

# Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale

## procès-verbal de la réunion plénière du 3 mars 2021

(en visioconférence)

précédente réunion plénière : 3 septembre 2020

### **PARTICIPANTS :**

#### en tant que membres titulaires du CHSCT AC :

##### *représentante de l'administration :*

Mme Nadine RICHARD-PÉJUS Adjointe au Chef du service des ressources humaines (Secrétariat général),  
Présidente du CHSCT AC

##### *représentants du personnel :*

Mme Stéphanie CLARENC CFDT, Secrétaire du CHSCT AC  
Mme Agnès DESOINDRE CFDT  
Mme Emmanuelle SCETBUN CFDT  
M. Patrick CHASSET FO  
M. Nicolas MARTEL UNSA  
M. Michel LE GALL FSU, Secrétaire-adjoint du CHSCT AC  
Mme Muriel MAHÉ CFTC

#### en tant que membres suppléantes du CHSCT AC :

##### *représentantes du personnel :*

Mme Sylvie GARCIA UNSA  
Mme Fatima BOUHADDI FSU  
Mme Sophie GARDEL CFTC

#### en tant que médecin du travail :

Dr Jeannine BENOLIEL

#### en tant qu'assistants de prévention :

M. Séverin BOUA SG (Varenne)  
Mme Espérance BRENDELÉ DGER (Lowendal)  
Mme Dominique CANTARDJIAN SG (Vaugirard)  
M. Jean-Marie COLLOT CGAAER (Vaugirard)  
Mme Corinne GABRIEL DGPE (Barbet-de-Jouy)  
M. Vincent JANNIER DPMA (La Défense)  
Mme Sophie LARDENOIS SG (Varenne)  
Mme Agnès RIMBERT DGPE (Barbet-de-Jouy)

#### en tant qu'ISST :

Pierre CLAVEL

#### en tant que représentants des MAG :

Mme Sophie ANDRÉ Adjointe à la Cheffe de la Délégation du soutien aux services DGAL/SG du MAA, Secrétariat général  
Mme Isabelle CENZATO Cheffe de la Délégation du soutien aux services DGAL/SG du MAA, Secrétariat général  
M. Eric DUMOND Adjoint au Chef de la Mission du Département des affaires transversales, Direction générale de l'enseignement et de la recherche  
Mme Dominique ESSERMÉANT Cheffe du Bureau des affaires générales, Secrétariat général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux  
M. Sébastien FAUGÈRE Chef de la Mission affaires générales et ressources humaines, Sous-direction gouvernance et pilotage, Service gouvernance et gestion de la PAC, Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises

M. Michel FOURNIER	Chef de la Mission des affaires générales, Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
Mme Édith GARNIER	Cheffe du Bureau du cabinet
Mme Florence LOISEAU	Adjointe à la Cheffe du Bureau du cabinet
Mme Fabienne MIKEL	Pôle des ressources humaines de proximité, Bureau du cabinet

en tant qu'experts de l'administration :

Mme Essi AGBAVON	Adjointe à la Cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
M. Stéphane ARCHÉ	Adjoint au Sous-directeur des systèmes d'information, Service de la modernisation, Secrétariat général
Mme Armelle FALASCHI	Cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
Mme Virginie FARJOT	Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général
M. Thierry GAME	Chef du Bureau de la sécurité et de la maintenance des bâtiments, Sous-direction de la logistique et du patrimoine, Service des affaires financières, sociales et logistiques, Secrétariat général
M. Philippe GIGOU	Adjoint au Sous-directeur de la logistique et du patrimoine, Service des affaires financières, sociales et logistiques, Secrétariat général
Mme Marianne LEMÉE	Cheffe du Pôle Santé-Sécurité au travail, Bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général

en tant qu'experts du personnel :

Mme Annick PINARD	CFTC
M. Mathieu PINSON	FO

**ASSISTAIT ÉGALEMENT À LA RÉUNION :**

M. Paul DURAND	Bureau de l'action sanitaire et sociale, Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général – <i>Secrétaire de séance</i>
----------------	--

**ÉTAIENT EXCUSÉES :**

Mme Marie ARAUJO	Assistante de prévention, SG (Varenne)
Mme Isabelle VANDERMEERSCH	Membre suppléante du CHSCT AC, CFDT

\*\*\*

Après vérification du quorum par Mme FALASCHI, Mme RICHARD-PÉJUS déclare la séance ouverte à 9 heures 40, et annonce les points à l'ordre du jour.

Mme CLARENC regrette, au nom des représentants du personnel, que les réorganisations du secrétariat général et de la DGAL ne soient pas à l'ordre du jour de la présente réunion, alors qu'elles entraînent des risques psychosociaux pour certains agents, et que de ce fait le CHSCT est parfaitement compétent pour en débattre.

