



Compte rendu CHSCT de l'administration centrale

Réunion du 10 mars 2022



Le CHSCT de l'administration centrale (CHSCT-AC) s'est réuni le 10 mars 2022 sous la présidence de Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines.

Muriel Mahé, Sophie Gardel et Annick Pinard ont participé à cette réunion pour l'Alliance du Trèfle, représentée dans cette instance par la CFTC-MAE.

I. Approbation des procès verbaux des réunions plénières des 3 septembre 2020, 17 novembre 2020 et 3 mars 2021

Les procès-verbaux des réunions plénières des 3 septembre 2020, 17 novembre 2020 et 3 mars 2021 sont approuvés sans réserve à l'unanimité.

II. Actualités Covid

Nadine Richard-Péjus rappelle que l'accord de télétravail au ministère de l'agriculture (MAA) et de l'alimentation a été signé le 24 février. Pour qu'il puisse être appliqué, un nouvel arrêté ministériel doit être signé ainsi qu'une note de service dans un délai de deux mois après la signature de l'accord.

Par ailleurs après l'annonce du Premier ministre d'une diminution des restrictions sanitaires à compter du 14 mars, le MAA attend la traduction de ces mesures dans la fonction publique. Une circulaire de la ministre de la transformation et de la fonction publiques (MTFP) et/ou la mise à jour de la FAQ Covid de la DGAFP sont attendues dans les prochains jours. (*Information postérieure à la réunion du CHSCT-AC : la FAQ Covid de la DGAFP a été mise à jour le 16 mars*)

Armelle Falaschi, cheffe du bureau des affaires sanitaires et sociales (BASS), indique les évolutions récentes de la réglementation depuis les Flash Info #RH des 21 et 31 janvier 2022 et qui concernent les cas contact et les règles d'isolement.

Depuis le 28 février :

- un cas contact à risque modéré (vacciné ou positif depuis moins de 4 mois) non immunodéprimé n'a pas d'obligation d'isolement et doit faire un test 2 jours après avoir été prévenu (et pas immédiatement). Si l'auto-test est positif, il doit être confirmé par un test PCR ou antigénique, et si ce test est positif, il doit être isolé (durée d'isolement de 7 jours, levée au bout de 5 jours si test négatif en l'absence de symptôme). Si le test est négatif, l'agent doit si possible rester en télétravail et surveiller l'apparition éventuelle de symptômes.
- un cas contact à risque élevé doit être à l'isolement pendant 7 jours, réaliser un test 7 jours

après le dernier contact avec le cas positif. Si le test est positif, il doit respecter une durée d'isolement de 10 jours qui peut être levée au bout de 7 jours en l'absence de symptôme et avec un test négatif.

Toutes les autres dispositions figurent dans la FAQ Covid RH et le tableau des positions administratives.

Les organisations syndicales regrettent un changement de protocole dès le lundi 14 mars, sans information quelques jours avant. Elles souhaitent avoir des précisions sur le télétravail à partir du 14 mars alors qu'aujourd'hui beaucoup d'agents bénéficient de 3 jours de télétravail. Elles craignent que l'arrêt du port du masque entraîne des tensions supplémentaires dans les bureaux partagés, où déjà l'ouverture des fenêtres pose problème.

Nadine Richard-Péjus précise qu'une note de service sur l'organisation du travail au MAA sera publiée prochainement après connaissance des dispositions du MTFP. En tout état de cause elle ne pourra s'appliquer avant 8 jours. La semaine du 14 mars reste dans le régime antérieur. La recommandation de 3 jours de télétravail par semaine sera *a priori* supprimée. Le régime de télétravail devrait être celui mis en place à compter du 1^{er} septembre 2021 dans l'attente de l'arrêt et de la note de service.

L'Alliance du Trèfle souhaite avoir des informations sur les horaires de travail qui devraient pouvoir continuer à être étalés alors que les seuls endroits où on devra garder le masque sont les transports en commun.

Nadine Richard-Péjus indique que le lissage des horaires fait partie des informations attendues du MTFP.

Les organisations syndicales évoquent la situation des personnes vulnérables, de leur crainte de venir en présentiel, et de la possibilité pour elles d'avoir un bureau isolé pour les protéger.

