. Or, il ne s'est rien passé par la suite.

M. Frédéric Déal répond que le CMN a reçu plusieurs candidatures pour le poste de médecin de prévention. Il espère recruter un médecin de prévention et une assistante au plus tard le 1^{er} juillet 2012.

M. Thomas Pucci aborde ensuite la page 17 où un paragraphe est occulté, ce qui pose un réel problème. Il rappelle que le chapitre 3 concerne les analyses des causes du climat anxigène et des situations de souffrance au siège de l'établissement. Le paragraphe 3.1 est le suivant : «les remises en cause successives des missions et du périmètre du CMN ont entretenu une insécurité des personnels sur leur avenir professionnel». Le paragraphe 3.2 : «la réorganisation du siège admise dans son principe a été conduite sans précautions suffisantes». Au 3.2.1, il est inscrit : «la réorganisation est marquée par un changement complet d'orientation». Le 3.2.2 est occulté alors qu'il s'agit d'un élément majeur pour bien comprendre la démonstration des inspecteurs.

Il cite de nouveau le paragraphe 3.2 : «la réorganisation du siège admise dans son principe a été conduite sans précautions suffisantes». Il indique que la réorganisation du siège n'a jamais été admise par les personnels d'établissement. D'ailleurs, les organisations syndicales s'en sont fait l'écho dès la concertation qu'elles ont imposée en 2009 autour de cette réorganisation.

Mme Francine Pin rappelle que plusieurs réunions ont été organisées pour expliquer le bien-fondé de la réorganisation. Or, les organisations syndicales ont tout de suite constaté que cela n'allait pas fonctionner, en particulier avec la création de nouvelles directions et notamment la DMO.

Les organisations syndicales ont expliqué à Mme Isabelle Lemesle que l'intégration de la maîtrise d'ouvrage aurait dû être une priorité. Or, elle a préféré revoir l'ensemble de l'organisation et des directions de l'établissement dans le même temps. Cette précipitation et ce manque d'information et d'explication aux agents expliquent la situation actuelle. Concernant la création de la direction scientifique, celle-ci a été présentée comme une évolution majeure de l'établissement jusqu'à en faire un événement phare, mais les moyens, notamment humains, n'ont pas évolués et les services disposent toujours d'aussi peu de personnels.

Elle ajoute qu'il n'existe aucune transversalité entre les directions. Ceci est volontaire. En effet, un agent a expliqué qu'il lui avait été interdit par sa direction de donner des informations comme, par exemple, des délais de travaux. Au quotidien, les agents du CMN ne peuvent plus travailler, car ils n'ont plus les moyens humains ou organisationnels.

Mme Isabelle Cécile Le Mée estime que la réorganisation du CMN est le cœur du problème, car elle a été faite à l'encontre des instances paritaires et des agents. Les dysfonctionnements ne sont pas liés à des questions de boycott, mais à la posture adoptée par l'établissement pour concevoir l'idée du dialogue social.

Depuis 2008, au sein des instances paritaires qui peuvent être convoquées, les grands sujets correspondant à l'évolution de la vie des agents au sein de l'établissement ne sont pas obligatoirement mis à l'ordre du jour (déménagement de l'Hôtel de Sully). Les organisations syndicales ont donc été contraintes au boycott et ne l'avaient pas souhaité, car elles ont un certain respect pour le dialogue social.

En outre, la réponse du CMN est beaucoup plus opportuniste qu'elle est ressentie. En effet, les organisations syndicales n'ont d'éléments que lorsqu'une réunion va avoir lieu. C'est pour cette raison que le CHSCT ministériel est saisi ce jour.

M. Guillaume Boudy confirme que la réorganisation n'a pas été mise en œuvre dans des conditions optimales. C'est la raison pour laquelle dans le plan d'action, la partie concernant le fonctionnement de l'établissement est très centrée sur la revue des processus actuels de collaboration entre les différents étages de l'établissement. C'est l'objet des travaux lancés par l'établissement et sur lesquels M. Xavier Roy apportera un éclairage.

M. Thomas Pucci aborde les pages 21, 22, 23 et 24. Sont évoqués les liens entre le siège et les monuments via des administrateurs. Il est fait le constat d'une diminution nette du nombre d'administrateurs de monuments, ce qui engendre une augmentation des périmètres avec parfois une distribution géographique étonnante.

Parallèlement, les fiches de poste des administrateurs ont évolué et ces derniers ont de plus en plus de choses à faire et de moins en moins de moyens. En outre, ils sont réduits au rang de simples exécutants. Il s'inquiète de la manière dont ces derniers sont considérés par l'établissement et plus précisément par sa présidente.

Il lit un paragraphe précédent une occultation : *«Sur 13 témoignages d'administrateurs recueillis, soit lors d'entretiens soit par courriels, 10 indiquent, comme cela avait été signalé lors du séminaire précédemment cité, que l'ensemble de ces changements est vécu négativement par les intéressés qui se sentent dépossédés de leur rôle de chef d'établissement et d'acteur au sein du territoire des monuments dont ils ont la charge, ce qui ne manque pas de les inquiéter sur l'avenir même de leurs fonctions».*

Il suppose que les occultations qui suivent concernent l'avenir de la fonction d'administrateur. Or, les organisations syndicales aimeraient avoir des réponses à ce sujet, car les administrateurs constituent cette hiérarchie intermédiaire. C'est bien parce que cette hiérarchie intermédiaire est mise en cause que sont observés de graves problèmes de management et de souffrance au travail sur les sites.

L'augmentation des périmètres des administrateurs s'est traduite par une absence de ceux-ci des sites. Elle a été compensée par le développement d'une hiérarchie intermédiaire qui n'avait souvent ni les formations ni les compétences pour manager des équipes. Cela illustre le manque de volonté de l'établissement de résoudre le problème. L'organisation même de l'établissement doit être revue. Il ne suffit pas de trouver des moyens de la faire comprendre ou de la faire accepter. C'est le fonctionnement même qui est en cause.

Il ajoute que les pages 24 à 27 sont quasiment entièrement occultées. Il suppose que le chapitre 4 concerne plus spécifiquement les problèmes de management au siège. Le fait que toute cette partie soit occultée empêche la compréhension des organisations syndicales.

M. Guillaume Boudy répète que le rapport a été communiqué de la sorte aux organisations syndicales suite à l'avis de la CADA. Il estime que dans ces passages il doit être fait référence à un certain nombre de situations personnelles et de jugements personnels qui n'ont pas lieu d'être communiqués dans le cadre de ce rapport.

Il indique qu'il apportera à chaque fois la même réponse. Il s'agit d'une réponse générique qu'il a eu l'occasion de faire précédemment. L'exercice est limité à ce qui est écrit dans le rapport de manière visible.

M. Thomas Pucci sera très attentif à ce que cette réponse figure dans le procès-verbal, non pas de façon générique, mais à chaque fois que les organisations syndicales auront posé une question concernant les occultations du rapport.

M. Guillaume Boudy indique qu'il assume ses responsabilités. Sa position est encadrée par les règles de communication posées par le ministre et par l'avis de la CADA. Il n'y dérogera pas.

M. Frédéric Maguet revient sur la page 21 et demande quel est l'avenir du métier d'administrateur de monument qui est actuellement dégradé.

M. Frédéric Déal ne peut pas décrire l'avenir du métier d'administrateur de monument, car il n'est pas là pour ce faire. Il s'agit pour autant d'une question tout à fait pertinente, car le changement important intervenu au moment de la réorganisation interroge en termes de surcharge de travail, de déplacements et d'encadrement au sein des monuments, et ce, depuis un certain nombre de mois. Il s'agit donc d'une question d'actualité, mais il ne peut pas faire de description précise de l'avenir.

Mme Isabelle Cécile Le Mée indique que la question de l'évolution du métier d'administrateur est posée à la fois dans le choix de réorganisation du CMN depuis 2008 et est interpellée par le rapport de l'IGAC et par le rapport de M. Xavier Roy.

La problématique sur l'évolution du métier d'administrateur répond à la réorganisation du CMN qui reposait sur un siège expert au service des monuments, un travail en mode projet, ce qui est interrogé directement par les rapports. Donc, les questions qui sont posées sont directement en lien. Il est du ressort du CHSCT ministériel de réinterroger ces notions.

Les différents rapports notent un recentrage des missions des administrateurs que certains appellent une perte de sens dans le métier des administrateurs et un regroupement géographique de différents monuments par administrateur plus ou moins aléatoire. Le turnover est tellement important que les postes d'administrateurs ont eux aussi été soumis au turnover. En outre, beaucoup de postes d'administrateurs n'ont pu être pourvus, ce qui fait qu'il y a des regroupements interrégionaux de monuments sous la responsabilité d'un même administrateur.

La déconcentration a été abandonnée avec l'arrivée de Mme Isabelle Lemesle. C'est un des choix qui a été opéré par Mme Isabelle Lemesle dans la réorganisation. Cette dernière a fait prévaloir le recentrage des missions d'expertise au siège. Derrière cette notion d'expertise, elle s'interroge sur les contours du métier d'administrateur, ce qui est lié à la mission d'administrateur et ce qui relève de leurs compétences et de leurs prérogatives. Il s'agit d'une question importante.

M. Guillaume Boudy ne conteste pas qu'il s'agisse d'une question importante qui a d'ailleurs été relevée dans le document distribué lors du CHSM du 7 octobre 2011 et présentant le plan d'action. Dans l'analyse de la situation, un paragraphe était consacré aux difficultés de positionnement de certains administrateurs de monument dans l'évolution de leur métier et de leurs relations avec le siège du fait de la réorganisation.

En parallèle, une demande avait été faite auprès de l'établissement sur le fonctionnement de l'établissement qui devait notamment comprendre la clarification et la stabilisation des processus internes ordonnant les rôles respectifs des directions et des monuments dans un processus partagé visant à une explicitation des fonctionnements de la chaîne hiérarchique. Il y a donc bien une prise en compte de cet aspect important de la réorganisation. Il appelle donc l'examen du rapport de M. Xavier Roy sur ce point.

Mme Roxane Sirven aborde la page 32 concernant le chapitre intitulé «évaluation de la situation de souffrance au travail et des risques professionnels encourus». Elle ne comprend pas pourquoi des passages ont été occultés, car la principale mission du CHSCT est l'évaluation des risques. Il apparaît compliqué qu'une partie de l'évaluation de la situation de souffrance au travail soit masquée aux représentants du personnel étant à l'origine de la demande de cette inspection.

Elle reprend la fin de la partie 3 qui relate le courrier écrit par le directeur général et mettant en avant le fait que la situation de souffrance est telle qu'il considère que l'établissement est désormais confronté à des risques de suicides. Il est dit dans le rapport que ces propos prennent d'autant plus de relief que le directeur général déclare que cette note a été relue et approuvée par la totalité des directeurs en poste à cette date.

Il s'agit d'un risque grave qui s'est matérialisé. La responsabilité de l'administration pourrait être engagée car les mesures de prévention nécessaires n'ont pas été mises en place suite à un signalement et à une connaissance d'un risque grave. Les deux lignes manquantes posent une interrogation, car il s'agit de savoir si elles constituaient une mise en cause de la faute inexcusable de l'employeur ou non. Cela pose une interrogation, car les représentants du personnel n'ont pas la totalité de l'évaluation du risque.

M. Guillaume Boudy ne répète pas la réponse qu'il a faite précédemment, mais qui sera inscrite dans le procès-verbal comme demandé par M. Thomas Pucci. Ce qui est important est ce que le ministre a tiré comme conclusions de ce rapport et ce qu'il a demandé à l'établissement de mettre en œuvre.

Même si certains éléments ont été masqués, le rapport est en grande partie lisible et a donné lieu à un plan d'action qui a été très clairement explicité et qui a commencé à être mis en œuvre au sein de l'établissement.

Du point de vue de l'administration, il s'agit de s'assurer que les mesures ont bien été prises pour répondre au diagnostic établi par le rapport. C'est ce qui doit rassembler l'administration et les organisations syndicales au sein du CHSCT ministériel avec l'éclairage qu'apporteront MM. Xavier Roy et Frédéric Déal.

