



Compte rendu CHSCT de l'administration centrale

Réunion du 14 juin 2022



Le CHSCT de l'administration centrale (CHSCT-AC) s'est réuni le 14 juin 2022 sous la présidence de Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales.

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.

La secrétaire du CHSCT de l'administration centrale indique en préambule que plusieurs sujets seront évoqués lors de cette instance alors qu'ils relèvent plutôt du comité technique d'administration centrale, lequel ne s'est pas réuni depuis plus d'un an (la dernière réunion date du 15 avril 2021, hormis la réunion du 2 décembre consacrée exclusivement au transfert de la DPMA au ministère de la Mer).

Virginie Farjot dit partager le souhait des organisations syndicales d'un dialogue social rapproché mais qu'il n'est pas toujours possible de mettre en œuvre, compte tenu des contraintes d'agendas liées aux nombreux chantiers en cours et des groupes de travail organisés.

I. Approbation des procès verbaux des réunions plénières des 24 juin 2021 et 19 octobre 2021

Les procès-verbaux des réunions plénières des 24 juin 2021 et 19 octobre 2021 sont approuvés sans réserve à l'unanimité.

II. Actualités Covid-19

Armelle Falaschi, cheffe du bureau des actions sanitaires et sociales, rappelle que la note de service n° 2022-213 du 17 mars 2022 précise l'organisation du travail au ministère avec la levée progressive des mesures de protection dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19.

Dans ce cadre est prévu un retour au télétravail de droit commun, la fin du port du masque obligatoire, qui a été étendue aux transports en commun le 16 mai.

Néanmoins chaque agent qui souhaite continuer à porter le masque peut continuer à le porter et les règles d'hygiène individuelles et collectives doivent être respectées (lavage des mains, éternuement dans son coude, aération, nettoyage des objets et des points de contact).

Le port du masque est fortement recommandé pour les personnes âgées ou immuno-déprimées, aidants de personnes âgées ou immunodéprimées, personnes symptomatiques hors covid (rhume

banal), personnes contact à risque, cas confirmés après sortie d'isolement.

Par ailleurs la réglementation sur les personnes vulnérables pouvant développer une forme grave de la maladie prévoit deux catégories :

- les personnes sévèrement immunodéprimées, qui doivent être placées en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence. Elles peuvent demander à revenir sur site sous respect de conditions et de mesures strictes,
- les personnes non sévèrement immunodéprimées, qui peuvent reprendre leur travail en présentiel avec certaines mesures, notamment l'adaptation des horaires pour éviter l'affluence. Elles peuvent bénéficier d'horaires élargis, avec intégration de ces horaires dans Equitime. Un Flash info a été envoyé le 13 juin sur ce sujet.

Armelle Falaschi rappelle que les horaires ont été élargis pour tous pendant la crise mais que désormais, il n'y a plus d'horaires élargis sauf pour les personnes vulnérables, qui doivent faire la demande à leur service RH de proximité, et à leur hiérarchie, et produire un certificat médical (sauf si elles sont âgées de plus de 65 ans). Le médecin doit explicitement préciser dans quelle catégorie se situe la personne, mais sans préciser la pathologie.

L'Alliance du Trèfle demande si l'approvisionnement en gel hydro-alcoolique est maintenu dans les locaux.

Les organisations syndicales évoquent également les différents équipements dont l'utilisation a été modifiée voire suspendue avec l'épidémie de Covid-19 : le choix dans les sanitaires de sèche-mains électriques ou de distributeurs de papier, les fontaines à eau et les douches.

Elles indiquent que les horaires élargis ou le télétravail (à apprécier comme « circonstances exceptionnelles » prévues dans l'accord de télétravail) peuvent être également utilisés en cas de canicule.

Virginie Farjot indique que l'élargissement des plages horaires est désormais réservé aux personnes vulnérables. Pour elle, le lavage des mains à l'eau et au savon est préférable à l'usage de gel hydro-alcoolique.

Concernant le travail par forte chaleur, des mesures sont à mettre en place pour la santé des agents, avec des actions individuelles comme l'hydratation, ce qui suppose l'accès à un point d'eau et l'adaptation de son rythme de travail, et une organisation du service avec la vigilance des managers. Pour elle, le télétravail n'est pas une martingale pour la canicule car il fait parfois plus chaud dans son domicile qu'au bureau. Un message de prévention (Flash info) sera envoyé.

