

PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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 CONJOINT DU 5 DECEMBRE 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 ;
- Elodie Zussy (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) ;
- Jean-Philippe Sevilla (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) ;
- Bailla Aïssou, (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) en remplacement de Messaouda Slimani-Chamakh (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes) ;
- 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) ;
- Anne Lise Curcio (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes).

Les acteurs de prévention :

- Michèle Calero, conseillère de prévention Rhône-Alpes ;
- Serge Rongier, conseiller de prévention Auvergne ;
- Sandrine Vermeuzou, assistante de prévention de l'UDAP du Cantal ;
- Jean-Pierre Fabre, Inspecteur santé et sécurité au travail.

Étaient excusés :

- Messaouda Slimani-Chamakh (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes)
- Laurence Ollivier (Cgt Culture – FSU- Sud Culture Rhône-Alpes)
- Nasséra Bouchaibi, 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
- Docteur Patricia Neddham, médecin de prévention AST Grand Lyon ;
- 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 d'Emmanuel Georges, experts pour la CGT désignés à la demande des représentants du personnel.

Propos liminaire :

Michel Prosic remercie les membres du CHSCT de leur présence.

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

Elodie Zussy s'excuse de devoir s'absenter à 11h30.

Guy Nicolas devra quant à lui s'absenter à 13h00.

Jean-Philippe Sévilla demande que le point 7 soit traité après le point 2.

Michel Prosic valide.

Point 1 : Approbation des procès-verbaux du CHSCT conjoint du 6 juillet 2017 et du CHSCT du 9 octobre 2017

Gérald Gervais mentionne le procès-verbal du 6 juillet qui est présenté en séance avec les observations qui ont été faites par l'ensemble des membres. Il précise donc que ce procès-verbal peut être soumis à l'approbation des membres. Il indique en revanche que le procès-verbal du 9 octobre a été envoyé aux membres mais au vu des délais, l'ensemble des membres n'a pu faire part de ses observations. En conséquence, il convient de retirer ce procès-verbal du vote. S'agissant du procès-verbal du 14 novembre, il est en cours de rédaction.

Guy Nicolas interroge de nouveau l'administration sur l'absence de l'administratrice du site aux débats en CHSCT sachant qu'elle est appelée à résoudre une kyrielle de problèmes concrets et est en lien avec les chefs de service. Il demande si l'annonce d'un CHSCT spécial pour accueillir des personnels de l'INRAP ne devrait pas apparaître dans ce procès-verbal.

Emilie Thomas précise qu'elle a fait circuler ce procès-verbal en tant que secrétaire du CHSCT et que tous les représentants ont eu l'occasion de le relire. Elle n'est par ailleurs par certaine que cette annonce ait été annoncée lors d'une autre instance. Elle indique en outre que ce sera une demande des représentants du personnel.

Michel Prosic indique qu'un comité technique et un CHSCT sont programmés en début de l'année 2018 (22 mars et 26 avril 2018) et ce sera en effet l'occasion d'échanger sur cette expérimentation.

Le procès-verbal du 6 juillet 2017 est soumis à l'approbation des membres du CHSCT.
Approbation à l'unanimité.

Point 2 : Présentation des suites données aux derniers CHSCT (pour information)

Gérald Gervais indique dans un premier temps que les actions réalisées à la date du CHSCT du 6 juillet, et qui avait été alors présentées, ont été retirées comme demandé par les membres du CHSCT. Il indique que la diffusion des procès-verbaux signés sur l'intranet a été réalisée le 11 août 2017. S'agissant de l'interrogation au sujet de la mention « contact d'exposition » dans la nature des risques du tableau des accidents du travail, il précise que le bureau santé sécurité au travail a précisé qu'il s'agissait de l'exposition aux risques biologiques et chimiques. Les autres éléments n'ont pas nécessairement connu les suites espérées (livret d'accueil par exemple pour lequel un rendez-vous est fixé avec le service communication). Il mentionne ensuite la visite technique des locaux demandés pour les nouveaux arrivants et informe du mémento réalisé par le bureau du fonctionnement en ce sens.

Isabelle Puech s'interroge également sur la question de la prestation ménage au sein de l'UDAP 38. Elle demande à ce qu'une ligne soit ajoutée sur ce point. Elle s'interroge également sur la note à réaliser sur l'intranet.

Gérald Gervais indique qu'il ajoutera une ligne sur cette prestation ménage. S'agissant de cette demande de note, il lui semble qu'il conviendrait de clarifier les attentes : est-ce sur son utilisation, ses ressources ?

Stephan Soubranne précise que l'intranet vient parfois se télescoper avec Sémaphore, l'intranet du ministère, sur lequel il est parfois plus aisé de trouver les informations. L'intranet a tout de même un rôle à jouer. Il indique qu'il lancera en début d'année 2018 un petit questionnaire aux agents sur les attentes en matière d'intranet afin de repositionner cet outil de manière plus pertinente et qu'il ne double pas avec Sémaphore, qui restera l'outil principal d'informations, notamment sur les questions statutaires ou d'actualités ministérielles.

Isabelle Puech revient ensuite sur la réalisation d'une note relative à Arp et s'étonne de l'absence de calendrier.

Michel Prosic indique que la personne en charge de ce dossier est actuellement absente pour raison de santé d'où cette absence de date.

Isabelle Puech souhaite aborder la question des conséquences relatives à la dématérialisation.