M. Didier Alaïme partage la définition que M. Guillaume Boudy donne à son rôle. Le ministre avait indiqué oralement qu'il communiquerait le rapport et a ensuite changé d'avis. Il a fallu que M. Thomas Pucci, en tant que citoyen, saisisse la CADA pour avoir un avis, ce qui a obligé l'administration à transmettre une copie incomplète du rapport aux organisations syndicales.

Il ne pense pas que l'on puisse dire que l'administration fait preuve de transparence. Il indique enfin ne pas être sûr que le ministre ait donné l'ordre à M. Guillaume Boudy de ne pas communiquer l'entièreté du rapport. Il est possible que M. Guillaume Boudy ait extrapolé.

M. Guillaume Boudy signale que le ministre a fait savoir par sa directrice de cabinet que ce rapport ne serait pas transmis, car il n'était pas en état d'être transmis, contenant des références personnelles et individuelles. À l'avenir, dès lors qu'un rapport aura vocation à être communiqué, il faudra que dans le cahier des charges ou dans la lettre de commande passée par le directeur de cabinet à la chef de l'inspection de l'IGAC, il soit convenu de sa communicabilité ou non. Le ministre n'a pas souhaité le transmettre en raison des contenus individuels et personnels qu'il pouvait intégrer.

Dès lors que la CADA a donné son avis, le ministre a transmis ce rapport avec des passages occultés. C'est ce rapport qui est communicable et il n'est pas habilité à communiquer ce qui est masqué. Le ministre est propriétaire de ce rapport et a l'autorité pour décider de la forme sous laquelle il veut le transmettre. Il n'a pas souhaité le transmettre dans sa forme initiale

étant donné qu'il n'avait pas été rédigé dans une forme communicable. Une fois l'avis de la CADA rendu, le rapport occulté a été communiqué aux organisations syndicales.

M. Didier Alaïme précise que la CADA a donné son avis pour que la version dont disposent les organisations syndicales puisse être communiquée à n'importe quel citoyen en faisant la demande. Il peut comprendre qu'un certain nombre de précautions soient prises pour protéger les personnes. Or, un citoyen lambda est différent d'un membre du CHSCT ministériel cherchant à trouver des solutions à des difficultés.

M. Guillaume Boudy répète que le rapport a été communiqué aux organisations syndicales dans cette forme et que ce qui est important est le diagnostic qui a été fait de ce rapport. Ensuite, il revient aux organisations syndicales de dire si elles considèrent que le plan d'action proposé est ou non à la hauteur de la situation.

M. Luc Albessard estime qu'il s'agira de progresser sur ce sujet afin d'identifier les situations de souffrance au travail et de mettre en œuvre des mesures de prévention.

Mme Roxane Sirven indique que ce rapport est un constat. Il était donc important de repartir de là. Ensuite, il s'agira de discuter sur des préconisations en partie issues du rapport, mais aussi d'éléments contradictoires amenés par la présidente et qui donnent lieu à un bilan d'étape. Il faut repartir du rapport.

M. Guillaume Boudy rappelle que ce rapport a été présenté de manière très détaillée par la directrice de cabinet le 5 octobre 2011.

Mme Roxane Sirven indique que tous les membres du CHSCTM n'ont pas le même niveau d'information.

Elle aborde ensuite les conclusions du rapport. Les éléments masqués au niveau des conclusions sont bien plus nombreux que les éléments non occultés, ce qui est problématique.

La première conclusion était : *«La mission estime qu'un changement complet et immédiat de management est indispensable pour stopper la détérioration des conditions de travail de l'établissement qui doit impérativement éviter de se voir confronté à des situations individuelles aggravées»*. Il est important que les membres du CHSCT ministériel aient en mémoire cette conclusion tout au long des discussions qui vont intervenir concernant le rapport de M. Xavier Roy.

Elle ajoute ressentir un déni de la situation et de l'importance de l'IGAC qui est mise en difficulté et reniée.

Elle termine en indiquant que si les organisations syndicales n'avaient pas inscrit ce point à l'ordre du jour de la présente séance, il y aurait eu une discussion sur la mise en œuvre de préconisations sans partir du constat.

Mme Michèle Le Barzic souhaite avoir une pensée émue, voire compatissante pour ceux qui ont connaissance de l'ensemble du rapport et notamment Mme Isabelle Lemesle qui sait ce qui se cache derrière les croix.

Ensuite, un arsenal de préconisations est intervenu au sujet duquel les organisations syndicales pensent fortement, car Mme Isabelle Lemesle a sollicité M. Thomas Pucci et elle-même dès la fin du mois d'août 2011 pour leur demander de s'asseoir avec elle autour d'une table afin de leur faire part de la façon dont elle espérait résoudre les difficultés. En filigrane, apparaissaient de la part de Mme Isabelle Lemesle un certain nombre des préconisations retrouvées plus tard comme étant les préconisations du ministère de la culture et de la communication.

Elle demande si toutes les personnes qui ont eu connaissance de l'ensemble du rapport ont conscience de la posture dans laquelle elles se trouvent. Les organisations syndicales comprennent parfaitement la responsabilité par rapport à la position professionnelle de chacun de ne pas transgresser les règles, mais elles souhaitent savoir si ces personnes se sont interrogées sur le temps perdu. Elle rappelle que lorsque les organisations syndicales dénoncent une situation avec un quasi-flagrant délit, elles aimeraient bien qu'il y ait un retour.

Elle demande si ces personnes ont pensé au gâchis de temps, d'énergie, de moyens techniques, humains et financiers. Les organisations syndicales estiment que cela correspond à 300 000 euros (théâtre à la carte, cabinets, etc.).

Les organisations syndicales ont essayé de ne pas personnaliser et elles auraient préféré ne pas le faire, mais cela s'est avéré impossible. Les organisations syndicales vont écouter la présentation du rapport de M. Xavier Roy. Elle remercie Xavier Roy pour ce qu'il présente avec une grande objectivité. Elle remercie également le docteur Odette Tencer.

Elle rappelle que la première alerte date de quatre ans et elle souhaite que chacun s'interroge sur la part de vérité qui va être dite et sur la part de sérieux. Elle espère qu'il n'est pas trop tard.

M. Guillaume Boudy indique que les services du ministère, les représentants du CMN et l'inspection générale sont réunis ce jour dans l'idée de travailler sérieusement.

Mme Michèle Le Barzic l'espère.

Mme Valérie Renault aborde la page 33 et indique qu'il est question d'une plainte en contentieux concernant des situations de harcèlement. Une occultation apparaît au niveau du titre. Elle demande si cette occultation concerne Carnac.

Par ailleurs, elle souhaite savoir s'il est question dans le rapport de protection fonctionnelle ou de déni de protection fonctionnelle.

M. Guillaume Boudy répond que les inspecteurs-rapporteurs en liaison avec le chef de l'inspection générale ont eux-mêmes pratiqué, au vu de l'avis de la CADA, les occultations demandées. Compte tenu de la déontologie observée par l'IGAC, il suppose que des informations qui seraient de cette nature n'ont pas été occultées.

Point 2 : Présentation du rapport de Xavier Roy relatif à la mise en œuvre du plan d'action du CMN en matière de lutte contre la souffrance au travail

M. Xavier Roy rapporte.

L'objet du rapport est défini par la lettre de mission signée par la directrice de cabinet demandant qu'un point d'étape soit fait sur la mise en œuvre du plan que le ministère de la culture et de la communication avait demandé au CMN de mettre en place à la suite du CHSM du 7 octobre 2011.

Le cahier des charges était précis. Il s'agissait de voir comment les demandes apparaissant dans le document remis lors CHSM du 7 octobre 2011 et réitérées dans la lettre de mission émise par le ministre le 28 octobre 2011 ont été mises en œuvre, quels en sont leurs premiers résultats et leurs premiers effets.

Il précise que ce rapport a été élaboré en tenant compte de la dimension santé au travail et du respect de la réglementation sur le sujet.

Le premier point introductif du rapport est intitulé : «Une appropriation incomplète par l'établissement». Il revient au chef d'établissement d'arrêter son plan d'action. Le chef d'établissement avait une instruction qui laissait un certain nombre de choix et de débats à organiser pour mettre en œuvre les orientations qui lui étaient indiquées par le ministère de la culture et de la communication. Il fallait donc que le CMN adopte son propre plan. En effet, le décret de 1982 indique que la programmation de la prévention doit être établie par l'établissement.

Le ministre ou le secrétariat général du ministère de la culture et de la communication n'ont pas compétence pour prendre des mesures dans un établissement public, à la place de sa direction.

Il n'est pas interdit au CHSCT ministériel de parler du CMN et de ce qui s'y passe, mais le règlement des questions et le dialogue social pour cet établissement doivent se tenir au sein de l'établissement.

De même le contrat de performance signé entre le ministère de la culture et de la communication et l'établissement public reprend des éléments du plan d'action ministériel contre la souffrance au travail au CMN. Pour autant, le programme de prévention doit être adopté après présentation et débat au CHSCT de l'établissement.

Le deuxième point est relatif à la communication. Dans le document du CHSM du 7 octobre, il est indiqué qu'il existe des insuffisances de communication interne, d'explications sur la mise en œuvre de la réorganisation qui avait été décidée au sein de l'établissement. La communication a été très lente à venir.

En effet, le document du CHSM du 7 octobre 2011 devenu le plan d'action de l'établissement a été annoncé par un «flash info», mais son contenu n'a pas été diffusé. Il a fini par être diffusé sur l'intranet du CMN, mais seulement le 6 mars 2012. Entre le mois d'octobre 2011 et le mois de mars 2012, le plan d'action existait, mais n'avait pas été communiqué.

Il existe aussi une lettre interne qui s'appelle *Monuments nationaux en ligne*. Au mois de juillet 2011, un certain nombre de choses étaient annoncées pour la rentrée. Or, ce sont des sujets qui sont toujours en cours de finalisation.

Au mois de janvier 2012, soit trois mois après le lancement du plan d'action par le ministère de la culture et de la communication, un éditorial du président du CMN entre dans le sujet.

Le rapport rappelle aussi que la communication est d'une part la communication par la lettre interne, mais également une communication managériale

Elle aurait pu être organisée au sein de l'établissement de façon à ce que les choses soient dites, explicitées et relayées. Le comité de direction du CMN a été parfaitement et abondamment informé, mais on ne sait pas très bien ce qu'il en est ensuite sorti pour être porté à la connaissance des agents. En regardant l'intranet, on constate que ces informations ne sont pas disponibles.

Le rapport revient ensuite sur le blocage des instances de dialogue social depuis plus de cinq mois. L'administration a demandé que les organisations syndicales reviennent à la table de négociation soit par des lettres, soit par la convocation de CHSCT. Le CHSCT de Paris siège était réuni le 24 novembre, soit un mois et demi après les demandes ministérielles, sur un ordre du jour très banal, c'est-à-dire que le premier CHSCT concernant le siège convoqué après le 7 octobre 2011 n'a pas tenu compte de la demande ministérielle et du plan d'action. C'est une occasion manquée. On ne trouve pas trace de dossiers argumentés et nourris de documents envoyés avec la convocation des CHSCT, et ce, jusqu'au mois de mars 2012.

Les choses se sont décantées du côté de l'établissement en termes de propositions de dialogue social au mois de mars 2012. Il y a eu au mois de mars 2012 un dossier de CHSCT (présentation d'une politique de prévention, programme, organisation) pour une réunion convoquée le 15 mars 2012, à laquelle les représentants du personnel du CMN n'ont pas participé. Pour autant, le dossier ne reprenait pas tout le plan ministériel, ce qui est problématique. Il manquait par exemple les indicateurs de suivi.

Le dialogue social a donc été rompu dans ces instances, mais cela n'a pas empêché des rencontres et le traitement de sujets individuels. Et il y a une exception importante : la mission ayant eu lieu à Carnac au mois de novembre 2011, comme cela avait été demandé par le CHSM. Il est heureux qu'elle n'ait pas été boycottée par les représentants du personnel. Il existe aujourd'hui, après l'envoi du rapport que les syndicats demandaient, une vraie interrogation quant à la manière de sortir de ce blocage. Cette responsabilité ne peut pas être considérée comme univoque.