Nadine Richard-Péjus dit partager cette inquiétude et attend des informations du MTFP, notamment pour les agents vulnérables. A ce stade, elle ne sait pas si l'obligation de port du masque va tomber pour l'ensemble de la communauté de travail. Il pourrait être conservé pour protéger les personnes vulnérables.

Jeannine Bénoliel, médecin de prévention pour l'administration centrale, pense que les textes qui vont sortir vont prévoir des dispositions pour les personnes vulnérables.

Sur la possibilité pour les personnes vulnérables de pouvoir disposer d'un bureau isolé, Isabelle Cenzato, déléguée du soutien aux services, indique que le micro-zoning n'est pas assez avancé pour intégrer toutes les situations, mais que des situations particulières pourront être prises en compte. Il faut attendre les consignes pour la situation de vulnérabilité.

Pour l'Alliance du Trèfle, il faut laisser la liberté à chacun de porter le masque ou pas s'il n'est pas malade et pas inquiet de la situation sanitaire.

Sinon, il y a un risque que les personnes vulnérables soient identifiées comme telles dans un contexte où des tensions existent déjà et que cela les conduise au final à un isolement qui irait à l'encontre du collectif de travail.

Jeannine Bénoliel rappelle qu'un masque assure la protection à la fois de celui qui le porte et aussi de son entourage. Le niveau de protection est fonction du type de masque. Pour elle, les personnes vulnérables doivent disposer de masques FFP2.

Nadine Richard-Péjus conclut en indiquant qu'il faut trouver un équilibre, veiller à respecter les règles d'hygiène (lavage des mains ...). Désormais, un agent souffrant d'un rhume banal viendra au travail avec un masque. Dès que les nouvelles règles seront connues, la FAQ sera actualisée ainsi que le tableau des situations administratives, et un Flash Info #RH envoyé aux agents.

Les organisations syndicales évoquent également l'installation de capteurs de CO2 dans les bureaux partagés. Philippe Gigou, adjoint au sous-directeur de la logistique et du patrimoine, indique que les salles de réunion ouvertes à la réservation en seront équipées et que la question pourrait être étudiée pour certains bureaux partagés.

Les organisations syndicales évoquent enfin la protection des données personnelles des agents sur leur état de santé.

Nadine Richard-Péjus dit partager la nécessité de protection des données médicales. Elle indique que les statistiques hebdomadaires sont établies à partir des déclarations des agents sur la base du volontariat et pas des arrêts de travail.

III. Mise en œuvre du programme de prévention pour l'administration centrale et plan santé au travail

Essi Abgavon, adjointe à la cheffe du bureau des actions sanitaires et sociales, présente l'état d'avancement du programme de prévention pour l'administration centrale (voir le document). La majorité des actions ont été enclenchées ou réalisées.

➤ 1^{er} axe : Améliorer les déplacements internes

Cet axe comprend 9 actions. Les MAG ont été très mobilisées (pilotes des actions 1 à 5) ainsi que le bureau de la sécurité et de la maintenance des bâtiments.

Beaucoup d'actions sont réalisées :

- accompagnement des visiteurs,
- accueil des nouveaux agents : les MAG organisent des journées d'accueil et un parcours commun d'accueil est en construction,
- les actions III à V sont réalisées,
- l'action VI (Sécuriser les passages entre les sites Varenne et Barbet-de-Jouy) nécessite une concertation avec la Ville de Paris,
- les actions VII à IX sont en cours de réalisation.

➤ 2^{ème} axe : Gestes et posture

Ces actions, dont le pilote principal est le cabinet médical, sont bien avancées.

Des actions sont prévues au 2^{ème} semestre 2022 : formation sur les règles d'ergonomie en télétravail, réalisation de mini vidéos de sensibilisation...

➤ 3^{ème} axe : Améliorer le dispositif en cas d'attaque ou d'intrusion extérieure

Le pilote de cet axe est la haute fonctionnaire de défense et de sécurité.

Les MAG font des rappels fréquents sur le port obligatoire du badge. Un achat de porte-badges

est prévu.

Pour l'actualisation du livret d'accueil des MAG, un travail en commun est réalisé.

➤ **4^{ème} axe : Améliorer la QVT dont les RPS**

Le SRH met en place à titre expérimental des espaces de discussions pour managers avec un animateur. Le BASS a pris l'attache de l'ARACT d'Île-de-France pour établir un cahier des charges pour le prestataire.

