

## procès-verbal de la réunion plénière du 19 octobre 2021 (en visioconférence)

précédente réunion plénière : 24 juin 2021

### **PARTICIPANTS :**

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

##### *représentants de l'administration :*

Mme Nadine RICHARD-PÉJUS Adjointe au Chef du service des ressources humaines, *Présidente du CHSCT AC*

Mme Servane GILLIERS-VAN REYSEL Adjointe à la Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général

##### *représentants du personnel :*

Mme Stéphanie CLARENC CFDT, *Secrétaire du CHSCT AC*

Mme Laure GALICE CFDT

Mme Isabelle VANDERMEERSCH CFDT

Mme Muriel SIMONEAU FO

M. Nicolas MARTEL UNSA

M. Michel LE GALL FSU, *Secrétaire-adjoint du CHSCT AC*

Mme Muriel MAHÉ CFTC

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

##### *représentants du personnel :*

M. Patrick CHASSET FO

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 BRENDLÉ DGER (Lowendal)

M. Jean-Marie COLLOT CGAAER (Vaugirard)

Mme Corinne GABRIEL DGPE (Barbet-de-Jouy)

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 Monique BOUET Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux

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

M. Sébastien FAUGÈRE Chef de la Mission des affaires générales et des ressources humaines, Sous-direction de la gouvernance et du pilotage, Service de la gouvernance et de la 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 Florence LOISEAU Adjointe à la Cheffe du 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. Steve BERMOND Adjoint 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

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

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

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 – *Secrétaire de séance*

**ÉTAIENT EXCUSÉS :**

M. Rachid BENLAFQUIH Membre titulaire du CHSCT AC, CFDT  
Mme Virginie FARJOT Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines, Secrétariat général

Mme Emmanuelle SCETBUN Membre titulaire du CHSCT AC, CFDT

\*\*\*

Après vérification du quorum par Mme FALASCHI, Mme RICHARD-PÉJUS déclare la séance ouverte à 10 heures 05.

Préalablement à l'examen des points inscrits à l'ordre du jour, Mme CLARENC lit une déclaration liminaire intersyndicale.

Mme RICHARD-PÉJUS donne de premières réponses à cette déclaration liminaire, en précisant tout d'abord qu'une information régulière des représentants du personnel sur le départ de la DPMA est bien prévue par le secrétariat général. Le sujet des conditions de travail au bureau du cabinet sera bien examiné à la présente réunion. La suspension du jour de carence est une mesure qui pourrait être prolongée. Pour ce qui est du télétravail, on n'est toujours pas sortis de la crise sanitaire ; l'échéance pourrait ne se situer qu'en juillet 2022. Quoiqu'il en soit, on ne reviendra pas à la situation d'avant la crise sanitaire. C'est un dispositif transitoire qui s'applique actuellement en matière de télétravail, en attendant l'issue de négociations en cours au sein du ministère avec les organisations syndicales. Les choix actuels ne sont pas définitifs. On a clairement changé d'échelle ; ainsi, au secrétariat général, c'est de l'ordre de 15 % d'agents qui demandaient à télétravailler avant la crise sanitaire – ils sont aujourd'hui 75 %, 5 fois plus. Les demandes exprimées sont examinées service par service, selon un certain nombre de critères, d'où la formulation de préconisations. Tous les agents ne peuvent pas être en télétravail le lundi et le vendredi. Il faut du présentiel. Il faut fonctionner en collectif, et pouvoir répondre à l'urgence. L'intérêt du service est essentiel. Par

ailleurs, le point de l'ordre du jour relatif à l'approbation de procès-verbaux de précédentes réunions plénières est d'ores et déjà reporté à la réunion suivante, les projets ayant été envoyés tardivement aux membres du CHSCT.

## **I – Actualités Covid**

Mme RICHARD-PÉJUS rappelle que la nouvelle FAQ RH/Covid-19, mise à jour très régulièrement, et accessible à tous les agents sur l'Intranet, reprend toutes les informations utiles (outils, questions-réponses, ressources, guides) liées à la gestion de la crise Covid-19 dans la fonction publique. Les textes les plus récents sont le décret du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, et la circulaire du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus personnes vulnérables au Covid-19. La FAQ précise les modalités de la suspension des personnels infirmiers en cas de défaut d'obligation vaccinale.

