

Procès-verbal du CHSCT

Émetteur Direction des ressources humaines
Référence BL/KC/ESB
Date
Destinataires Membres du comité
Copie
Objet **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central du
10 novembre 2015**

Présents

Représentants du personnel

Titulaires

Pierre POUENAT, CGT Culture, Secrétaire
Annie LABEAUNE, CGT Culture
Roxane SIRVEN, CGT Culture
Halina WALICKA, SUD Culture Solidaires, Secrétaire adjointe
Fabien LANGRY-FRANCOIS, SUD Culture Solidaires
Marion LECAT, SNAC-FSU
Fabrice MARTI, CNT

Suppléants

Géraldine FAUPIN, CGT Culture
Céline VALETTE, CGT Culture
Sophie TALIN d'EYZAC, CGT Culture
Vincent MIAILHE, SUD Culture Solidaires
Nathalie MORON, SUD Culture Solidaires
Florent MERCEY, SNAC-FSU, avec voix délibérative
Guillaume MARTIN, CNT

Représentants de l'administration

Dominique GARCIA, Président
Pierre DUBREUIL, Directeur général
Olivier PEYRATOUT, Directeur général adjoint
Benoît LEBEAUPIN, Directeur des ressources humaines
Emmanuelle SOGNOG-BIDJECK, Responsable des relations sociales

Membres de droit

Virginie ROCHER, Ingénieure sécurité prévention Benoît DOREMUS, Médecin coordinateur

Experts pour les représentants du personnel

Jean COLLINET, CGT Culture
Frédéric JOSEPH, CGT Culture
Sophie CLÉMENT, SNAC-FSU

Experts pour l'administration

Romain PERRIN, Référent risques psychosociaux

Mélanie FOURNIER, Responsable formation
Christiane BERTHOT, Directrice adjointe de l'administration et des finances
Manuela DEBROSSE, Assistante opérationnelle
Francine MYOTTE, Chef du service de l'exécution budgétaire
Les représentants de la société Beaussire

Ordre du jour

I.	<i>Approbation du procès-verbal de la séance du 11 mars 2014 (pour avis)</i>	5
II.	<i>Approbation du procès-verbal de la séance du 2 juillet 2014 (pour avis)</i>	5
III.	<i>Approbation du procès-verbal de la séance du 2 juin 2015 (pour avis)</i>	5
IV.	<i>Bilan formation volet hygiène et sécurité (pour information)</i>	5
V.	<i>Suivi des points (pour information)</i>	12
VI.	<i>Homologation des pelles Beaussire (pour information)</i>	15
VII.	<i>Présentation du projet Notilus (pour avis)</i>	20
X.	<i>Avancement de la mise en œuvre de la démarche PPM (pour information)</i>	27
VIII.	<i>Risques psychosociaux</i>	31
XI.	<i>Suites apportées au rapport pénibilité (pour information)</i>	40
XII.	<i>Bilan de l'emploi des travailleurs handicapés (pour information).</i>	40
XIII.	<i>Présentation du nouveau médecin coordinateur (pour information)</i>	40
XIV.	<i>Activité du CHSCT central et saisines (pour information)</i>	40
XV.	<i>Questions diverses</i>	40

La séance est ouverte à 9 heures 35 sous la présidence de Monsieur GARCIA.

Monsieur LEBEAUPIN procède à l'appel des participants et constate que le quorum est atteint.

Monsieur DUBREUIL invite les élus à lui faire part des éventuelles questions diverses qu'ils souhaiteraient inscrire en complément de l'ordre du jour.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaiterait évoquer l'opération de Conques-sur-Orbiel, réalisée sur un site pollué. Il fait état d'une autre question diverse concernant l'étude de mobilité lancée dans le secteur Grand Sud-Ouest.

Par ailleurs, **Monsieur POUENAT** annonce que deux experts interviendront pour le compte de la CGT Culture : Jean COLLINET et Frédéric JOSEPH. Ce dernier étant indisponible en matinée, il est proposé de reporter à l'après-midi les points 9 et 12, afin de bénéficier de sa présence.

Monsieur DUBREUIL prend note de cette demande. Il annonce que les points 3, 5, 6, 8 et 11 sont reportés à une prochaine séance. En outre, il serait souhaitable de traiter dès ce matin le point 13, concernant l'homologation des pelles Beaussire, en raison des contraintes des intervenants extérieurs. Quant au projet Notilus, il sera abordé vers 14 h 15, si les membres du CHSCT en sont d'accord. Enfin, le bilan formation hygiène et sécurité (point 4) sera traité à 10 heures, compte tenu des disponibilités de l'expert.

En conséquence, il devrait être possible d'aborder les points 9 et 12 pendant l'après-midi, en présence de Frédéric Joseph.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) salue le soin apporté à la préparation de cette réunion, qui contribuera à la qualité des échanges entre la direction et les représentants du personnel. Il regrette toutefois la communication tardive du document relatif à l'homologation des pelles Beaussire. Ce support étant très volumineux, il exige en effet un travail conséquent de la part des membres du personnel.

En matière de pénibilité, **Monsieur POUENAT (CGT Culture)** signale que la documentation est accessible à l'ensemble des membres du CHSCT sur le disque partagé. Il engage la direction à prévenir les membres lorsque de nouveaux documents sont enregistrés sur cette base.

Madame ROCHER fait remarquer que la documentation déposée sur le disque partagé est pléthorique.

Monsieur DUBREUIL informe les représentants des noms des experts désignés par l'administration : Romain PERRIN pour le point 8, Mélanie FOURNIER pour

le point 4, Christiane BERTHOT, Francine MYOTTE et Manuela DEBROSSE pour le point 7.

Monsieur LEBEAUPIN signale que deux représentants de la société Beaussire se joindront également à cette séance dans le cadre du point 5.

I. Approbation du procès-verbal de la séance du 11 mars 2014 (pour avis)

En l'absence d'observation, le procès-verbal de la séance du 11 mars 2014 est adopté à l'unanimité.

II. Approbation du procès-verbal de la séance du 2 juillet 2014 (pour avis)

En l'absence d'observation, le procès-verbal de la séance du 2 juillet 2014 est adopté à l'unanimité.

III. Approbation du procès-verbal de la séance du 2 juin 2015 (pour avis)

M. MERCEY (SNAC-FSU) fait état d'une correction en page 56. Il convient de lire « SRA » et non « SLA ».

Sous réserve de la modification apportée en séance, le procès-verbal de la séance du 2 juin 2015 est adopté à l'unanimité.

IV. Bilan formation volet hygiène et sécurité (pour information)

Monsieur LEBEAUPIN indique que le nombre de stagiaires formés et le nombre de jours de formation par stagiaire ont augmenté entre 2013 et 2014.

~~Le premier stage, qui concerne la prévention des pathologies mécaniques, se poursuit sous sa forme antérieure. En parallèle, une réflexion a été engagée en vue de revoir l'organisation et le contenu de cette formation.~~

~~Il convient également de mentionner la formation sur l'ergonomie des postes de travail. Par ailleurs, l'effort de formation concernant les Sauveteurs et Secouristes du Travail (SST) est maintenu, à travers de nouvelles formations, mais aussi des recyclages. 49 % des agents en CDI sont ainsi formés en tant que SST.~~

Monsieur LEBEAUPIN fait savoir que près de 30 % des agents opérationnels de l'Inrap ont été formés à la conduite d'engins. Il évoque les différentes formations CACES.

Il faut aussi signaler les formations à la manipulation des extincteurs et aux mesures de sécurité, les formations incendie, les formations sur les fouilles en

terrain pollué, les habilitations électriques et les formations à destination des membres des CHSCT.

En outre, les efforts engagés en matière de prévention des risques psychosociaux se poursuivent, à travers la formation d'une cinquantaine d'agents. Les formations sur les travaux à proximité de réseaux continuent également, en dépit des aléas réglementaires.

En matière de prévention des risques chimiques, 9 agents ont été formés.

Monsieur LEBEAUPIN fait état des formations spécifiques au travail hyperbare, destinées aux équipes mobilisées par le service des activités subaquatiques.

M. MARTI (CNT) tient à revenir sur la formation « Appréhender les RPS ». Il demande si certaines personnes formées cette année avaient souhaité suivre la formation au cours des années suivantes.

Monsieur LEBEAUPIN le confirme. Il s'agit de la troisième année de formation sur ce sujet, et le périmètre du public cible a été élargi.

M. MARTI (CNT) demande si le nombre d'agents formés en région est comparable à celui du Siège.

Monsieur LEBEAUPIN indique que la totalité des membres de l'encadrement a été formée. Quant aux préventeurs et aux membres du CHSCT, ils sont formés de manière progressive.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) s'enquiert du nombre exact de personnes formées. Elle pointe quelques difficultés concernant les formations de recyclage des secouristes. Dans l'inter région Grand-Sud-Ouest, les représentants ont alerté l'administration, car leur recyclage devrait être achevé depuis plusieurs mois.

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'en principe, les recyclages devraient être inscrits au plan de formation, afin de pouvoir être anticipés assez tôt. Malgré tout, certains aléas, liés notamment à l'assiduité aux formations, peuvent être rencontrés.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) réaffirme que plusieurs agents ont alerté leur CSP depuis juillet-août. Toutefois, leurs demandes n'ont pas été prises en compte. Les représentants appellent l'administration à porter une plus grande attention au recyclage des secouristes.

Madame FAUPIN (CGT Culture) note que les dates relatives aux tableaux communiqués aux élus ne sont pas mentionnées.

Monsieur LEBEAUPIN indique que cette information pourra être communiquée

Madame FAUPIN (CGT Culture) souhaite savoir à quoi correspondent deux colonnes du tableau.

Monsieur LEBEAUPIN indique que ces deux colonnes doivent correspondre à la répartition par sexe.

Monsieur DUBREUIL annonce que la forme de ce support pourra être améliorée.