Gérald Gervais précise que cela recouvre plusieurs réalités telles que la mise en place de double écrans sur certains postes de travail, la question du stockage des données dans les services métiers patrimoniaux notamment. Ce thème a été abordé lors d'une plénière des chefs de service afin que ces derniers puissent recenser les besoins des agents sous leur autorité hiérarchique.

Stephan Soubranne précise que les UDAP ont été équipées de nouveaux serveurs et de double-écrans lorsque la demande a été exprimée et le besoin validé.

Isabelle Puech demande si la note relative à la procédure des accidents du travail a été réalisée avec en complément une information sur la cellule.

Gérald Gervais répond positivement [envoi aux agents de la DRAC réalisé le 31 août 2017].

Isabelle Puech indique qu'il conviendrait qu'apparaissent dans la liste des suites la mise à jour des listes guide/serre files et secouristes sauveteurs du travail.

Gérald Gervais l'inscrira.

Michel Prosic indique que cela sera réglé.

Guy Nicolas s'interroge sur la possible amélioration de l'aide au référent Arp sur le site de Clermont-Ferrand.

Michel Prosic précise que la personne en soutien sur Arp est en Auvergne-Rhône-Alpes et indique que l'ensemble des sujets lui sont mentionnés. Par ailleurs, la conservatrice régionale adjointe du site de Lyon connaît très bien cet outil. Enfin, une assistance téléphonique est mise en place et est utilisée par les agents utilisateurs, agents qui semblent satisfaits. Pour les mises à niveaux de l'outil, cela remonte à l'administration centrale.

Guy Nicolas indique qu'il serait intéressant de réfléchir à une annonce améliorée des nouveaux arrivants assorties, peut-être, de leurs missions.

Point 7 : Point d'étape à la suite des CHSCT exceptionnels du 9 octobre et 14 novembre 2017 (SRA et CRMH)

Michel Prosic mentionne tout d'abord le CHSCT du 9 octobre. Il indique que la mission d'inspection s'est déroulée la semaine dernière, du lundi 27 au jeudi 30 novembre avec le déplacement de deux inspecteurs. Il précise qu'il avait demandé cette inspection peu après le CHSCT et ce, dans les meilleurs délais possibles. Le calendrier des inspecteurs a été modifié à la demande de l'administration afin que puisse être prise en compte le souhait des représentants du personnel, à savoir celui que l'ensemble des agents volontaires puissent être entendus de façon individuelle. L'agenda a été piloté au niveau de la direction. Il précise enfin que le calendrier prévisionnel de remise du rapport sera janvier/février 2018. Au regard des conclusions, il agira en conséquence.

Bailla Aissou demande si le rapport de l'inspection sera transmis aux représentants du personnel.

Michel Prosic répond négativement en indiquant qu'il travaillera avec les encadrants du service pour que les conclusions soient partagées au sein du service et que ce dernier puisse se projeter dans une organisation claire et assumée.

Anne-Lise Curcio s'interroge sur la deuxième expertise.

Gérald Gervais précise qu'il s'agit de la demande d'une expertise agréée. Un groupe de travail a été constitué mais l'ensemble des membres n'a pas pu être présent à la première réunion. Une deuxième réunion serait nécessaire pour valider un cahier des charges et lancer cette expertise.

Emilie Thomas souhaite ajouter que l'inspection s'est bien passée et que les agents étaient satisfaits d'être entendus. L'organisation réalisée par l'assistante du directeur a permis cela. Par ailleurs, elle indique qu'en effet l'inspection porte sur l'aspect organisationnel et un peu moins sur celui du relationnel, ce que permettra cette expertise agréée.

Stephan Soubranne indique que les inspecteurs ont été informés de cette deuxième démarche.

Elodie Zussy demande si la seconde réunion du groupe de travail est d'ores et déjà programmée.

Gérald Gervais précise que cela sera fait prochainement.

Anne-Lise Curcio demande s'il est possible que les membres du CHSCT soient prévenus dans des délais plus brefs lorsque des dates sont fixées pour des événements post-CHSCT.

Michel Prosic valide la remarque.

Anne-Lise Curcio le remercie.

Michel Prosic mentionne maintenant les suites du CHSCT du 14 novembre. Il revient sur la méthode qu'il a proposée et partagée avec l'équipe de direction de la CRMH : travail autour de l'organisation du service à travers un projet de service en particulier. A ce titre, il indique que le chef de service a fait une réunion le 4 décembre, à Lyon, sur ce sujet et a présenté l'ensemble des éléments. Il précise qu'une réunion de même nature est prévue aujourd'hui sur le site de Clermont-Ferrand. Le chef de service a notamment demandé que des groupes de travail émergent au sein de l'équipe tout en sollicitant des volontaires pour le pilotage de ces groupes ; le chef de service a également informé les agents d'une réunion le 15 janvier 2018 pour établir la liste de ces groupes de travail et les pilotes. Cette réunion s'effectuera en bi-sites. Les groupes de travail porteront sur les missions et sur la question transversale des relations avec les autres services notamment. Seront mis en avant ce qui fonctionne, ce qui est perfectible et les causes entrevues des dysfonctionnements et solutions possibles. L'échéancier prévisionnel a été fixé à 6 mois, soit à l'été 2018. La question de l'appui extérieur a été posée et une majorité des agents s'est prononcée de manière favorable. Il précise donc que si cet élément ressort de manière définitive, les moyens seront mis à disposition.