Le rapport en vient ensuite au suivi du plan par la tutelle. Le président de l'établissement a rendu compte, à son initiative, au DGP de la mise en œuvre des actions du plan. Mais il l'a reconstruit à sa façon et certains aspects ont disparu du compte-rendu comme s'ils étaient secondaires, oubliés, ou implicites alors qu'ils étaient importants, par exemple . la question des indicateurs ou encore celle du management. La fonction du directeur général n'a pas non plus été traitée de façon convaincante.

Il aborde ensuite les actions énumérées dans le plan. Sur l'ensemble du processus, on ne pouvait qu'être loin des conclusions aux mois de février/mars 2012, d'autant que les personnes en charge du dossier (DRH et chef du département du dialogue social) ont pris leurs fonctions aux mois de novembre/décembre 2011. Cela a donc compliqué les choses pour l'établissement afin qu'il soit opérationnel immédiatement après avoir reçu les instructions du ministre.

Concernant le management et le fonctionnement, une mission d'accompagnement de l'inspection générale des affaires sociales avait été annoncée. Cette mission d'accompagnement n'a pas eu lieu. Elle ne pouvait intervenir que sur une demande du ministère de la culture et de la communication. Ce n'est pas le président de l'établissement qui ne l'a pas demandée ou qui ne l'a pas souhaitée. C'est au niveau du cabinet du ministre que les choses ont été traitées.

Il est apparu que l'IGAS n'avait pas la disponibilité pour faire la mission que le ministère de la culture et de la communication et l'établissement avaient imaginée. Il s'agissait d'une mission d'appui et de conseil temporaire dans le domaine du management. Ceci est dommageable d'autant plus que l'IGAS a effectivement créé une cellule dont c'est l'objet et qui est en principe à disposition de ceux qui font appel à elle.

Mais il semble qu'elle travaille presque exclusivement dans le champ social. Le CMN est dans le champ culturel, ce qui est peut-être une explication. Que cette mission n'ait pas eu lieu est regrettable et il faudrait lui trouver un substitut, soit en redemandant à l'IGAS, soit en cherchant une variante.

Une deuxième demande concernait une mission de conseil sur la conduite du dialogue social. L'établissement a passé un marché pour une durée de six mois avec une société de conseil, la mission a effectivement été engagée. La mission a rencontré le titulaire et consulté le cahier des charges mais au mois de mars les choses n'étaient pas très avancées. Dans une telle mission, le prestataire commence par écouter et par rencontrer les personnes avant de faire des propositions.

On ne peut donc connaître les propositions auxquelles le prestataire est arrivé à ce jour. Cependant le fait qu'une mission de ce type n'ait pas pu être présentée et donner lieu à un échange au CHSCT de l'établissement est regrettable, les organisations syndicales auraient certainement eu des choses à dire ou des questions à poser.

Concernant les questions d'amélioration des processus de fonctionnement, il y avait trois points.

Le premier concernait le management directorial. Cette question a été escamotée. Une réponse a été apportée par l'établissement avant que la note du 7 octobre 2011 ne soit réalisée, consistant à dire qu'il suffisait de regarder les textes du code du patrimoine, qu'il n'y avait pas de question et que c'était clair pour tout un chacun.

Il s'agit d'un des points sur lesquels le rapport de l'IGAC remis en septembre était insistant, disant que personne n'y comprenait rien. Dans les entretiens menés début 2012, on retrouve cette interrogation et cette incompréhension de l'articulation entre le président et le directeur général. Rien n'a été réglé alors que l'établissement dit et affirme vigoureusement le contraire. Il s'agit d'un point sur lequel le ministère de la culture et de la communication doit insister.

Le deuxième point a trait à la revue des processus transversaux du siège. Elle a été engagée au mois de décembre 2011, soit deux mois après le lancement du plan. Cinq groupes de travail ont été organisés. Ils commençaient à se réunir lorsque la mission a débuté et à ce jour il n'y a pas beaucoup d'informations sur leurs résultats. Il s'agit d'une revue des procédures de l'établissement, pas forcément pour les modifier, mais simplement pour les préciser. La

question est de préciser qui fait quoi, et comment s'articulent les coopérations, les décisions conjointes et autres questions de ce type.

Il faut espérer que les délais annoncés pour ce travail seront tenus, il devait y avoir une première étape de restitution et de hiérarchisation des travaux courant avril. A priori, cette phase devrait être passée.

Il en va de même pour les ateliers des administrateurs. Des journées techniques thématiques sont en cours d'organisation. Ces réunions sont organisées sur toute l'année selon un document reçu dans la réponse à la phase contradictoire de la mission, mais qui n'avait pas été transmis avant. Un travail est en cours entre les directeurs et leurs collaborateurs et les administrateurs de monuments. Ce travail exige une forte disponibilité des cadres de l'établissement qui risque d'être difficile à tenir sur la distance, car les directeurs et les administrateurs de monuments ont d'autres tâches à accomplir simultanément, surtout avec l'arrivée de la saison touristique.

Un point du rapport concerne l'effort de formation en matière de ressources humaines et de management, décidé par le CMN alors que ce sujet n'apparaissait pas dans la note du 7 octobre 2011. Un programme de formation porte notamment sur les questions de management, mais dans la présentation qui en est faite, l'établissement ne donne pas encore à cette formation toute la place qu'elle mérite.

Le point suivant du rapport est relatif aux choix des indicateurs de suivi. Le contrat de performance présente un chapitre ressources humaines très important, mais cela ne clôt pas pour autant la discussion qui doit avoir lieu avec les représentants du personnel. Dans la situation de difficulté de dialogue social de l'établissement, la question des indicateurs est extrêmement délicate. Penser que cette dernière peut être traitée sans en débattre avec les partenaires sociaux est illusoire.

Il existe une littérature très abondante en matière d'indicateurs, mais il s'agit d'être prudent, car les démarches peuvent être lourdes, chronophages et susciter certains espoirs (questionnaires auprès des agents, etc.). Le rapport suggère plutôt d'améliorer ou de modifier le bilan social et qu'un débat ait lieu sur le sujet.

Concernant les actions spécifiques sur site, le rapport souligne que l'enquête à Carnac est mise en avant de manière quelque peu optimiste. Il est en effet faux, de dire que ce qui a été fait sur le site de Carnac peut servir d'exemple pour tous les autres sites relevant de l'établissement. En effet, le mode de règlement des difficultés qui peuvent être rencontrées dans un monument n'est pas nécessairement valable pour les autres sites.

Il serait utile de faire un inventaire des réactions possibles (droit de visite du CHSCT par exemple) en partenariat avec les organisations syndicales sur les autres sites. Pour mieux suivre les problèmes de l'ensemble des monuments, le rapport fait une proposition qui n'a pas été agréée par l'établissement : le rétablissement de la fonction d'inspection générale supprimée lors de la réorganisation de 2008. Au vu du nombre de monuments à gérer, il n'est peut-être pas inutile d'avoir une personne d'une certaine indépendance qui puisse intervenir en cas de besoin.

Le point suivant concerne les conditions de travail au Domino, c'est-à-dire au nouveau siège de la Porte des Lilas. Il a été expressément demandé qu'un organisme spécialisé intervienne

pour auditer le fonctionnement des conditions de travail. Le CMN a pratiqué différemment. Il a demandé à l'ISST par une lettre de mission spécifique de faire une première expertise sur les conditions de travail. L'ISST rendra son rapport prochainement. En fonction des conclusions, il sera éventuellement fait appel à une société spécialisée.

Le dernier point du rapport est inhérent à l'axe santé au travail. Trois actions sont lancées parallèlement mais sans articuler clairement les actions du médecin de prévention, du système d'écoute psychologique et des assistantes sociales.

Concernant le médecin de prévention, un recrutement est en cours. Selon les nouveaux termes du décret, le médecin de prévention a une mission de coordination en matière de prévention et de protection de la santé. Une lettre de mission lui sera remise selon laquelle il aura un rôle de coordinateur qui n'existait pas jusqu'à présent.

Le service d'écoute psychologique se décline en trois niveaux d'intervention assurés par une entreprise. Le marché a été passé et les intervenants sont en train d'arriver. Une campagne d'information doit être mise en place par l'établissement prochainement. Il existe la possibilité pour les agents de l'ensemble du CMN de contacter le service d'écoute psychologique 7 jours/7 et 24 heures/24. Dans un certain nombre de cas, les appels permettront à certains agents demandeurs de bénéficier de consultations. Enfin, sur demande expresse de l'établissement il sera possible d'intervenir en cas de crise sur un site. Un dispositif de restitution est prévu, avec la garantie de comptes-rendus respectant l'anonymat des agents.

En matière d'assistantes sociales de proximité, le CMN, compte tenu de son organisation et de sa dispersion sur le territoire, n'est pas en mesure de rendre le service de proximité nécessaire aux agents de l'établissement. Le CMN est donc en train de prendre des contacts pour avoir un réseau à sa disposition. Il s'agira soit de sous-traiter auprès d'un organisme privé, soit auprès d'une administration.

Un travail conséquent a donc indéniablement été réalisé ou plutôt engagé. Pour autant, les choses avancent lentement et inégalement en fonction des actions demandées à la suite du CHSCT du 7 octobre 2011. Le rapport propose la mise en place d'un tableau de suivi afin que l'établissement rende compte de l'avancement des mesures prises. Il en va de la crédibilité des actions. Concernant la mission d'accompagnement de l'IGAS, l'organisation du management supérieur et les indicateurs de suivi, l'établissement n'est pas au niveau souhaité. En matière de communication et des interventions sur site, un début de réflexion est à noter, mais l'état d'avancement est modeste. Pour le reste, le travail est en cours. La question du blocage du dialogue social est aujourd'hui primordiale, car l'établissement peut arguer du fait que tout son plan ne peut avancer que si le dialogue social reprend.

Mme Roxane Sirven le remercie pour la présentation du rapport.

Elle poursuit en expliquant que la CGT a procédé à un exercice en repartant de la circulaire de 2005 sur la prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail qui s'adresse aux directeurs d'établissement. Elle rappelle qu'il était demandé de procéder à la mise en œuvre de ces préconisations et d'être particulièrement attentif à toute situation relevant de cette problématique qui pourrait survenir au sein des services. Elle pense que cette circulaire doit être mal connue par le CMN.

La CGT s'est surtout basée sur l'annexe 3 de la circulaire de 2005 qui concerne l'identification des causes pouvant conduire à des situations de souffrance au travail et aux moyens de prévention à mettre en place. Les moyens de prévention étaient listés de façon assez claire. En effet, il existait trois grands types de moyens de prévention : des moyens organisationnels, techniques et humains.

La CGT est repartie de cette circulaire et a regardé pour chacune des recommandations dans quel cadre elles s'inscrivaient dans la liste d'indicateurs. Elle a ensuite regardé ce qui se trouvait dans les préconisations apparaissant dans le rapport de l'IGAC. La CGT souhaite émettre des observations concernant les recommandations.

S'agissant de la première recommandation formalisée au sein du plan de prévention annuel du CMN pour la mise en œuvre des prescriptions ministérielles, la CGT observe que cela entre dans les moyens techniques de prévention des risques psychologiques et physiques dans la situation de travail.

Le plan d'action n'a pas fait l'objet de concertation ou de diffusion. Il n'a pas non plus été inscrit à l'ordre du jour du CHSCT du CMN, ni dans la documentation fournie. En outre, il existe un manque de clarté quant à l'affichage du plan d'action issu du ministère de la culture et de la communication. Ceci pose donc un problème d'adoption du programme annuel, sachant que les prérogatives du CHSCT sont renforcées en matière de proposition et de hiérarchisation des actions à mener.

Par ailleurs, le programme annuel n'est pas chiffré alors que cela est demandé par la recommandation. En outre les actions doivent être déterminées et les délais d'exécution doivent être inscrits. Le programme annuel est donc assez flou.