Madame FAUPIN (CGT Culture) constate que le stage « Sensibilisation aux risques liés à la pollution » n'a bénéficié qu'à un seul stagiaire en 2013.

Madame ROCHER fait savoir que c'est elle qui a suivi cette formation.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) note que les responsables d'opération devaient être recyclés ou remis à niveau tous les cinq ans. L'administration a-t-elle décidé d'abandonner cette méthode ?

Madame ROCHER répond par la négative.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait valoir que certains responsables d'opération ont été formés il y a près de 10 ans.

Madame ROCHER le confirme. Le module de formation a été reconstruit et un travail sera engagé pour recycler certains agents. Il a été décidé de remplacer le recyclage par une formation initiale pour les agents ayant été formés il y a plus de 5 ans. En revanche, les autres agents bénéficieront d'un recyclage.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) regrette le manque de formation sur la pénibilité ?.

Monsieur LEBEAUPIN précise que l'administration a souhaité renouveler le contenu de cette formation.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) demande des précisions sur l'évolution réglementaire en matière de déclaration d'intention de commencement de travaux..

Madame ROCHER indique que le ministère du Développement durable doit produire un décret précisant les conditions de réalisation du QCM destiné à valider l'habilitation de l'agent, à l'issue de la formation.

Les personnels ayant déjà suivi la formation devraient pouvoir bénéficier d'une dérogation pour valider leurs stages et QCM. À cet effet, un dispositif a été mis en

place en vue d'établir des attestations de compétences sur la base des formations déjà validées par le ministère de l'Écologie.

Madame SIRVEN (CGT Culture) demande des précisions sur le taux de remplissage de 25 % des formations délivrées aux assistants de prévention. Elle exprime son étonnement face à un taux aussi faible, d'autant plus que la direction a annoncé une amélioration sur ces chiffres. Elle rappelle que lors des années précédentes, l'administration avait attiré l'attention des élus sur les difficultés à remplir les stages.

S'agissant du personnel encadrant, **Madame SIRVEN (CGT Culture)** estime que la formation à la sécurité doit être obligatoire. On ne peut donc se satisfaire du taux de formation de 40 %, qui est beaucoup trop bas.

Monsieur DUBREUIL partage cette analyse. Il précise qu'il a envoyé un message personnel à tous les directeurs pour les sensibiliser sur l'importance de cette formation. En tout état de cause, il est certain qu'on ne peut se contenter de ce taux de 40 %.

Madame SIRVEN (CGT Culture) appelle l'administration à prendre des dispositions concrètes pour améliorer ce taux.

Monsieur DUBREUIL prend note de cette recommandation.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) rappelle la responsabilité pénale du directeur de l'établissement en cas d'accident.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'interroge sur un manque de pilotage au niveau des interrégions. Il remarque qu'il est parfois difficile de trouver des informations précises sur le niveau de formation des agents en interrégions. Il serait donc souhaitable que les élus reçoivent, en plus de la présentation annuelle, un bilan sur l'ensemble des formations relatives à l'hygiène et à la sécurité. Ce document répondrait aux préoccupations des CHSCT locaux et permettrait d'engager des mesures pour améliorer le pilotage des formations en local.

Par ailleurs, il arrive parfois que certaines opérations soient conduites sans sauveteurs ou secouristes du travail, ce qui est problématique. Les ISST s'interrogent sur les actions prévues pour améliorer cette situation.

Madame FOURNIER indique que depuis le mois de septembre, le pôle Formation porte une attention particulière à la formation des SST. Les réponses des prestataires pour le lancement d'un nouveau marché sont actuellement attendues. Un travail important a été effectué pour mettre à jour les formations des responsables d'opération.

Monsieur LEBEAUPIN insiste sur la complexité de la programmation des formations, qui s'effectue encore manuellement.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) note que manifestement, la formation délivrée aux encadrants est très étoffée et bien conçue. Considérant le succès de cette formation, qui contribue à limiter les RPS, ne serait-il pas pertinent de la rendre obligatoire ?

Monsieur LEBEAUPIN indique que cette formation est très appréciée des responsables d'opération, encadrants et agents qui l'ont suivie. Pour autant, la rendre obligatoire ne serait pas nécessairement productif.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) réaffirme que cette formation est essentielle pour gérer une équipe et réduire les RPS. Elle recommande d'inciter plus activement les AST à suivre cette formation.

Monsieur LEBEAUPIN maintient qu'il ne serait pas judicieux de rendre cette formation obligatoire. Mieux vaut encourager les personnels à s'y inscrire spontanément.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souligne que la capacité à encadrer une équipe constitue une priorité. Elle fait valoir que la plupart des RPS rencontrés sont liés aux relations à l'encadrant. Dès lors, il paraît essentiel de renforcer cette formation auprès des encadrants.

Monsieur DUBREUIL fait part de ses réserves quant au caractère obligatoire d'une formation. En règle générale, l'incitation est plus concluante que l'obligation.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) objecte que la situation des SST montre bien que le fait de rendre une formation obligatoire peut être positif.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) partage ce constat. Rien n'empêche de considérer cette formation comme un préalable à l'exercice de fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, **Monsieur POUENAT (CGT Culture)** réitère sa demande d'un bilan triennal en matière de formations. Ce document paraît en effet indispensable pour élaborer le nouveau plan triennal.

En outre, les élus s'interrogent sur les mesures prévues pour faciliter le suivi des formations. Enfin, quelles sont les formations prévues pour les primo-arrivants et les formations destinées aux agents précaires travaillant sur des postes à risques particuliers ?

Madame FOURNIER répond qu'un travail est en cours pour améliorer les requêtes Pléiades et le suivi des informations.

Monsieur LEBEAUPIN précise que le module de formation Pléiades a été mis en place il y a plus d'un an. Il permet aux agents de consulter leur historique de formation. Cependant, l'ergonomie de cet outil demande encore à être améliorée. C'est la raison pour laquelle un travail a été entrepris sur les modalités de requête. Quant au bilan triennal, cette suggestion paraît pertinente.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) constate que les AST ne sont pas en capacité de connaître les formations suivies par les agents.

Madame FOURNIER objecte que les CSP ont accès à certaines requêtes qui leur fournissent ces informations.

Monsieur DUBREUIL note qu'il convient de distinguer deux sujets : le circuit de validation des demandes de formation, d'une part, et le suivi des formations, d'autre part. Pour assurer le suivi des formations, il est effectivement indispensable que les AST connaissent le cursus de formation des agents travaillant sous leur responsabilité.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) insiste sur la nécessité de savoir si tous les agents sont formés, et si les délais de formation réglementaires sont respectés. Elle souligne qu'il incombe à l'administration de former les agents pour leur permettre d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Monsieur LEBEAUPIN souligne que l'administration s'emploie à former l'encadrement, afin de lui permettre de mieux accompagner les agents et de suivre leur carrière professionnelle. La formation est un des leviers pour atteindre cet objectif.

Monsieur MARTI (CNT) doute que ces déclarations d'intention puissent se concrétiser, compte tenu des relations managériales habituelles au sein de l'Inrap. Pour remplir efficacement ses missions, l'encadrement doit être formé autant que les agents, sinon davantage. Il est fondamental que les encadrants aient une connaissance approfondie des capacités de leurs agents.

Monsieur DUBREUIL considère, lui aussi, que l'implication des encadrants dans l'appropriation de ces dispositifs de formation est le gage du succès de cette démarche. Par ailleurs, il faut que les AST prennent l'habitude de déléguer une partie de leurs tâches pour perfectionner leur approche managériale et leur niveau de formation.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) signale que dans leur rapport, les ISST ont attiré l'attention de l'administration sur la formation des primo-arrivants. Il

demande s'il existe un dispositif de suivi permettant de vérifier que l'ensemble des CDD recrutés cette année a bien reçu une formation.

Madame SIRVEN (CGT Culture) remarque que le ministère a instauré des parcours de formation obligatoires pour les encadrants, de manière à diffuser une culture de prévention. Il va de soi que cette démarche doit s'appuyer sur les encadrants et faire l'objet d'une incitation plus forte. Si l'administration ne se mobilise pas, il y a tout lieu de craindre que le taux de formation ne soit encore plus faible l'année prochaine. Il n'est que de constater le manque d'implication de certains présidents de CHSCT.

L'Inrap présente pourtant de nombreux risques professionnels. La sécurité et les conditions de travail sont au cœur du travail des agents. Il est incompréhensible que les responsables d'opération et les encadrants ne soient pas volontaires pour suivre ces formations.

Monsieur DUBREUIL fait valoir que la difficulté tient précisément à la prise de conscience de certains encadrants. Il convient donc de systématiser ces formations dans les parcours d'intégration. Les nouveaux arrivants, et en particulier les nouveaux encadrants, doivent bénéficier de formations intégrant les sujets de prévention.

Monsieur GARCIA recommande d'intégrer cette exigence de formation dans les fiches de poste.

Monsieur DUBREUIL précise qu'il a pris soin d'interroger les personnels recrutés au sein de l'Inrap sur leur sensibilité aux risques.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne qu'au-delà des primo-arrivants, il faut également sensibiliser les encadrants déjà en poste.

Madame ROCHER indique qu'à sa connaissance, les encadrants ayant suivi la formation sont plutôt satisfaits. Néanmoins, elle craint que la simple incitation ne soit pas suffisante pour garantir la participation de l'encadrement à cette formation, pourtant concentrée sur une journée. En conséquence, Madame ROCHER plaide pour la systématisation de cette formation.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) appuie cette préconisation.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande des précisions sur le contenu des formations délivrées aux primo-arrivants.

Monsieur LEBEAUPIN indique que le nombre de primo-arrivants a fortement diminué depuis 2 ans. En tout état de cause, les responsables d'opération ont

bénéficié de la formation préalable à leur prise de responsabilité. Pour le reste, il n'existe pas de dispositif d'accueil systématique des primo-arrivants, mais une réflexion est en cours à ce sujet. Le nouveau parcours d'intégration pourrait être opérationnel dès 2016.