Préalablement à l'examen des points de l'ordre du jour, Mme MAHÉ lit une déclaration liminaire au nom de la CFTC. Ce document sera annexé au procès-verbal de la réunion.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que la réorganisation du secrétariat général était à l'ordre du jour du comité technique spécial du secrétariat général qui s'est réuni le 2 mars 2021, sous la présidence de Mme DELAPORTE, laquelle a notamment souhaité que l'ensemble de la

communauté de travail soit vigilante : les encadrants en premier lieu mais aussi les collègues . Il ne fait pas de doute que toute réorganisation suscite de l'anxiété. Le lieu de concertation, pour traiter de la réorganisation, c'est le CT avec un calendrier de réunion qui permettra à échéance régulière d'échanger. Il faut aussi rappeler qu'une cellule d'aide psychologique existe et peut être saisie par tout agent. Un point d'information sur les réorganisations de l'administration centrale est prévu à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité technique ministériel, le 5 mars 2021. Les autres points évoqués dans la déclaration préalable devraient trouver leur réponse au cours de la réunion.

## **I – Approbation du procès-verbal de la réunion plénière du CHSCT AC du 28 avril 2020**

Mme RICHARD-PÉJUS rappelle que le procès-verbal de la réunion plénière du CHSCT AC du 28 avril 2020 a été envoyé en projet par messagerie électronique aux membres du CHSCT et aux assistants de prévention.

Le projet de procès-verbal de la réunion du 28 avril 2020 est adopté sans modification. Il sera publié sur l'Intranet du MAA.

## **II – Point situation sanitaire et télétravail exceptionnel**

Mme RICHARD-PÉJUS fait observer que l'actualité de ces deux dernières semaines a été riche, et qu'à la suite d'une nouvelle réunion du Conseil de défense la situation va probablement encore évoluer. Dans cette attente, la FAQ n'a pas été réactualisée, mais elle devrait l'être très prochainement, sans doute en fin de semaine. Les durées d'isolement des cas confirmés et des cas contact ont été modifiées. La durée d'isolement passe à 10 jours pleins pour les cas confirmés symptomatiques et asymptomatiques (quel que soit le variant) avec éventuellement un prolongement. Pour les cas contact, un nouveau test doit être réalisé, et l'isolement est levé au bout de 7 jours.

En ce qui concerne le dépistage, le ministère de la Fonction publique a demandé aux ministères d'organiser une campagne de dépistage avec des tests antigéniques, aussi bien pour les agents en présentiel que pour ceux en distanciel. Le MAA a demandé à MFP-Services de prendre en charge la logistique de l'opération, qui devrait commencer dans trois semaines pour l'administration centrale, aussi bien à Paris qu'à Toulouse, sur la base du volontariat des agents. Pour les services déconcentrés, le pilotage de la campagne sera assuré par le ministère de l'Intérieur. Ces campagnes viennent en complément de celles organisées en ville.

En ce qui concerne la vaccination, le ministère envisage de demander une campagne sur des populations cibles, à l'instar de ce qui est prévu pour les entreprises, autrement dit une vaccination des agents volontaires, âgés de 50 à 65 ans et avec comorbidité. Le sujet est moins avancé que dans le secteur privé car il n'y a pas à ce jour d'orientation précise du ministère de la Fonction publique, qui a simplement prévu le principe de la vaccination dans sa FAQ. On devrait en savoir davantage à l'issue d'une réunion avec le ministère de la Santé prévue vendredi 5 mars 2021. La cible des vaccinations est déterminée par la Haute autorité de la santé publique. En tout état de cause, les données médicales personnelles des agents seront préservées et n'ont pas à être connues des employeurs.

En ce qui concerne les déplacements professionnels des agents en dehors de l'Union européenne, les dispositions en vigueur seront rappelées dans la FAQ. La DGAFP pourrait publier une circulaire

sur ce sujet. La FAQ sera aussi actualisée au sujet des nouvelles règles de déplacement entre la Moselle et l'Allemagne.

Enfin, en ce qui concerne la restauration collective, le décret 2021-156 du 13 février 2021 permet désormais aux salariés de se restaurer dans leur bureau. C'est une avancée attendue.

M. LE GALL fait état de signalements répétés et concordants d'agents, auprès de leurs représentants syndicaux, faisant état de retours en présentiel imposés par la hiérarchie pour tous, le même jour, à la seule exception des agents à 100 % en télétravail en raison d'une situation de fragilité particulière. Cette demande hiérarchique est contraire à toutes les consignes.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que c'est effectivement anormal. Les règles seront rappelées dans la FAQ. Le secrétariat général peut aussi intervenir directement auprès des directions si cela apparaît nécessaire.

En réponse à Mme CLARENC, Mme RICHARD-PÉJUS confirme que les tests de dépistage ne se feront pas si les agents ne sont pas volontaires. Il en sera de même pour les vaccinations, dont la cible, en l'état actuel des choses, serait, rappelons-le, les agents entre 50 et 65 ans avec comorbidité. Des autorisations d'absence seront données aux agents volontaires.

En réponse à Mme CLARENC, Mme RICHARD-PÉJUS précise qu'aucun agent de l'administration centrale n'a été identifié comme devant se déplacer professionnellement hors de l'Union européenne, mais cela pourrait arriver et l'idée est d'être exhaustif dans l'information donnée.