Jeannine Bénoliel, médecin du travail pour l'administration centrale, ajoute que des études montrent qu'il y a plus d'efficacité avec un lavage à l'eau et au savon qu'avec le gel qui peut être aussi plus irritant. Pour le séchage des mains, les études sont contradictoires et les résultats dépendent du type de sèche-mains.

Pour la canicule, il faut préventivement vérifier les fontaines à eau et augmenter le télétravail au-delà de 3 jours pour les personnes ayant des problèmes cardiaques (certificat médical).

Thierry Game, chef du bureau de la sécurité et de la maintenance des bâtiments, indique que la localisation des fontaines à eau n'a pas été modifiée si le bâtiment n'a pas fait l'objet de travaux. Pour le bâtiment E de Varenne des fontaines à eau sont installées à tous les étages, ainsi que des salles de convivialité climatisées.

Il n'y a pas de mesure de retrait des distributeurs de gel hydro-alcoolique qui restent à la

disposition des agents. Le rétablissement des sèche-mains électriques est progressif car c'est l'équipement de base de tous les sites. Il est probable qu'avec le coût du papier le retour au sèche mains exclusif soit décidé à terme.

Il est prévu de ré-ouvrir les douches, interdites pendant l'épidémie de Covid, qui ne sont pas partout fermées à clé comme c'est le cas à Vaugirard. La douche est déjà rouverte sur le site de Toulouse-Auzeville. Pour rouvrir le circuit d'eau, il faut respecter un protocole et s'assurer que les douches sont toujours correctement équipées, car des équipements ont été dérobés dans certains endroits non fermés à clé.

Sébastien Faugère, adjoint à la déléguée du soutien aux services (DSS), ajoute que pour la canicule, des salles climatisées refuges sont prévues. Pour le bâtiment E de Varenne, les salles de convivialité sont climatisées ainsi qu'une salle au 5^{ème} étage.

Les organisations syndicales rappellent qu'il y a quelques années le télétravail avait été mis en place pour la canicule à cause des transports en commun.

Pour Virginie Farjot, il faut faire une analyse différenciée sur les missions télétravaillables et les locaux.

L'Alliance du Trèfle constate que le système de rafraîchissement du site Vaugirard fonctionne bien pendant l'hiver, voire est gênant (courant d'air froid), mais qu'il n'y a pas d'air frais diffusé en ce moment alors que les températures doivent augmenter cette semaine.

Thierry Game indique que sur Vaugirard le propriétaire est responsable du chauffage et de la climatisation. Il va prendre contact avec lui mais reste prudent sur les informations dont il pourra disposer car il est toujours compliqué d'en obtenir avec ce propriétaire.

III. Rapport d'activité 2021 de la médecine de prévention en administration centrale (sites parisiens)

Jeannine Bénoliel présente le rapport d'activité 2021 de la médecine de prévention en administration centrale (voir le document).

Les organisations syndicales remercient Jeannine Bénoliel pour l'action du service de santé qui a été particulièrement sollicité pendant l'épidémie de Covid et ses suites.

Elles s'inquiètent sur la faiblesse des effectifs du service de santé : une infirmière est partie, la deuxième quittera le service à la fin de l'année et l'assistante est également partie.

Elles s'interrogent sur les relations du service de santé avec les managers.

Elles souhaitent savoir si les réorientations vers des psychologues ont pour origine les conditions de travail. Elles s'étonnent que la surcharge de travail ne soit pas mise en avant.

En termes de perspectives, elles souhaitent avoir des informations sur la mise en œuvre de la circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique, ainsi que sur la fusion des instances médicales.

Jeannine Benoliel indique qu'elle reçoit des CV pour le remplacement de l'assistante et qu'une infirmière est disponible mais hésite encore.

En général les rapports du service de santé avec les MAG et les chefs de bureau sont bons. Jeannine Bénoliel pense qu'il est toujours préférable de discuter de vive voix avec eux. Certaines situations sont compliquées et il est alors nécessaires que plusieurs partenaires internes interviennent.

Pour elle, la parole est libératrice et est un acte thérapeutique. Même des personnes qui se sentaient solides ont connu des périodes difficiles. Un contact avec un psychologue permet aux agents du service de santé de « vider leur propre sac ». La formation continue est obligatoire pour le médecin du travail et les infirmières.

Les gens ayant été réorientés vers des psychologues ont peu évoqué les conditions de travail au bureau car la plupart étaient en télétravail.