Mme AGBAVON précise que le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021, qui s'applique depuis le 27 septembre 2021, distingue deux catégories de personnes vulnérables, celles qui sont sévèrement immunodéprimées, qui bénéficient de mesures de protection particulières, en pouvant continuer à télétravailler, sinon à être placées en ASA, à leur demande et sur présentation d'un certificat médical, et celles qui ne le sont pas, qui peuvent reprendre leur travail en présentiel, tout en bénéficiant de mesures de protection particulières. En cas de désaccord sur ces mesures, les agents vulnérables qui ne sont pas sévèrement immunodéprimés peuvent faire appel au médecin du travail. Pour les agents cohabitant avec des personnes vulnérables, il n'y a pas de changement. En ce qui concerne l'utilisation des salles de réunion, la vigilance est de mise ; il est recommandé de respecter une jauge de 4 m<sup>2</sup> par personne, en sus du port du masque. Un agent non vacciné et soumis à obligation vaccinale est placé en situation de congés ; s'ils ne dispose plus de jours de congés, l'employeur le reçoit pour lui proposer, si possible, un changement de poste. La suspension n'intervient qu'en dernier recours. Le ministère a mis en place un dispositif d'accompagnement plutôt destiné aux managers ; il a pour objectif de retisser le collectif dans un contexte de sortie de crise. Le prestataire choisi est l'IAPR ; un webinaire est visible sur l'Intranet. Par ailleurs, il est prévu la mise en place de groupes d'échanges et de pratique fin 2021 et début 2022, dans un format très court, de l'ordre d'une heure et demie. Le premier aura lieu dès demain, 20 octobre 2021.

Mme RICHARD-PÉJUS déclare qu'il ne faut pas hésiter à faire connaître cette formation.

En réponse à Mme CLARENC, Mme RICHARD-PÉJUS précise que les horaires élargis s'appliquent toujours, afin d'éviter les brassages de population, notamment dans les transports en commun.

M. CHASSET fait observer que cette possibilité d'avoir recours à des horaires élargis est peu connue de la hiérarchie. Il demande par ailleurs si les salles de réunion obscures sont toujours condamnées, et si les jauges dans les ascenseurs sont toujours applicables.

M. GIGOU répond que les salles ne disposant pas d'un système d'aération sont toujours condamnées. Il est à noter que la capacité des salles de réunion indiquée sur « Mosar » tient compte de la jauge. Il n'y a rien à calculer pour les usagers.

Mme RICHARD-PÉJUS déclare que pour sa part elle aurait préféré aujourd'hui une réunion en présentiel, mais que ce n'était toujours pas possible.

Mme MAHÉ signale le retour à de grandes tablées conviviales au restaurant inter-administratif du site Barbet-de-Jouy, alors que l'on sait bien que le risque de contamination est particulièrement élevé à l'occasion des repas. Il y a apparemment une contradiction avec ce qui est demandé aux agents dans les bureaux. En ce qui concerne le télétravail, dans certains services les agents se

sont vus dissuader de demander un troisième jour. Il n'existe pas de recensement sérieux des demandes déposées par les agents.

Mme RICHARD-PÉJUS répond qu'il n'y a pas de consignes données pour encadrer les demandes de télétravail des agents. En application de la réglementation, le télétravail est autorisé jusqu'à trois jours au maximum. Cependant, des pratiques divergentes sont possibles au niveau des services. Le restaurant inter-administratif du site Barbet-de-Jouy quant à lui applique scrupuleusement le protocole sanitaire actualisé.

Mme FALASCHI confirme que l'AURI respecte bien la réglementation, dans sa complexité et ses évolutions successives. Les agents souhaitaient davantage de convivialité dans la disposition des places ; certains d'entre eux ne se gênaient d'ailleurs pas pour réorganiser les tables au mépris de consignes sanitaires pourtant clairement affichées.