Mme MAHÉ rappelle que la règle est le télétravail, et que le retour en présentiel doit être motivé par la rupture de l'isolement ; mais rompre l'isolement pour se retrouver seul au bureau, voire à l'étage, cela n'a pas beaucoup de sens. Certains agents souhaitent revenir au bureau pour sortir de chez eux, car ils sont logés dans des conditions inconfortables, et souhaitent voir du monde. Cela fait beaucoup de contradictions à gérer. Il faudrait examiner les possibilités de faire du télétravail en dehors de son domicile.

Mme RICHARD-PÉJUS répond qu'au SRH des rotations sont organisées. Les retours des agents se font sur des jours différents. Ce système donne semble-t-il, des résultats satisfaisants.

Mme GARDEL déclare que certains encadrants insistent pour que les agents viennent plusieurs jours par semaine à leur bureau pour, disent-ils, « améliorer la communication ». Les agents ne comprennent pas cette insistance alors qu'ils travaillent très bien en télétravail. Certains managers se débrouillent visiblement mieux que d'autres pour gérer les absences du bureau.

M. MARTEL partage cette analyse. Par ailleurs, la surcharge d'activité pour certains agents de la DGPE, de la DGAL et aussi de la DPMA, en raison du plan de relance, du Brexit, ou encore de questions de quotas de pêche, entraîne une réelle souffrance au travail pour les personnels concernés.

Mme RICHARD-PÉJUS confirme que le télétravail doit être privilégié, mais que le retour sur site est possible pour rompre l'isolement des agents. Des rotations peuvent être organisées avec des retours sur des jours différents, pour permettre à l'agent de voir son manager et quelques collègues, mais le retour de tous les agents ensemble n'est pas conforme aux orientations ministérielles. Une vigilance accrue est nécessaire sur ce point et des messages en ce sens seront passés.

Mme DESOINDRE fait remarquer que le réseau informatique de l'administration centrale permettrait de s'installer dans n'importe quel bureau, or il n'est pas permis d'utiliser les bureaux qui sont vides parce que leurs occupants se trouvent en télétravail. C'est dommage.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que cette question sera examinée.

Mme MAHÉ estime que le télétravail exceptionnel devrait être possible depuis un autre lieu que le domicile de l'agent.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que cette question a bien été notée, elle aussi, et qu'elle sera examinée.

M. LE GALL confirme la surcharge de travail de certains agents en télétravail. Parfois, les agents sont contactés par leur hiérarchie le soir ou le week-end. Les agents n'osent pas dire non et refuser la charge qu'on leur impose, ni même faire la moindre observation, en raison des craintes de répercussions ou d'une mauvaise interprétation de leurs propos. Il faudrait rappeler le droit des agents à la déconnexion.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que le droit à la déconnexion des agents sera rappelé aux encadrants dans la FAQ.

Mme FALASCHI présente les données chiffrées relatives au télétravail et aux cas de Covid-19 envoyées la veille aux membres du CHSCT AC. Elle indique que pour la semaine 8, le nombre de cas Covid du 2<sup>o</sup> tableau regroupe ceux de l'administration centrale et ceux des DRAAF et des DAAF. Les cas Covid répertoriés sont ceux signalés par les agents. Ces données résultent d'une enquête de la DGAFP renouvelée chaque semaine. Le télétravail dit « normal » et le télétravail exceptionnel ne sont pas distingués dans cette enquête. Le fléchissement de la quotité télétravaillée peut être lié à la prise en compte ou pas des congés des agents. Le document présente également le détail direction par direction. Le nombre de cas Covid cumulés sur le périmètre AC/DAAF/DRAAF est de 194.

Sur demande de Mme GABRIEL, Mme FALASCHI confirme que les 5 personnes en ASA sont des agents en situation de fragilité pour lesquels le recours au télétravail n'est pas possible.

Mme MAHÉ relève une évolution brutale non explicitée entre la semaine 4 et la semaine 5, avec 19 cas supplémentaires. Par ailleurs, on voit bien que le télétravail est loin d'être la règle. Il y a trop de télétravailleurs sur un seul jour par semaine.

Mme RICHARD-PÉJUS répond sur 19 cas il est difficile de mener des analyses, sans identifier les agents concernés en question. Par ailleurs, c'est bien sur les agents qui ne télétravaillent que 1 ou 2 jours par semaine que la ministre de la Fonction publique a demandé aux administrations d'intervenir.

M. CHASSET déclare que la quotité télétravaillée est beaucoup trop faible par rapport au nombre de télétravailleurs. Pour mieux comprendre les chiffres présentés, il demande le rappel des définitions du pourcentage de télétravailleurs et de la quotité de télétravail.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que le pourcentage de télétravailleurs est le rapport entre le nombre d'agents ayant au moins un jour de télétravail par semaine et le nombre total d'agents. Tout agent qui télétravaille, quel que soit sa quotité, est considéré comme télétravailleur : qu'il soit en télétravail un ou cinq jours par semaine ne rentre pas en considération. La quotité de télétravail représente le nombre de jours de télétravail rapporté au nombre de jours travaillés. Il n'est pas fait de distinction entre télétravail exceptionnel et télétravail classique. Par ailleurs, s'il n'y a pas eu de nouvelle campagne de télétravail « conventionnel », les agents en télétravail avant le confinement ont vu ce télétravail reconduit automatiquement, sans nouvelle démarche à accomplir.