Florence Gautier s'interroge sur les relations interpersonnelles entre les agents du service et le traitement prochain de celles-ci.

Michel Prosic indique que le CHSCT a mis en avant des questions organisationnelles pesant sur certaines personnes. En traitant globalement le sujet de l'organisation, les difficultés individuelles devraient trouver des issues favorables. Il précise que si des questions individuelles se posent encore une fois l'organisation revue, il restera bien évidemment attentif.

Stephan Soubranne indique que des actions de formation interviendront également afin d'améliorer la vigilance des uns et des autres dans les domaines nécessaires.

Anne-Lise Curcio regrette que la demande d'une inspection n'ait pas été acceptée par la direction, inspection qui aurait pu entendre l'ensemble des agents du service et mettre en exergue ces difficultés.

Michel Prosic indique que le CHSCT spécial a été organisé et que les représentants ont parlé au nom de l'ensemble des agents du service. Il précise avoir reçu un nombre de témoignages importants écrits et oraux des agents. Les éléments sont qu'ils n'ont pas été consultés sur leur vision du service et du fonctionnement du service et qu'ils le regrettaient, qu'ils ne se retrouvaient pas dans l'ensemble des sujets abordés lors de ce CHSCT, et qu'ils demandaient la mise en place d'un travail collectif de façon à améliorer le fonctionnement du service, chacun estimant qu'il y a vraisemblablement des marges de manœuvre à mettre en œuvre de façon collective, pour améliorer la situation individuelle et collective des agents du service.

Anne-Lise Curcio précise à son tour que ce n'est pas au nom de l'ensemble des agents du service mais des agents en souffrance au sein du service que les représentants du personnel se sont exprimés.

Michel Prosic revient sur les 6 signalements qui ont été mentionnés en précisant qu'ils ne lui ont pas été portés à connaissance.

Isabelle Puech estime qu'il n'y a pas de formation pour apprendre à certains à parler convenablement aux autres, sans mépriser ces derniers dans la façon dont ils transmettent les dossiers dans la chaîne de production. Elle indique également que certains agents, découragés, s'en extraient d'eux-mêmes, en partant.

Guy Nicolas revient sur les deux grands services en difficulté et sur les deux méthodes, différentes, adoptées (audit extérieur / échanges internes). Il pense qu'il serait intéressant de comparer les résultats dans un second temps tout en affirmant qu'il croit pour sa part à l'intelligence collective.

Point 3 : Examen des registres santé sécurité au travail

Gérald Gervais présente la situation de l'ensemble des sites de la DRAC en précisant que seules deux fiches du registre sont en cours : la fiche relative à l'UDAP 38 et présentée lors du dernier CHSCT et celle du site de Lyon. S'agissant de l'UDAP 38, la pose des volets a été réalisée tout comme la pose des autocollants sur les vitres extérieures ; la pose de câbles antivols devraient être prochainement réalisés par le service informatique. D'autres actions pourraient être envisagées si ces premières mesures ne sont pas suffisantes (mise sous alarme par exemple).

Stephan Soubranne tient à rappeler que ce service a vocation à déménager, si possible en 2018. Il devait déjà avoir déménagé en 2017 mais l'espace prévu à la DDT n'a pu lui être mis à disposition.

Gérald Gervais mentionne ensuite l'interrupteur défectueux au CID ; le devis a été signé et l'intervention devrait être réalisée à présent.

Michel Prosic tient ici à remercier l'ensemble des agents ayant contribué à résoudre la situation de l'UDAP 38 en matière de sécurité. Il espère que les mesures physiques prises amélioreront les conditions de travail des agents.

Anne-Lise Curcio souhaite connaître les avancées du registre dématérialisé.

Michèle Caléro pense qu'une présentation pourrait avoir lieu lors du prochain CHSCT.

Point 4 : Examen des accidents de travail

Gérald Gervais présente les sept accidents qui ont été déclarés depuis le 6 juillet 2017 en indiquant que cela concerne 4 agents de sexe féminin et 3 agents de sexe masculin. Ces 7 agents avaient des anciennetés dans le poste disparates (de 1 an à 26 ans dans le poste). Les activités concernées au moment des faits sont aussi diverses : accidents de trajet (1 agent qui a chuté dans les escaliers en sortant du travail, 1 agent qui a trébuché lors de son trajet méridien), accidents causés par des tiers (collision entre une voiture et un vélo, collision entre deux voitures), accidents de mission avec des conséquences physiques ou psychologiques. Toutes les filières ont été concernées et fait à noter, trois accidents ont eu lieu le même jour, le vendredi 13 octobre. Deux agents n'ont pas, à ce jour, repris le service.

Roger Chol s'interroge sur l'un des accidents et plus particulièrement sur les lésions constatées.

Gérald Gervais précise qu'il s'agissait de la lésion mentionnée dans le premier certificat médical bien qu'il y ait eu des évolutions par la suite. Il s'agit à ce titre d'un agent qui n'a pas encore repris le travail.

Jean-Pierre Fabre s'interroge sur la nature de l'accident mentionnée dans deux dossiers.

Gérald Gervais précise que la chute de hauteur se distingue de la chute de plain-pied par l'existence d'une dénivellation et que cette première désigne donc toutes les chutes effectuées par des personnes situées en élévation, telles que les chutes depuis une position élevée ou depuis un équipement qui surélève légèrement la personne, comme un marchepied.