Le public visé est l'encadrement intermédiaire (chef de bureau et adjoint). Il est prévu un groupe d'une dizaine de personnes, issues des différentes directions générales et basé sur le volontariat.

Cette action devrait être mise en place au 2^{ème} semestre 2022.

Un assistant de prévention regrette l'absence de formation sur l'axe 3 en dehors de l'affiche sur l'attaque terroriste.

Armelle Falaschi rappelle que dans l'objectif d'acculturation du risque « attaque ou intrusion », la formation des assistants de prévention est prévue (à monter avec la haute fonctionnaire de défense et de sécurité et les ISST). Pierre Clavel, coordonnateur du réseau des ISST, précise qu'il est prévu d'améliorer la compétence des assistants de prévention, y compris en DRAAF, avec des exercices sur table sous pilotage de la haute fonctionnaire de défense et de sécurité.

Pour l'arrivée des nouveaux arrivants, un entretien avec l'assistant de prévention est organisé, ce dernier devant disposer de compétences de plus en plus larges. Cela participe à l'amélioration de l'accueil des nouveaux arrivants.

Sur le site de Vaugirard, suite aux travaux sur les bâtiments voisins, le lieu de rassemblement en cas d'évacuation n'existe plus.

Thierry Game, chef du bureau de la sécurité et de la maintenance des bâtiments, confirme les difficultés pour obtenir des informations sur ces travaux qui occasionnent la modification des modalités d'ouverture de portes. Il est difficile de donner des indications fiables. Un exercice d'évacuation sera organisé à Vaugirard en septembre. Un lieu de rassemblement et une signalisation provisoires seront mis en place d'ici l'été.

La secrétaire du CHSCT-AC demande la mise en place d'une enquête sur les risques psychosociaux (RPS) suite à la crise Covid-19. En effet certains agents ont plus de travail (plan de relance, influenza aviaire...) alors qu'il faut reconstruire un collectif de travail. Il faut pouvoir identifier les situations à risque.

Pour Armelle Falaschi, faire une enquête RPS actuellement n'est pas opportun alors que le baromètre social va être réalisé l'année prochaine. Une action dans le programme national de prévention (voir le document), qui relève du CHSCT ministériel, porte sur la prévention primaire et sera réalisée en partenariat avec l'Université de Clermont-Ferrand en 2022 et 2023. Elle permettra de tirer des enseignements.

Pierre Clavel rappelle que dans le programme national de prévention validé en 2019, l'axe 2 concerne la prévention primaire qui vise à intervenir le plus en amont possible du problème. La prévention des RPS au travail constitue l'objectif 5.2 (c'est le deuxième risque prioritaire à traiter après le risque sur les chantiers forestiers).

Le MAA travaille depuis longtemps sur les RPS (2008) et il y a eu beaucoup de diagnostics mais des difficultés pour mettre en place et poursuivre des plans d'action, comme c'est le cas dans

toute la fonction publique. Il a donc été décidé de mettre en œuvre un travail rétrospectif pour voir pourquoi ça a marché ou pas, avec une finalisation de l'analyse avec l'Université de Clermont-Ferrand sur un territoire à déterminer (proposition dans les CHSCT). L'objectif est la montée en compétence d'acteurs au MAA, avec la même démarche que pour les TMS en abattoir. Pour l'axe 4 du programme de prévention pour l'administration centrale, le raisonnement est que l'encadrement intermédiaire constitue un groupe d'acteurs levier pour les actions à mettre en place.

Armelle Falaschi évoque le plan santé au travail dans la fonction publique, lancé le lundi 14 mars par la ministre de la transformation et de la fonction publiques. Ce plan est l'aboutissement de travaux engagés en 2019 pour les trois versants de la fonction publique. Il s'appliquera sur la période 2022-2025 avec une nouvelle dynamique pour améliorer la prévention des risques professionnels et la culture de la prévention. C'est la première fois dans la fonction publique qu'il y a cette feuille de route des employeurs et des organisations syndicales pour améliorer les conditions de travail avec au cœur la prévention primaire.

Ce plan comprend 5 axes, 16 objectifs et 36 mesures. Il n'a pas vocation à être décliné dans chaque ministère et son pilotage est interministériel avec des actions soumises au dialogue social au sein de l'instance. Il traduit un engagement fort des employeurs publics.

