

Direction régionale
des affaires culturelles
Auvergne - Rhône – Alpes

Affaire suivie par :
Gérald GERVAIS

**PROCÈS-VERBAL DU
COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
EXCEPTIONNEL CONJOINT
DU 9 OCTOBRE 2017**

Étaient présents :

L'administration :

Michel Prosic, directeur régional des affaires culturelles ;
Stephan Soubranne, secrétaire général ;
Gérald Gervais, responsable des ressources humaines et secrétaire administratif de séance.

Les représentants du personnel :

Titulaires :

- Emilie Thomas (Snac Fsu Auvergne) et secrétaire du CHSCT ;
- Laurence Ollivier (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) en remplacement d'Elodie Zussy (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) absente ;
- Anne Lise Curcio (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) en remplacement de Jean-Philippe Sevilla (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) absent ;
- Isabelle Puech (Cfdt Culture – Sncs Unsa Rhône-Alpes) ;
- Josiane Boulon (Cfdt Culture – Sncs Unsa Rhône-Alpes) ;
- Guy Nicolas (Sud Culture Auvergne) ;
- Florence Gautier (Sud Culture Auvergne).

Suppléants :

- Jean-Pierre Jollivet (Snac Fsu Auvergne).

Les acteurs de prévention :

- Michèle Calero, conseillère de prévention Rhône-Alpes ;
- Serge Rongier, conseiller de prévention Auvergne ;
- Sandrine Vermeuzen, assistante de prévention de l'UDAP du Cantal ;
- Docteur Patricia Neddham, médecin de prévention AST Grand Lyon ;

- Jean-Pierre Fabre, Inspecteur santé et sécurité au travail.

Étaient excusés :

- Messaouda Slimani-Chamakh (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) ;
- Jean-Philippe Sevilla (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) ;
- Elodie Zussy (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) ;
- Bailla Aïssou, (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) ;
- Nasséra Bouchaïbi, assistante de prévention de l'Isère ;
- Isabelle Cistac, assistante de prévention de l'UDAP de la Savoie/Haute-Savoie ;
- N. , assistant de prévention de l'UDAP de l'Allier ;
- Jean-François Vilvert, assistant de prévention de l'UDAP de l'Ardèche ;
- Laurent Vanoni, assistant de prévention de l'UDAP de la Drôme ;
- Roger Chol, assistant de prévention de l'UDAP de la Loire ;
- Charles Vignes, assistant de prévention de l'UDAP de Haute Loire ;
- Laurence Monier, assistante de prévention de l'UDAP de l'Ain
- Sylvie Exertier, Conseillère technique régionale ;
- Dominique Ranoux, Conseillère technique régionale ;
- Muriel Giordano, Conseillère technique, responsable des assistantes sociales.

Médecin de prévention Auvergne : néant depuis le 01/01/2016.

Présence également de Pierre Pouenat et Emmanuel Georges, experts pour la CGT désignés à la demande des représentants du personnel et Pascal Mignerey, directeur du pôle Architecture et Patrimoines, à la demande de l'administration.

Propos liminaire :

Michel Prosic remercie les membres du CHSCT de s'être déplacés pour la tenue de l'instance.

Tour de table des membres présents : le quorum est atteint.

Michel Prosic rappelle le contexte de la tenue de ce CHSCT qui fait suite à la demande écrite de l'ensemble des représentants du personnel et qui a pour objet l'organisation du service régional de l'archéologie et ses conséquences sur les conditions de travail des agents. Il souhaite que l'ensemble des éléments soient abordés afin que la situation soit étudiée sereinement. Il invite alors les membres à s'exprimer.

Guy Nicolas demande au préalable que Madame Maléna Dumoutier soit présente à ce CHSCT. Il ne souhaite pas que les décisions soient centralisées et réglées à Lyon pour l'ensemble de la région.

Michel Prosic indique que la question s'était posée lors du CHSCT précédent. Madame Maléna Dumoutier est bien évidemment tenue informée de l'ensemble des éléments par Stephan Soubranne, supérieur hiérarchique de l'administratrice du site et Pascal Mignerey, responsable de l'unité territoriale de l'Hôtel de Chazerat, tous deux présents lors de cette instance.