Jean-Pierre Fabre pense donc que l'un des dossiers relève donc d'une chute de plain-pied.

Gérald Gervais pense que dans le second dossier, l'agent ayant chuté dans les escaliers, certes de la dernière marche, il s'agit bien d'une chute de hauteur.

Guy Nicolas s'interroge sur les préconisations possibles pour éviter ces accidents par la suite.

Gérald Gervais revient donc sur l'accident survenu dans les escaliers du bâtiment où se situe l'UDAP 42. L'accident est survenu à la suite d'une défaillance de l'éclairage dans les escaliers, partie commune. Sur les accidents où un tiers est en cause, il est difficile de préconiser un comportement à adopter et ce, d'autant plus que les agents n'étaient pas en cause. Il n'y a pas non plus de circonstance particulière. Il note (toutefois que l'on peut s'interroger sur les éléments de sécurité mis à disposition. S'agissant du second accident de trajet, il s'agit d'une chute sur son trajet méridien, chute d'inattention.

Jean-Pierre Fabre souhaite revenir sur l'accident survenu dans les escaliers et s'interroge sur l'existence d'un éclairage de secours.

Roger Chol répond par l'affirmative et précise qu'il était en état de fonctionnement.

Jean-Pierre Fabre indique que, d'une manière générale, il convient de rappeler qu'il est nécessaire, en cas de défaut d'éclairage, de prévenir les services en charge de la maintenance afin que ce défaut soit corrigé dans les plus brefs délais.

Roger Chol indique que les services en charge avaient été prévenus et que l'intervention a été effectuée le jour même de l'accident, peu de temps après.

Isabelle Puech interroge l'inspecteur sur les missions dévolues à la cellule de veille dans le cadre des accidents de travail et son mode de fonctionnement.

Jean-Pierre Fabre précise que lors d'un accident de service ou de trajet, différents cas peuvent se rencontrer : le premier est celui de l'accident ou incident grave au sens de l'article 6 §3 du décret 82-453, le deuxième cas est le côté répétitif de certains accidents au sens de l'article 6 § 4 du décret 82-453, le troisième cas est celui d'un accident qui pourrait présenter un intérêt particulier. Dans les deux premiers cas cités, cette cellule procédera à une enquête au titre de l'article 53 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. En dehors des cas obligatoires prévus par le décret du 28 mai 1982, comme le troisième cas cité, la réalisation d'une enquête pourra être décidée par le CHSCT suivant la procédure mentionnée à l'article 72 du décret du 28 mai précité, soit après le vote des représentants du personnel titulaires (les suppléants n'ayant voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent). Dans tous les cas d'accidents, la délégation sera informée en temps réel.

Isabelle Puech souhaitait ces précisions à la suite d'un accident pour lequel il n'y a pas eu de réunion de cette délégation.

Roger Chol souhaite revenir sur l'accident survenu à un agent circulant en vélo et demande si celui-ci appartenait à la DRAC ou à l'agent.

Gérald Gervais précise qu'il s'agissait d'un Vélo'v.

Serge Rongier s'interroge les éléments de sécurité que possédaient l'agent au moment de l'accident.

Stephan Soubranne précise que l'agent ne portait ni gilet ni casque [le port d'un gilet rétro réfléchissant certifié est obligatoire pour tout cycliste (et son passager) circulant hors agglomération, la nuit, ou lorsque la visibilité est insuffisante / le port du casque est obligatoire pour les enfants de moins de 12 ans, qu'ils soient conducteurs ou passagers, à compter du 22 mars 2017. La question de contraindre les agents à porter ces deux éléments avait été abordée lorsque la DRAC site Lyon s'était équipée de vélo électrique ; la réponse avait été négative.

Jean-Pierre Fabre préconise de mener des opérations de sensibilisation des salariés, notamment sur l'importance pour la sécurité d'une bonne préparation des déplacements, du port d'équipements de signalisation et de protection, du respect du code de la route et des règles de sécurité pour la conduite d'un vélo. Il invite aussi à remettre sur la table la réflexion quant à l'imposition ou non des équipements de sécurité précités.

Michel Prosic propose de ré-ouvrir le débat dans le cadre du groupe de suivi du DUERP.

Elodie Zussy demande à ce que l'on revienne sur un des accidents du travail, accident survenu le 13 octobre dernier.

Gérald Gervais indique que l'accident en question a été prolongé.

Elodie Zussy souhaite connaître de l'incident.

Gérald Gervais précise que l'agent a déclaré un accident de travail à la suite d'une altercation verbale entre le chef de service et l'agent. A la suite des propos vifs entre les deux parties, l'agent a été reçu directement par le secrétaire général et le responsable des ressources humaines. Il a été ensuite orienté vers la conseillère de prévention et invité à se rendre à la médecine de prévention. Le chef de service a également été reçu par le secrétaire général puis dans un second temps par le directeur régional. Il a dès son entretien avec le secrétaire général fait une démarche pour renouer le dialogue avec l'agent. Toutefois, à ce jour et en l'absence de l'agent, peu voire pas d'échanges ont eu lieu.

Guy Nicolas indique qu'il n'y a pas de solution immédiate pour apaiser ces évènements.

Gérald Gervais précise que trois agents des ressources humaines ont échangé suite à l'altercation avec l'agent avant même que celui-ci soit reçu par le secrétaire général puis par la conseillère de prévention avant de se rendre à la médecine de prévention. L'ensemble de la chaîne de prévention a donc été activé.