S'agissant de la révision du DUERP et de l'introduction des risques psychosociaux, elle rappelle que le DUERP du CMN n'a jamais été vu dans les instances du CMN, et ce, même lorsque ces dernières avaient lieu. À plusieurs reprises, les organisations syndicales ont émis des demandes dans ce sens, mais aussi dans le sens d'y intégrer les risques psychosociaux et les risques organisationnels. Le DUERP aurait dû être réactualisé pour prendre en compte la connaissance nouvelle sur les risques professionnels. Il faut donc vraiment insister dans les recommandations sur l'importance de la mise à jour et l'importance du dialogue social autour du DUERP.

Concernant les deuxième et troisième recommandations relatives à la création d'un comité de rédaction et au développement de la communication managériale, le cadre ministériel indique qu'il faut viser à informer le plus largement possible des droits et des obligations de chacun, des règles de vie collective et des relais sociaux des médicaux. Cela était déjà demandé dans le rapport de l'IGAC (cf. développement de la communication interne).

Ces documents n'ont pas été présentés. Une note a été faite aux directeurs, aux chefs des départements et aux administrateurs, mais il n'y a pas eu d'intégration pour développer une communication correspondant aux demandes et aux attentes des agents. Le rapport de M. Xavier Roy montre que la lettre interne aux monuments est résolument optimiste et ne permet pas d'évoquer de difficultés autres que celles ayant été réglées. Ceci est plus qu'insuffisant, car il s'agit en effet d'une absence de communication.

M. Hervé Degand souligne que la communication interne ne fonctionne actuellement pas au sein du CMN. Elle est très mal perçue, voire quasi rejetée par les agents qui n'en prennent pas connaissance ou sont ouvertement critiques à son endroit.

Quant à la communication managériale, il s'agit d'autre chose. C'est uniquement un processus de transmission de l'information du haut vers le bas qui aujourd'hui ne fonctionne même pas. Ceci est constaté par M. Xavier Roy dont le rapport affirme qu'il s'agit davantage d'un processus directif que participatif et collectif.

Mme Francine Pin ajoute que les outils ne sont plus utilisés par les agents. En effet, les agents ne sont plus dupes de la communication qu'ils analysent comme de la propagande de la part de la présidente. Ainsi, les «flashes info» et la lettre interne ne sont plus lus. Quant à l'intranet, il est depuis longtemps très peu utilisé.

Les agents ne font donc plus confiance aux propos tenus.

M. Thomas Pucci estime que la question de la communication illustre parfaitement la façon dont fonctionne l'établissement. Il s'agit d'une problématique identifiée dans le premier rapport de l'IGAC, c'est-à-dire le besoin de communication interne, qui est d'ailleurs à nouveau souligné dans le rapport de M. Xavier Roy. La présidente de l'établissement s'est emparée de ce sujet et la communication interne est devenue une communication institutionnelle. Or, ce n'est pas cela qui est demandé.

En effet, les «flashes info» comme la lettre électronique sont uniquement là pour souligner les réussites de l'établissement dans tel ou tel domaine. Il ajoute que la communication institutionnelle a été en partie externalisée alors qu'il existe une direction de la communication. Comme le dit très justement M. Xavier Roy dans son rapport, les «flashes info» se sont évertués à souligner l'absence des organisations syndicales dans les instances paritaires.

La problématique de la communication au sein du CMN est celle de la diffusion de l'information. Ainsi, les directions et les services ne communiquent plus entre eux. Cela rejoint la problématique de l'organisation du travail et de l'organisation de l'établissement. Il rappelle que du temps où la maîtrise d'ouvrage n'était pas au CMN, il était plus facile de communiquer avec les DRAC que désormais avec la direction de la maîtrise d'ouvrage au sein de l'établissement, ce qui est un comble.

Ceci illustre parfaitement la manière de faire de la Présidente qui s'empare des problèmes pour les faire siens et imposer des solutions qui n'en sont pas. Au final, celle-ci pourra se targuer d'avoir résolu les problèmes alors que les difficultés et les dysfonctionnements persistent.

M. Yvan Siret souligne qu'une part des agents n'ont pas accès à la communication interne à l'établissement ou à l'information en provenance du ministère de la culture et de la communication étant donné qu'ils ne sont dotés ni de poste informatique ni d'adresse pour recevoir les courriels par lesquels toutes ces informations sont diffusées.

M. Guillaume Boudy comprend que ceci pose la question du support papier.

M. Yvan Siret confirme et ajoute que cela rejoint la question des réunions de service, étant donné que ces dernières n'ont pas lieu fréquemment dans de nombreux sites.

Il poursuit en indiquant qu'il a été donné comme directive aux monuments de ne plus communiquer avec les services du siège.

Mme Francine Pin confirme que les agents en responsabilité au sein des monuments ont reçu des consignes pour éviter de communiquer en direct. Ainsi, toute communication doit plus ou moins être filtrée par la hiérarchie entre les agents des monuments et le siège.

M. Frédéric Déal entend ce qui est dit par les organisations syndicales qui soulignent qu'il s'agit d'une communication institutionnelle internalisée. Au mois d'avril 2012, a été mise en place une lettre RH qui n'est pas une communication institutionnelle.

Concernant l'intranet, il admet que ce dernier est un outil obsolète, difficilement accessible par les agents dans un certain nombre de monuments, et dont la mise à jour est relative. L'administration est en train de finaliser un cahier des charges visant à recruter le prestataire en capacité de l'accompagner dans le renouvellement de l'intranet du CMN.

Enfin, s'agissant de la communication managériale, il explique qu'il s'agit d'un point important, d'autant plus que c'est une communication plus interactive. Il n'a pas tout à fait la même lecture que M. Yvan Siret sur la question de la périodicité des réunions de service. Il sait que l'organisation même des monuments rend compliqué de réunir l'ensemble des agents au même moment pour des questions de fermeture.

M. Thomas Pucci répète qu'il y a très peu de réunions de service. Par ailleurs, lorsqu'un administrateur a sous sa responsabilité plusieurs monuments, il s'avère compliqué de réunir les équipes. De plus, ce n'est pas parce que les équipes travaillent sur des emplois postés et en décalé qu'il n'existe pas de possibilité d'organiser des réunions de service.

Il insiste sur le fait que des consignes sont passées pour que l'information ne soit pas diffusée.

M. Frédéric Déal n'en a pas connaissance.

Mme Laetitia Vorosan-Godfrin ajoute qu'elle exerce depuis trois ans au sein de l'Abbaye du Mont-Saint-Michel et que deux réunions de service ont été organisées en dehors des heures de travail. Elle estime qu'il s'agit d'un manque de considération envers les agents. Elle se dit atterrée par ce fonctionnement qu'elle ne connaissait pas dans d'autres institutions du ministère de la culture et de la communication.

M. Guillaume Boudy comprend qu'il s'agit d'une situation ancienne étant donné qu'elle est liée au fonctionnement horaire et à la grande dispersion des établissements.

Mme Laetitia Vorosan-Godfrin a en effet l'impression qu'il s'agit d'une situation ancienne qui perdure. Ce n'est pour autant, que les choses ne peuvent pas évoluer.

M. Yvan Siret explique qu'il ne s'agit pas d'un phénomène si ancien que cela. Ce phénomène a été démultiplié par le nouveau mode d'organisation au CMN.

M. Frédéric Déal pense qu'il existait des pratiques différenciées d'un monument à l'autre dans l'histoire. Il en prend cependant note et comprend qu'il faut qu'il y ait une prise de position de l'établissement sur ce sujet qui a des conséquences en termes d'organisation et d'ouverture des monuments.

M. Guillaume Boudy indique qu'il faut voir si la récente lettre RH répond aux attentes des agents en termes d'information nécessaire. En outre, il s'agit de savoir si la communication managériale permet d'échanger sur les projets de l'établissement, sur les conditions de mise en œuvre et de mise en place des projets ainsi que les contraintes exprimées par les agents et leur remontée vers le siège. M. Frédéric Déal en a pris acte et le présent procès-verbal sera porté à la connaissance des dirigeants de l'établissement.

Mme Francine Pin signale qu'une lettre RH a été communiquée aux agents pour leur rappeler des règles (cf. congés). Il est ainsi rappelé aux agents qu'ils doivent prendre des congés avant la fin du mois d'avril qui sont normalement non reportables, mais que la direction a accepté de reporter. Elle ironise en remerciant la direction d'avoir fourni cette information.

M. Guillaume Boudy répond qu'il ne s'agit pas de remettre en cause la lettre RH. En effet, M. Frédéric Déal est présent ce jour pour écouter les organisations syndicales et tenter d'améliorer les outils mis à la disposition des agents, voire d'en créer de nouveaux.

M. Frédéric Maguet indique que cela est relié à la lettre de mission du 28 octobre 2011. Il cite : *«Vous vous attacherez notamment à développer la communication interne ainsi que les processus transversaux au sein du siège, à clarifier le fonctionnement entre la présidence, les directions générales et le comité de direction de l'établissement [...]»*.

Il craint qu'il y ait un marché à la clé. Il cite de nouveau : *«Vous serez très attentif au suivi des mesures que vous prendrez sur cette dimension de votre action, et notamment à la qualité du dialogue social dans l'établissement. Celle-ci sera notamment l'une des conditions qui seront examinées pour décider de la mise en œuvre d'une délégation de gestion du personnel dont l'établissement pourrait bénéficier à l'horizon de 2013»*. Cela fait frémir, car dans les conditions actuelles de malaise de cet établissement, il se demande à quoi répond le fait de parler d'une délégation de gestion du personnel.

Cela répond à un vœu très net de la présidente qui est lu au détour du rapport d'information de M. Yann Gaillard du 19 octobre 2010 au Sénat où la présidente du CMN déclare : *«Puis-je manager des agents mis à ma disposition par le ministère ? Non, car ces agents ne sont pas réellement soumis à mon autorité. Je n'ai pas le pouvoir de choisir leur affectation. Je n'ai pas le pouvoir de choisir les agents qui viennent travailler au CMN. Je n'exerce pas sur eux de pouvoir disciplinaire. Je pars donc du principe qu'on ne peut les manager comme ils devraient l'être. Il faut évidemment avoir autorité sur un personnel pour le manager, c'est ce que nous appelons de nos vœux»*.

La FSU pense qu'il n'est pas question de lier le dialogue social et l'amélioration de la communication interne au CMN avec une délégation de personnels affectés, c'est-à-dire un passage massif du titre 2 au titre 3 dont il constate déjà les dégâts que cela peut provoquer dans d'autres établissements publics.

M. Guillaume Boudy pense que personne ne découvre que la question du transfert du titre 2 au titre 3 qui a déjà été pratiqué dans plusieurs grands établissements a été effectivement étudiée. Il rappelle que ceci n'a été mis en œuvre ni par Versailles, ni par CMN, ni par Orsay.

M. Frédéric Maguet rappelle que les organisations syndicales sont formellement opposées à ce transfert.

M. Guillaume Boudy le sait et rappelle que ce n'est pas l'objet du point examiné ce jour.

Mme Michèle Le Barzic n'est pas surprise du mauvais usage qui est fait au sein du CMN de l'outil communication d'une manière générale, puisqu'assez rapidement après l'arrivée de la présidente, les organisations syndicales ont été prévenues par la phrase suivante : «Mieux vaut le faire savoir que le savoir-faire».

Mme Roxane Sirven poursuit les commentaires concernant les recommandations 4 et 5.

Elle cite les recommandations 4 et 5 : «Veiller à un fonctionnement exemplaire des instances de dialogue social» et «Soumettre à nouveau au CHSCT en présence des représentants du personnel l'article du règlement intérieur relatif au secrétaire du comité». Ces actions peuvent se rattacher au niveau de la circulaire du ministère de la culture et de la communication aux moyens organisationnels, au dialogue social et à l'intégration dans les bilans sociaux.

Elle rappelle que les propositions du rapport de l'IGAC étaient : *«Toutes les orientations d'action doivent être débattues dans le cadre des instances de dialogue social. Le ministre sera très attentif au fait qu'elles se déroulent dans le cadre d'un dialogue social intensif»*. Or, aucune de ces actions n'a été présentée dans les instances.