Isabelle Puech rappelle que les experts se demandent également en amont.

Guy Nicolas indique que l'Auvergne n'est pas le simple exécutant de Rhône-Alpes, ce qu'il ressent ainsi.

Michel Prosic signale que la seule présence de Pascal Mignerey devrait infirmer ce ressenti. Il précise aussi que l'ensemble des représentants du site de Clermont-Ferrand sont présents à cette instance et laisse la parole à Emilie Thomas.

Emilie Thomas revient sur la demande d'organisation d'un CHSCT exceptionnel par l'ensemble des représentants du personnel au sujet des difficultés d'organisation du travail et de management au sein du service régional de l'archéologie. Elle mentionne les conséquences en termes de dégradation des conditions de travail des agents ayant notamment entraîné des signalements à la direction de souffrance au travail.

Elle précise que cela fait plusieurs mois que les représentants du personnel font mention de dysfonctionnement, de souffrance au travail, de mal-être individuel et collectif au sein de ce service. Ces signalements ont été réalisés de manière informelle ou formelle. Elle indique que cela a parfois entraîné des arrêts maladies. Elle souligne ici l'absence de médecine de prévention sur le site de l'Hôtel de Chazerat ne permettant pas de comprendre les phénomènes présents et d'obtenir une image précise de la situation.

Elle indique que, dans le cas des situations individuelles, les agents sont certes écoutés, entendus, avec un traitement qu'elle estime superficielle au regard de la récurrence des faits. Il n'y a, de son point de vue, pas de situation d'apaisement dans les relations de travail, les dysfonctionnements perdurant. Elle évoque également les arrêts maladies des deux adjointes au chef de service, ce qui démontre une nouvelle fois ces dysfonctionnements.

S'appuyant sur l'article L. 4121-2 du code du travail, elle souligne le fait que l'employeur doit mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention et notamment pour combattre les risques à la source et précisant que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Le souhait des représentants personnels est de régler rapidement ces difficultés. Ils attendent donc des gestes forts de la part de la direction. Ils précisent qu'une demande de CHSCT relative à l'organisation de la conservation régionale des monuments historiques et ses conséquences en matière de conditions de travail est également portée. Ils mentionnent la nécessité de faire appel à plusieurs niveaux d'analyse (expertise agréée et inspection) et, ce, à l'appui d'un calendrier de mise en œuvre.

Laurence Ollivier rappelle que le service régional de l'archéologie est aujourd'hui bi-sites, chacun des sites ayant une histoire différente. Cette situation fait qu'aujourd'hui les problèmes se posant à Clermont-Ferrand ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux se posant à Lyon et inversement, bien que le principe de vase-communicant fonctionne. Elle est donc partisane de contribuer à unifier ce service et souhaite que l'inspection des patrimoines puisse se tenir.

Guy Nicolas pense qu'il est nécessaire de conduire une étude approfondie auprès des services patrimoniaux d'autant que la loi (LCAP) rend nécessaire certains ajustements organisationnels. Il évoque également le management des chefs de services patrimoniaux qu'il considère comme étant le talon d'Achille des compétences de ces derniers. L'appui du service des ressources humaines est selon lui nécessaire dans l'organisation des réunions de service de ces services. Il demande à ce que les cas concrets soient abordés, dès lors que le SAMU a dû être appelé dans le cadre d'une « alerte suicide » ou que des agents partent en arrêt maladie suite à l'envoi d'un courriel, et s'interroge par conséquent sur le rôle du service RH.

Anne-Lise Curcio pense que ce n'est pas nécessairement le bon niveau. Elle mentionne le manager de proximité (supérieur hiérarchique) comme le premier niveau d'intervention mais s'interroge sur le rôle de la direction lorsque ce manager est lui-même à l'origine du dysfonctionnement. Par ailleurs, lorsque l'agent en souffrance est exfiltré, on ne règle pas nécessairement la cause de ce dysfonctionnement.