Mme FALASCHI fait observer que les services du MAA sont l'objet de demandes continuelles de remontées d'informations. Le SRH s'appuie donc sur les enquêtes de la Fonction publique, qui ne sont pas toujours très précises ou détaillées.

M. FAUGÈRE signale une erreur manifeste de saisie dans les chiffres présentés. La quotité télétravaillée pour les agents de la DGPE est de l'ordre de 75 %, bien supérieure au chiffre de 27 % qui est indiqué dans le tableau.

Mme BOUHADDI souhaiterait que l'on distingue les chiffres du télétravail normal et ceux du télétravail exceptionnel. Les deux situations sont très différentes.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que si les chiffres sont cumulés, c'est parce que les distinguer serait trop lourd à gérer, dans la période singulière que nous vivons.

Mme FALASCHI ajoute que la distinction ne se justifie pas d'un point de vue sanitaire.

Mme MAHÉ s'interroge sur le secret médical et l'identification possible des agents. Dans les chiffres en évolution à la DPMA on voit un « 1 ». Ce « 1 » correspond à un agent, qui pourrait certainement être identifié. Le secret statistique, c'est à partir de trois.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que l'administration ne demande jamais aux agents s'ils ont contracté la maladie de la Covid-19. Ne sont inclus dans les chiffres que les agents qui ont déclaré, sur leur initiative, la maladie. S'il y a un « 1 » dans un tableau, c'est que l'agent concerné a accepté de pouvoir être identifié, puisqu'il s'est déclaré.

M. CHASSET considère que, sur la forme, les missions des différentes directions générales sont relativement semblables. Il est donc difficile de comprendre une telle variabilité de quotité de télétravail d'une direction générale à l'autre. En effet, il est présenté 27 % de quotité de télétravail pour la DGPE, tandis que la DGER est à 77 %. Pour la DGAL, le chiffre de 50 % est étonnant, très faible au regard de l'expérience et des constats faits sur site. De ce fait, on peut s'interroger sur la fiabilité des chiffres présentés.

Mme FARJOT présente les dispositifs de soutien destinés à prévenir les risques psychosociaux (RPS). Des formations autour du télétravail ont été organisées pour les encadrants. L'INFOMA a été mobilisée afin de proposer des formations en visioconférence. Les IGAPS ont été sensibilisés aux RPS. Il existe également un « kit télétravail » de la DGAFP et un guide sur le travail à distance. Par ailleurs, il est toujours possible de suivre la formation à distance « Agir face au Covid », mise en place l'année dernière au ministère. Pour ce qui est du volet écoute, accompagnement des agents et soutien psychologique, un numéro vert gratuit est en place. Les modalités de soutien psychologique ont d'autre part évolué. Elles ont été décrites, dans leurs grandes lignes, dans un « Flash-Info » paru au mois de février 2021, et, de façon plus détaillée, dans une note de service réf. SG/SRH/SDDPRS/2021-85 du 3 février 2021 [Prestation de soutien psychologique assurée par l'IAPR (institut d'accompagnement psychologique et de ressources)]. Il n'y a plus qu'un seul prestataire, l'IAPR. Un numéro de téléphone est spécialement dédié aux acteurs de la prévention. La boîte-aux-lettres électronique dédiée au soutien psychologique, gérée par le BASS, continue bien évidemment à fonctionner. Une large information sur le dispositif en place est accessible sur l'Intranet.

Mme RICHARD-PÉJUS précise que les éléments concernant ce sujet, qui ne figurent pas encore dans la FAQ, y seront prochainement intégrés.

M. GIGOU intervient au sujet des masques. Il précise que, via les MAG, trois distributions de masques ont été effectuées : deux de masques blancs lavables effectivement 50 fois (et non pas 20 fois, comme il avait été annoncé initialement, par précaution), et une de masques bleus, lavables

100 fois, mais plus épais, plus chauds, et donc moins confortables. Les besoins des agents de l'administration centrale sont ainsi couverts jusqu'à la fin de l'année 2021, d'où une absence prévue de nouvelles distributions, sauf pour les nouveaux arrivants. On peut cependant envisager une nouvelle distribution, si nécessaire, car il reste en stock des masques blancs. Un étui de protection pour les masques a par ailleurs été distribué aux agents.

M. ARCHÉ, précise, à la demande des représentants du personnel, qu'au sujet des accès à RenoIRH et Chorus, aucun ticket d'assistance n'a été reçu sur Pastel. S'il y a un problème, il n'est pas informatique. Il faut simplement utiliser les bons liens, et pour cela s'adresser à la maîtrise d'ouvrage, et ce, aussi bien pour RenoIRH que pour Chorus. D'autre part, il faut faire une demande spécifique pour utiliser Chorus en télétravail ; ce n'est pas automatique.