Monsieur MARTI (CNT) pointe le manque d'accompagnement des agents changeant de région. De ce fait, certains agents ne sont pas accueillis, car leur arrivée n'avait pas été annoncée.

Madame CLEMENT (SNAC-FSU) note qu'il faudrait aussi prendre en compte les 350 agents recrutés en 2007, qui n'ont reçu aucun accueil. Il conviendrait de déterminer s'il existe, parmi eux, des RO ou des RS.

V. Suivi des points (pour information)

Moyens et activités des CHSCT

- *Droit syndical – moyens de fonctionnement du CHSCT*

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'une réunion est programmée cette semaine sur la question du droit syndical. Il convient en effet de reprendre la concertation à ce sujet.

- *Communication – mise en ligne des PV sur Intranet*

Monsieur LEBEAUPIN signale que la collecte et la mise en ligne des procès-verbaux sur l'Intranet de l'Inrap se poursuivent.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) suggère d'inscrire un point dans le tableau de suivi sur la mise en place d'un annuaire des membres des CHSCT. Elle remarque, en outre, que leurs noms ne sont pas toujours affichés dans les centres.

Mme ROCHER indique qu'elle pourra envoyer un mail à l'ensemble des CSP pour leur rappeler cette recommandation.

Ce point est ajouté au tableau de suivi.

- *Suivi des enquêtes effectuées en Direction régionale*

Monsieur LEBEAUPIN observe que ce suivi est effectué régulièrement. Il n'y a pas de remontée d'enquête particulière à signaler.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'étonne de cette réponse. Il préconise de présenter à tous les CHSCT spéciaux l'instruction de 2013 sur les accidents de

service, qui rappelle les responsabilités des membres de ces instances et l'importance des enquêtes. Le fait est que ces enquêtes permettent aux membres des CHSCT spéciaux de s'approprier les problématiques de prévention.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) fait état d'un accident grave, qui n'a manifestement pas donné lieu à une enquête.

Madame ROCHER propose d'effectuer un rappel à l'ensemble des CSP.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur la nécessité de responsabiliser les CHSCT spéciaux, tant les représentants du personnel que les représentants de l'administration.

Madame ROCHER attire l'attention des membres sur le fait que de nouvelles formations vont être mises en place. Elles permettront notamment d'aborder très concrètement les sujets relatifs à l'analyse d'accidents.

Madame SIRVEN (CGT Culture) rapporte que lors de sa première mandature, un formateur avait procédé à des exercices pratiques d'analyse d'accident, qui impliquaient la réalisation d'une véritable enquête. Cette formation était remarquablement bien conçue.

- *Saisines*

Monsieur LEBEAUPIN note que les saisines figurent en annexe de la documentation remise aux membres du CHSCTC.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaiterait engager une discussion sur la réponse des ISST relative à la question des cantonnements. Il tient à formuler quelques observations à ce sujet et à ce qu'une discussion s'engage avec l'administration, car la réponse des ISST préconise une reprise des discussions sur le sujet

Madame SIRVEN (CGT Culture) appelle l'administration à organiser une séance pour débattre de ce point.

Formation

- *Formation aux risques psychosociaux*
Néant.

- *Formation CHSCTC*
Néant.

- *Formation PPM*

Monsieur LEBEAUPIN note qu'un point sur le suivi des formations hygiène et sécurité peut être ajouté à ce chapitre.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande des précisions sur la mise en place de la formation AP.

Madame ROCHER précise qu'elle sera délivrée dans le cadre de la formation continue, et non initiale. Le contenu pédagogique de cette formation est d'ores et déjà construit. Il s'agit désormais de la programmer.

Diagnostics – études – inspections

- Harmonisation des directions interrégionales

Monsieur LEBEAUPIN note que ce projet a été soumis au Conseil d'administration lors de la séance du 31 mars 2015. Il a fait l'objet d'une présentation au CT et au CHSCT spéciaux CIF au cours de la semaine précédente.

Monsieur MARTI (CNT) tient à ce qu'un suivi spécifique du processus sur le périmètre CIF soit intégré au tableau de suivi.

Monsieur LEBEAUPIN indique que ce projet donnera lieu à un suivi global. Il suggère de modifier l'intitulé de cette entrée de la manière suivante : « *Harmonisation des directions interrégionales – suivi du déploiement* ».

- Cartographie métiers – facteurs de pénibilité

Monsieur LEBEAUPIN annonce que ce point sera traité en séance.

- Étude ergonomie de l'outillage

Monsieur LEBEAUPIN fait savoir que cette question a été intégrée dans l'étude pénibilité et dans la réflexion sur le renouvellement de la formation PPM.

Madame ROCHER précise que le comité de pilotage doit aboutir à des propositions ciblées, qui pourront donner lieu à la constitution d'un groupe de travail dédié.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) rappelle qu'une étude a été présentée par le cabinet Abilis Ergonomie autour de la fin juin 2013. Les membres du CHSCT souhaitent avoir un retour sur les débats tenus dans les Instances spéciales. Il

semblerait en effet que ce rapport n'ait pas été discuté dans certaines des Instances concernées.

Madame ROCHER annonce qu'un mail conjoint sera envoyé aux présidents des CHSCT spéciaux pour solliciter leur retour sur ce débat.

Risques psychosociaux

- *Bilan de l'application de la circulaire du ministère de la Culture et de la Communication sur la souffrance au travail*

Monsieur LEBEAUPIN indique qu'il n'a pas été questionné par le ministère sur ce bilan qui semble ne plus exister sous cette forme au MCC. En revanche, le travail sur les RPS a connu de réels progrès. Il est proposé de recentrer ce point sur ce travail dans le tableau de suivi.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande des précisions sur la procédure d'alerte suicide.

Monsieur LEBEAUPIN répond que cette procédure a été transmise aux instances locales. Une réflexion a été engagée pour adapter la procédure aux spécificités de l'Institut. Une proposition sera soumise aux élus dans les prochaines semaines.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) remarque qu'après appropriation de cette procédure par l'établissement, il conviendra d'identifier les interlocuteurs ayant un rôle à jouer dans cette démarche.

Monsieur LEBEAUPIN précise que cela est bien prévu.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) note qu'il était également envisagé de constituer une cellule de crise.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) le confirme. Il avait été convenu de réfléchir aux mesures à mettre en œuvre dans le cadre de la prévention tertiaire pour répondre à des situations critiques.

Par ailleurs, **Monsieur POUENAT (CGT Culture)** indique que les représentants souhaitent faire connaître à l'administration les noms des agents qui composent désormais la délégation paritaire d'enquête sur la tentative de suicide ayant eu lieu en inter région méditerranée.

La séance est suspendue de 11 heures 30 à 11 heures 50.

V. Homologation des pelles Beaussire (pour information)

Madame ROCHER rappelle que la question de l'homologation des pelles hydrauliques a fait l'objet d'échanges avec la société Beaussire pendant plusieurs années. Un travail a été réalisé pour obtenir l'homologation des réservoirs additionnels sur trois modèles de pelles hydrauliques.

Les représentants de la société Beaussire indiquent qu'ils ont travaillé en partenariat avec le constructeur, qui a accepté de s'engager dans cette démarche d'homologation.

L'entreprise Christophe Beaussire est active depuis plus de 20 ans dans le terrassement, en collaboration avec les équipes chargées des recherches archéologiques. Elle dispose de 250 engins de terrassement et emploie 150 collaborateurs.

L'autonomie moyenne d'un engin de terrassement est estimée à une journée de 8 heures. Toutefois, l'effort demandé à la machine dans le cadre de fouilles archéologiques est moins important.

La pelle doit être alimentée près d'une fois par jour, ce qui présente des contraintes logistiques et environnementales. De fait, l'accès à un terrain de fouille est généralement plus compliqué que l'accès à un chantier de terrassement.

Pour augmenter l'autonomie de la pelle en carburant, il a été décidé de lui ajouter un réservoir additionnel. À cet effet, une procédure d'homologation a été effectuée. Il est à noter que ce réservoir additionnel est protégé par un brevet. Le kit d'installation, qui comprend des boulons et flexibles renforcés, est certifié. Il est monté par l'atelier de l'entreprise Beaussire.

Tous les chauffeurs conduisant ces pelles seront formés à l'utilisation du réservoir additionnel.

Monsieur MIAILHE (SUD Culture Solidaire) s'enquiert de la capacité du second réservoir.

Les représentants de la société Beaussire répondent que sa capacité est équivalente à celle du premier réservoir.

Par ailleurs, ils précisent que la réglementation impose de faire réaliser la soudure par un artisan qualifié.

Il a été constaté que la machine est plus stable avec le réservoir additionnel plein, la charge étant dirigée sur le centre de gravité.

Madame CLEMENT (SNAC-FSU) demande des précisions sur les moyens permettant de contrebalancer le poids de la pelle.

Les représentants de la société Beaussire expliquent que la pelle est dotée de cloisons de renforcement, disposées en quinconces.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) tient à comprendre les différences entre les machines utilisées sur des chantiers classiques et cet engin destiné aux archéologues.

Les représentants de la société Beaussire font savoir que la vague de charge du constructeur prévoit de travailler en négatif, c'est-à-dire sous les chenilles.

Monsieur MARTI (CNT) pointe un risque de chute de la pelle dans les sites en dévers. Le godet rempli de sédiments et le poids de la flèche risquent en effet de faire dévier la pelle.

Les représentants de la société Beaussire soulignent qu'il appartient au pelleteur d'évaluer s'il est possible de continuer à utiliser l'engin lorsqu'il est déséquilibré.

Monsieur MARTI (CNT) précise qu'il arrive parfois, en zone de montagne entre autre, que la pente soit très forte.