Michel Prosic revient maintenant sur l'organisation du service en question. Le service régional de l'archéologie est composé de 36 agents, 13 positionnés à Clermont-Ferrand et 23 positionnés à Lyon. 28 agents sont des cadres A, 6 des cadres B et 2 des cadres C. Le service est quasi au complet (en tenant compte de l'arrivée prochaine du conservateur en stage actuellement à l'INP).

Pierre Pouenat souhaite aborder le traitement des signalements effectués : combien et comment ont-ils été traités. Il s'interroge aussi sur les arrêts maladies afin de mieux comprendre la problématique. Il demande à ce que les arrêts maladies au sein de ce service pour les années 2016 et 2017 soient précisés ici. Il s'étonne que cet élément ne fasse pas parti des documents fournis pour ce CHSCT.

Le docteur Patricia Neddham indique que le nombre d'arrêts maladie est une information certes utile mais recouvre différentes réalités. De plus, elle indique qu'un danger grave et imminent est à lui seul significatif.

Anne-Lise Curcio revient aussi sur le rôle du médecin de prévention lors de ces signalements et déplore donc l'absence d'un tel médecin sur le site de Clermont-Ferrand. Il est important que les agents en souffrance puissent consulter un médecin de prévention et que celui-ci alerte la direction le cas échéant.

Michel Prosic précise que l'ensemble du dispositif est en effet nécessaire car complémentaire. Les représentants du personnel ou les médecins de prévention font partis des acteurs importants.

Pierre Pouenat contextualise sa demande relative aux arrêts maladie et appelle l'attention sur le fait que les atteintes à la santé résultant des risques psycho-sociaux se trouvent généralement assurées par le régime général puisqu'il est excessivement rare que ces risques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail, ce qui est bénéfique à la direction.

Michel Prosic distingue les deux anciens services quant aux problématiques rencontrées. Il évoque, à titre d'exemple, l'intérim, par ailleurs de qualité, effectué par M. Legendre sur le site de Lyon. Toutefois, il répond favorablement à la demande de comparaison 2016-2017, soit depuis la fusion.

Gérald Gervais revient sur le traitement des signalements effectués en indiquant les différents canaux existants. Sur l'année 2017, il y a eu deux fiches de signalement pour le service régional de l'archéologie. Pour un des deux agents concernés, un danger grave et imminent a été consigné par la suite. Il indique également les échanges plus informels entre le service RH et les représentants du personnel ou entre les différents acteurs de prévention. Le courriel est également utilisé. Il s'agit la plupart du temps de cas individuels qui peuvent avoir ensuite des impacts sur le collectif.

Guy Nicolas indique que les signalements en question datent de mi/fin juillet et que le CHSCT se tient le 9 octobre. S'agissant de collègues en souffrance, il trouve que la réaction est lente.

Gérald Gervais rappelle alors les faits. La première fiche de signalement date du 25 juillet dernier. La seconde date du 27 juillet et c'est pour cet agent qu'un danger grave et imminent a été consigné le 14 septembre (après une procédure alerte suicide enclenchée le 11 septembre). S'agissant du traitement de ce signalement, le service des ressources humaines de proximité a été saisi par l'agent le 26 juillet de difficultés liées à sa fiche de poste d'ingénieur d'études stagiaire. Il contextualise l'émission de cette fiche de poste dans le cadre d'une affectation sur place en qualité de stagiaire suite à l'appel de la liste complémentaire du concours. Il précise que des échanges téléphoniques ont eu lieu le jour même entre l'agent, le secrétaire général et lui-même. Il évoque les difficultés liées au délai d'acceptation, après réception par l'agent, de la proposition émanant de l'administration. Il indique qu'il a alors été conseillé à l'agent de se rapprocher de son chef de service afin qu'un échange puisse avoir lieu sur les missions mentionnées, comme il est de coutume. La fiche de poste est en effet un outil de dialogue et de management permettant, notamment en parallèle de l'entretien professionnel, de confronter la description formelle du poste à la réalité des activités et des tâches et de mesurer l'évolution d'un poste de travail. Il précise toutefois que cet espace d'échange n'a pas pu se réaliser dans le cas d'espèce. L'agent n'a en effet pas