Jean-Pierre Fabre demande si l'agent a vu également son médecin traitant.

Gérald Gervais confirme.

Point 5 : Point d'information sur les déplacements professionnels / voitures de service

Stephan Soubranne informe du travail en cours quant au diagnostic des déplacements routiers dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, déplacements qui augmentent en cadence et en distance. Sur la base du diagnostic qui sera réalisé avec les conseillers et assistants de prévention, sera établi un plan d'actions à destination des chefs de service et des agents de prévention de manière à accroître la vigilance quant aux déplacements intempestifs et notamment sur des amplitudes élargies. Il indique qu'il apparaît nécessaire d'avoir aujourd'hui un nouvel outil ad-hoc qui intégrera le DUERP dans le cadre du plan de prévention des risques routiers mais qui soit spécifique et à la portée de tous. Une communication sera réalisée en fonction de l'avancée des travaux.

Michèle Caléro précise qu'une réunion s'est tenue en mars 2017. Depuis, elle s'attelle à faire un état des lieux sur les véhicules du parc ; elle travaille aussi à un questionnaire portant notamment sur les déplacements domicile-travail.

Stephan Soubranne indique que même si le diagnostic démarre seulement, il est possible d'indiquer que certains agents font entre 25 000 et 30 000 km par an. A ces kilométrages, il faut en effet ajouter les kilométrages réalisés dans le cadre des déplacements domicile-travail. S'agissant de la pratique du vélo, il convient aussi d'y réfléchir.

Si le diagnostic sur les équipements du parc automobile est presque réalisé, et des campagnes menées pour les mettre à niveaux, il indique également que le parc rajeunit. Il convient maintenant d'agir sur les pratiques.

Jean-Pierre Fabre indique que la DRAC ne pourra pas en effet se passer d'un plan de prévention des risques routiers. A ce titre, il faudra aborder la question de l'adaptation des types de véhicules aux distances parcourues, et notamment à la cohérence des véhicules hybrides avec les besoins de certains services. La question des assurances des véhicules devra aussi être posée.

Gérald Gervais ajoute un élément, celle de la demande répétée du service du fonctionnement mais pas toujours prise en compte par les utilisateurs, de déclarer tout évènement survenu ou anomalie constatée sur le véhicule. Cela peut avoir des conséquences pour les utilisateurs suivants.

Stephan Soubranne souhaite aussi informer les membres quant aux procès-verbaux dressés à l'encontre des utilisateurs des véhicules. Depuis que la DRAC est tenue de signaler l'identité des conducteurs contrevenants, les procès-verbaux ont diminué sur le site de Lyon (quasiment divisés par deux) ; cela est moins identifié sur le site de Clermont-Ferrand. Il attire toutefois l'attention sur le fait que certains agents sont récidivistes et qu'ils pourraient alors se retrouver en défaut de permis et ne pourront alors plus remplir leurs missions.

Michel Prosic informe des formations existantes sur la conduite en situation hivernale. Plusieurs agents s'inscrivent à ces formations qui permettent de faire évoluer la pratique de conduite quotidienne.

Serge Rongier précise que dans le DUERP, certains éléments sont déjà en place quant aux déplacements routiers.

Isabelle Puech demande si ces formations sont réservées aux agents qui se déplacent dans le cadre de leurs fonctions ou si les agents se déplaçant dans le cadre domicile-travail pouvaient également y accéder.

Gérald Gervais précise que ces formations visent à renforcer les connaissances du code de la route et acquérir les bonnes pratiques faces aux risques inhérents à l'hiver. Par conséquent, une priorité doit être donnée aux agents les plus concernés sans pour autant exclure les autres demandeurs. Il souligne que ces formations sont proposées par l'interministériel.

Guy Nicolas évoque la possibilité, pour un agent dont le domicile est éloigné de sa résidence administrative, de rentrer directement à son domicile après sa réunion et de rendre ainsi le véhicule que le lendemain matin.

Stephan Soubranne précise que cela se fait déjà.

Guy Nicolas indique qu'aujourd'hui encore de nombreux agents utilisent les parkings publics payants pour garer leur véhicule personnel. Enfin, il s'interroge sur la possibilité d'étendre l'utilisation des moyens actuels de communication en lieu et place des déplacements professionnels. Il pense également que les UDAP pourraient être des lieux intéressants pour recevoir des conseillers sectoriels intervenant dans les secteurs géographiques et ce, par l'installation de bureaux de passage. Il mentionne des locaux vastes existants à Saint-Etienne qui permettraient de réunir les agents à mi-distance des deux sites que sont Lyon et Clermont-Ferrand. Il indique enfin que les chefs de service doivent organiser les missions de leurs agents afin que les déplacements effectués soient raisonnés et sur le temps de travail uniquement.

Roger Chol demande s'il serait possible de prévoir une information pour l'utilisation des véhicules hybrides à réception de ces véhicules. Il mentionne ainsi le frein électrique, la consommation par exemple.

Stephan Soubranne précise que cette information est dispensée à réception au siège. En revanche, il conviendrait de mettre en place cette information au moment du transfert sur sites.

Michel Prosic demande à ce que ce point soit inscrit dans les suites à donner.

Emilie Thomas observe que la conduite des hybrides sur routes enneigées est assez aisée, ces voitures se comportant très bien. Elle s'interroge aussi sur l'utilisation des véhicules personnels pour les missions.