Mme SIMONEAU déclare qu'il est véritablement très difficile pour un agent d'obtenir un troisième jour de télétravail dans la semaine. La demande doit être motivée et validée par la secrétaire générale. Pourquoi autant d'obstacles ?

Mme RICHARD-PÉJUS répond qu'un troisième jour est possible si les impératifs du service le permettent. On est dans une période transitoire de négociations avec les organisations syndicales. Les choses se normaliseront ensuite.

Mme SIMONEAU fait remarquer qu'on est passés du télétravail forcé au télétravail restreint d'autorité. Pourquoi deux jours et pas trois ? Ce n'est pas dans la note de service ! Il y a un double discours de l'administration. Il faut informer clairement les agents. Le télétravail à plein temps a eu des conséquences psychologiques. Aujourd'hui de nombreux agents ont peur de prendre les transports en commun. C'est un véritable problème. Qu'est-il prévu pour ces agents ? Permettre un troisième jour de télétravail serait un minimum.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que la note de service n'a fait que reprendre la réglementation s'appliquant à l'ensemble de la fonction publique. Les agents qui ont des phobies leur rendant difficile l'usage des transports en commun aux heures de plus grande affluence peuvent demander à leur hiérarchie des facilités horaires.

Le Dr BENOLIEL précise, à la demande de Mme RICHARD-PÉJUS, que les phobies sont des pathologies nécessitant des thérapies particulières et une prise en charge psychologique. Les agents qui ne veulent pas du tout revenir après une longue période de télétravail doivent donc consulter leur médecin.

Mme CLARENC signale qu'une direction demande la présence de tous ses agents un même jour de la semaine. A t-on vérifié la compatibilité de cette demande avec la jauge de 4 m<sup>2</sup> ?

Mme RICHARD-PÉJUS répond que la jauge de 4 m<sup>2</sup> ne s'applique que lors des réunions, et rappelle que la FAQ répond à de très nombreuses questions, dont celle-là.

Mme MAHÉ déclare que ce qui est imposé aux agents ici ou là, comme interdire de demander plus de deux jours de télétravail, relève davantage de pratiques de management que d'impératifs de service. On fait en sorte de faire rentrer un carré dans un rond. On n'a aucun outil d'évaluation réelle. On ne sait pas quelle est la quotité réellement travaillable des agents. On ne sait pas ce que veulent les agents.

Mme RICHARD-PÉJUS répond qu'au mois d'août, on ne savait pas si la période transitoire allait durer. Pour un poste donné, on ne connaît pas réellement la part télétravaillable. Lorsque la fin du télétravail exceptionnel a été annoncée en septembre, l'administration n'était pas prête.

Mme RIMBERT s'étonne que l'on ait imposé à certaines assistantes, en tout cas dans une direction, un jour de télétravail maximum, comme les chefs de bureau, alors qu'elle travaillaient auparavant en télétravail à 100 % en donnant toute satisfaction.

Mme RICHARD-PÉJUS répond qu'aucune consigne particulière n'a été donnée pour ce qui concerne les assistantes.

Mme GABRIEL confirme l'observation de Mme RIMBERT : Certaines assistantes se sont vu imposer un maximum de un jour de télétravail par semaine, alors que d'autres assistantes, ailleurs, ont pu obtenir deux jours. En ce qui concerne le restaurant inter-administratif du site Barbet-de-Jouy, l'administration recommande d'étendre la fréquentation au maximum, mais le système de gestion du temps des agents « Equitime » n'est pas paramétré pour cela. Le restaurant est ouvert dès 11 heures, mais la plage fixe de présence imposée aux agents dans leurs bureaux ne se termine qu'à 11 h 45. Les agents qui badgent avant 11 h 45 sont en « anomalie ».

Mme RICHARD-PÉJUS donne la parole aux représentants des MAG.

M. FAUGÈRE indique que les remontées des agents sur leurs souhaits en matière de télétravail ont dû s'opérer dans un temps très contraint. Les consignes à la DGPE ont été émises en fonction des retours de l'encadrement, d'où des orientations générales prises pour la période transitoire, avec des exceptions possibles. Des changements pourront intervenir en 2022. Le télétravail imposé pendant le confinement n'a pas été pleinement efficient au regard de l'ensemble des missions de la DGPE.