été en mesure d'assister à l'entretien dans sa totalité pour des raisons qu'il convient encore de comprendre au regard du passif à convoquer. Une médiation a essayé d'être organisée, en présence de l'administratrice du site, après une proposition de l'agent, le 31 juillet, et une réponse du chef de service le 10 août. Malgré une nouvelle réunion, aucun dialogue n'a pu être instauré. L'agent est ensuite parti en congés et à son retour une nouvelle entrevue lui a été proposée le 8 septembre, entrevue qu'elle n'a pas pu honorer. La semaine du 11 au 15 septembre, le danger grave et imminent a été déclaré.

Guy Nicolas souhaite évoquer un précédent, celui d'un adjoint au chef du service régional de l'archéologie (périmètre Auvergne), personne qualifiée de brillante, est qui au regard des difficultés rencontrées sur sa fiche de poste, a préféré renoncer et partir vers d'autres sphères professionnelles. Ce précédent est de nature à mettre en exergue l'officiel et l'officieux au sein de ce service.

Gérald Gervais rejoint Guy Nicolas sur le fait que les faits exposés méritent aujourd'hui de rechercher les causes exactes de cette situation mais qu'on ne peut pas dire que rien n'a été fait. Il déplore toutefois que la médiation souhaitée n'ait pas pu avoir lieu.

Michel Prosic rappelle par ailleurs qu'une enquête sera menée précisément sur ce danger grave et imminent.

Emilie Thomas revient sur le traitement du danger grave et imminent qui a d'abord été traité en alerte suicide. Le lien a été fait entre le secrétariat général, les représentants du personnel et l'agent mais cela reflète la situation préalablement évoquée. Le cas est pris en compte rapidement mais les suites sont plus difficiles notamment dans la mise en place par la direction de la procédure DGI. Elle déplore en effet que les représentants du personnel aient dû rappeler à la direction la procédure pour qu'elle soit mise en œuvre.

Isabelle Puech indique son inquiétude considérant qu'un agent qui n'arrive pas à dialoguer avec son chef de service est un fait extrêmement grave. Elle considère que la responsabilité incombe à toute la chaîne hiérarchique dès lors que le dialogue ne doit jamais être rompu. Un mouvement d'humeur est toujours possible mais la récurrence doit alerter.

Emmanuel Georges souhaite revenir sur deux interventions. Tout d'abord, sur la relation entre le collectif et l'individuel. Si le cas individuel a eu un impact sur le collectif, le fonctionnement du collectif a certainement également eu un impact sur ce cas individuel. Prenant l'exemple de la définition des missions pour une fiche de poste, comment s'est-elle faite ? Dans ce cas, le chef de service a transmis une fiche de poste à l'administration centrale qui a envoyée celle-ci à l'agent. L'agent a alors deux solutions : renoncer au bénéfice du concours ou accepter la fiche de poste proposée. Il souhaite ensuite rediscuter des missions. Au regard des trois fiches de poste fournies, les différences entre la première et la dernière, soit normalement après discussion, sont peu lisibles. Sur la définition même des missions, il semble que lors d'une arrivée dans le service une réunion de service se monte afin d'échanger sur les évolutions souhaitées collectivement par le service. A son sens, ce n'est donc pas ainsi que cela devrait se passer au sein du service régional de l'archéologie. Selon lui, il y a bien une responsabilité collective qui s'illustre individuellement.

Jean-Pierre Fabre indique qu'il a été destinataire des signalements et a été en première ligne quant à l'alerte suicide en tant qu'inspecteur santé sécurité au travail à Paris. Il rappelle qu'il a signalé plusieurs fois en réunion la difficulté du collectif de travail : aujourd'hui il y a encore un service côté Clermont-Ferrand, un service côté Lyon, et non un seul et unique ensemble. Une réflexion globale où les missions sont redéfinies est nécessaire. En ce qui concerne la médecine de prévention, la DRAC est une direction de l'administration centrale ; il précise donc que c'est de la responsabilité de cette administration de répondre à ce manque et de définir la marche à suivre en cas d'urgence.