Monsieur GARCIA fait valoir que l'engin sera de toute façon plus stable avec un réservoir additionnel.

Madame SIRVEN (CGT Culture) objecte qu'il n'est pas certain que cette nouvelle machine soit plus stable en pente.

Les représentants de la société Beaussire indiquent que dans toutes les configurations de travail testées, une meilleure stabilité de la machine a été constatée. Ils réaffirment que le pelleteur doit être en capacité d'apprécier les risques induits par un éventuel déséquilibre de la machine.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si ce nouvel engin a reçu un avis favorable du CHSCT de l'entreprise Beaussire.

Les représentants de la société Beaussire le confirment. Ils pourront communiquer cet avis au CHSCT.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) insiste sur la nécessité, pour le CHSCT, d'avoir un avis éclairé afin de se prononcer sur le changement présenté.

Les représentants de la société Beaussire présentent le tableau d'abaque de charges.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir si les tests ont été réalisés en terrain pentu.

Les représentants de la société Beaussire répondent par l'affirmative.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) tient à s'assurer que les tests ont été effectués dans les conditions réelles, sur des chantiers archéologiques ayant des reliefs très divers.

Les représentants de la société Beaussire le confirment.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) souhaite des détails sur les conditions d'utilisation de l'engin lors des tests.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) s'associe à cette demande.

Madame ROCHER indique que pendant plusieurs années, la société Beaussire a utilisé les pelles modifiées, sur différentes opérations archéologiques. Elle a ainsi recueilli le retour d'expériences nécessaire pour identifier d'éventuels incidents liés à cet équipement.

Il y a quelques années, l'Inrap a engagé l'entreprise Beaussire à fournir les preuves tangibles d'une homologation de ces pelles. En l'absence de ces preuves, elle a demandé à la société Beaussire de ne pas utiliser de réservoir additionnel sur les chantiers. Suite à ces échanges, une démarche a été engagée pour fournir ces preuves tangibles.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'étonne que la société Beaussire n'ait pas initié de démarche d'homologation avant d'être saisie de cette demande par l'Inrap.

Les représentants de la société Beaussire indiquent que l'organisme SOCOTEC a été mandaté pour valider l'homologation de la pelle. Un organisme extérieur, l'OPPBTP, a ensuite été dépêché par l'Inrap pour expertiser la modification opérée. Une analyse exhaustive des risques, basée sur la méthode IDAR, a été réalisée, avec la conclusion suivante : *« Cette modification effectuée par du personnel qualifié en atelier, selon le mode opératoire et l'exploitation ensuite faite par le personnel formé et autorisé à sa conduite, est correcte ».*

En conséquence, l'entreprise Christophe Beaussire est désormais en capacité de démontrer que les modifications apportées aux pelles ne nuisent pas à l'utilisation en sécurité de la machine.

Madame SIRVEN (CGT Culture) s'interroge sur l'aggravation des risques induits par ce réservoir additionnel en cas d'accident, notamment sur les chantiers présentant des risques d'explosion (collision avec un engin de guerre).

Les représentants de la société Beaussire précisent que le bras de la pelle et l'épaisseur de tôle de la flèche ont été renforcés par le constructeur.

Monsieur GARCIA conclut que le risque de collision avec des engins explosifs a été pris en compte, à travers le renforcement du réservoir et du bras de la pelle.

Monsieur MARTI (CNT) ne voit guère l'atout écologique de ce réservoir additionnel.

Monsieur GARCIA précise que cet équipement permettra de réduire le nombre de ravitaillements, et par conséquent les déplacements.

Monsieur MARTI (CNT) demande si tous les chauffeurs de la société Beaussire ont été formés à l'utilisation de ces machines, de manière à connaître les bons réflexes à suivre.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) s'interroge sur la protection des réservoirs.

Les représentants de la société Beaussire répondent que les réservoirs sont dotés d'une double paroi. Le réservoir d'origine a une paroi de 6 mm d'épaisseur, contre 14 mm pour le réservoir additionnel.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir si le réservoir additionnel peut être vidé facilement.

Les représentants de la société Beaussire expliquent que l'accès aux vannes est localisé sous les tôles, derrière la flèche. Cependant, le réservoir additionnel peut être vidé par le biais du réservoir d'origine.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) s'interroge sur les avantages de cet engin pour la sécurisation des opérations archéologiques.

Les représentants de la société Beaussire répondent que cette machine ne présente aucun avantage en termes de sécurité. En revanche, le réservoir additionnel réduit le risque de pollution et des destructions liés à la manœuvre des engins puisqu'il diminue le nombre de pleins.

Madame SIRVEN (CGT Culture) estime que les éléments présentés par la société Beaussire ne permettent pas de déterminer si cet engin est plus dangereux en cas d'accident.

Les représentants de la société Beaussire indiquent que le réservoir supplémentaire est plus résistant à la dilatation qu'un réservoir traditionnel.

Monsieur MARTI (CNT) s'enquiert des risques spécifiques à ce réservoir additionnel en cas d'incendie.

Les représentants de la société Beaussire font remarquer que les incendies résultent essentiellement de faits de vandalisme.

Monsieur MARTI (CNT) réitère sa question : le risque d'explosion est-il plus élevé en cas d'incendie ?

Les représentants de la société Beaussire répondent par la négative. En raison de la mise à l'air libre, le réservoir brûlera, mais n'explosera pas.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) tient à savoir si les gains de productivité réalisés par l'entreprise Beaussire suite à la mise en œuvre de ce réservoir additionnel auront des répercussions favorables pour l'Inrap et pour ses agents. Il souhaite que le CHSCT soit consulté sur l'utilisation de ces engins dans le cadre d'opérations archéologiques.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) partage cette proposition, tout en reconnaissant que ce point n'est pas inscrit à l'ordre du jour pour avis.

Monsieur GARCIA note que ce point est en effet prévu comme information. Du reste, les représentants de la société Beaussire ont bien montré que l'amélioration de l'efficacité des pelles n'induit aucun danger supplémentaire pour les archéologues.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) annonce que les élus demanderont ultérieurement à l'administration d'être consultés sur le nouvel outil introduit par la société Beaussire. Ils solliciteront également les retours d'expérience des agents ayant utilisé la pelle avant homologation du réservoir additionnel.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) ajoute qu'il conviendrait d'approfondir l'étude menée par l'administration dans le cadre de l'homologation.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) conclut que les élus doivent rendre un avis éclairé sur la base de toutes les informations qui pourraient être utiles pour cette consultation.

Monsieur GARCIA propose d'alimenter la réflexion du CHSCT avec les documents complémentaires promis par la société Beaussire, les retours d'expérience des agents ayant utilisé cette pelle avant homologation et l'examen de l'étude de l'administration.

Madame ROCHER signale que la société Beaussire propose la mise en place d'un chantier pilote, sur lequel les représentants du CHSCT pourraient se déplacer afin de se forger une vision concrète de l'utilisation de la pelle mécanique sur le terrain.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) souhaiterait avoir connaissance du compte rendu établi par l'INRS.

La séance est suspendue de 13 heures à 14 heures 25.

VII. Présentation du projet Notilus (pour avis)

Madame BERTHOT présente l'équipe en charge du projet Notilus. Il répond aux objectifs suivants :

- sortir de la réquisition de l'agence comptable ;
- remplacer le système existant obsolète et offrir davantage de lisibilité aux agents ;
- améliorer et optimiser les processus existants ; compenser les exigences liées à une sortie de réquisition par des améliorations dans l'utilisation de l'outil.

Madame BERTHOT souligne que cette démarche a été conduite en mode projet, par une équipe composée de trois assistants opérationnels, et épaulée par la DSI, la DAF, l'AC, la DRH et le prestataire pour la maîtrise d'ouvrage. Le déploiement du projet Notilus est également suivi par un comité de pilotage.

Il est rappelé que le premier appel d'offres émis a été déclaré sans suite, les éditeurs spécialisés en gestion des frais de déplacement n'ayant pas déposé d'offre. ~~Après rencontres avec les éditeurs, il a été décidé de publier un nouvel appel d'offres ciblé sur le périmètre ordre de mission/frais de déplacement. À l'issue de cette deuxième campagne, le logiciel Notilus de l'éditeur DIMO Software a été retenu à l'unanimité par l'équipe projet.~~

Le logiciel Notilus sera interfacé avec les outils Agresso, Pléiades, Planisware, Sirepa et Infocentre BO. Quant à l'outil dédié aux comptes rendus d'activité, il sera interfacé avec Pléiades, Agresso, Planisware et Infocentre BO.

La mise en œuvre de l'outil Notilus sera bientôt opérationnelle. L'outil a été présenté aux utilisateurs en mars et juin 2015. Par la suite, plusieurs sites pilotes dans la région GSO et sur le Siège ont été définis. Les retours sur le nouvel outil sont positifs.

En ce qui concerne l'outil spécifique aux comptes rendus d'activité, il a été développé et corrigé en fonction des remontées des agents.

En résumé, ces deux outils sont prêts à être déployés. Il est envisagé de les étendre à l'ensemble de l'Inrap, et non par vagues successives. La mise en place des ordres de mission selon le nouveau système débutera au plus vite, afin de limiter leur reprise.

Les formations précéderont la mise en œuvre. Elles se déclineront en deux étapes. La première session concernera les ordres de mission, et le second module traitera des notes de frais et comptes rendus d'activité. Les formations seront préparées et animées par les formateurs de l'éditeur, avec l'accompagnement d'un membre de l'équipe de projet. Il est précisé qu'une assistance au démarrage a été prévue. Elle sera assurée par l'équipe projet et par les formateurs de l'éditeur.

Madame BERTHOT présente les évolutions majeures introduites par Notilus. En premier lieu, les notes de frais devront être attachées à un ordre de mission et seront enregistrées dans le même outil Notilus. Par ailleurs, les comptes rendus d'activité et notes de frais seront intégrés dans des outils dédiés. De plus, la grille hebdomadaire de saisie des notes de frais est remplacée par une grille au jour le jour.