Stephan Soubranne répond par l'affirmative en renvoyant aux documents présents sur le site intranet ; il précise que cette utilisation ne l'est qu'à titre exceptionnel soit avec une demande argumentée de l'agent.

Gérald Gervais précise que les agents doivent alors avoir des assurances personnelles autorisant ce type de déplacement.

Jean-Pierre Fabre pense que l'information pour les véhicules hybrides n'est pas suffisante pour tous les agents dès lors que ces véhicules sont couplés à une boîte automatique. Le côté silencieux du véhicule mérite une vigilance plus importante face à l'environnement extérieur.

Michel Prosic indique que cela est fait par les deux agents en charge du parc automobile.

Guy Nicolas réitère ses demandes mentionnées juste avant. Il évoque aussi le GPL comme substitut aux carburants actuels.

Serge Rongier précise que la charte d'utilisation des véhicules permet cette possibilité de conserver le véhicule de service sous certaines conditions.

Sandrine Vernemouze indique que l'UDAP du Cantal accueille déjà des conseillers lorsque ces derniers en font la demande.

Michel Prosic abonde en ce sens en mentionnant cet accueil dans l'UDAP des Pays de Savoie, en Ardèche, dans la Drôme. Il précise toutefois que les conseillers font souvent des tournées allant de point en point plutôt que de recevoir à un endroit déterminé les acteurs extérieurs.

Anne-Lise Curcio revient sur l'utilisation des outils de communication afin de limiter les déplacements et s'interroge sur la mise en place de webcam supplémentaires par exemple.

Stephan Soubranne indique avoir déployer des webcams dans tous les UDAP et sur certains postes de travail du siège et du site de Clermont-Ferrand. Il précise attendre le logiciel Gitsi permettant de partager l'écran et les documents avec son interlocuteur. En revanche, ce logiciel est consommateur de flux et demandera donc une évolution de la capacité des réseaux.

Isabelle Puech demande le nombre de webcam déployé sur le siège.

Michel Prosic indique que cet élément sera fourni ultérieurement.

Florence Gautier demande si la volonté de limiter les déplacements sera véritablement relayée.

Stephan Soubranne répond bien qu'un effet sur l'organisation du travail est recherché afin de répondre au besoin exprimé par de nombreux agent.

Michel Prosic précise qu'il informe régulièrement de nombreux conseillers sur la possibilité de recevoir les acteurs au lieu de se déplacer. C'est un changement de pratique pour les agents concernés et d'habitude pour nos partenaires.

Point 6 : Point d'étape du groupe de travail sur les risques psycho-sociaux

Emilie Thomas indique que les deux comptes rendus ont été transmis tout comme le tableur sur les facteurs de risques. Il s'agit d'un point d'étape important. Par ailleurs, les bilans des entretiens collectifs ont été validés à la suite des remontées d'informations des agents (quatre retours, tous positifs). La dernière réunion du groupe de travail remonte à une semaine et a permis d'ébaucher la méthodologie d'élaboration du plan d'actions. Les 5 axes sont l'organisation du travail, le management, les comportements, la communication et l'environnement matériel. D'ici à la prochaine réunion en janvier, le travail d'intercession sera celui de propositions d'actions. Elle indique que le CODIR a travaillé également et selon les mêmes modalités que lors des entretiens collectifs. Elle annonce également la formation qui sera menée le 18 décembre lors de la plénière des chefs de service.

Stephan Soubranne revient sur les cinq axes en précisant qu'une même action pourra s'inscrire dans plusieurs axes.

Gérald Gervais précise qu'une fois les préconisations réalisées, elles seront soumises aux membres du CHSCT pour avis en aval des observations du directeur régional. L'objectif est également de phaser les actions.

Guy Nicolas est surpris par le fait que les différents acteurs partagent les mêmes problématiques.

Emilie Thomas indique qu'en effet les facteurs de risques sont les mêmes mais certains sont nécessairement plus prégnants chez les encadrants.

Guy Nicolas pense qu'il manque une boussole, une direction et s'interroge sur le projet qui peut fédérer, mobiliser l'ensemble du personnel.

Michel Prosic trouve que le partage d'une même réalité est plutôt rassurant. Il tient à remercier l'ensemble des membres du groupe relatif à la prévention des risques psychosociaux pour le travail mené. Il précise que les membres du comité de direction contribueront à l'enrichissement du plan d'actions.

Point 8 : Point d'information sur la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la culture

Gérald Gervais précise que ce dossier porte principalement sur le cadre juridique de cette procédure qui clarifie les démarches à suivre. Ce cadre législatif et réglementaire est commun aux 3 fonctions publiques et est issu de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (qui en a fixé les grands principes. Les conditions sont quant à elle fixées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et les modalités d'application au ministère ont été définies par l'arrêté du 31 mars 2017. Il précise qu'une fiche de procédure ainsi que de nombreux documents sont disponible sur Sémaphore.

En tant qu'agent, il convient donc de réaliser sa démarche en contactant dans un premier temps le chef de service. L'ensemble des activités pouvant être télétravaillées doit être listé sachant que certaines ne le sont de facto pas (Chorus n'est pas exemple pas accessible à distance). La demande sera ensuite transmise au service informatique, compétent sur la faisabilité technique et le matériel devant être mis à disposition. Le directeur régional émet en dernier lieu un avis avant transmission au DAT. A ce jour, deux agents ont exprimé un souhait d'explorer cette opportunité. Le service des ressources humaines de proximité demande une vigilance des chefs de service sur ces activités tout en sensibilisant l'agent sur ces questions. Par ailleurs, il revient aux chefs de service de prendre en compte les conséquences de l'absence physique d'un agent sur le collectif « service » : modification de la communication interne au service mais aussi envers les collègues (information d'une activité en télétravail).