Laurence Ollivier revient sur la question de la fusion qui n'est pas étrangère à la situation actuelle. Selon elle, sans redéfinir l'ensemble des missions, le collectif viendra à travers des projets communs. Elle indique qu'aujourd'hui le service éponge la loi LCAP, l'application Arp en sus de l'organisation actuelle avec un chef de service en permanence sur les routes, des gens fatigués... Sur le site de Lyon, la souffrance exprimée est surtout celle d'un manque de lisibilité du travail à effectuer : dans le temps, par manque de sens (le contrôle scientifique et technique est moins intuitif), et par manque de communication. Elle évoque l'exemple des notes à destination des préfets, des élus, pour lesquelles aucun retour n'est mis en place (question des décisions prises, du retour qualité...). Une fluidité est à retrouver.

Pierre Pouenat souhaite revenir sur les signalements et s'interroge sur ce qui est fait en matière d'enquête et ce qui est fait très concrètement pour les agents. [circulaire de 2009].

Stephan Soubranne rappelle que les signalements ont des origines diverses ; les raisons de ces signalements sont également variées. Il précise ensuite que cela peut être lié au style de management des chefs de service, aux conditions plus matérielles des agents... Il indique ensuite que les signalements sont rapportés au secrétaire général par les acteurs de la prévention. En fonction du signalement, l'élaboration de la réponse est adaptée et rapide dans la mesure du possible : à titre d'exemple, des actions de formation, l'achat d'équipements sont réalisés. S'agissant du style de management, il indique qu'il avait été pressenti dès 2015 la diversité des styles des chefs de service et des conséquences avec le changement d'échelle de certains services, raison pour laquelle un plan de formation à destination des managers avait été mis en place. Cela s'est traduit à l'échelle collective mais également individuelle pour que chacun prenne conscience de son nouveau rôle. Il mentionne des résultats positifs, notamment pour les plus assidus, mais également des marges de progrès pour certains chefs de service. C'est ici que des situations apparaissent le plus souvent et le traitement est alors plus individualisé tout en prenant en compte le collectif. Les différents acteurs, selon leur fonction, sont alors saisis pour ce règlement qui peut aller jusqu'au reclassement de certains agents après avis médical.

Emilie Thomas ne partage pas les évolutions positives entrevues lors de ces échanges et s'interroge sur la récurrence des faits et le sentiment réel chez les agents de souffrance au travail. Selon elle, les efforts consentis ne payent pas.

Isabelle Puech remarque que les formations ont été proposées aux encadrants et chefs de service. Elle pense qu'il convient de les imposer comme lors de l'arrivée d'un nouveau logiciel. Les compétences techniques ne suffisent pas pour manager, il s'agit d'une compétence métier. Par ailleurs, elle indique que lorsqu'il y a un problème dans un service, l'exfiltration concerne les agents et non les chefs de service et mentionne ainsi les propos d'un ancien directeur pour qui il était plus aisé de remplacer des agents qu'un encadrant. Selon elle, ce n'est pas une bonne solution, car les problèmes persistent alors.

Michel Prosic indique que le parcours management est dans un certain nombre de cas prévu en amont ou dès la prise de fonction. Il précise également que la formation relative aux risques psycho-sociaux qu'il souhaite initiée sera obligatoire pour l'ensemble des managers.

Le docteur Patricia Neddham ne comprend pas nécessairement l'ensemble du sujet dès lors qu'elle n'a pas l'antériorité. La présentation qui est faite fait ressortir un conflit de personne, une difficulté de management. Par expérience, elle suggère que la situation est plus complexe et qu'il serait nécessaire de réaliser une analyse plus fine du travail et de ses fondements. En effet, la stigmatisation du chef ne supprime pas la cause de cette situation.

Jean-Pierre Fabre est en phase avec les propos du docteur : la réponse à apporter est au niveau du collectif. Le service est bi-sites et appartient dorénavant à un pôle, en conséquence, les conditions de travail ont nécessairement évolué et méritent d'être analysées.