Madame DEBROSSE fait état des avantages apportés par la solution Notilus. Cette dernière permettra l'instauration de référentiels communs à l'établissement, alimentés par interface. En outre, la proposition des ordres de mission s'effectuera désormais à partir de la planification Planisware. D'autre part, dans le cas de frais non autorisés sur l'ordre de mission, le visa des notes de frais par le responsable vaut approbation des conditions de déroulement de la mission et prise en charge des frais induits.

Madame MYOTTE précise qu'une alerte est émise, lors de la saisie de la note de frais, si certains frais ne sont pas autorisés par l'ordre de mission. Si les frais n'ont pas été engagés pendant la période couverte par l'ordre de mission, la saisie est bloquée.

Madame DEBROSSE signale qu'une direction ne pourra établir d'ordre de mission que sur les opérations dont elle a la charge. Elle ajoute que la solution Notilus facilite la gestion des indemnités kilométriques attachée au couple agent/véhicule.

En outre, la proposition de demande de remboursement des frais sera préremplie et éditée lors de l'émission de l'ordre de mission. Il faut également noter que les imputations pour le suivi des opérations seront fiabilisées.

Madame MYOTTE fait savoir qu'actuellement, le processus de validation des notes de frais s'effectue au fil de l'eau. À l'avenir, le visa des frais s'opérera sur état mensuel. La signature de l'état mensuel permettra également de valider des frais non autorisés initialement dans l'ordre de mission. Par ailleurs, Notilus présente l'avantage d'envoyer directement un bulletin de frais aux agents. Ce dernier récapitule le montant des frais et présente une décomposition des frais par l'ordre de mission et DIR.

Madame MYOTTE projette des modèles d'ordre de mission et de bulletin de frais tels qu'ils seront générés par l'outil Notilus.

Monsieur MARTI (CNT) demande si cet outil est une première étape vers la simplification des doubles ou triples tableaux remplis par les agents et les responsables d'opération.

Madame DEBROSSE précise qu'à l'avenir, deux documents différents devront forcément être remplis. Il y aura un compte rendu d'activité ou relevé de temps individuel, d'une part, et un formulaire de demande de remboursement de frais lié aux ordres de mission, d'autre part.

Monsieur MARTI (CNT) suggère d'établir un formulaire unique de demande de remboursement.

Madame DEBROSSE objecte que cela ne sera pas possible, toute demande de remboursement étant rattachée à un ordre de mission.

Madame MYOTTE explique que deux options sont maintenues. Soit l'agent utilisera la demande de remboursement de frais préalimentée par l'outil, soit il constituera une demande standard, qui lui permettra de notifier tous les frais engagés sur une semaine.

Monsieur MARTI (CNT) se félicite que cet outil facilite le travail administratif. Il s'interroge néanmoins sur la capacité de l'outil à produire des documents antidatés.

Madame DEBROSSE indique que Notilus permet d'effectuer des régularisations d'ordre de mission *a posteriori*. Elle répète que l'agent a le choix entre remplir un formulaire vierge, auquel cas il peut intégrer tous les frais engagés pendant une semaine, ou bien utiliser le formulaire pré-rempli par Notilus.

Madame SIRVEN (CGT Culture) déplore cette consultation tardive du CHSCT. Elle rappelle que l'instance doit être informée et consultée pour toute introduction d'un nouvel outil. En outre, les inspecteurs santé et sécurité au travail et le médecin de prévention doivent impérativement être sollicités. Il est également stipulé que la consultation doit être effectuée au stade d'élaboration du projet, afin que ce dernier

puisse être amendé sur la base des recommandations des représentants du personnel.

Il est évident que toutes les observations des représentants présentées aujourd'hui par les élus ne font plus sens, puisque ce projet est finalisé et ne peut plus être modifié. **Madame SIRVEN (CGT Culture)** s'indigne de nouveau que le CHSCT soit consulté sur un outil qui est sur le point d'être déployé. Les élus n'ont reçu aucune analyse d'évaluation des risques. En l'état, ils ne sont donc pas en capacité de se prononcer sur ce projet.

Monsieur DUBREUIL note que l'élaboration de l'outil relève de la seule responsabilité de la direction. Il faut également souligner que ce projet a fait l'objet d'une consultation des acteurs du terrain.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) demande si cet outil compliquera la gestion des ordres de mission permanents ou semi-permanents.

Madame DEBROSSE répond par la négative. Les ordres de mission permanents, comme les ordres de mission ponctuels, sont intégrés dans l'outil.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir si les réservations pourront être prises en compte dans Notilus.

Madame BERTHOT le confirme. L'outil Notilus possède une fonctionnalité complémentaire destinée à faciliter les réservations, qui pourrait être acquise si son utilité était démontrée.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) se félicite que les utilisateurs aient été associés au choix de l'outil. Néanmoins, les représentants ont eu l'occasion de relever certaines difficultés liées à l'emploi de Notilus. Ils s'interrogent sur l'évaluation de l'impact de cet outil pour les utilisateurs, notamment en termes d'augmentation de la charge de travail et de documents supplémentaires à traiter. Il aurait été intéressant de procéder à une simulation pour comparer le temps nécessaire pour effectuer une tâche avec l'ancien outil puis le nouvel outil.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) alerte la direction sur les répercussions de cet outil pour le travail des assistants opérationnels, dont les fonctions vont évoluer avec l'introduction de Notilus. De fait, ces agents vont être fortement sollicités par l'implémentation de nouvel outil, notamment pour le traitement des très grands déplacements

Force est de constater, par ailleurs, que ce changement affectera des services qui ont déjà été perturbés par l'introduction antérieure de nouveaux outils. Il n'est que de citer la mise en place du SGA, qui s'est accompagnée de contraintes ergonomiques et de situations de souffrance au travail. Toute introduction d'un nouvel outil doit donc être précédée d'une réflexion approfondie sur ses

répercussions potentielles pour les conditions de travail. En conséquence, les membres du CHSCTC sont déterminés à faire preuve de la plus grande vigilance quant à la mise en place de Notilus.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) attire également l'attention de la direction sur l'insuffisance du dispositif d'accompagnement, qu'il s'agisse des formations ou du planning de déploiement en une seule vague. Au vu de ces différents éléments, les représentants du personnel siégeant au CHSCT tiennent à relayer leurs inquiétudes à la direction de l'établissement. Aucune mesure préventive ne doit être écartée si elle peut contribuer à limiter les risques.

Enfin, **Monsieur POUENAT (CGT Culture)** signale que deux interrégions, Grand Est Nord et MED, vont devoir procéder simultanément au déploiement de Notilus et à la mise en place du SGA. Il est donc essentiel d'apporter la plus grande attention à ces deux interrégions.

Monsieur DUBREUIL répond que la direction est pleinement consciente de son devoir de vigilance. Il souligne que Madame Berthot et son équipe ont fait tout leur possible pour prendre en compte les contraintes mentionnées par les élus et faciliter l'appropriation de l'outil par les utilisateurs. Si le rappel des représentants est pleinement légitime, la Direction tient à assurer les membres du CHSCT qu'elle est tout à fait consciente de ses responsabilités et déterminée à les assumer. Elle fera preuve de la plus grande vigilance pour suivre le déploiement de Notilus. Le cas échéant, les moyens humains pourront être renforcés. De plus, une attention particulière sera portée aux interrégions Grand Est Nord et MED, conformément à la recommandation des représentants en CHSCT central.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) tient à réaffirmer sa satisfaction quant à la qualité du travail mené par l'équipe projet. Pour autant, il est regrettable que le CHSCT n'ait pas été davantage associé aux groupes pilotes. Force est de constater, en outre, que l'outil SGA a été implanté sans concertation avec le CHSCT. Les syndicats déplorent cette négligence de la part de la direction.

Par ailleurs, toutes les craintes sont permises quant à la charge de travail supplémentaire induite par l'introduction de Notilus. En conséquence, le CHSCT appelle la direction à impliquer davantage les instances dans la consultation avec l'équipe projet.

Madame ROCHER recommande d'intégrer dans les ordres de mission des consignes particulières à l'intention des agents ayant des missions à l'étranger.

Madame DEBROSSE répond que cette préconisation a bien été intégrée. Il sera possible de mentionner sur Notilus les numéros à contacter en cas d'urgence.

Monsieur MARTI (CNT) rapporte que la communication effectuée en Île-de-France était radicalement différente des informations transmises ce jour par

l'équipe de Madame Berthot. Il fait état d'erreurs de communication malheureuses, qui sont responsables de la perception négative du nouvel outil par certains agents.

Madame BERTHOT fait savoir qu'une notice explicative sera envoyée aux agents. Une communication sera diffusée, afin de devancer les éventuelles incompréhensions.

Monsieur MARTI (CNT) appelle l'équipe à se déplacer sur la région CIF pour corriger les erreurs de communication commises par la direction interrégionale. De toute évidence, l'envoi d'un simple document ne suffira pas à résoudre ces problèmes.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) demande si la direction envisage de renforcer le dispositif de formations.

Monsieur DUBREUIL précise qu'il transmettra des consignes expresses pour s'assurer du bon déploiement de l'outil dans les délais impartis. S'il est constaté qu'une interrégion a des besoins particuliers, la DRH fera le nécessaire pour répondre à ces demandes.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) tient à ce que le déploiement de Notilus donne lieu à un suivi régulier au sein des Instances spéciales.

Monsieur LEBEAUPIN annonce qu'une instruction pourra être envoyée en ce sens aux Instances locales.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait valoir que les représentants ont signalé à plusieurs reprises à la Direction qu'ils n'avaient pas reçu certains documents nécessaires à l'information des Instances. Ils engagent la direction à prendre les mesures nécessaires pour qu'à l'avenir, la procédure de consultation soit lancée en amont, dès le lancement de la réflexion sur un nouveau projet.