Les instances sont convoquées sans documentation. Elle estime qu'actuellement rien n'est mis en œuvre pour renouer le dialogue social. Il ne s'agit pas, en effet, de convoquer une instance et de constater que le quorum n'est pas atteint en raison du boycott des organisations syndicales et de la reconvoquer en estimant que le règlement intérieur de l'instance a été adopté.

Selon elle, le règlement intérieur doit être rediscuté lors de la première instance. Il relève de la responsabilité de l'administration d'organiser le dialogue social dans de bonnes conditions. Au vu de la lecture du rapport, elle ne trouve pas que le dialogue social ait été organisé dans de bonnes conditions, même dans des conditions classiques d'un fonctionnement normal d'une instance, c'est-à-dire avec une convocation, et un ordre du jour.

Mme Michèle Le Barzic estime que rien n'est fait pour «appâter» les organisations syndicales. Elle cite la lettre de reconvoque du CHSCT extraordinaire du 13 avril 2012 alors que cette séance devait être un CHSCT central suite au boycott des organisations syndicales.

L'ordre du jour a donc été modifié. Suite à l'absence des organisations syndicales à ce CHSCT extraordinaire, une lettre a été adressée aux organisations syndicales.

Elle cite Mme Isabelle Lemesle : *«Comme vous le savez, le CHSCT extraordinaire central, convoqué le 13 avril, n'a pu se tenir faute de quorum. Ceci est particulièrement regrettable, puisque les représentants du personnel étaient invités à entendre la présentation par M.*

Xavier Roy, inspecteur général des affaires culturelles, de son rapport sur l'état d'avancement du plan mis en œuvre par le CMN à la demande du ministère de la culture et de la communication en matière de lutte contre la souffrance au travail. Avec l'accord du ministère, le rapport devait être remis sur table pour permettre à chacun d'en prendre connaissance et d'approfondir le débat ultérieurement. Étaient également présents les deux prestataires chargés respectivement de la mise en place d'une écoute psychologique et de la mission de conseil au dialogue social. C'est une occasion que nous avons perdue d'échanger sur ce plan d'action et de le faire évoluer dans l'intérêt des personnels. Ne doutant pas de votre volonté de vouloir améliorer la situation de ceux qui d'entre eux sont ou peuvent être confrontés à des risques psychosociaux, je ne peux que vous affirmer que je partage cet objectif, mais qu'il ne pourra être atteint tant que vous refuserez l'offre de dialogue de la direction générale».

Elle souhaite savoir si Mme Isabelle Lemesle était présente le 24 avril 2012 lorsque M. Xavier Roy a présenté son rapport.

M. Xavier Roy confirme.

M. Frédéric Maguet signale qu'un règlement intérieur adopté en l'absence des organisations syndicales n'a aucune légitimité.

M. Guillaume Boudy admet que si les convocations des organisations syndicales aux instances se sont faites dans des conditions insatisfaisantes, il engage l'établissement à apporter une attention toute particulière à la constitution des dossiers, aux délais de transmission ainsi qu'à l'explicitation des points de l'ordre du jour.

Il ajoute que l'absence de secrétaire du CHSCT complique la préparation de ces instances. Il faut donc que le secrétaire du CHSCT de l'établissement soit désigné rapidement. Il estime que la recommandation n°5 de M. Xavier Roy est tout à fait fondée, c'est-à-dire que le règlement intérieur soit voté formellement et que le secrétaire du CHSCT soit désigné. Or, pour ce faire, il faut que les instances puissent être réunies. Cela est un pas que doivent faire les organisations syndicales et les représentants du personnel.

M. Xavier Roy souligne que les organisations syndicales ont reçu un dossier bien fait pour le CHSCT du 15 mars 2012. Cette réunion était importante puisqu'il s'agissait de la mise en œuvre du nouveau décret relatif au fonctionnement des CHSCT de l'établissement. Il est donc regrettable que les organisations syndicales aient décidé de boycotter la séance.

M. Thomas Pucci rappelle que l'administration doit veiller à un fonctionnement exemplaire des instances. Cette recommandation signifie que le fonctionnement de l'administration était jusqu'à présent loin d'être exemplaire. M. Xavier Roy indique à plusieurs reprises dans son rapport que les CHS ne fonctionnaient pas avant le boycott des organisations syndicales. Ainsi, le CHS central n'a pas été réuni une seule fois en 2011.

Le rapport de M. Xavier Roy a émis une recommandation et l'administration doit s'y tenir. Il ne partage donc par l'avis de M. Guillaume Boudy expliquant que les torts sont partagés.

M. Guillaume Boudy demande si les organisations syndicales accepteront de siéger si des améliorations sont apportées. Il indique très clairement que la solution du boycott systématique n'est pas forcément la meilleure pour réenclencher le dialogue social.

Par ailleurs, il est anormal que le secrétaire du CHSCT du CMN ne puisse pas être élu. Ce dernier joue un rôle important pour l'instance, mais aussi entre les instances, c'est-à-dire qu'il a vocation à entretenir le dialogue, à alerter l'établissement ou l'administration sur tel ou tel sujet.

Mme Francine Pin souligne que les organisations syndicales ont été très patientes et ne vont pas reprendre le dialogue comme cela, parce qu'il n'y a pas de dialogue. Les organisations syndicales ont été traitées de la pire manière (remise de dossiers incomplets, etc.).

Elle ne remet pas en cause le travail qui est fait à la DRH sur les CHSCT. Pour autant, il n'y a ni écoute, ni dialogue de la présidente de l'établissement. Tout ceci doit changer rapidement.

M. Yvan Siret rappelle que SUD Culture n'est pas représentée au sein du CMN, mais a tout de même adressé des courriers pour faire des demandes légitimes étant donné que le CMN est composé d'une bonne partie d'agents d'État qui ne reçoivent pas les communications en direct.

Hormis une réponse faite par courrier, les autres demandes n'ont fait l'objet d'aucune réponse. Ce n'est pas seulement une question de dialogue social, mais de respect des organisations syndicales. Or, il estime que les organisations syndicales ne sont pas respectées.

Mme Roxane Sirven aborde les recommandations 6 et 7 qui concernent le programme annuel de prévention des risques. Elle cite la recommandation 6 : «Préciser la procédure d'élaboration d'un plan annuel d'action en matière de prévention qui doit être désormais présenté par les monuments et en débattre au CHSCT». Il faut avoir une trame commune à tous les monuments pour élaborer le plan annuel d'action.

Elle en vient ensuite à la recommandation 7 : «Inclure dans le plan de prévention de l'établissement l'ensemble des actions relatives au management et aux indicateurs de suivi». Elle affirme qu'elles n'y sont pas toutes. Tout ce qui concerne le management n'a pas complètement sa place et n'est pas très clairement indiqué. Elle cite le rapport de M. Xavier Roy à ce sujet : *«Le refus de le faire, s'il se confirmait, irait directement contre une volonté ministérielle clairement exprimée»*.

Il est dit qu'il n'y a pas de raison que les indicateurs soient dans le programme annuel de prévention des risques étant donné qu'ils étaient dans le contrat de performance. Or, ce dernier n'a fait l'objet d'aucune association ou d'aucune consultation des organisations syndicales. Le programme annuel doit être voté par les membres du CHSCT et il faut pouvoir prioriser, discuter et ajouter des actions si besoin. C'est bien dans ce cadre-là que les actions doivent être reprises.

Elle soutient fortement la demande de M. Xavier Roy quant à ces deux recommandations. Ces recommandations s'intègrent au niveau de la circulaire du ministère de la culture et de la communication dans les moyens organisationnels «tableau de suivi des indicateurs» et dans les moyens techniques «prévention des risques par un programme annuel».

M. Frédéric Déal explique que la demande concernant les indicateurs est tout à fait pertinente. Cela rejoint les remarques et les échanges précédents sur ce sujet. Il s'agit d'un des exercices les plus compliqués d'élaborer des indicateurs.

Au-delà de ceux qui avaient été imaginés dans le cadre du contrat de performance et qui méritent d'être approfondis dans le cadre de ce plan de prévention, le travail n'est pas abouti et ne pourra aboutir aussi complètement qu'après des échanges avec les organisations syndicales.

Le travail effectué actuellement sur les indicateurs prend son sens dans le suivi. Les indicateurs ne peuvent donc pas être changés chaque année et les premières bases posées sont importantes.

Mme Isabelle Cécile Le Mée rappelle que la discussion sur la souffrance au travail est extrêmement ancienne. Dans le cadre des CHS qui se sont tenus en 2009, les demandes formulées par l'intersyndicale CGT-CFDT n'ont pas été retenues par Mme Isabelle Lemesle (enquêtes IGAS et IGAC) qui avait alors imposé le Théâtre à la carte.

Par ailleurs, les organisations syndicales étaient demandeuses de la mise en place d'indicateurs. Pendant deux ans, les organisations syndicales n'ont pas pu disposer des bilans sociaux de l'établissement ni des bons indicateurs. L'étude comparative a donc été rendue beaucoup plus difficile.

Elle estime qu'il s'agit de prendre en considération les indicateurs qui sont dans les bilans sociaux (2009/2010), mais encore faut-il qu'ils soient approfondis, qu'il y ait une discussion autour des bilans sociaux. Le bilan social 2011, qui paraît très intéressant pour l'établissement, n'est pas encore présenté, mais les organisations syndicales en attendent beaucoup, car c'est une période où le turn-over a été très important, où les données concernant les arrêts de travail sont à prendre en compte.

Elle est d'accord pour qu'il faille partir d'abord des bilans sociaux. Il est important qu'ils soient justes, qu'ils puissent être pérennisés dans les indicateurs choisis et que les organisations syndicales et d'autres partenaires soient associés à leur mise en place.

M. Guillaume Boudy signale que l'établissement a pris en compte les deux recommandations et notamment la nécessité de travailler avec les organisations syndicales sur des indicateurs. Il confirme que les indicateurs qui ont été fixés dans le contrat de performance ne sont pas exhaustifs, mais un des quatre axes du contrat de performance est consacré aux questions relatives au dialogue social et aux conditions de travail des agents.

M. Frédéric Déal propose que ce travail s'engage avec les organisations syndicales au sujet des indicateurs. Il reprend la nécessité rappelée par M. Xavier Roy dans le choix des indicateurs de faire attention à prendre des indicateurs présentant une certaine durée, une certaine stabilité, car l'intérêt d'un indicateur est de pouvoir être comparé.

Il termine en indiquant que le bilan social 2011 sera mis à disposition dans des délais raisonnables et sera sans doute de nature à nourrir le dialogue social.

Mme Roxane Sirven aurait pu coupler la recommandation sur les indicateurs avec la recommandation n°11 : *«Mettre en place un groupe de travail afin de soumettre un dispositif d'indicateurs de suivi»*.

S'agissant des indicateurs, elle rappelle que l'annexe 16 de la circulaire d'application du décret 82-453 du 28 mai 1982 donne la liste des indicateurs qui doivent être fournis dans les bilans de santé, sécurité et conditions de travail.

Les indicateurs de la DGAFP et du ministère de la culture et de la communication sont pertinents et peuvent être pris en compte.

Concernant la recommandation n°8, elle cite : «*Chercher un substitut à la mission d'accompagnement qui ne peut être assurée par l'IGAS*». Elle ne sait pas si l'IGAS a refusé, n'a pas refusé, si elle a été sollicitée ou non. Par contre, elle est d'accord avec le fait que ceci est plus que regrettable et qu'il faut vraiment trouver une solution. L'IGAS est vraiment la solution, car il s'agit d'une préconisation extrêmement forte du ministère de la culture et de la communication. Il s'agit d'une institution indépendante qui publie ses rapports.

Elle suggère de relancer l'IGAS.

M. Guillaume Boudy explique que la disponibilité de l'IGAS est limitée et rappelle que le ministère de la culture et de la communication avait connu un certain nombre de difficultés dans la mission initiale avec Mme Chiffert et M. Notari à obtenir le concours d'un inspecteur général de l'IGAS.

En outre, les contacts établis entre la Culture et la Santé n'ont pas permis de déboucher sur une promesse d'une inspection à court terme. Il entend néanmoins cette demande et la portera auprès du ministre afin que cette démarche puisse être réitérée.