M. ARCHÉ fait le point sur les outils actuels de visioconférence. En l'absence de consignes interministérielles, la situation a été plutôt chaotique au départ. Aujourd'hui, plusieurs outils sont utilisables : PolyCom, un outil pratique utilisé par 300 encadrants, services déconcentrés inclus ; et deux solutions complémentaires, OVPA, un outil sécurisé mais « qui n'a pas rencontré son public », et Zoom, beaucoup moins sécurisé, non utilisable en VPN, mais encore très largement utilisé. Sont aussi utilisés Livestorm pour les webinaires [séminaires web], un outil qui permet de rassembler jusqu'à 1000 utilisateurs, et qui est très utilisé par la DGAL, et Classilio pour les formations à distance (INFOMA, enseignement). OVPA et Zoom, pour lesquels le ministère dispose encore de 400 licences, ne seront pas pérennisés. Les autres outils sont conservés. Par ailleurs, à la demande de la DGPE, mais ce système pourrait être étendu, la SDSI a configuré des PC en libre-service pour que les agents puissent participer, à la demande, et en dehors du circuit MAA, à des visioconférences en tant qu'invités sur d'autres outils, comme Teams ou Webex. La SDSI a fait une étude pour choisir un outil de visioconférence alternatif qui remplacera aussi bien Zoom qu'OVPA, un outil unique pour les 3 ans à venir. En cas d'acceptation et de financement, cette solution pourrait être mise en place dès l'été 2021.

Répondant à Mme BOUHADDI, qui souhaiterait disposer d'amplificateurs de son lors des visioconférences, M. ARCHÉ précise que les outils de visioconférence ont été conçus à l'origine pour être utilisés tout seul devant son ordinateur, avec un casque, car le micro de l'ordinateur n'est pas fait pour ça. On a commencé à acheter des obus pour faciliter la communication, et on va améliorer encore le système avec des caméras grand angle et des hauts-parleurs pour les salles de visioconférence classiques. Il faut bien intégrer le fait que, pour bien entendre, le casque est indispensable. C'est le bon usage.

M. CHASSET fait remarquer qu'un nombre important d'agents en télétravail ne dispose toujours pas de téléphones professionnels. Il est important de les équiper sans tarder. Actuellement, les agents sont contraints de transférer leur poste téléphonique sur leur téléphone personnel, ce qui non seulement est contraire aux règles de sécurité, mais fait qu'ils restent joignables 24 heures sur 24, y compris pendant leurs jours de congés ou de RTT. Il conviendrait de trouver des solutions pour gérer ces renvois de poste à distance. Le droit à la déconnexion passe par là.

M. ARCHÉ estime que cette remarque est parfaitement justifiée. La téléphonie n'est pas dans ses attributions, mais il s'informerait auprès des responsables concernés. Le problème soulevé est très sérieux et concerne effectivement un nombre appréciable d'agents.

M. CHASSET déclare douter que tous les agents de l'administration centrale aient bien reçu tous les masques et surtout les étuis à masques dont il a été question. Par ailleurs, il faudrait que soient étudiées dès maintenant les conditions d'un retour sur site même partiel des agents, de façon à être prêts quand la situation sanitaire s'améliorera.

M. GIGOU répond que les étuis à masques ont bien été distribués à tous, avec un léger retard pour les inspecteurs de l'enseignement agricole, non inclus dans le plan de répartition initial.

Mme ANDRÉ signale que la Délégation du soutien aux services DGAL/SG procède actuellement à une expérimentation consistant à attribuer aux assistants des téléphones portables professionnels. Un retour d'expérience est prévu.

M. DUMOND déclare qu'à la DGER, tous les encadrants et tous les assistants disposent d'un téléphone professionnel. Une extension à l'ensemble des agents en télétravail est à l'étude. Il est aussi envisagé de doter tous les agents en télétravail d'ordinateurs portables avec grand écran.

M. FAUGÈRE déclare que la DGPE s'oriente également vers une plus large attribution de téléphones professionnels et d'ordinateurs grand écran.

M. FOURNIER déclare que la DPMA a priorisé l'équipement des chargés de mission travaillant à l'international. 35 % des agents de la DPMA sont équipés. L'achat d'ordinateurs à grand écran va être privilégié.

Mme ESSERMÉANT déclare que les personnels administratifs et techniques du CGAAER ont été équipés d'un ordinateur portable et d'un téléphone portable. Un kit grand écran/clavier/souris leur est fourni à la demande.

Mme LOISEAU déclare que le bureau du Cabinet a équipé tous ses cadres de téléphones portables professionnels. Les autres agents en télétravail sont contactés par courriel et non sur leur téléphone personnel.

Mme CLARENC émet deux points de vigilance : d'une part, les assistants doivent disposer des moyens techniques de transférer les appels téléphoniques qu'ils reçoivent, et d'autre part, il est surprenant de se voir annoncer un engagement sur 3 ans pour un outil de visioconférence qui n'a pas été testé par les agents appelés à l'utiliser.

M. ARCHÉ répond que l'outil de visioconférence en question a bien été testé, mais en interne, au service de la Modernisation. C'est un outil très proche de Zoom, mais tout le monde regrettera Zoom.