Les ministères ont été sollicités. Alors que certains ministères ne se sont positionnés sur aucune action, le MAA a demandé à être pilote sur trois actions mises en place au MAA : 9-3 (Élaboration de plans de formation et de montée en compétence des encadrants sur la culture de prévention), 15 (Approfondissement de la politique de prévention des violences internes et externes incluant les harcèlements et les violences sexuelles et sexistes) et 16-2 (Valorisation des expérimentations et dispositifs mis en place par les employeurs), et est intéressé par d'autres actions mises en place dans d'autres ministères.

Ce plan va permettre d'enrichir la culture de prévention.

Nadine Richard-Péjus conclut en indiquant que les travaux engagés, structurants à moyen terme, sont à coupler avec les suites données au baromètre social, plus à court terme.

IV. Questions diverses

1. Suites données au baromètre social

Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, indique que le baromètre social est une photographie instantanée du ressenti des agents, mais que les actions mises en place par l'administration sont continues.

Après un temps d'appropriation des résultats, la démarche d'amélioration se situe à trois niveaux :

- chantiers ministériels pilotés par le SRH, qui font l'objet d'une concertation dans la feuille de route sociale (CTM ou CHSCTM), avec des réalisations en 2021 et des actions programmées en 2022-2023 : suites de l'accord de télétravail au MAA, programme de prévention, accueil des nouveaux arrivants, qualité de vie au travail (QVT), formations... Pour ces actions, le pilotage est centralisé et il y a trois modes de déploiement : actions permanentes (amélioration de la communication...), actions en mode projet, avec un début et une fin et actions expérimentales.

- actions de proximité dans chaque structure, plutôt qualitatives, sans supervision nationale.
- panier d'actions mobilisables qui font l'objet de « fiches action » et qui fonctionnent bien.

Un groupe de travail est prévu au 1^{er} semestre. D'ici là il faut bien distinguer les 3 niveaux d'actions.

Les organisations syndicales demandent si un plan spécifique est prévu pour l'administration centrale et s'il y a une personne référente pour toutes ces actions.

Nadine Richard-Péjus précise que les travaux sont conduits par le BASS pour le plan d'action ministériel mais que pour l'opérationnalité de chaque action, il faudra identifier un pilote. Il n'y a pas de plan d'action « baromètre social » spécifique pour l'administration centrale mais, pour l'amélioration des conditions de travail, des actions sont déjà sous compétence du CHSCT-AC (c'est le cas de la QVT).

2. Bureau du cabinet

Florence Loiseau, cheffe de bureau du cabinet par intérim, décrit une ambiance plus sereine. Pour elle, la crise est passée. Les agents participent au chantier de modernisation, sont mieux pris en considération et valorisés (focus métier des agents, décloisonnement...). Une lettre d'information est rédigée tous les lundis après le CODIR. Une journée de sensibilisation aux TMS et au handicap a été organisée.

Le rapport d'activité a été transformé en bilan des secteurs. Un séminaire est prévu cet été (sans doute en septembre) avec tous les agents, pour une réflexion sur les méthodes de travail.

Le changement de ministre et de cabinet va beaucoup occuper prochainement le bureau du cabinet.

La secrétaire du CHSCT-AC salue le travail effectué par la cheffe de bureau du cabinet par intérim, sans adjoint. Elle constate que le bureau du cabinet va être en situation d'instabilité jusqu'aux élections, avec des agents qui ne savent pas ce qui va se passer après ces élections, ce qui renforce les risques psycho-sociaux.

Elle demande la mise au vote de l'avis suivant :

« Les représentants du personnel du CHSCT-AC du MAA demandent qu'une expertise agréée au titre de l'article 55 du décret 82-453 du 28 mai 1982 soit diligentée au sein du bureau du cabinet pour faire suite aux alertes qui ont été données sur le mal être des agents. Pour ce faire, les modalités de cette expertise devront être concertées avec les membres du CHSCT-AC. L'objectif de cette démarche est de mettre à la disposition des encadrants les outils pour reconstruire un collectif de travail sur des bases solides. »

■ L'avis est adopté à l'unanimité par les membres du CHSCT-AC.