Monsieur DUBREUIL se déclare favorable à cette démarche. Pour autant, il réaffirme que dès la phase de mise en œuvre du projet, l'équipe projet doit forcément être mobilisée sur la conduite du projet plutôt que sur l'information des instances.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) précise que les représentants demandent simplement à la Direction de respecter les dispositions réglementaires.

Monsieur DUBREUIL prend acte de cette demande. Il est parfaitement envisageable de consulter le CHSCT en amont du projet. En revanche, il n'est pas question d'associer l'instance à de tels projets, puisque le déploiement d'un nouvel outil incombe à la direction.

Madame CLEMENT (SNAC-FSU) estime que les CHSCT spéciaux doivent être associés au suivi du déploiement du nouveau logiciel, afin d'en évaluer les impacts. Elle recommande, en outre, d'améliorer la pédagogie de la communication délivrée aux agents, de manière à faciliter la mise en œuvre de Notilus.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) appuie la demande de Madame Clément quant à l'information des CHSCT locaux. Elle fait état de dysfonctionnements en matière de communication dans l'interrégion Grand-Ouest, qui ont semé la panique au sein des équipes.

Madame SIRVEN (CGT Culture) tient à réaffirmer que toute introduction d'une nouvelle technologie doit donner lieu à la consultation du médecin de prévention et des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Monsieur LEBEAUPIN précise que le médecin de prévention a été associé à la réflexion sur ce projet.

Madame SIRVEN (CGT Culture) souligne que les membres du CHSCT attendent un retour écrit du médecin de prévention, afin de prendre connaissance de sa position et d'être en capacité de rendre un avis éclairé sur ce projet.

La séance est suspendue de 16 heures 10 à 16 heures 15.

Il est procédé au vote.

À l'unanimité, les membres du CHSCT central rendent un avis d'abstention sur le projet Notilus.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) précise que les organisations syndicales resteront vigilantes quant au respect des engagements de la direction, notamment en matière de renforcement des équipes, d'adaptation des besoins et de suivi au sein des Instances spéciales. Les représentants veilleront également à ce que la consultation des instances s'effectue dans les termes prévus par les règlements en vigueur. Ils saluent néanmoins la qualité de la conduite du projet.

X. Avancement de la mise en œuvre de la démarche PPM (pour information)

Madame ROCHER note que ce point a été abordé à l'occasion de précédentes réunions du CHSCT.

Pour rappel, la démarche PPM porte sur la prévention de l'inaptitude physique. Elle prévoit la réalisation d'échauffements préalables à la prise de poste et la désignation d'agents PPM relais en capacité d'animer ces exercices. Cette démarche a été accompagnée par le groupe associatif « Siel bleu au travail ».

Madame ROCHER présente le calendrier du projet. Fin septembre, les nouveaux formateurs internes ont été formés à la démarche PPM. Ils seront accompagnés lors des nouvelles sessions qu'ils seront chargés d'animer. Des binômes formateur aguerri/nouveau formateur seront constitués, de manière à consolider les compétences des nouveaux formateurs.

Les séances d'échauffements PPM ont été assurées par un formateur de Ciel bleu au travail.

Deux chantiers de fouille, sur les interrégions Grand Est-Nord et Méditerranée, ont été retenus comme sites pilotes. Avant la mise en place des séances d'échauffement, les équipes ont été sensibilisées. Elles ont ensuite pratiqué des exercices d'échauffements pendant 4 semaines. Un appel à volontariat a alors été lancé auprès des équipes, afin d'identifier des agents intéressés par une mission de relais interne. Au total, 14 volontaires ont été formés sur les deux interrégions.

Il était initialement prévu d'instaurer un suivi de 10 séances de 20 minutes chaque semaine. Cette mesure a été compliquée par la répartition dispersée des agents.

Monsieur COLLINET, (expert CGT Culture) s'interroge sur l'objectif de la direction en nombre de formateurs.

Madame ROCHER précise qu'aucun objectif chiffré n'a été défini sur ce plan. La direction se fixe pour objectif de former le maximum d'agents.

Monsieur COLLINET, expert CGT, rapporte qu'il a eu l'occasion de participer aux échauffements. Il souhaiterait que cette démarche soit rapidement renouvelée et demande si la Direction prévoit de prolonger l'expérimentation en 2016.

Madame ROCHER répond que 14 agents ont d'ores et déjà été formés et continueront donc à poursuivre l'animation des échauffements. Plusieurs agents de l'interrégion Rhône-Alpes-Auvergne ont été formés comme relais, ce qui leur a permis de promouvoir cette démarche au sein de leur interrégion.

En outre, il est envisagé de reconduire l'expérimentation sur deux autres interrégions. Les remontées des agents sur ces séances d'échauffements sont globalement favorables. Il faudra communiquer largement auprès des responsables d'opération et des agents pour promouvoir cette démarche.

Monsieur COLLINET, expert CGT, indique que la mise en place de l'expérimentation fait suite au test réalisé dans la région PACA en 2009.

Monsieur COLLINET, expert CGT, confirme que cette initiative a été très appréciée des agents. Néanmoins, il est regrettable que les formateurs n'aient pas reçu d'autorisation de pratique formelle de la part de l'administration.

Monsieur GARCIA précise que l'administration n'est pas habilitée à valider ces formations.

Monsieur COLLINET, expert CGT, objecte qu'il s'agit simplement d'autoriser officiellement le formateur à animer la séance d'échauffement.

Madame ROCHER explique que la démarche d'accompagnement des formateurs n'est pas finalisée.

Monsieur COLLINET, expert CGT, précise que les formateurs devraient bénéficier d'un accompagnement sur 10 séances d'échauffement, ce qui n'a pas encore été fait. Il paraît judicieux de sortir de l'incertitude actuelle pour autoriser formellement les formateurs à animer les exercices d'échauffement.

Monsieur MARTIN (CNT) rapporte que certains responsables d'opération se sont opposés à ces échauffements, arguant que ces derniers entraînaient une diminution du temps de fouille. Il serait souhaitable de diffuser des consignes claires à ce sujet.

Monsieur COLLINET réaffirme que dès l'instant où cette formation est dispensée par l'Inrap, il est indispensable que les formateurs bénéficient d'une autorisation de l'établissement. Il exprime sa satisfaction quant au contenu de la formation. Les échauffements sont très simples à effectuer et ne présentent pas de risques pour les agents.

Madame ROCHER explique qu'il est demandé aux formateurs de ne pas inciter les agents à dépasser leurs capacités physiques, de manière à prévenir tout risque potentiel. Elle ajoute que les collaborateurs formés ont suggéré de réaliser des séquences vidéo afin que les agents puissent, à tout moment, se remémorer les gestes conseillés. Cette recommandation a bien été prise en compte, et une vidéo a été réalisée, avec l'aide de l'association Siel bleu au travail.

Monsieur COLLINET, expert CGT, fait savoir que les élus sont soucieux de connaître les conditions de mise en œuvre de ces échauffements.

Madame ROCHER répond qu'il est proposé, dans un premier temps, de reconduire l'expérimentation dans de nouvelles interrégions. Elle insiste sur le coût induit par la généralisation de cette initiative.

Monsieur COLLINET, expert CGT, se félicite de la prise en main de cette démarche par l'administration.

Monsieur GARCIA insiste sur la nécessité de définir un calendrier pour la mise en œuvre de ce projet.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) constate que l'introduction de ces séances d'échauffements a manifestement recueilli la satisfaction des agents. Il serait

judicieux de se référer aux dispositions définies par la CARSAT et par certains acteurs professionnels du BTP en matière d'étirements et d'échauffements préliminaires à la prise de poste. En tout état de cause, une communication de la Direction serait bienvenue pour encourager la pratique d'exercices au sein des collectifs comprenant des agents référents.

Madame ROCHER précise que le groupe associatif Siel bleu au travail a mis en place ces échauffements dans un grand groupe de BTP. Il a fallu 7 ans pour que cette pratique soit généralisée et intégrée par les équipes. Aujourd'hui, les bénéfices de ce dispositif sont pleinement reconnus.

Monsieur COLLINET, expert CGT, fait remarquer que ces séances d'échauffement ne pourront être pratiquées dans tous les contextes de travail. Dès lors, l'enjeu consiste à former le plus grand nombre d'agents.

Madame ROCHER note que la difficulté réside dans l'accompagnement des agents. À l'issue de la journée de formation, des compétences d'animation et d'accompagnement des agents doivent être validées.

Madame SIRVEN (CGT Culture) suggère de valider ces compétences en interne.

Monsieur COLLINET, expert CGT, remarque que les modalités de suivi de cette démarche auront sans aucun doute un coût élevé, car chaque agent formé doit être suivi par un représentant de l'association.

Madame ROCHER observe qu'il pourrait effectivement être envisageable de nommer un référent interne. Cependant, cette solution ne permettra pas forcément une meilleure souplesse.

Madame SIRVEN (CGT Culture) invite la Direction à engager avec le CHSCT une réflexion sur les moyens d'accompagnement, afin de ne pas impacter trop lourdement le programme de formation. Elle insiste sur la nécessité de ne pas démotiver les agents qui se sont portés volontaires à ces formations.

Monsieur COLLINET, expert CGT, conclut que la question de fond tient au volume de formations que la direction entend programmer sur 2016.

Madame ROCHER explique qu'un budget identique à celui débloqué en 2015 sera mobilisé au titre de l'expérimentation effectuée en 2016. Le programme ne peut être déployé intégralement puisque certains agents n'ont pas encore été formés.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) demande si ces nouvelles formations remplaceront les formations PPM.

Madame ROCHER répond que la formation PPM est destinée à être renouvelée en totalité.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) souhaite des informations complémentaires sur les formations PPM.