Mme RIMBERT signale qu'elle s'est vue attribuer un téléphone professionnel portable basique, qui n'a jamais fonctionné. Par ailleurs, il est important que le nouvel outil de visioconférence soit compatible avec Teams.

M. ARCHÉ répond sur ce dernier point que depuis chez soi on peut utiliser n'importe quel outil, mais que le réseau du MAA ne sera jamais ouvert à tous les systèmes. La solution pour utiliser Teams est le PC en libre-service, comme cela a été dit.

Mme GARDEL signale qu'on lui a installé Teams d'office sur son ordinateur, lorsqu'elle a dit en avoir l'usage.

M. ARCHÉ lui répond qu'on n'aurait pas dû.

Mme GABRIEL signale exercer les fonctions d'assistante de sous-directeur et ne pas pouvoir, en télétravail, transférer les appels téléphoniques qu'elle reçoit. Par ailleurs, il faudrait réfléchir au retour au service des agents en télétravail depuis très longtemps. Il faudrait les faire revenir progressivement, de temps en temps, éventuellement en partenariat avec le cabinet médical.

Le Dr BENOLIEL déclare que c'est une bonne idée. Elle y est favorable. Il faut rappeler ici que les agents vulnérables ne sont pas les seuls à se trouver en télétravail. Certains agents veulent revenir en présentiel et n'en ont pas l'autorisation. On pourrait commencer par faire revenir les agents un jour par semaine, ou un jour par quinzaine. Il faut être vigilant sur la phobie de sortir de chez eux

que pourraient ressentir certaines personnes confinées depuis des mois. On pourra regarder si des travaux ont été menés sur ce sujet à l'extérieur du ministère.

Mme RICHARD-PÉJUS déclare qu'il y a là effectivement un sujet sur lequel l'administration devra travailler, notamment en réfléchissant sur l'accompagnement à apporter, en particulier pour les agents qui sont à 100 % en télétravail depuis le début du premier confinement, en mars 2020.

M. MARTEL constate qu'on se trouve devant un télétravail de long terme. L'administration n'a que trop tardé à fournir le matériel téléphonique professionnel dont ses agents ont besoin, ainsi que des ordinateurs avec grand écran, des claviers, des souris, ou encore des casques. On a l'impression que les directions font un gros effort, alors que la fourniture d'un matériel correct est une obligation, et même la moindre des choses.

Mme MAHÉ demande comment les agents en situation mixte, présentiel et distanciel, et devant établir des contacts avec des collègues ou des partenaires extérieurs, doivent faire pour se déconnecter du réseau quand ils sont au bureau. Le plus souvent, ils doivent passer par leur smartphone personnel, aucune clé 3G ou 4G ne leur étant fournie.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que l'administration a bien pris note de la question.

### **III – Point travaux en administration centrale**

M. GIGOU présente un point d'avancement sur les travaux et les projets immobiliers concernant les différents sites de l'administration centrale à Paris et à Toulouse, à l'aide d'un diaporama. Sur le site Varenne, il s'agit de tout remettre aux normes, et de valoriser l'existant. La fin des gros travaux est toujours prévue pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2022. Un planning des nuisances est envoyé chaque semaine aux agents concernés. La phase de démolition, qui est la plus bruyante, est en voie d'achèvement. Le montage de la grue a pu se faire en un week-end. Des photos et des vidéos de l'avancement des travaux du bâtiment E du site Varenne sont visibles sur l'Intranet. La dernière mise en ligne date du 10 février 2021 [les adresses de connexion sont <http://intranet.national.agri/Travaux-Batiment-E> et <http://intranet.national.agri/Videos-des-travaux>]. L'installation d'une arche permettra d'être abrité en allant du bâtiment B vers le bâtiment C. Sur le site Barbet-de-Jouy, la SDLP est intervenue pour des travaux au restaurant inter-administratif. Par ailleurs, le projet de requalification de l'entrée du site avance ; le maître d'œuvre a été désigné. Sur le site du Ponant, un premier déménagement a eu lieu le 12 octobre 2020, un deuxième est prévu le 8 mars 2021. Sur l'ensemble des sites parisiens, le remplacement des huisseries s'est poursuivi, et l'on a fait un gros travail de signalétique, avec l'appui d'un prestataire extérieur. Sur le site de Toulouse, la SDLP intervient pour l'aménagement de l'ancienne salle informatique (transformation en salles de réunion et espace de convivialité), et pour des travaux d'étanchéité. Le début des travaux est prévu au cours des prochains mois.

À la demande de Mme CLARENC, M. GAME revient sur l'exercice d'évacuation incendie qui a eu lieu le 27 janvier 2021 sur le site de Varenne, après une année blanche due à la crise sanitaire. Les personnels du chantier ont aussi été concernés par cet exercice, qui s'est bien déroulé, quoique dans des conditions particulières, puisque aucun agent n'a quitté le site (le rassemblement s'est fait dans la cour numéro un), que les agents sur place étaient moins nombreux en raison du télétravail, et qu'il manquait pour cette même raison des guide-files et des serre-files. Le compte-rendu de l'exercice a été diffusé.