3. Création d'un poste de conseiller de prévention à temps plein

Les organisations syndicales et les assistants de prévention demandent la création d'un poste de conseiller de prévention à temps plein pour animer le réseau des assistants de prévention de l'administration centrale. Un poste de conseiller de prévention à 50 % avait été ouvert mais sans

candidat. Il faut profiter du lancement du plan santé au travail de la fonction publique pour ouvrir un poste à temps plein.

Pour Nadine Richard-Péjus, il faut distinguer l'ouverture d'un poste de conseiller de prévention et l'animation du réseau des assistants de prévention. Elle va voir avec le BASS comment animer le réseau des assistants de prévention. Pour l'ouverture du poste de conseiller de prévention, il faut attendre les conclusions d'une revue des missions pour voir s'il est possible de créer ce poste.

La secrétaire du CHSCT-AC demande la mise au vote de l'avis suivant :

« Les représentants du personnel au CHSCT d'administration centrale demandent que soit ouvert un poste de conseiller de prévention à plein temps pour animer et coordonner le réseau des assistants de prévention d'administration centrale, et coordonner les actions de prévention au sein des différentes directions de l'administration centrale. »

■ L'avis est adopté à l'unanimité par les membres du CHSCT-AC.

4. Restauration AURI- Moyens de paiement

Armelle Falaschi indique que l'AURI n'effectue plus de rechargement des comptes, ni de paiement pour les agents extérieurs, au niveau des caisses et propose le paiement par une application sur téléphone portable.

Les agents peuvent aussi recharger leur compte à La Grignote par tous moyens de paiement.

5. Date des déménagements sur Vaugirard

Philippe Gigou indique que la MAG du CGAAER et la délégation au soutien des services travaillent sur le repositionnement de la DGAL et du CGAAER sur les bâtiments A et B de Vaugirard.

En tout 800 à 900 agents doivent déménager entre les sites de Maine, Varenne et Vaugirard en 2022.

Les premiers déménagements concernent Varenne (bâtiment E). Le mois de juin paraît tôt pour le déménagement de Vaugirard.

6. Création du Service du numérique (SNUM)

Nadine Richard-Péjus indique que pour cette opération de restructuration, le dialogue social a été dense avec le comité technique spécial du Secrétariat général (CTS SG).

Un groupe de travail a été mis en place (GT SNUM) avec les IGAPS, la DSS, le SRH et les assistantes sociales pour échanger sur les difficultés rencontrées par les agents, et définir l'accompagnement le plus pertinent. Au départ il se réunissait toutes les semaines, maintenant les réunions sont moins fréquentes. Huit agents ont reçu une lettre de mission et des solutions ont été trouvées pour la plupart mais il reste encore deux personnes sous lettre de mission.

Des informations seront données lors du prochain CTS SG le 22 mars après-midi.

Pour Nadine Richard-Péjus, il y a eu au MAA une vraie préoccupation en amont de la réorganisation pour utiliser tous les moyens d'action, ce qui est différent de ce qu'elle a connu auparavant dans d'autres ministères. Le MAA dispose d'un réseau constitué par les IGAPS qui peut accompagner les réorganisations.

Les organisations syndicales évoquent :

- la transition difficile pour certains agents au SNUM qui ont changé de mission, disposent d'une autonomie moindre que celle dont ils disposaient auparavant, ce qui est source de RPS,

- le cas des deux personnes encore sous lettre de mission qui ont le sentiment d'être abandonnées par l'administration, ont été éliminées des listes de diffusion, ce qui renforce leur sentiment d'isolement. Elles demandent qu'une personne référente puisse les guider.

Pour Nadine Richard-Péjus, le SRH a été à l'écoute des besoins exprimés par la direction du SNUM. La phase aval de l'accompagnement des agents est en cours de déploiement. Une formation des managers pour recréer un collectif de travail a été mise en place et cette formation clé en main pourra être utilisée pour d'autres réorganisations.

Une enveloppe est ouverte pour répondre à toutes les demandes de formation exprimées par les agents.

Le SRH est prêt à mettre en place d'autres accompagnements, les outils pouvant être capitalisés pour d'autres réorganisations.

Pour les deux personnes sous lettre de mission, l'IGAPS doit être le point d'entrée. Il les contacte chaque semaine. Elle va voir comment travailler pour répondre aux besoins de ces deux personnes.