Anne-Lise Curcio indique que l'établissement de ces fiches de signalement, à l'origine, était une manière de tracer un historique et d'analyser sur le long terme une situation dans un service. Elle s'interroge sur le collecteur de ces fiches. Par ailleurs, elle s'interroge, en ce qui concerne la fiche de poste à l'origine de la fiche de signalement, sur le rôle des supérieurs dès lors que l'échange entre le chef de service et l'agent n'est pas possible.

Gérald Gervais ne pense pas que la fiche de poste soit le cœur de la problématique mais qu'il s'agit de l'élément déclencheur d'une situation rencontrée. Il rejoint aussi l'inspecteur sur le travail à mener au niveau du collectif tout en précisant que les agents concernés souhaitent aussi des réponses rapides et individualisées à leur signalement. S'agissant de la collecte des signalements, en l'espèce, les deux fiches étant adressées au service RH, il précise que le collecteur est le service.

Michel Prosic synthétise les propos et met en exergue la nécessité d'un projet de service : il convient d'aborder l'ensemble des missions du service, la manière dont on les priorise. Il propose, afin que soit posé un diagnostic le plus précis possible, de répondre favorablement aux demandes des représentants du personnel. Il souhaite lancer une demande d'inspection des patrimoines dans un premier temps et de faire appel à une expertise agréée dans un second temps. Il s'agit de répondre rapidement à la situation vécue dans le service en mettant en œuvre les préconisations de l'inspection. A ce titre, il pense que la mise à plat de l'organisation du service sera nécessaire.

Emilie Thomas pense qu'il convient de demander une interruption de séance afin que les représentants du personnel puissent échanger sur cette proposition.

Emmanuel Georges précise qu'une inspection des patrimoines va surtout se pencher sur les aspects métiers, les problèmes d'organisation générale, mais pas d'un point de vue des risques psycho-sociaux. En cela, il indique donc qu'une expertise agréée est complémentaire.

Michel Prosic en convient mais souhaite lancer l'inspection des patrimoines tout en débutant le cahier des charges pour l'expertise agréée. Les conclusions de l'inspection pourront également abonder cette deuxième expertise.

Guy Nicolas n'est pas défavorable à cette proposition. Il indique également que ses enfants lui ont donné la solution : la résolution d'un problème ne peut pas se faire de manière verticale mais grâce à l'intelligence collective, en réunissant l'ensemble des agents afin de les interroger sur le « comment fait-on ? ». Il est urgent de mettre en place cette façon de fonctionner. Par ailleurs, il mentionne l'absence des projets et demande à la direction de fixer des objectifs, des challenges motivant les agents. Enfin, il s'interroge sur la question de l'accueil des agents de l'INRAP au sein de la DRAC.

Jean-Pierre Fabre précise que le chemin de l'expertise prendra du temps afin de définir le besoin et de mener à bien ce travail.

Michel Prosic indique avoir demandé à M. Mignerey de récupérer l'ensemble des éléments disponibles au sujet de l'accueil des agents de l'INRAP et de piloter une réunion avec l'ensemble des agents concernés par cette expérimentation. Une fois le dispositif arrêté, les instances seront informées, principalement le comité technique.

Emilie Thomas pense que le CHSCT devrait également être saisi.

Gérald Gervais indique que l'administration s'est rapprochée de l'administration centrale afin de connaître des suites à donner à cette expérimentation. Au regard des éléments disponibles, il semblait en effet possible d'informer les instances. Les instances de l'INRAP seront certainement également saisies.

Pierre Pouenat revient sur cette compétence partagée et rappelle que les CHS ont des compétences concernant des agents d'établissements extérieurs amenés à travailler dans des locaux. Il pense donc que le sujet doit être abordé dans les deux instances, CT et CHSCT.

Anne-Lise Curcio souhaiterait que l'on expose des cas concrets afin d'éclairer l'ensemble des membres.