En réponse à Mme CLARENC, Mme FALASCHI précise que le sujet des armoires électriques sur le site Maine sera examiné dans d'autres instances, avec les assistants de prévention.

M. LE GALL estime qu'il manque des images sur le Ponant dans le diaporama présenté. Sur ce site, la qualité des locaux est très différente entre le rez-de-chaussée et les étages. La surface des locaux est globalement insuffisante, avec une moyenne de 9 m<sup>2</sup> entre le rez-de-chaussée et le 2<sup>e</sup> étage, mais 6,5 m<sup>2</sup> seulement au rez-de-chaussée. Par ailleurs, l'installation des agents du bureau de l'Informatique de Proximité n'a pas fait l'objet d'une étude particulière, alors qu'ils doivent être davantage en présentiel que les autres agents en raison des circonstances actuelles et du recours massif au télétravail. Par ailleurs, qu'en est-il de la demande de retrait de la vitrauphanie<sup>1</sup>, qui obscurcit les espaces de travail ?

MM. GIGOU et GAME confirment qu'il est bien prévu de retirer la vitrauphanie.

Mme CENZATO précise que le déménagement de la SDSI vers le site du Ponant doit permettre le déménagement d'autres agents du site Vaugirard pour les éloigner des travaux des bâtiments voisins et des nuisances sonores qui les accompagneront. Le point n'a pas encore été fait sur les bureaux du site Vaugirard impactés par le bruit des travaux. Le zoning sur le site du Ponant n'est pas encore terminé. La SDSI souhaite que ses agents soient regroupés dans toute la mesure du possible. La contrainte du présentiel a été intégrée à la réflexion en cours. Un nouveau mobilier, plus ergonomique, adapté à des surfaces restreintes, a été acquis. Des tapis antistatiques ont été fournis. En tout état de cause, le « service après vente » sera assuré. Pour les autres agents du site de Vaugirard, la réflexion n'est pas encore suffisamment aboutie pour que l'administration soit en mesure de communiquer sur un calendrier. On travaille encore sur des plans sans indication des mètres carrés. Tout se fait dans un maximum de concertation. Un retour d'informations devant les représentants du personnel est prévu.

En réponse à Mme BOUHADDI, M. GIGOU précise que le diagnostic avant travaux a bien identifié des traces d'amiante dans le bâtiment E du site Varenne, et que le sujet a été traité en toute sécurité, en parfaite conformité avec la réglementation en vigueur. Par ailleurs, une fuite d'eau, pas nécessairement liée aux travaux du bâtiment D, a effectivement été constatée dans le bâtiment C du même site ; le problème a été résolu.

M. GIGOU précise que le diaporama de la SDLP pourra être communiqué aux membres du CHSCT, après être mis à jour. Cette communication se fera via l'Intranet, parce que les photos qu'il contient pèsent trop lourd pour une transmission dans de bonnes conditions par la messagerie.

Mme RICHARD-PÉJUS remercie M. GIGOU pour avoir bien voulu intervenir devant le CHSCT AC.

#### **IV – Programme de prévention d'administration centrale**

Mme FALASCHI rappelle que le programme de prévention de l'administration centrale comporte quatre axes. Quatre groupes de travail seront appelés à formuler des propositions sur chacun de ces axes. En ce qui concerne les trois premiers axes (Améliorer les déplacements internes intra-site et inter-sites ; Adapter les postes de travail dans les bureaux et en télétravail ; Améliorer le dispositif en cas d'attaque ou d'intrusion extérieure), les groupes de travail se réuniront au premier semestre 2021, probablement au cours de la première quinzaine d'avril, selon les disponibilités des animateurs (M. GAME pour le premier groupe de travail, le Dr BENOLIEL pour le deuxième), pour une restitution lors de la réunion plénière du CHSCT AC prévue le 24 juin. En ce qui concerne le quatrième axe, relatif à la qualité de vie au travail (QVT) et incluant les risques psychosociaux (RPS), la réunion du groupe de travail, animé par M. CLAVEL, est prévue au second semestre 2021. La participation à ces quatre groupes de travail de représentants du personnel au CHSCT AC et d'assistants de prévention est vivement souhaitée.

---

<sup>1</sup> - La vitrauphanie (ou vitrophanie) est un autocollant destiné à être appliqué sur une vitre et à être vu de l'extérieur.

Mme CLARENC remercie l'administration pour la mise en place effective de ces groupes de travail, retardée par la crise sanitaire. Elle consultera personnellement et rapidement les représentants du personnel au CHSCT AC afin de susciter des candidatures pour chaque groupe de travail, et communiquera ensuite les noms relevés à l'administration.

## **V – Questions diverses**

### **A) LA RESTAURATION COLLECTIVE**

Mme RICHARD-PÉJUS informe l'assistance que deux questions diverses ont été posées. La première d'entre elles porte sur le remboursement du solde du compte des agents qui déjeunaient dans l'ancien restaurant administratif de Vaugirard.

Mme FALASCHI souligne la mauvaise foi du prestataire, Elixor, qui ne peut plus prétexter, pour différer le remboursement, d'un quelconque retard de l'administration dans le paiement de ses factures. Toutes les factures ont été réglées.