Madame ROCHER indique qu'elle n'a pas présenté le contenu pédagogique des formations PPM puisque le présent point est un bilan d'étape. La priorité consiste à former les agents, pour qu'ils puissent reproduire les enseignements délivrés lors de la formation, notamment au travers de séances d'échauffements. À l'occasion de ces séances, l'animateur prodigue aux agents des conseils d'exercices et d'étirements qui pourront être répétés tout au long de la journée.

Madame ROCHER précise que la formation PPM comprend trois volets : l'échauffement, l'étirement et la contre-posture.

Madame SIRVEN (CGT Culture) note qu'il était prévu d'associer le CHSCT à la définition du contenu de la formation PPM. . De fait, le CHSCT possède une expertise qui pourrait, en l'espèce, être tout à fait bénéfique.

Monsieur JOSEPH (expert CGT Culture) souhaite qu'une expérimentation soit étendue à toutes les interrégions dès 2016.

Monsieur DUBREUIL fait remarquer qu'avant toute décision, il faudra examiner l'impact budgétaire d'une telle décision.

Monsieur JOSEPH (expert CGT Culture) entend cet argument. Il réaffirme cependant l'importance de la démarche PPM pour la santé et la sécurité des agents.

Madame SIRVEN (CGT Culture) attire l'attention de la direction sur les coûts élevés liés aux pathologies de TMS des personnels de l'Inrap.

Monsieur DUBREUIL se déclare pleinement convaincu de l'effet vertueux de la démarche PPM pour la santé et le bien-être des agents. Malgré tout, il est indispensable d'évaluer préalablement le coût de l'extension de cette expérimentation.

Monsieur JOSEPH (expert CGT Culture) réitère sa demande en faveur d'une généralisation de cette initiative.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) appelle la direction à étudier la possibilité de réduire les coûts relatifs au suivi des relais pendant la période de formation. Il met en avant les bénéfices retirés par l'établissement grâce à cette politique de prévention. En outre, on ne peut que se réjouir du succès d'une démarche que les agents pourront s'approprier.

Monsieur DUBREUIL est prêt à généraliser à l'attention, des agents une autorisation leur permettant de conduire ces séances d'échauffements. Ce document devrait pouvoir être établi avant la fin de l'année.

La séance est suspendue de 17 heures 15 à 17 heures 35.

VIII. Risques psychosociaux

a) Restitution des résultats du questionnaire

Monsieur PERRIN rappelle que le questionnaire sur les RPS a été diffusé auprès de 6 interrégions en plus du Siège. Chaque agent a reçu un identifiant et un mot de passe pour compléter le questionnaire informatique. Ce dernier était structuré en trois parties : facteurs d'exposition, conséquences, et enfin critères de segmentation.

Un problème informatique sur la rubrique « Commentaires » a malheureusement entraîné une difficulté pour l'enregistrement de ces données.

50,55 % des effectifs sollicités, soit 784 agents, ont rempli l'intégralité du questionnaire. Le meilleur taux de participation concerne GES (58,90 %), tandis que le taux de participation le plus faible est obtenu dans la région Nord-Picardie.

52 % des répondants sont des femmes. La répartition par tranche d'âge, en revanche, n'est pas significative. En termes d'ancienneté, on relève une surreprésentation des agents ayant plus de 13 ans d'ancienneté. S'agissant de la répartition géographique des directions interrégionales, la représentativité des répondants est conforme à la structure globale des effectifs.

S'agissant des résultats du questionnaire, 25 % des agents ont déclaré être victimes de sur stress. Ce taux est supérieur d'un point à la moyenne française, toutes activités confondues.

Par ailleurs, 12,90 % des répondants estiment être en situation de démotivation élevée, contre 22 % pour la moyenne nationale.

Le questionnaire HAD propose trois types de réponses à l'évaluation de l'anxiété :

- pas de troubles anxieux ;
- troubles anxieux suspectés ;
- troubles anxieux avérés.

27,2 % des agents ayant répondu au questionnaire ont déclaré souffrir de troubles anxieux avérés. De plus, 6,3 % des répondants ont signalé avoir des troubles dépressifs avérés.

Les résultats globaux de l'exposition aux RPS par sous-dimensions sont très disparates. Cinq dimensions recueillent des résultats très négatifs : la pression temporelle, la quantité de travail, le manque de reconnaissance, le manque de participation aux décisions, et enfin le manque de soutien de la hiérarchie. *A contrario*, les items « Sous-charge », « Conflits » et « Conflits de rôles » obtiennent des scores très favorables.

Sur la base de ces données, un indice de risque a été calculé pour chaque sous-dimension et permet d'étudier la contribution des facteurs de risques aux troubles anxieux. Pour ce faire, le niveau d'exposition a été multiplié par un coefficient de régression.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait valoir que le calcul d'un autre indice de risque doit permettre d'évaluer la contribution des facteurs de risques professionnels aux troubles dépressifs.

Monsieur PERRIN indique que 75,1 % des répondants ont déclaré ne pas être d'accord avec l'affirmation « *Je fais trop de déplacements entraînant un découché* ». Une part importante des agents ayant répondu affirmativement à cette affirmation ont fait état de sur-stress ou de démotivation élevée.

L'affirmation « *Je suis fier de travailler à l'Inrap* » met en évidence un réel clivage entre les agents. 81,2 % ont répondu favorablement à cet item. Toutefois, une part élevée des agents ayant répondu négativement à cette assertion s'est déclarée en situation de sur-stress ou de démotivation.

Monsieur PERRIN expose les résultats par direction interrégionale. Le facteur le plus discriminant est le découpage géographique. En matière de sur-stress, c'est la DIR Rhône-Alpes qui présente le taux de sur-stress le plus élevé. Viennent ensuite la DIR CIF, puis le Nord-Picardie.

En matière de démotivation, le résultat le plus défavorable concerne le Siège, suivi de RAA, CIF et NP. En ce qui concerne l'anxiété, le Nord-Picardie est surreprésenté. Il est suivi de RAA, de CIF et de Siège. Enfin, en matière de dépression avérée, la répartition est la suivante : RAA, CIF, MED et Siège.

Sur l'ensemble des critères, les deux régions affichant les taux d'exposition aux RPS les plus élevés sont Rhône-Alpes et CIF.

En ce qui concerne le sur-stress, on relève une disparité importante entre les DIR quant à la répartition des différents items.

Monsieur PERRIN commente ensuite les points d'attention sur les différents centres des DIR et le Siège. Il note qu'il serait intéressant de tâcher d'identifier les bonnes pratiques ayant cours dans la DIR GO.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) s'étonne du taux de démotivation élevé des agents de la DSI.

Monsieur PERRIN confirme ce constat. Il rappelle toutefois que le questionnaire a été diffusé en juin et juillet dernier. Il convient donc de considérer ces données avec prudence.

Monsieur MERCEY (SNAC-FSU) demande si ces données ont pu être confrontées avec les résultats des audits effectués dans les directions interrégionales Grand-Sud-Ouest et Grand-Est-Nord.

Monsieur PERRIN indique qu'il travaille pour parvenir à extraire des données. Il explique que les critères de segmentation utilisés dans ces deux DIR sont si fins qu'ils pourraient permettre d'identifier les répondants.

En réponse à une question de Madame Sirven, **Monsieur PERRIN** indique qu'il demandera exclusivement des croisements de données sur les indicateurs du questionnaire. Si nécessaire, une réflexion pourrait être conduite pour enrichir ce travail.

Enfin, il est à signaler que 42 % des répondants ont déposé un commentaire. Les sujets abordés dans cette rubrique sont comparables aux grandes thématiques du questionnaire. Il convient de souligner que la principale thématique soulevée porte sur la place de l'encadrement.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) regrette qu'aucun rappel des dimensions ne soit mentionné en bas des tableaux, de manière à faire correspondre les dimensions et les sous-dimensions.

Madame SIRVEN (CGT Culture) ajoute que le support remis aux élus dans la documentation papier du CHSCT est en noir et blanc et peu lisible.

Monsieur DUBREUIL prend note de cette remarque, tout en notant que la documentation transmise par voie électronique était en couleur.

Madame MORON (SUD Culture Solidaires) souhaite savoir si la présentation effectuée dans les CHSCT locaux se basera sur ce support.

Monsieur PERRIN répond que les échanges se concentreront sur les résultats de l'interrégion, à partir d'une synthèse du document présenté au CHSCT Central.

Monsieur LANGRY-FRANÇOIS (SUD Culture Solidaires) demande si les résultats des interrégions GEN et GSO pourront être présentés par centres.

Monsieur PERRIN répond qu'il est plus pertinent d'opérer des comparaisons par régions plutôt que par centres.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) note que des actions de prévention des RPS associant les IRP ont été conduites dans 4 centres. Manifestement, les taux de participation au questionnaire sont variables dans ces centres.

Monsieur PERRIN s'étonne de cette interprétation. On attendrait en effet une participation plus forte des autres centres.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) estime indispensable d'étudier les liens entre les facteurs de risque et les manifestations d'anxiété ou de dépression. Il est regrettable d'avoir écarté toute corrélation entre sous dimensions d'analyse et troubles dépressifs.

Les représentants ont le sentiment que la plupart des questions figurant dans le questionnaire ont été bien choisies. Ils alertent l'administration sur certains résultats particulièrement préoccupants :

- 38 % des opérationnels sont insuffisamment associés au choix de leur affectation (page 13).
- 25 % des opérationnels estiment faire trop de déplacements.
- 54 % des opérationnels et 30 % des fonctionnels se sentent impactés par l'environnement physique de travail.
- 49 % des personnels estiment ne pas avoir les moyens de bien faire leur travail (page 16).
- 68 % des agents travaillent plus que leur temps de travail hebdomadaire (page 17).
- 41 % des agents déclarent avoir envisagé de consulter un médecin pour une situation de souffrance au travail.
- 50 % des agents sont trop affectés par le travail sur le plan moral (page 20).
- 52 % des opérationnels et 32 % des fonctionnels s'estiment trop impactés par leur travail (page 22).
- 66 % des opérationnels estiment que le temps partiel est un moyen de supporter le travail.
- 30 % des agents opérationnels et 37 % des agents fonctionnels ont déjà été en arrêt maladie ou consulté pour un problème de souffrance au travail (page 25).
- 31 % des agents ont déjà été soumis à une atteinte dégradante en interne (page 26).
- 38,5 % des agents estiment subir une inégalité de traitement.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) fait valoir que la problématique du travail à temps masqué est sans doute plus marquée pour les personnels de la filière scientifique et technique.