Emilie Thomas expose deux dimensions, celle de la fusion et de l'organisation du service, et celle d'objectivation des propos. Elle liste ensuite les cas concrets : des fiches de congés signées la veille des départs alors que les agents ont déposé leur fiche trois semaines avant, des jours de recherche signés la veille également, un manque d'équité entre les agents (fiches de poste floues pour certains agents) et notamment une disparité pour des agents brillants et syndiqués. Elle souligne ce dernier point. Elle pointe aussi des actes considérés comme méprisants (pas de réponse aux interrogations...) mais surtout un manque de communication entraînant des incompréhensions voire une désresponsabilisation (des dossiers sont retirés sans discussions). Elle évoque aussi une désorganisation dès lors que les processus ne sont pas clairement définis, que les consignes ne sont pas données, les compte-rendus pas publiés. Elle mentionne aussi ce qu'elle considère comme d'ordre de la discrimination syndicale quand il est indiqué à un agent une perte de confiance liée à ses activités syndicales. Elle indique aussi un fractionnement du travail. Elle revient aussi sur le manque de transparence dans la répartition des missions et du non-partage au sein du service. Sur les changements d'outils, comme Arp, elle considère que l'homme est aujourd'hui obligé de s'adapter à l'outil alors même que l'outil devrait être aidant.

Guy Nicolas souhaite aborder une difficulté apparue ce jour et selon lui symptomatique de l'improvisation. Il s'agit du cas d'une vacataire actuellement affectée au service des ressources humaines mais à laquelle le chef du service régional de l'archéologie demande de continuer à travailler sur des dossiers précédents (titre 3, RAP/FNAP).

Florence Gautier complète en indiquant que cette vacataire a en outre refusé un autre contrat afin de travailler sur les sujets RH. Par ailleurs, son contrat de travail est clair.

Pascal Mignerey indique que, sur son précédent contrat, cette vacataire réalisait en effet des missions auprès du SRA. Toutefois, et bien que l'hypothèse d'une continuité de certains dossiers « archéologiques » ait été évoquée, cela n'a pas été retenu au regard du contrat réalisé.

Gérald Gervais précise que la vacataire sera donc affectée, comme convenu, au seul service RH.

Michel Prosic indique, à titre d'exemple, que la question RAP/FNAP n'a pas été traitée par le service malgré sa demande. Parmi les 36 agents présents, cette demande méritait d'être prise en compte. Toutefois, afin que le service puisse s'organiser, il avait accordé une vacation de 4 mois. Cela avait aussi vocation à ce qu'aucun agent soit désigné arbitrairement.

Isabelle Puech se dit catastrophée par le manque de prévisions à long terme, dès lors que sur le site de Lyon ce dossier RAP/FNAP n'est pas traité depuis le départ à la retraite en novembre 2015 de l'agent en charge de ce dossier.

Michel Prosic rejoint Mme Puech sur ce sujet. Ayant découvert ce sujet en mars 2017, il a demandé à ce que cela soit traité dans la durée et constate aujourd'hui que cette

demande n'a pas été traitée au sein du service alors qu'il s'agit d'une mission pérenne et régaliennne. Il propose ensuite l'interruption de séance demandée.

Interruption de séance après 1h37 de débats

Michel Prosic évoque donc sa proposition suite aux constats et conclusions auxquels l'administration est arrivée. Une vision claire de la situation est requise et ce, en prenant en compte le passé mais également les besoins prochains. Il évoque de nouveau la nécessité d'arriver à un projet de service partagé. L'organisation spécifique doit être pensée et répartie par site ou non, avec des missions régionales et d'autres non. La communication au sein du service doit également connaître des évolutions notables.

Isabelle Puech mentionne l'inspection qui s'est tenue à Lyon fin 2014/début 2015 sur l'archéologie. Des préconisations avaient alors été faites mais elle s'étonne qu'elles n'aient pas été suivies comme celle de ne pas nommer au poste de chef de service un agent interne au service. Or, le fait de nommer le chef de service actuel en tant que conservateur régional de l'archéologie, poste qu'il occupait déjà sur l'ex-périmètre Auvergne va à l'encontre de cette préconisation. Elle indique par ailleurs que l'ensemble des membres souhaiteraient entendre le directeur du pôle Architecture et Patrimoines sur le sujet du jour en tant qu'interface entre le chef de service et la direction.