Mme Roxane Sirven aborde les recommandations n°9 et 10 concernant l'amélioration du management et pense que tout est à revoir. Elle ne trouve pas que la définition précise des tâches, l'amélioration, les groupes de travail et la formation répondent aux conclusions de la mission qui étaient : «*Estime qu'un changement complet et immédiat de management est indispensable pour stopper la détérioration des conditions de travail*».

Il s'agit que le ministère de la culture et de la communication soit plus ferme quant à ces deux recommandations et qu'il suive davantage la mise en œuvre de ces questions managériales, car elle a l'impression que la direction du CMN n'en a que faire.

M. Luc Albessard cite la page 7 du rapport : «*L'autonomie de l'établissement s'exerce néanmoins dans le cadre de la tutelle du ministère. Ce pouvoir s'exerce notamment au travers de sa présence au conseil d'administration par la lettre de mission du ministre au président de l'établissement ainsi que par le contrat de performance*».

M. Guillaume Boudy répond que le ministre a signé une lettre de mission assez précise. Toutes les lettres de mission sont précises et détaillées.

M. Luc Albessard rappelle qu'il arrive que des chefs d'établissement prennent leurs fonctions sans avoir reçu de lettre de mission. Si les organisations syndicales n'étaient pas là pour titrer la sonnette d'alarme, il n'y aurait jamais eu de changement et le sujet ne serait même pas abordé ce jour.

M. Guillaume Boudy comprend que le rapport de M. Xavier Roy fait le constat d'un certain nombre de chantiers qui avancent, mais qui ont peut-être démarré avec un retard lié pour

certain à des procédures de marché alors que d'autres sont menés en direct par l'établissement (modalités de fonctionnement interne entre le siège et les établissements).

Il retient la recommandation sur le travail interne relatif au management et sur la nécessité de fixer des échéances. L'établissement doit être en mesure de faire part à ses tutelles, au titre du suivi du plan du 7 octobre 2011, des prochaines étapes (communication et mise en œuvre dans l'ensemble de la sphère de l'établissement).

Il estime qu'il s'agit de préciser les compétences du conseil d'administration, du président et du directeur général. En l'absence de définition très précise, il n'est pas, en termes de management, inutile de préciser qui fait quoi dans son équipe. Il estime que la demande des organisations syndicales n'est pas illégitime et il s'en ouvrira donc auprès de la présidente de l'établissement pour encourager à préciser les choses s'il existe une incompréhension d'un certain nombre d'agents ou de l'encadrement quant au fonctionnement de l'équipe.

M. Hervé Degand signale que les problèmes de management au CMN ne sont pas uniquement ceux du directeur général, mais sont plus larges. Aussi, ce n'est pas parce que le rôle du directeur général au sein du CMN sera clarifié que les problèmes de management seront réglés.

M. Guillaume Boudy reprenait les observations apparaissant dans le rapport de M. Xavier Roy. Il comprend qu'il existe entre le siège et les sites un travail qui est en cours et qui était nécessaire. Une entreprise intervient aussi en appui sur les questions de management et de relations. Par ailleurs, un sujet a été soulevé par le rapport de M. Xavier Roy qui est la répartition des compétences entre le président et le directeur général qui mérite d'être clarifiée. Ensuite, il ne sait pas si tout ceci épuise la question du management étant donné qu'il n'est pas président de l'établissement.

Mme Roxane Sirven demande si cela répond à : «*un changement complet des méthodes de management est indispensable*», c'est-à-dire à la recommandation du rapport de l'IGAC. Il s'agit là de la vraie question.

M. Guillaume Boudy en laisse la responsabilité au président de l'établissement. Les actions actuellement mises en œuvre doivent amener à des évolutions du type et des outils de management.

M. Xavier Roy répond que la recommandation du rapport de l'IGAC a été traduite par le ministère de la culture et de la communication sur la direction générale, le management, le fonctionnement du comité de direction et les relations avec les administrateurs. C'est comme cela que le ministère de la culture et de la communication l'a demandé.

Mme Michèle Le Barzic souligne que la réponse faite par Mme Isabelle Lemesle lorsqu'elle a pris connaissance du rapport de M. Xavier Roy n'a pas remis en cause les problèmes managériaux. La direction est dans le déni total des problèmes managériaux et il n'est donc pas curieux que l'on ne tente pas de les régler.

Mme Isabelle Cécile Le Mée estime qu'il s'agit de savoir si la recommandation relève d'un opportunisme par rapport à une question posée par les différents rapports ou si au contraire elle répond à une démarche.

Le rapport de M. Xavier Roy dit que parfois on a tendance à confondre l'outil et la méthode. Il s'agit de répondre à la question : qu'est-ce qui ne va pas en termes de management ? Est-ce que la quasi-totalité des agents recrutés depuis trois ans l'a été sans que la compétence de management n'ait été nécessaire ?

Elle aurait tendance à penser que les personnels sont empêchés d'être de bons managers.

M. Guillaume Boudy répond qu'il s'agit d'améliorer les choses avec le président de l'établissement et son équipe de direction et avec l'aide de l'IGAC. Toute autre hypothèse sort totalement de sa compétence et il ne s'exprimera pas sur le sujet.

Il s'en tient à la recherche, avec les organisations syndicales, de solutions permettant d'accompagner l'établissement dans la recherche d'un meilleur management. L'administration entend par ailleurs ce qui est dit par les organisations syndicales qui exercent leurs propres responsabilités.

Il s'agit de clarifier les compétences respectives pour que l'ensemble de la chaîne hiérarchique puisse fonctionner de manière plus claire. Par ailleurs, dans la relation entre le siège et les sites, l'établissement a clairement identifié le sujet. Il revient désormais aux organisations syndicales de dire à l'administration si elle considère que la méthode mise en œuvre (création d'ateliers) ne paraît pas adéquate afin d'avancer de manière constructive.

Mme Francine Pin confirme que la méthode ne fonctionne pas et que les choses ne s'arrangent pas. Elle n'a pas noté de changement notable. En outre, la politique et la façon de manager de Mme Isabelle Lemesle n'a changé en rien.

L'encadrement, le comité de direction et les directions n'ont pas changé. La seule chose qui a changé ce sont les gens qui partent. Cela continue. En effet, le directeur de la maîtrise d'ouvrage et le directeur scientifique quitteront prochainement l'établissement. Ainsi, bien que les personnes tentent des choses, elles n'y parviennent pas et s'en vont, ce qui n'est pas le cas du personnel de base qui est souvent contractuel et n'a pas les facilités de mouvement que peuvent avoir des personnes au sein de l'encadrement.

Le fait de proposer un numéro vert pour une écoute psychologique est scandaleux, car cela revient à ramener les agents sur leur individualité et leur incapacité à gérer les choses. En outre, les interlocuteurs ne connaissent absolument pas le CMN et ne connaîtront pas les situations de travail des personnels.

M. Guillaume Boudy informera le ministre et son successeur des conclusions de rapport de M. Xavier Roy et des échanges de ce jour. M. Frédéric Déal en fera de même au CMN.

Mme Roxane Sirven indique que les recommandations n°9 et 10 s'intègrent au niveau du cadre ministériel 2005 dans la partie formalisation des fiches de poste, nature des tâches, contraintes, niveau hiérarchique supérieur et inférieur, compétences attendues au management.

Elle cite la recommandation n°13 : «*Rétablir un poste d'inspecteur général au sein du CMN*». La CGT y est favorable. Par contre, elle s'interroge quant au rattachement de cette inspection générale. Il s'agirait en effet qu'elle soit assez indépendante et pas forcément rattachée au

président de l'établissement, mais au corps de l'inspection générale du ministère de la culture et de la communication si cela est possible.

S'agissant des recommandations n°14, 15 et 16, elle partage ce qu'a dit Mme Francine Pin concernant le numéro vert et l'individualisation de la souffrance. Elle s'interroge sur le fonctionnement et les liens que vont avoir les services entre eux sachant que l'interdisciplinarité s'avère complexe au sein d'un même service. Elle pose la question du secret médical même entre services. Il est fondamental, car si les agents n'ont pas confiance dans ce dispositif lourd, cela sera un échec total qui pourra avoir des conséquences très négatives en termes de santé.

Enfin, concernant la recommandation n°12 et l'enquête du CHSCT à Carnac, elle ne comprend pas. Cette enquête n'a pas simplement été demandée dans le cadre du CHSCT ministériel du 7 octobre 2011 qui n'a fait que soutenir une alerte de danger grave et imminent qui existait auparavant. Or, ceci n'a pas été rappelé dans le rapport de M. Xavier Roy, ce qui est dommage. En outre, il n'a été répondu que des mois après l'alerte pour danger grave et imminent. Logiquement, les choses doivent être davantage calées dans le temps et les conclusions doivent être faites le plus rapidement possibles suite à l'enquête afin de tenir un CHSCT extraordinaire en cas de désaccord avec présence de droit de l'inspection du travail.

Elle s'inquiète sur la recommandation : *«Définir en concertation avec les représentants du personnel une méthode pragmatique de choix entre les différentes possibilités d'intervention dans les sites où apparaissent des difficultés et des méthodes de travail»*. Elle ne voudrait pas que la direction du CMN réinvente des dispositions réglementaires très fermes. Il faut faire attention à ouvrir une possibilité d'inventer des nouvelles règles alors que les règles existantes sont bafouées.

Elle poursuit en expliquant que la recommandation n°12 ne répond pas à la proposition d'action de l'IGAC qui était : *«Identifier des sites qui nécessitent des plans d'action spécifiques»*. Il ne faut pas remplacer ce qui était prévu, c'est-à-dire des missions de l'IGAC sur des sites spécifiques, par des visites de site menées par le CHSCT.

Enfin, quand la CGT a repris le cadre ministériel de la circulaire 2005 au moment de la conclusion, elle a regardé les items qui ne faisaient pas l'objet de mesures et de ceux pour lesquels une recommandation n'a pas pu être rattachée. Cela concerne tous les items suivants : *«analyse des réalités du travail de chacun, adaptation du travail aux capacités de chacun, prévision et planning des travaux, organisation régulière de réunions de service, diffusion d'organigrammes détaillés, actualisation des connaissances juridiques des responsables d'encadrement, meilleure adéquation et enrichissement des tâches selon le souhait des agents, diminuer la dangerosité des travaux, garantir des conditions de vie agréables dans le service, enrichir et généraliser les livrets d'accueil, formation continue des personnels, formation de la hiérarchie au management, formation des agents de prévention et membres des CHSCT aux problématiques de la souffrance au travail, accompagnement du changement, respect du principe de transparence en termes d'avancement de carrière et indemnités, entretien individuel, accompagnement social des agents en congé maladie et réintégration»*.

La CGT n'est pas parvenue à réellement rattacher une action à ces différents items.

En outre, d'autres items font l'objet d'actions, mais qui semblent insuffisantes à la CGT : *«alerte précoce de la médecine de prévention, alerte précoce du service social, dialogue social et intégration des bilans sociaux, tableau de bord des indicateurs en relation avec un malaise professionnel (absentéisme), formalisation des fiches, information la plus large des règles de sécurité, des droits et des obligations de chacune des règles de vie collective, prévention des risques psychologiques et physiques dans les situations de travail».*

Aucun item par rapport à la circulaire de 2005 n'est satisfaisant en termes de mise en place d'actions.

Elle se demande comment il peut y avoir une prévention des risques psychosociaux efficace sans analyser le travail et sans se pencher sur la question du travail.

M. Guillaume Boudy souhaite que la CGT communique son tableau à l'administration.

M. Xavier Roy pense qu'il est intéressant que Mme Roxane Sirven dise qu'il n'est pas assez parlé d'analyse du travail, car c'est ce qui lui a été retourné par l'établissement quand il y a présenté son rapport.