Par ailleurs, les élus constatent que le temps partiel est utilisé par de nombreux agents comme un expédient pour parvenir à travailler jusqu'à l'âge de départ à la retraite. Certains collaborateurs craignent de ne pouvoir supporter la pénibilité de leur travail jusqu'à la fin de leur carrière.

Monsieur PERRIN estime que la question relative au temps partiel mériterait d'être retravaillée pour améliorer la pertinence des résultats.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) juge que la réponse à cet item constitue malgré tout un signal d'alerte.

Il note également que les résultats relatifs aux centres de recherche archéologique sont assez homogènes. Ils sont plus accusés que dans les directions inter régionales et du siège. Les premiers facteurs de risque identifiés, dans les CRA, sont respectivement la pression temporelle, la quantité de travail, la reconnaissance, la participation aux décisions, le soutien de la hiérarchie et la relation avec la hiérarchie. Il serait souhaitable de transmettre, à ce propos, un complément de documentation aux membres du CHSCT.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) insiste sur la vigilance à observer quant aux répercussions de la quantité de travail sur la santé psychique et physique des agents.

Monsieur PERRIN note que deux questions distinctes se rapportent à la quantité de travail : « *Mon travail me demande de travailler intensément* » et « *On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive* ».

Monsieur PERRIN pointe la disparité des résultats de la région MED.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) partage ce constat. Néanmoins, les facteurs de risque sont globalement identiques, mais avec des intensités différentes selon les implantations. Il observe que la notion de charge mentale tend à être davantage représentée dans les résultats du Siège.

S'agissant des échelles de conséquence, on peut considérer qu'en matière de démotivation, le score de l'Inrap n'est pas si négatif. Le score relatif au stress apparaît, peut-être dans la moyenne. Pour sa part il juge tout à fait alarmant fait qu'1 agent sur 4 à l'Inrap se déclare en situation de sur stress..

Monsieur POUENAT (CGT Culture) attire l'attention de la direction sur les mauvais résultats du centre d'Amiens et d'autres sites. Certaines implantations une bonne douzaine de sites en tout, enregistrent en effet des résultats réellement effrayants.

Les représentants s'interrogent sur certains services de la DIR Grand-Ouest, qui ont obtenu de meilleurs scores. Ces résultats plus favorables résultent-ils de bonnes pratiques, qui mériteraient d'être généralisées, ou de déterminants sociologiques ?

b) Déploiement de la seconde étape du diagnostic RPS : entretiens individuels et collectifs

Monsieur PERRIN rappelle que lors de la réunion de l'observatoire, qui s'est tenue ce vendredi 6 novembre, un ciblage des entretiens individuels et collectifs a été effectué.

Il a été décidé de réaliser 40 entretiens collectifs, qui se déclineront en deux volets. Tous les centres seront passés en revue. Trois centres seront écartés, car des actions y ont été récemment lancées. Il ne paraît donc pas pertinent de solliciter une nouvelle fois ces agents.

En ce qui concerne les autres centres, une liste de 32 implantations géographiques a été établie, dans laquelle les DIR et les Directions du Siège sont différenciées.

À cette première série d'entretiens s'ajoutent des focus métiers : 7 groupes métier (AST et adjoints AST, spécialistes, supports opérationnels, 2 groupes de responsables d'opération et 2 groupes de techniciens). Au-delà de ces composantes géographiques, ces groupes permettront d'explorer les problématiques métiers.

Aux 40 entretiens collectifs s'ajouteront 70 entretiens individuels, avec un éclairage sur certaines fonctions. De plus, 40 agents tirés au sort seront invités à effectuer un entretien.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) s'étonne qu'aucun entretien avec les assistants de prévention ne soit prévu.

Monsieur PERRIN note qu'au total, 550 personnes seront interviewées, soit un tiers de la population cible.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) indique que plusieurs membres du CHSCT Central n'ont pas participé à la dernière réunion de l'observatoire. En outre, il réitère sa demande d'avoir communication de la méthodologie amendée en séance le 2 juin. .

Monsieur LEBEAUPIN rappelle que la méthodologie a été présentée pour avis au CHSCT Central.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) note que cette méthodologie a bien été soumise au CHSCT. Toutefois, elle a ensuite été amendée.

En outre, il était prévu que les CHSCT spéciaux seraient également informés de la méthodologie mise en œuvre.

Monsieur PERRIN annonce que cette décision sera appliquée ce soir même. La méthodologie sera en effet envoyée à l'ensemble des secrétaires des CHSCT spéciaux.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite également que les CHSCT spéciaux aient connaissance des entretiens menés dans leurs interrégions respectives.

Monsieur PERRIN fait part de ses réticences quant à cette proposition. Il fait valoir que certains agents inscrits sur la base de données pourraient être identifiés, à la lumière de certaines données contextuelles. Si l'anonymat est garanti, il se déclare favorable à la suggestion de Monsieur Pouenat.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) considère qu'il est essentiel de fournir aux membres des CHSCT spéciaux les éléments leur permettant d'évaluer les risques, notamment la matière brute des entretiens, anonymisée si nécessaire.

Monsieur LEBEAUPIN se déclare d'accord avec cette préconisation.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) attire l'attention de la direction sur le fait que tous les élus réunis ici ne font pas partie de l'observatoire. Si l'ensemble des membres de l'instance ne possède pas les documents leur permettant de traiter un sujet, il n'y a pas lieu de l'aborder en instance. **Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires)** appelle l'administration à s'assurer que tous les élus aient bien le même niveau d'information.

Monsieur PERRIN se propose d'évoquer ce point à l'occasion de la réunion de ce vendredi.

Madame VALETTE (CGT Culture) rappelle que les élus avaient également demandé à être associés au choix du prestataire.

Monsieur DUBREUIL indique que le cahier des charges a déjà été élaboré.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaite savoir comment la Direction entend associer les élus à la construction du cahier des charges.

Monsieur PERRIN annonce qu'il sera demandé au prestataire de :

- présenter les résultats des populations concernées ;
- aborder l'ensemble des 23 sous-dimensions avec tous les interlocuteurs, dans le cadre d'entretiens semi-directifs ;

élaborer un compte rendu anonyme de chaque entretien ;
participer à la restitution des données auprès du CHSCT Central.

Monsieur POUENAT (CGT Culture) souhaiterait que le cahier des charges soit communiqué aux élus du CHSCT.

Monsieur LEBEAUPIN répond que cela est possible, en ce qui concerne le contenu de la demande, mais en aucun cas sur les aspects économiques de l'offre.

Madame SIRVEN (CGT Culture) précise que les élus souhaitent des précisions sur la nature du marché. Ils tiennent à pouvoir s'exprimer sur le choix du prestataire.

Monsieur DUBREUIL indique qu'il est hors de question de soumettre au CHSCT une décision d'attribution d'un marché public. Aucune loi n'exige d'un employeur de soumettre au CHSCT un marché public. En revanche, rien n'empêche de transmettre aux représentants le contenu dudit marché.

c) Bilan de la cellule d'écoute

Monsieur PERRIN précise qu'il n'aura malheureusement pas le temps de présenter en séance la communication effectuée auprès des agents, qui sera abordée à l'occasion de la réunion de ce vendredi.

Il souligne que cette cellule d'écoute a été la première mise en place suite aux événements dramatiques survenus en début d'année. En l'espace de trois mois, 7 appels seulement ont été comptabilisés. Il serait intéressant d'obtenir un retour de cette cellule, tout en respectant bien évidemment les obligations de confidentialité.

Il est à noter qu'un marché a été signé avec un autre prestataire pour la mise en place d'une nouvelle cellule d'écoute. Elle donnera lieu à une communication auprès des agents. Il paraît judicieux d'associer les CHSCT au suivi du fonctionnement de cette cellule d'écoute.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) insiste sur l'importance des alertes RPS. Elle s'enquiert des réponses données à ces alertes.

Madame ROCHER s'étonne que les données personnelles, quand bien même anonymisées, soient mentionnées dans le rapport de la cellule d'écoute. Il est pour le moins surprenant que la situation familiale des agents y soit signalée.

Madame WALICKA (SUD Culture Solidaires) partage ces observations.

Monsieur GARCIA précise que le faible nombre d'appels reçus par la cellule d'écoute permet très facilement de reconnaître les agents concernés.

Madame SIRVEN (CGT Culture) met en avant la nécessité d'ouvrir une réflexion sur la prévention tertiaire. Le faible nombre d'appels enregistrés suggère que la mise en place de la cellule d'écoute n'est pas appropriée.

XI. Suites apportées au rapport pénibilité (pour information)

XII. Bilan de l'emploi des travailleurs handicapés (pour information)

XIII. Présentation du nouveau médecin coordinateur (pour information)

XIV. Activité du CHSCT central et saisines (pour information)

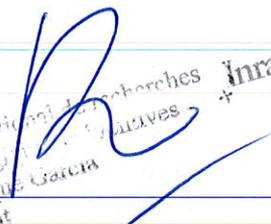
XV. Questions diverses

Les points 11 à 15 sont reportés.

La séance est levée à 19 heures 15.

Le président

Institut national de recherches
archéologiques
Dominique Garcia
Président



Inrap

Le secrétaire