Mme RICHARD-PÉJUS déclare que l'administration fait le maximum pour sortir de cette situation.

### **B) LES RETARDS ET LES ERREURS DE PAIE**

Mme RICHARD-PÉJUS précise que l'on n'abordera pas les cas individuels dans cette instance. Le lien est ténu entre la question posée et la compétence du CHSCT AC, mais le sujet est effectivement anxiogène pour les agents concernés. C'est un sujet pris à bras-le-corps par l'administration, qui a bien conscience que des marges de progrès existent, et qui étudie la mise en place de nouveaux instruments, afin de détecter le plus amont possible les anomalies, et de procéder rapidement à des corrections, tout en améliorant l'information des agents concernés et à faciliter les versements d'avances. La sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération travaille activement sur ce dossier. Sur la paie de janvier 2021, des anomalies ont été identifiées pour une centaine d'agents ; elles ont été détectées en amont et les agents concernés ont été informés.

Mme CLARENC souligne que ce qui rend la situation anxiogène, c'est surtout le manque d'information des agents.

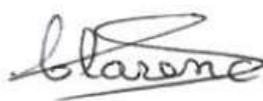
Plus aucun participant ne demandant la parole, la séance est levée par Mme RICHARD-PÉJUS à 12 heures 35.

Le secrétaire de séance



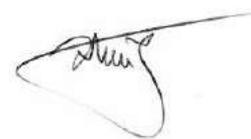
Paul DURAND

La secrétaire du CHSCT AC



Stéphanie CLARENC

La Présidente du CHSCT AC



Nadine RICHARD-PEJUS

■

## **Conclusions du CHSCT AC du 3 mars 2021 et suites données**

<p>. Publication du procès-verbal de la réunion du 28 avril 2020 du CHSCT AC sur l'Intranet, tel qu'approuvé en séance ;</p>	<p>► <i>Fait le 11 mars 2021.</i></p>
<p>. Diffusion aux membres du CHSCT AC et aux assistants de prévention d'une nouvelle version du tableau chiffré relatif au Covid-19 en semaine 8, après intégration des éléments de correction communiqués en séance par M. FAUGÈRE et concernant la DGPE ;</p>	<p>► <i>Fait le 12 mars 2021.</i></p>
<p>. Publication sur l'Intranet du diaporama présenté en séance par la SDLP au sujet des travaux en cours ou en projet sur les sites parisiens de l'administration centrale, après sa mise à jour.</p>	<p>► <i>Les pages de l'Intranet portant sur les travaux ont été mises à jour le 20 mai 2021.</i></p>

■

# ANNEXE : Déclaration liminaire de la CFTC



## Déclaration liminaire CHSCT de l'administration centrale

Réunion du 3 mars 2021



Madame la Présidente,

Nous devons nous féliciter collectivement des résultats obtenus pour contenir la pandémie, même s'ils risquent de ne pas être suffisants dans la situation actuelle. Nous saluons en particulier tous les investissements réalisés pour faciliter le télétravail exceptionnel des agents, en essayant de préserver des conditions de travail acceptables. Le retour à la normale n'étant pas envisagé à court terme, les efforts doivent être poursuivis pour faciliter le travail des agents à distance... mais aussi de ceux qui viennent sur site. Citons notamment les difficultés rencontrées pour participer aux visioconférences, qu'il est plus facile de suivre depuis chez soi que depuis le ministère. Puisqu'il est demandé de se déconnecter du réseau pour raisons de sécurité, quelles solutions de connexion ont été mises en place sur site ?

Toujours dans le domaine de la pandémie, nous demandons que de nouvelles distributions de masques soient planifiées, en tenant compte de leur respirabilité et de leur confort, dans la mesure où nous allons vers les beaux jours. La polaire prévue dans la dernière livraison n'est pas supportable pour tout le monde. Enfin, dernier élément pour espérer retrouver des conditions plus normales, la vaccination. Les médecins du travail intervenant en entreprise peuvent désormais vacciner les salariés de 50 à 64 ans atteints de comorbidité. Qu'en est-il au ministère, et en particulier pour les agents de l'administration centrale ?

Dans ce contexte anxiogène où les agents, comme de nombreux concitoyens, ont de plus en plus de mal à supporter la situation, les réorganisations en cours, à la DGAL et au secrétariat général, risquent d'amplifier le mal-être. Les agents concernés par des modifications importantes de leur poste sont inquiets pour leur devenir et nous craignons des risques psycho-sociaux majeurs aggravés par l'éloignement.

Afin de réduire les angoisses liées à l'inconnu, à une difficulté d'appréhension des évolutions en raison de la distance, à la réduction des échanges informels qui mettent du liant, l'accompagnement par l'administration est essentiel. Nous demandons ainsi qu'une communication soit menée en direction de la communauté de travail, de façon générale, et qu'un suivi au cas par cas des agents directement impactés soit mis en place. Les décisions se doivent d'être transparentes, et la communication régulière et explicite pour limiter la fragilisation des agents, en particulier les nouveaux arrivants.

Nous vous remercions, Madame la Présidente, de votre attention.