Concernant les méthodes de travail, il a mis un encadré sur les trois types de délégation du CHSCT. Quand il dit qu'il faut réfléchir et qu'il faut discuter avec les représentants du personnel sur les différentes possibilités d'intervention, c'est qu'on peut en imaginer beaucoup d'autres. Il existe trois types de visites et d'interventions qui sont des délégations du CHSCT et dans ce cas les cadres sont définis. Il n'y a pas à les modifier ou ajuster. Mais il existe tout de même d'autres types d'intervention. Par exemple si l'administration intervient seule sur un site dans le cadre d'une difficulté signalée, il peut y avoir eu un échange avec les partenaires sociaux auparavant pour définir comment le travail va être réalisé.

Le rapport a donné quelques exemples de questions qui se posent à chaque fois et pour lesquelles les réponses ne sont pas toujours les mêmes : faut-il faire des auditions sur la base du volontariat ou non, individuelles ou collectives, avec possibilité d'assistance ou non ? Faut-il demander des dépositions écrites ou non ? Est-ce nécessaire ou facultatif ? Comment garantit-on la confidentialité vis-à-vis des collègues et de la hiérarchie ? Quelle association du médecin ? Quelles modalités de restitution et quel calendrier ?

Il faut donc inventorier les lignes directrices qui seront données quand une intervention est à prévoir sur un site. Cela peut faire l'objet d'échanges entre la direction du CMN et les représentants du personnel afin qu'ils se mettent d'accord sur certains principes d'intervention. Cela dépasse la question des interventions de délégations du CHSCT.

En ce qui concerne Carnac, le rapport n'a pas spécialement relevé que la mission du mois de novembre faisait suite à un signalement de danger grave et imminent fait à la fin du mois de juillet ou au début du mois d'août 2011. C'est la méthode qui avait été utilisée pour appeler fortement l'attention de l'établissement sur la situation à Carnac et sur la nécessité de procéder à une enquête, mais pas forcément en exigeant le calendrier et l'immédiateté de réaction qu'implique la notion de danger grave et imminent. Mais il n'y avait pas l'attente d'une intervention dans les 8 jours ou dans les 24 heures à Carnac au début du mois d'août.

Mme Francine Pin abonde dans le sens de M. Xavier Roy, car il est important de se mettre d'accord sur les modalités d'intervention du CHSCT pour ne pas risquer d'aggraver la situation. Il est donc important d'avoir une feuille de route.

M. Frédéric Déal partage tout à fait l'avis de Mme Francine Pin. Il est ainsi important de se fixer des règles de conduite, de circulation d'information au-delà des cadres réglementaires d'intervention dans le cadre de l'enquête CHSCT.

Il revient ensuite sur la question managériale en expliquant qu'il existe des niveaux différents. Il s'agit d'une question large touchant au fonctionnement de l'établissement, au rôle des encadrants, à leurs moyens en termes de délégation, de personnel ou de délai. Ce sujet n'est pas simple à analyser et à appréhender. Il rappelle qu'un encadrant est également un agent qui est concerné par le service public autant que les autres agents de l'établissement.

Il pense que les encadrants du CMN sont de très bon niveau. Ils travaillent avec les moyens dont ils disposent et ils doivent être accompagnés.

Mme Francine Pin indique que certains managers ont quitus pour traiter les autres agents très mal. Il serait nécessaire de se respecter entre agents. Il n'est pas tolérable que certains encadrants aillent au-delà du pouvoir qui leur est conféré.

M. Luc Albessard rappelle que M. Guillaume Boudy a indiqué qu'il répercuterait auprès du ministre les interrogations. Il s'agit plus que d'interrogations, ce sont en effet des témoignages. Si M. Guillaume Boudy en est encore à dire qu'il va répercuter auprès du ministre les interrogations, il y a une incompréhension.

M. Guillaume Boudy rassure M. Albessard en lui confirmant qu'il écrira cette note au ministre

M. Luc Albessard comprend que M. Guillaume Boudy s'octroie la possibilité de ne pas dire la vérité en disant qu'il s'agit d'interrogations alors que ce sont des témoignages.

M. Guillaume Boudy explique que ce n'est pas ce qu'il a dit. Il a dit qu'il écrira ce qu'il doit écrire en qualité de président du CHSCT ministériel. Il assumera la responsabilité de dire ce qu'il pense devoir dire au ministre sur le sujet.

Mme Valérie Renault aimerait que soit abordé le rôle de la tutelle au travers de l'exemple du CMN. Elle indique que Mme Dominique Fournier a travaillé sur un tableau relatif au rôle de la tutelle au travers des lettres de mission.

Mme Michèle Le Barzic constate que parfois l'administration et les organisations syndicales pensent la même chose concernant le CMN et notamment quant au caractère improbable et aléatoire ou tardif des mesures.

Quant au retour des organisations syndicales vers les instances, si M. Guillaume Boudy a une idée pour qu'elles rejoignent les instances sans difficulté, il pourrait la leur suggérer et il pourrait d'ailleurs s'agir de la même idée que la leur.

M. Guillaume Boudy indiquera au ministre que les recommandations de M. Xavier Roy recueillent l'avis positif de la part de l'administration. Les représentants du CHSCT du CMN

ont tous participé au CHSCT ministériel en tant qu'experts. Pour autant, il rappelle que l'objectif qui reste important, c'est que très rapidement les organisations syndicales puissent renouer le dialogue et le fonctionnement des instances, et ce, avec l'aide de l'administration. Le rôle de secrétaire du CHSCT est éminemment important, notamment pour entretenir entre les séances le dialogue et prendre en charge les questions qui pourraient se poser.

Mme Dominique Fournier indique avoir travaillé sur les lettres de mission adressées à Mme Isabelle Lemesle. Elle est arrivée en mai 2008 et sa première lettre de mission, signée Christine Albanel, est datée du 17 février 2009. La deuxième lettre de mission signée par Frédéric Mitterrand est parvenue à Mme Isabelle Lemesle le 28 octobre 2011 alors que le renouvellement de sa prise de fonctions datait du mois de mai 2011. Elle constate donc quelques décalages et quelques retards entre le moment où les personnes prennent leurs fonctions et le moment où elles reçoivent leur lettre de mission.

Elle retrouve des éléments communs dans le fond de ces deux lettres particulièrement concernant les recherches de ressources propres et les recherches en rentabilité. Ce sont les deux éléments majeurs de chacune de ces lettres : atteindre 9 millions de visiteurs pour Christine Albanel, atteindre 8,6 millions de visiteurs pour Frédéric Mitterrand, assurer le développement des éditions du patrimoine, l'équilibre financier, faciliter la gestion de l'établissement dans son ensemble et l'exploitation des monuments.

Concernant la deuxième partie des lettres, elle indique que celle signée par Frédéric Mitterrand est un peu plus détaillée. Sur ce qui est du dialogue social, elle sent que les instances qui se sont réunies le 7 octobre 2011 ont joué un rôle. En effet, la lettre rédigée par Frédéric Mitterrand le 28 octobre 2011 le démontre parfaitement. Ainsi, est un peu plus développée la partie relative au dialogue social.

La deuxième lettre de mission est un peu plus développée sur le dialogue social certainement parce qu'elle a été rédigée après le 7 octobre 2011. La première lettre de mission n'est plus de rigueur, mais on voit bien que les parties financières étaient la priorité.

Cependant, dans aucune des lettres elle ne voit apparaître un volet quelconque sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. En effet, il n'est à aucun moment rappelé dans les lettres de mission quel est le devoir des présidents sur l'emploi, l'hygiène et la sécurité. Ceci explique parfaitement que des établissements comme le CMN ou autre se trouvent en capacité de faire tout ce qu'ils veulent n'importe comment et dans n'importe quel sens. Ce volet devrait être inclus aux lettres de mission avec des rappels aux obligations. Elle rappelle que la circulaire Verdier de 2010 sur le DUERP est très claire à ce sujet. Les obligations de l'administration de l'État en matière de conditions de travail, les risques et l'évaluation des risques, les obligations d'évaluation des risques, la responsabilité sociale du ministère de la culture et de la communication sur les établissements publics devraient être indiqués dans les lettres de mission.

Il serait bon de rappeler que l'emploi, l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail relèvent de la responsabilité de l'employeur. Or, il apparaît que les présidents des établissements ne le savent pas toujours. Il faut leur rappeler également qu'il y a une obligation de moyens et de résultats comme le dit la circulaire Verdier.

M. Guillaume Boudy indique que la question de l'exercice de la tutelle est une question centrale sur laquelle l'administration a essayé de multiplier les outils. Il rappelle qu'il y a cinq

ou six ans il n'y avait ni lettre de mission, ni lettre d'objectif, ni contrat de performance pour la plupart des établissements publics. Désormais, environ 70 % des budgets de subvention sont couverts par des contrats de performance et la quasi-totalité des présidents d'établissement a des lettres d'objectifs et reçoit des lettres de mission.

S'agissant de la lettre de mission, il rappelle que dès la nomination d'un dirigeant d'établissement public, pèsent sur lui un certain nombre de responsabilités et d'obligations qui sont d'ordre légal et réglementaire, voire para-réglementaire sous forme de circulaires du ministère de la culture et de la communication. Elles s'imposent à lui de fait. S'ils les oubliaient, elles leur seraient assez rapidement rappelées par leur CHSCT.

Par ailleurs, il précise que les moyens d'intervention de la tutelle sont de divers ordres. Dans le cadre du précédent CHS, il a été travaillé en 2005 et en 2009 à la rédaction et à la mise à jour de la circulaire concernant les risques psychosociaux. Cette circulaire a été adressée aux établissements publics et fait office d'instruction-cadre envoyée aux présidents. Chaque fois qu'un bilan est fait, les organisations syndicales ne manquent pas de dire à l'administration qu'elle n'a pas été appliquée dans tel ou tel établissement.

La lettre de mission a vocation à fixer pour le mandat du président un certain nombre d'orientations. La plupart du temps, un élément touche au dialogue social, à la relation sociale, aux conditions de travail des agents qui sont forcément génériques puisqu'aller plus loin reviendrait à renvoyer toute une série de circulaires, de textes, etc, ce qui n'a pas lieu d'être au risque d'alourdir les lettres.

Lorsque la situation particulière de l'établissement le justifie comme au CMN, dans le contrat de performance de l'établissement et dans la lettre de mission, il y a eu un changement net de composition et d'équilibre entre les différentes thématiques, puisque la deuxième lettre comporte un élément très détaillé qui est fortement relié au plan demandé le 7 octobre 2011. Les lettres de mission sont donc adaptées au contexte particulier des établissements publics.

L'outil lettre de mission lui paraît utile. Il n'est pas possible pour autant d'en faire une instruction extrêmement détaillée aux présidents. Elles sont par ailleurs dédoublées puisque la lettre de mission couvre le mandat, et qu'elle est ensuite déclinée à travers des objectifs plus précis dans les lettres d'objectif que fixe le ministre annuellement.

Il estime que le ministre a fait le devoir qui était le sien que de fixer dans la lettre de mission de la présidente du CMN des éléments très précis et des indicateurs qui font l'objet d'un suivi et qui ont permis à M. Xavier Roy de s'appuyer sur ces documents pour estimer ou pas l'état d'avancement du plan.

Il termine en indiquant que les outils sont perfectibles et que l'administration est ouverte à la discussion avec les organisations syndicales sur la manière dont les choses peuvent être améliorées. Sa préoccupation est de ne pas trop alourdir ces documents.

Mme Francine Pin signale que Mme Isabelle Lemesle ne respecte rien. Elle pense qu'elle n'a de comptes à rendre à personne hormis au Président de la République. Cette personne ne respecte pas les textes ainsi que la parole des représentants du personnel.

M. Guillaume Boudy rappelle que le CHS ministériel s'est penché à trois reprises sur la situation du CMN par le passé, c'est exceptionnel. Le ministre a décidé de déléguer une

inspection au CMN sur le sujet de la souffrance au travail et du management au sein de l'établissement, ce qui témoigne d'une prise de conscience qu'il y avait des choses à redresser, à corriger et que celles-ci incombaient directement à la responsabilité du dirigeant de l'établissement. Tout cela s'est d'ailleurs traduit dans un premier temps dans la lettre de mission adressée directement à Mme Isabelle Lemesle. Il est très clair que la responsabilité de la présidente en la matière est pleine et entière. Les autres décisions ne peuvent pas être prises par le CHSCT ministériel.