La surcharge de travail apparaît dans la profusion des mails et les horaires : les gens travaillent plus car ils culpabilisent en étant chez eux.

La visite d'information et de prévention (VIP), qui a remplacé la visite médicale d'embauche, peut être réalisée par une infirmière (un agent peut toujours demander à voir le médecin du travail), qui réoriente ou non l'agent vers le médecin du travail, ce qui permet de libérer le médecin pour qu'il consacre plus de temps pour le tiers-temps et la prévention.

Armelle Falaschi remercie l'engagement du service de santé, mais aussi celui des assistants sociaux. Elle évoque le dispositif d'accompagnement par l'IAPR et le numéro vert « Covid » qui fonctionne toujours. Jeannine Benoliel confirme qu'elle travaille beaucoup avec les assistants sociaux car ils ont souvent les mêmes dossiers à traiter.

Servane Gilliers-Van Reysel, adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, annonce que le 16 juin après-midi est prévue une présentation par la DGAFP de la circulaire du 23 février 2022 et des modalités de formation (plate-forme Mentor). Un point sera fait lors d'un prochain CHSCT de l'administration centrale.

Armelle Falaschi indique qu'un groupe de travail aura lieu le 23 juin sur la réforme des instances médicales.

IV. 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 tableau où les actions qui ont avancé par rapport au CHSCT d'administration centrale des 30 et 31 mars figurent en rouge).

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

La DGPE doit définir un processus d'accompagnement des visiteurs avec le Secrétariat général en raison du partage du site entre les deux entités.

Toutes les structures ont mis en place un accueil des nouveaux arrivants.

> 2^{ème} axe : Gestes et posture

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

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

Pour la généralisation du port du badge dans les locaux, l'achat de porte-badges est prévu : 3 000 cordons zip cou et 300 cordons zip ceinture pour les prestataires et les intervenants extérieurs.

Il est prévu des couleurs différentes pour les agents et pour les visiteurs.

Suite aux constats lors de l'évacuation incendie du 10 mai (voir infra), le port généralisé du badge permettra aussi de sécuriser la réintégration des locaux.

➤ **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. Ce cahier des charges prévoit 2 ateliers avec 3 réunions sur chaque atelier : droit à la déconnexion et charte des temps.

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.

L'Alliance du Trèfle souhaite que le problème de la déconnexion soit analysé : pourquoi les agents se connectent à des heures indues ? Y aurait-il une sanction s'il ne le faisait pas, ce qui pourrait être assimilé à du harcèlement ? Si l'agent ne coupe pas simplement son ordinateur, c'est peut-être qu'il ne sent pas libre de le couper, ce qui est un problème.

Les organisations syndicales demandent également un groupe de travail sur l'usage adapté des messageries pouvant aboutir à une charte.

Pour Virginie Farjot, il y a plusieurs motifs pour expliquer l'absence de déconnexion car certains agents ont une conscience professionnelle exacerbée. Il faut être attentif à ce sujet car le télétravail n'était pas auparavant un mode de travail récurrent.

Pour Armelle Falaschi, le recours au télétravail et le mode hybride sont de nouveaux modes de travail pour lesquels les agents ne sont pas tous adaptés. Certains agents ont du mal à s'organiser entre vie professionnelle et vie personnelle, et des agents avec des enfants préfèrent décaler leurs horaires. Certains ont même du mal à se fixer une discipline.

Il existe des formations sur l'organisation en télétravail pour donner des repères.

Virginie Farjot indique que l'usage des messageries sera examiné avec le droit à la déconnexion et la gestion du temps.

IV. Exercices de prévention du risque incendie

Thierry Game rappelle qu'un exercice a été réalisé sur Varenne le 30 mars et que des exercices sont prévus en juin sur Barbet-de-Jouy, et fin juin-début juillet sur Lowendal.

L'exercice sur Varenne et l'évacuation inopinée du 10 mai (pendant le comité technique ministériel) ont montré les carences en termes de guide-files et de serre-files, et de points de rassemblement (identification et cheminement).

Un groupe de travail s'est réuni le 2 juin pour réfléchir à l'évolution des exercices d'évacuation.

Le sujet essentiel est celui des guide-files et des serre-files, car le développement du télétravail et les déménagements ont rendu difficile l'établissement d'une liste de ces agents.