Guy Nicolas s'étonne que les acteurs concernés ne soient pas tous présents lors de cette instance.

Michel Prosic rappelle que ces acteurs ne siègent pas au CHSCT.

Pascal Mignerey indique que la plupart des problèmes évoqués lui sont connus pour être présent sur le site de Clermont-Ferrand. Il pense que faire appel à l'inspection doit permettre d'avoir ce regard extérieur nécessaire mais également des préconisations sur l'organisation à mettre en œuvre. A ce titre, il pense que le projet de service évoqué peut être fédérateur pour les agents et créer un vivre-ensemble entre les deux sites, vivre-ensemble qui n'existe pas aujourd'hui.

Emilie Thomas rapporte, en tant que secrétaire du CHSCT, la position des représentants du personnel. Elle indique la satisfaction des membres quant à la proposition d'inspection tout en demandant simultanément le lancement d'une expertise agréée après la constitution d'un groupe de travail paritaire pour réaliser le cahier des charges. A ce titre, elle pense qu'une simple mise en concurrence suffit et que la procédure d'appel d'offres ne sera pas nécessaire. Elle demande également de prendre connaissance du calendrier de mise en œuvre de l'inspection.

Michel Prosic précise à ce dernier chef que l'inspection va démarrer vite, le courrier partant d'ici deux jours, le directeur général des patrimoines missionnant alors les inspecteurs.

Guy Nicolas suggère que ces décisions soient annoncées aux collectifs de travail concernés et, ce, afin d'apaiser certaines tensions.

Michel Prosic indique que cela est en effet prévu afin d'informer les agents des suites réservées au CHSCT et de la venue des deux inspecteurs.

Emilie Thomas évoque une résolution réalisée par les représentants du personnel et se propose de la remettre [résolution mise en annexe du CHSCT].

Michel Prosic désigne le secrétaire général comme interlocuteur premier.

Josiane Boulon, Emilie Thomas, Florence Gautier et Laurence Ollivier se portent candidats et sont retenus pour le groupe de travail.

Gérald Gervais et Stephan Soubranne sont désignés pour l'administration.

Jean-Pierre Fabre indique qu'il convient de se rapporter à la liste agréée pour trouver des prestataires. Il mentionne aussi la nécessité de préciser les objectifs poursuivis par cette expertise.

Les propositions suivantes sont mises au vote :

- **Demande d'une inspection des patrimoines : avis favorable à l'unanimité ;**
- **Réalisation d'une expertise agréée avec constitution d'un groupe de travail en amont : avis favorable à l'unanimité.**

Guy Nicolas demande si le groupe de travail relatif aux risques psycho-sociaux a rendu ses conclusions.

Michel Prosic rappelle le calendrier avec rendu fin d'année ou début d'année prochaine.

Jean-Pierre Jollivet demande les mesures qui seront prises d'ici aux préconisations.

Michel Prosic précise que l'annonce de l'inspection se réalisera jeudi et que l'administration sera vigilante et réactive sur des situations qui émergeraient d'ici là.

Pierre Pouenat traduit cela comme le fait que la direction sera, plus que jamais, à l'écoute des agents et de leurs représentants pour solutionner des situations de souffrance ou autre qui pourraient survenir dans les semaines à venir et ce, dans l'attente de préconisations pouvant agir à plus long terme.

Michel Prosic indique que les situations seront gérées au mieux.

Emilie Thomas mentionne que ce sera alors de la prévention secondaire voire tertiaire, ce qu'elle redoute.

Jean-Pierre Fabre pense qu'il serait nécessaire d'examiner certains éléments de façon immédiate afin que le management soit revu, notamment au regard de l'iniquité mentionnées.

Anne-Lise Curcio demande également à ce que la date du CHSCT relatif à l'organisation de la CRMH soit fixée prochainement.

Michel Prosic clôt la séance en remerciant l'ensemble des participants et en souhaitant bonne route aux agents retournant chez eux en voiture.

La séance est levée à 16h45.

Michel Prosic

Emilie Thomas

Président de la séance

Secrétaire du CHSCT conjoint