Gérald Gervais s'interroge aussi sur la réponse apportée par le télétravail aux besoins des agents des directions régionales. A titre d'exemple, il mentionne la rigidité du cadre du télétravail. Par ailleurs, et bien qu'étroitement liés, le nomadisme et le télétravail diffèrent sur le fond : en effet, le télétravail n'est pas lié à une nécessité de mobilité due au poste occupé et reproduit les règles d'organisation du bureau, alors que le travail nomade est dispersé dans le temps et l'espace ce qui correspond plus, lui semble-t-il, au travail de nombreux agents au sein du DRAC. Bien évidemment, cela passe par l'essor d'outils performants, connectés via Wi-Fi ou 4G, ainsi que le développement des services associés, permettant alors aux agents d'être plus autonome et une liberté d'organisation plus importante.

Stephan Soubranne pense que le télétravail peut être une réponse à une conjoncture particulière mais n'est pas une réponse à un service de terrain, de proximité. En revanche, la nomadisation est mise en œuvre car beaucoup plus adaptée. Dans les deux dossiers en cours, les besoins sont compréhensibles mais cette demande a nécessaire un impact pour les collègues, dans l'organisation quotidienne. Une réflexion en amont, au sein du service, avec une note d'organisation au sein du service est en ce sens un préalable.

Bailla Aïssou précise qu'en tant que représentante du personnel, elle est contre cette modalité de travail dès lors qu'il s'agit potentiellement d'une exploitation de l'agent.

Isabelle Puech demande si l'ensemble des documents relatifs à la demande se trouve aisément.

Gérald Gervais indique que l'ensemble est disponible sur Sémaphore.

Emilie Thomas est plus nuancée sur l'intérêt du télétravail arguant du fait qu'entre amélioration de la productivité et exploitation, il y a une marge. Elle précise également que le télétravail permet de ne pas être dérangé pendant la réalisation d'une activité. Elle souligne l'attention qu'il convient d'avoir afin que l'agent en situation de télétravail ne soit pas isolé. Elle ajoute qu'il convient aussi pour l'agent de sensibiliser son environnement proche, parents, famille, afin que ces derniers respectent les temps de travail de l'agent. Un agent a été sensibilisé à ces questions lors d'une formation.

Elle s'interroge enfin sur la possibilité d'effectuer ce télétravail depuis un autre lieu que son domicile, comme dans une autre administration ou sur un autre site que l'habituel.

Michel Prosic mentionne l'attention à porter au travailleur isolé.

Gérald Gervais indique que certaines administrations pratiquent cette organisation dans un « tiers-lieux » (télécentre, espace de co-working, ...). Il attire aussi l'attention sur le fait que le télétravail correspond bien à du temps de travail et non un moyen déguisé de prendre un temps partiel.

Roger Chol mentionne la formation relative au télétravail et le fait que l'ensemble des agents de l'UDAP 42 ont été formés sur cette thématique. La demande réalisée en provenance de l'UDAP est donc bien dans l'esprit des textes.

Florence Gautier rejoint Mme Thomas et pense que le télétravail étant à la demande de l'agent, il ne s'agit pas d'une exploitation de l'agent. Par ailleurs, les conditions étant encadrées, il y a un verrou supplémentaire.

Stephan Soubranne revient sur la notion de service de terrain, de proximité. Sur les 250 agents ; environ 200 vont sur le terrain. C'est une dynamique. L'efficacité du service public vis-à-vis des usagers, c'est aussi un collectif de travail. Si vous avez, d'un côté, des agents sur le terrain et, de l'autre, des agents en télétravail, il n'y a plus au final de collectivité de travail. C'est une véritable spécificité de la DRAC. Cette organisation requiert ce collectif. Le télétravail peut donc répondre à des besoins ponctuels mais non à cette organisation et doit faire l'objet de mesures.

Michel Prosic ajoute que la plupart des directions régionales ont des directions départementales ou des directions départementales interministérielles, où sont localisés les agents. Ces directions régionales assurent alors plus spécifiquement des fonctions de « back-office », plus facilement télétravaillables qu'à la DRAC, dès lors que c'est depuis le siège ou le site de Clermont-Ferrand que la plupart des agents se projettent sur le territoire.

Point 9 : Point d'information sur les services impactés par le manque conjoncturel de personnel

Gérald Gervais indique qu'au 1er décembre 2017, 12 postes étaient vacants, précisant qu'il s'agit de postes publiés ou ayant été publiés sur la bourse interministérielle de l'emploi public Culture, postes assis sur des ETP/ETPT disponibles.

Michel Prosic précise qu'il s'agit de 12 postes sur les 248 postes de la DRAC.