Plusieurs solutions sont envisagées : une liste par direction ou service, basée sur le volontariat et mise à jour régulièrement, ou une liste établie selon le positionnement géographique des bureaux. Dans ces deux solutions, il faut prévoir un nombre d'agents élevé pour pallier l'absence liée au télétravail. Une troisième solution serait de nommer les chefs de bureau et assistantes plus présents sur les sites.

Dans tous les cas, les guide-files et serre-files doivent être investis de cette mission et suivre une formation, et tous les agents de l'administration centrale doivent recevoir une information (application des consignes : fermer la porte, ne pas reculer, ne pas utiliser les ascenseurs...). Le rôle des assistants de prévention dans le dispositif est aussi à préciser.

Le deuxième point de vigilance concerne les points de rassemblement et la signalétique.

Pour Varenne, le point d'évacuation traditionnel est la cour de Barbet-de-Jouy, ce qui entraîne la traversée de la rue de Varenne, mais le risque lié à l'évacuation sur la voie publique et les travaux ont conduit à modifier ce point de rassemblement devenu la cour 1 ou la cour 2.

Lors de l'évacuation inopinée du 10 mai, le réflexe du gardien a été de tout ouvrir.

Il est prévu une instruction avec un retour au point de rassemblement sur Barbet-de-Jouy.

Pour Vaugirard, les travaux sur le bâtiment de la Mutualité Française empêchent le rassemblement de tous les agents sur la dalle intérieure. Les agents des bâtiments A et B doivent se rassembler sous les arcades du Novotel et ceux des bâtiments C et D rester dans la cour intérieure, ou sortir par la rue Barruel et faire le tour pour rejoindre les arcades par la rue de Vaugirard.

Pour Lowendal, où il y a eu des évacuations inopinées, la sortie prévue conduisait à un bâtiment en déconstruction.

Pour Maine, il est prévu un regroupement en intérieur devant le bâtiment d'AgroPariTech

Pour l'Alliance du Trèfle, il faut que tous les agents reçoivent une formation régulièrement pour une acculturation générale au risque incendie. En effet, quelle que soit la solution retenue pour le choix des guide-files et serre-files, il faudra toujours prévoir de pallier leur absence.

Les organisations syndicales évoquent également :

- lors de l'alerte du 10 mai, l'alarme incendie qui n'a pas été entendue par tous les agents et le risque d'intrusion après l'ouverture en grand des portes sans contrôle pour le retour des agents.
- suite aux nombreux déménagements, une information sur les circuits et la multiplication des exercices pour que les cheminements en cas d'évacuation deviennent des réflexes.

Thierry Game indique que le problème de sonnerie non entendue dans le bâtiment C (absence de déclenchement) sera réglé cet été avec le changement de la centrale de sécurité incendie.

V. Questions diverses

1. Télétravail (équipement et nombre de jours)

Virginie Farjot indique que l'équipement de l'agent en télétravail est prévu dans la note de service n°2022-363 du 5 mai 2022 avec quatre niveaux :

- équipement socle : ordinateur portable avec VPN et téléphone portable,
- équipement complémentaire selon les missions : moniteur, clavier, souris et casque,
- pour les agents en situation de handicap : selon les préconisations du médecin du travail et avec l'appui du référent handicap, aménagement d'un poste de travail à domicile identique à celui du bureau (duplication du poste de travail),
- pour d'autres agents (pathologies, femmes enceintes...) en fonction de l'enveloppe disponible : autres équipements dont fauteuil.

Elle rappelle que la quotité maximale de jours de télétravail est de 3 jours par semaine avec 2 jours de présence obligatoires. L'autorisation de télétravail est délivrée par le chef de service en fonction des missions.

L'Alliance du Trèfle note un vrai besoin de discussion sur le protocole de télétravail dans les services car certaines structures écartent d'emblée les jours flottants et n'autorisent pas 3 jours de télétravail. Après la signature de l'accord de télétravail, l'arbitraire dans sa mise en œuvre pose question.

Pour les équipements, elle souhaite savoir comment les agents peuvent faire connaître leurs besoins en équipement supplémentaire, en dehors des agents en situation de handicap. Par ailleurs certains agents préféreraient disposer d'une carte supplémentaire plutôt que d'un deuxième téléphone.

Les organisations syndicales suggèrent également d'étudier la piste de l'installation sur les ordinateurs de logiciels de téléphonie.