Le ministre sera éclairé sur la situation de l'établissement et sur les recommandations qu'il convient de faire à son président.

Mme Valérie Renault souligne que la présence d'un DUERP dans un établissement est un outil et un indicateur du dialogue social. En effet, le DUERP signifie que l'administration se penche sur toutes les situations de travail, sur toutes les situations de risque et il y a un vrai dialogue. L'administration aurait donc tout intérêt à réfléchir sur l'architecture générale des lettres de mission, car elle semble être d'un contenu médiocre.

Elle rappelle que ces lettres de mission répondent à une circulaire de François Fillon de 2010 sur les grandes orientations stratégiques du pilotage des opérateurs (un départ en retraite sur deux non remplacé...) et à une autre toujours de François Fillon relative à la rémunération au mérite. Ces circulaires imposent des politiques de désengagement de l'Etat, de transfert de compétences (sans moyens appropriés) et donc de développement de ressources propres.

Elle lit un extrait de l'accord cadre du 20 novembre 2009 : *«Les signataires s'accordent à considérer que l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. Les actions en la matière doivent à la fois mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle et contribuer ainsi à renforcer l'efficacité et la production des services, au bénéfice des usagers et des citoyens».*

Cet accord a été signé par le gouvernement et certaines organisations syndicales. En conséquence, le ministère de la culture est lié à cette politique gouvernementale. Elle estime donc que ces notions devraient être reprises dans les lettres de mission.

Elle ajoute que la lettre de mission de la présidente du CMN est signée par le ministre, mais elle rappelle le cadre général : les présidents d'établissements publics sont nommés par le Président de la République sur proposition du premier ministre ou du ministre concerné, ce qui pose des difficultés. Si les dirigeants d'établissement sont nommés par le Président de la République, ils n'en restent pas moins sous l'autorité du ministre de la culture qui leur adresse ces lettres de missions souvent rédigées par les dirigeants d'établissements eux-mêmes. La réalité est tout autre en matière d'autorité, car ces derniers n'hésitent pas à remonter, en cas de conflit, litige ou plus simplement désaccord avec le ministre, à la plus haute autorité de l'Etat qui les a nommés. En la matière, le cas du CMN est un bon exemple. De là à créer un sentiment de toute puissance, voire d'hyper puissance des dirigeants d'établissement par rapport à la tutelle, il n'y a qu'un pas. Dans la situation actuelle, la présidente du CMN disqualifie le ministre et son cabinet, le secrétariat général, l'IGAC, la DGP, sa propre hiérarchie, ses personnels et ses représentants.

Il reste à faire un travail de reconstruction phénoménal. Le CMN fonctionne uniquement sur la bonne volonté des agents qui s'épuisent. Les organisations syndicales siègent donc ce jour pour préserver la santé des personnels.

Elle termine en indiquant que la CGT demandera une suspension de séance lorsque les débats seront clos.

M. Guillaume Boudy attire l'attention sur le fait qu'il préside la présente séance pour la santé et la sécurité des agents au travail.

Suspension de séance

Mme Valérie Renault annonce que les représentants du personnel proposent de soumettre un certain nombre de préconisations au CHSCT ministériel et à délibération au titre de l'article 72.

Avant de délibérer, les organisations syndicales indiquent qu'elles ne voteront pas les préconisations du rapport de l'IGAC ou du rapport de M. Xavier Roy, car il existe trop d'occultations. Pour autant, les organisations syndicales soutiennent le ministère et l'IGAC dans ce qu'ils essaient de faire en termes de protection de la santé des personnels et des améliorations qui peuvent être apportées à la situation du CMN avec toutes les réserves qui ont été exprimées ce jour par l'ensemble des représentants du personnel.

Les organisations syndicales proposent à la délibération au titre de l'article 72 six préconisations et une saisine du CTM au titre des articles 37 et 48 :

Première préconisation : que le ministre mette tout en œuvre pour ajouter un volet sur l'amélioration des conditions de travail, l'obligation de la prévention des risques et l'emploi dans les lettres de mission du ministère à destination des dirigeants d'établissement (qu'il s'agisse des présidents exécutifs ou des directeurs généraux) afin de renforcer la responsabilité sociale du ministère et de la tutelle en particulier et de permettre aussi une évaluation des politiques menées dans ce domaine.

Deuxième préconisation : que le ministre mette tout en œuvre pour le renforcement du réseau de médecine 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.

Troisième préconisation : que le ministre mette tout en œuvre pour renforcer le réseau d'assistantes sociales au sein du ministère, notamment au CMN et surtout en région sur le même schéma proposé que celui de la médecine de prévention.

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

Cinquième préconisation : que les inspections de l'IGAC soient réalisées le plus rapidement possible, sur les sites d'Angers, Saint-Cloud, Carcassonne, Saint-Cloud et Carnac comme cela était prévu, mais aussi Rambouillet.

Sixième préconisation : que 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.

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

M. Guillaume Boudy estime qu'il est important de clarifier le cadre des sanctions disciplinaires.

Il met aux voix les délibérations 1 à 6.

Résultat du vote :
Pour : Unanimité.

Les délibérations 1 à 6 sont adoptées à l'unanimité.

Il met ensuite aux voix la saisine du CTM.

Résultat du vote :
Pour : Unanimité.

La saisine du CTM est adoptée à l'unanimité.

Point 3 : Approbation du procès-verbal de la séance du 3 février 2012 (pour avis)

M Guillaume Boudy appelle aux observations concernant le procès-verbal de la séance du 3 février 2012. Les organisations syndicales n'ayant aucune observation à émettre, il met aux voix le procès-verbal de la séance du 3 février 2012.

Résultat du vote :
Pour : Unanimité

Le procès-verbal de la séance du 3 février 2012 est adopté à l'unanimité.

Point 4 : Grille de suivi des travaux de la séance du 3 février 2012

M. Roland Breton rapporte.

Il indique qu'un point positif fait écho aux échanges de ce jour, notamment à la préconisation n° 2 visant le renforcement du réseau de médecine de prévention : les contrats d'un médecin de prévention et d'une infirmière sont en cours de signature.

Il ajoute que l'administration avance avec les représentants du personnel en CHSCT ministériel concernant la charte des courriels. Le BASP réfléchit aussi avec les organisations syndicales sur les sanctions, ce qui fait écho à ce qui était évoqué précédemment.

Concernant les agents de prévention, l'administration a avancé la réflexion sur les deux niveaux d'agents de prévention. L'administration poursuivra les discussions avec les organisations syndicales et une proposition sera faite lors du CHSCT du mois de juin 2012.

Il note une avancée importante s'agissant du tableau synthétique précisant les obligations des chefs d'établissements sur les opérations de travaux. La responsabilité des chefs d'établissement a été évoquée à plusieurs reprises et sur plusieurs sujets. Le sujet des travaux est porteur d'un risque objectif et matériel. Le tableau aidera chacun des cadres dirigeants des structures à avoir à l'esprit ce qui lui incombe en termes de démarche à mener.

En ce qui concerne l'amiante, une circulaire est à la rédaction sur la clarification ce qui est incombe à chacune des structures du ministère de la culture et de la communication sur les contrôles amiante.

En matière de groupes de travail d'ici la fin de l'année, l'administration souhaiterait pouvoir progresser sur les addictions. Des travaux devront également être menés concernant les interactions entre le CT et le CHSCT d'ici la fin de l'année 2012.

Mme Valérie Renault revient sur la communicabilité des rapports de l'IGAC dont auraient besoin les représentants du personnel et notamment ceux siégeant au CHSCT ministériel, demande faite le 7 octobre 2011.

M. Guillaume Boudy rappelle que l'administration avait donné son accord.

Mme Valérie Renault indique que le 3 février dernier, l'administration n'avait pas avancé sur le sujet. Les représentants du personnel ont alors annoncé l'intention de prendre rendez-vous directement avec l'IGAC. C'est alors que l'administration a proposé de prendre deux rendez-vous : le premier entre IGAC et administration et le second entre l'IGAC et les organisations syndicales. Elle estime qu'il faut avancer sur ce point et ne pas se contenter d'écrire «réflexion en cours» Elle imagine d'ailleurs que le premier rendez-vous n'a pas été pris.

M. Christian Nègre indique qu'il a été évoqué précédemment une piste consistant à prévoir à l'avance que des rapports peuvent être communiqués, et ce, dès le démarrage de la mission. Il s'agit de voir concrètement comment ce dispositif peut permettre la communication d'un certain nombre de rapports grâce à une prise en compte au départ de la communicabilité du document.

Mme Valérie Renault souhaite que les deux rendez-vous soient écrits dans le suivi des points (celui de l'administration avec l'IGAC sur la communicabilité des rapports et celui des organisations syndicales avec l'IGAC sur quelle communication de rapport et quel contenu), et ce, afin de répondre au mieux aux mandats des représentants du CHSCT ministériel.

M. Frédéric Maguet signale qu'un point ne figure pas dans la grille de suivi des travaux et il aimerait qu'il y figure. Il s'agit de la fabrication du handicap en raison des conditions de travail au sein de l'INRAP et l'utilisation qui est ensuite faite de ce handicap pour licencier les agents pour insuffisance physique. M. Guillaume Boudy devait contacter M. Roffignon par téléphone et il demande ce qu'il en est.

M. Guillaume Boudy ne peut laisser dire qu'un établissement fabrique du handicap délibérément.

M. Christian Nègre explique que le plan ministériel de prévention a pris en compte l'aspect prévention de l'inaptitude lié aux activités professionnelles. Cela a été adressé à l'ensemble des établissements y compris à l'INRAP. C'est au CHSCT de l'INRAP que ces questions doivent se traiter.

M. Frédéric Maguet pense que cela revient au problème de l'exercice de la tutelle renouvelée, renforcée et modernisée. Il y a quand même quelque chose à faire sur les conditions de travail et sur l'utilisation qui est faite des licenciements pour inaptitude physique.

M. Guillaume Boudy se rapprochera de l'établissement pour savoir où il en est de la traduction du plan de prévention. Pour autant, tout ne peut pas être remonté au CHSCT ministériel.

M. Frédéric Maguet indique que rien n'est fait.

M. Christian Nègre l'informe que le programme national de prévention a été adressé avec la mention de la prévention pour inaptitude physique. L'administration écrira à l'INRAP pour faire le point sur l'application à l'INRAP de ce programme national.

M. Guillaume Boudy ajoute que la réponse sera communiquée aux membres du CHSCT ministériel.

M. Frédéric Maguet demande que ceci apparaisse dans la grille de suivi des travaux du CHSCT ministériel.

M. Guillaume Boudy en prend acte.

Mme Valérie Renault souligne que les agents concernés pour inaptitude physique ont plus de 50 ans. Il y a eu un préavis de grève et il y a eu énormément de discussions. Devant l'émotion suscitée par les pratiques adoptées, le président et le directeur général de l'établissement ont fait un communiqué indiquant que la grande priorité de l'établissement pour l'année 2012 serait de faire la prévention de l'inaptitude. Or, rien n'a été mis en place pour ce faire.

M. Guillaume Boudy prend l'engagement de demander à l'établissement la traduction du plan ministériel dans son propre plan d'établissement.

M. Frédéric Maguet indique que le ministère de la culture et de la communication souhaite obtenir le label diversité contre les discriminations. Ce label diversité comporte plusieurs phases et le périmètre de la première phase exclut tous les établissements pouvant présenter des problèmes et notamment l'INRAP. Cela est anormal. Il n'est pas question que le ministère

de la culture et de la communication puisse avoir un label diversité tant que dans un de ses établissements il y a aura des licenciements pour inaptitude physique.

M. Christian Nègre indique que cette question n'est pas à l'ordre du jour. Le périmètre a été défini avec le cabinet du ministre et porte sur pratiquement 60 % des effectifs du ministère de la culture et de la communication, y compris des EPIC.

M. Guillaume Boudy remercie les participants et clôt la séance à 18h30.

Le Président

La Secrétaire

Guillaume Boudy

Valérie Renault