Gérald Gervais indique que, pour certains postes vacants, les agents recrutés sont connus et les dossiers sont d'ores et déjà passés en CAP ; il s'agit donc d'obtenir l'autorisation budgétaire de recrutement et le calendrier de recrutement. Les postes suivants sont concernés : l'assistante du directeur adjoint, la cheffe du service du

fonctionnement, la gestionnaire ressources humaines de proximité, la secrétaire auprès de l'UDAP de l'Allier et la secrétaire auprès de l'UDAP des Pays de Savoie. Il indique en revanche que l'assistante auprès du conseiller livre et lecture de Clermont-Ferrand arrivera le 31 décembre 2017. D'autres dossiers sont en cours pour lesquels il n'y a pas de candidat : l'assistant/e auprès de l'UDAP de la Loire (avis favorable de la CAP des adjoints administratifs sous réserve de disponibilité budgétaire mais retrait postérieur de l'agent recruté), les technicien(ne)s auprès de l'UDAP de l'Ain et de l'Isère, le/a chef/fe de service auprès de l'UDAP du Cantal et l'adjoint/e au chef du service auprès de l'UDAP de l'Allier (un agent actuellement en vacation sur le poste). Le poste de conseiller théâtre est publié depuis peu et ce, à la suite de la nomination au 1er décembre 2017 du directeur du pôle Création, Médias et Industries Culturelles du conseiller précédent.

Gérald Gervais précise également qu'à ces vacances de postes s'ajoutent des agents actuellement absents pour raison de santé notamment, impactant alors doublement certains services comme c'est le cas du service livre et lecture. Cette problématique est prégnante dans les services à faible effectif, comme dans les UDAP du Cantal ou de la Loire. Ensuite, il convient de prendre en compte des circonstances particulières rencontrées (vacation accordée mais départ de l'agent, retrait du candidat retenu sur un poste, etc...) mais aussi les difficultés liées au vivier de « vacataires ». A ce titre, il précise que la durée d'employabilité a pour objectif également de ne pas reconstituer des situations de précarité.

Michel Prosic indique que ces postes budgétaires sont de toute façon assis sur des emplois de titulaire et qu'il faut se réjouir lorsque ces contractuels trouvent des emplois plus pérennes.

Gérald Gervais mentionne aussi l'enveloppe allouée à la réalisation de ces contrats (environ 100 000€), montant permettant de mettre en exergue le soutien de l'administration centrale sur ce plan. Le complément perçu lors du dernier semestre a ainsi permis de faire face à certaines circonstances exceptionnelles.

Michel Prosic réaffirme également le fait que si les entrées externes avaient pu être réalisées dans leur globalité, 6 ou 7 postes seulement seraient vacants. Le travail de remplacement des postes vacants est bien réalisé en DRAC.

Sandrine Vernemouze aborde la question de l'UDAP du Cantal et d'un second poste qui pourrait se libérer si un des techniciens venait, ce qui lui est souhaité, à réussir le concours d'ISCP.

Gérald Gervais précise de mémoire qu'une dizaine d'agents du périmètre Auvergne-Rhône-Alpes est admissible. Dès la parution des résultats, des hypothèses de travail ont été élaborées, avec comme point focal le concours de TSCBF aujourd'hui prévu vers la fin de l'année 2018, sachant que les premiers admis devraient être appelés en mars 2018. Par conséquent, si l'on peut raisonnablement tabler sur 3 ou 4 admis, il conviendrait de prévoir, soit la mise en place de contrats courts sur les postes vacants, en fonction du budget alloué, soit des mutations internes au ministère, bien que celles-ci sont peu nombreuses, soit le recrutement de contrats 6-quinquies avec pour objectifs d'amener ces agents au concours.

Florence Gautier s'interroge sur les annonces ministérielles de la suppression de 25 postes dans les directions régionales des affaires culturelles et sur les conséquences de celles-ci pour la DRAC ARA.

Michel Prosic rappelle le contexte de cette annonce, c'est-à-dire la conférence de presse du mois de septembre 2017 pour présenter le budget et les moyens alloués au ministère de la Culture. Dans le dossier de presse, est précisé le chiffre de - 25 ETP pour les DRAC. Il indique n'avoir aujourd'hui aucune information sur la répartition et la gestion de cette baisse. Cette question a été posée également lors du CT DRAC.

Anne-Lise Curcio souhaite connaître les préconisations de la direction pour les services dans lesquels il n'est pas possible de mettre en place des renforts.

Stephan Soubranne indique que c'est au chef de service de répartir la charge de travail au sein du service. En cas d'engorgement, il convient ensuite de prioriser les missions qui a en abandonné une ponctuellement.

Guy Nicolas souhaite revenir sur le poste d'adjoint à l'administratrice du site, poste qui a été retiré.

Stephan Soubranne précise qu'il avait été fait le choix en début d'année 2017 d'ouvrir ce poste. Il a été décidé de retravailler la fiche de poste au regard de l'expérience acquise par l'administratrice du site. Le poste est tourné sur la gestion des ressources financières, toujours en catégorie B, groupe 3 du RIFSEEP.

Point 10 : Questions diverses

Emilie Thomas demande s'il est possible d'étudier la réalisation d'un véritable bureau de passage sur le site de Lyon afin de ne pas avoir à s'installer au centre d'information et de documentation qui ne répond pas à ce besoin exprimé par de nombreux agents.

Stephan Soubranne indique que ce point sera inscrit dans le tableau des suites et que cette possibilité sera donc mise à l'étude.

Guy Nicolas revient sur Gitsi et sur le fait qu'il ne sera pas ouvert hors du réseau interministériel ; en conséquence, cela ne répondra pas à l'ensemble des besoins.

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 13h00.

Michel Prosic

Emilie Thomas

Président de la séance

Secrétaire du CHSCT conjoint