Virginie Farjot indique que le sujet de l'équipement des agents sera discuté lors du comité de suivi télétravail, mais qu'elle n'a pas connaissance d'un manque flagrant d'équipement car les agents ont été équipés avec l'épidémie de Covid. Pour les agents qui souhaitent un équipement supplémentaire, le médecin du travail peut être contacté pour l'aménagement du poste. Pour la téléphonie portable, il peut y avoir des difficultés techniques et de sécurité.

Pour le nombre de jours de télétravail, il est un peu tôt pour faire le bilan car les autorisations de télétravail précédentes ont été prolongées. Une nouvelle campagne sera lancée à partir de septembre 2022 et elle sera l'occasion de faire le point.

2. Microzoning du SRH et bureau des pensions

Virginie Farjot indique que le microzoning du SRH s'est fait en concertation avec les agents avec un aménagement des locaux prévu pour renforcer le collectif de travail et une répartition dans les étages en fonction des synergies, avec la prise en compte des situations médicales le cas échéant. Le bureau des pensions a besoin d'archivage.

La secrétaire du CHSCT de l'administration centrale évoque la gestion des archives pour le bureau des pensions, avec des archives localisées sur des places de parking de Varenne, mais aussi de Barbet-de-Jouy, imposant des déplacements d'archives quotidiens entre Barbet-de-Jouy et Varenne par les caves ! Elle évoque également la possibilité de passer à un système de « douchettes » pour enregistrer les dossiers car la saisie manuelle entraîne des manipulations chronophages.

Virginie Farjot propose d'évoquer ce cas en bilatérale après la réunion du CHSCT.

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

L'administration a fait le choix de remplacer en priorité les assistants de prévention (2 ou 3 partent en retraite avant la fin de l'année) plutôt que de créer un poste de conseiller de prévention à temps plein pour animer le réseau.

4. Nomination d'un chef de bureau du cabinet

La fiche de poste a été publiée sur BO-Agri.

Les organisations syndicales constatent que le poste est vide depuis un an et que l'adjointe exerce les missions toute seule, ce qui représente un énorme travail. Par ailleurs, les agents manquent de visibilité et de perspective. Elles demandent que cette situation soit régularisée au plus vite.

5. Plan santé au travail

Armelle Falaschi rappelle que le MASA a demandé à être pilote sur trois actions du plan santé au travail mises en place au MASA : 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), ce qui occasionne beaucoup de travail pour le BASS.

Le BASS ne peut pas se positionner comme contributeur sur d'autres actions, même s'il ne se désintéresse pas des actions pour lequel il n'est pas chef de file.

Une réunion a eu lieu la semaine dernière à la DGAFP qui a indiqué ses priorités : l'actualisation de la circulaire DUERP, l'actualisation de la circulaire amiante, la création d'un vade mecum santé au travail à destination des agents, un guide sur les espaces de discussions- référentiel QVT et le soutien de la médecine de prévention en renforçant son attractivité.

6. Plan d'action suite aux résultats du baromètre social

Virginie Farjot indique que le plan d'action est en cours de finalisation avec certaines actions qui sont déjà en cours depuis plusieurs mois et des actions nouvelles qui feront l'objet d'un déploiement homogène.

Un groupe de travail sera programmé dans les prochains mois.

7. Réorganisation du service du numérique (SNUM)

Virginie Farjot indique que la réorganisation du SNUM fait l'objet d'un suivi régulier par le SNUM, la DSS et le RAPS. La prochaine réunion de suivi aura lieu le 24 juin et Sébastien Faugère ajoute que quelques situations individuelles seront examinées lors de cette réunion.

Les organisations syndicales constatent que certains agents n'ont toujours pas de situation et s'interrogent sur leur devenir. Beaucoup de choses ont bougé et les agents ont du mal à voir quelles sont leurs missions et la cohérence du service, ce qui conduit à des agents en souffrance avec une réduction de leurs marges de manœuvre et des risques psycho-sociaux.

Virginie Farjot évoque le suivi régulier qui permet d'identifier des solutions pour tous les agents et indique que la réorganisation du SNUM suppose un temps d'adaptation et d'accompagnement.

La secrétaire du CHSCT de l'administration centrale évoque enfin deux sujets qui feront l'objet d'un traitement ultérieur :

- l'absence de local (« bulle ») pour s'isoler et téléphoner à Barbet-de-Jouy,
- les difficultés liées à l'agence de voyage, difficile à joindre, avec des réponses de plus en plus tardives et des trains disponibles sur internet mais que l'agence ne propose pas, alors que les horaires conviendraient mieux aux agents.