M. DUMOND déclare que la DGER a choisi une approche ouverte et souple sur le télétravail, de un à trois jours selon les sous-directions, de un à deux jours pour les assistantes, sans qu'aient été données des consignes particulières. À l'issue de la période transitoire, des évolutions seront possibles en fonction des situations.

Mme CENZATO rappelle que la DSS exerce ses compétences sur deux structures différentes : La DGAL, où le nombre d'agents en télétravail est de 80 %, et le secrétariat général, où ils étaient 14 % avant la crise sanitaire et où ils sont 75 % aujourd'hui. Les demandes des agents portent sur un à trois jours, sauf lorsqu'il s'agit d'un télétravail pour raisons médicales, qui nécessite un avis du médecin du travail. Les besoins des services, qui nécessitent un étalement du télétravail sur tous les jours de la semaine, sont bien pris en compte. D'une manière générale, le choix a été fait de privilégier une organisation au niveau des chefs de service. Les demandes portant sur trois jours de télétravail sont parfaitement possibles. Une enquête en cours fait état de demandes portant plutôt sur un ou deux jours.

M. FOURNIER déclare qu'à la DPMA, 80 % des agents sont en télétravail, sans qu'aient été données des consignes particulières en fonction du poste occupé.

Mme LOISEAU indique que l'effectif du bureau du cabinet est de 63 agents sans les assistantes du cabinet, dont 20 se trouvent sur des missions non télétravaillables. Un agent s'est vu accorder quatre jours de télétravail pour des raisons médicales. 61 % des demandes des agents portent sur un jour de télétravail, 23 % des demandes sur deux jours. Un agent a demandé un télétravail de trois jours, ramené à deux jours pour des impératifs de service. Six agents ont refusé le télétravail.

En réponse à Mme CLARENC, qui s'interroge le mode de calcul des droits au télétravail pour les agents à temps partiel, Mme RICHARD-PÉJUS précise que la FAQ de la DGAFP répond à cette question. Les agents à temps partiel peuvent se voir imposer deux jours de présentiel. Les règles seront intégrées dans le projet d'accord en cours de discussion avec les organisations syndicales. Le nombre de trois jours maximum de télétravail s'entend pour les agents à temps complet.

Mme FALASCHI précise qu'un agent à 80 % ne peut pas obtenir plus de deux jours de télétravail. C'est l'application de la réglementation. Par ailleurs, le nombre de jours maximal de télétravail peut être fixé au niveau mensuel et non pas hebdomadaire (10 jours par mois, par exemple).

Mme BOUET indique que sur les 21 agents du CGAAER, 15 ont demandé des jours de télétravail. Les consignes sont d'accorder un maximum de deux jours par semaine, sauf en période d'assemblée générale. Les 120 membres du CGAAER sont peu nombreux à vouloir télétravailler. Onze demandes ont été formulées, dont une de trois jours pour une personne vulnérable.

Mme BRENDLÉ s'interroge sur les indicateurs de performance en télétravail. Il faudrait adapter le télétravail aux objectifs professionnels, à l'occasion des entretiens d'évaluation. Le télétravail donne du sens au travail, en ce qu'il permet d'utiliser moins de papier et moins de transports ; il participe du développement durable. La DGER, où même les dossiers confidentiels sont dématérialisés, est exemplaire à ce titre. Tous les agents y ont donné le meilleur d'eux-mêmes pendant le confinement, dans une ambiance de confiance. Il ne faudrait pas perdre cet acquis.

Mme RICHARD-PÉJUS déclare que certaines structures ont commencé à réfléchir au bilan de l'utilisation du télétravail. Le transport est une question importante. Il serait intéressant de mettre au point des indicateurs. Les entretiens professionnels sont bien sûr une occasion d'évoquer le sujet, mais il ne faut pas les attendre pour évaluer les situations et agir en conséquence.

M. FAUGÈRE précise qu'avant la crise sanitaire, 19 % des agents de la DGPE se trouvaient en télétravail. Ils sont 75 % aujourd'hui, majoritairement à 2 jours par semaine.

## **II – Point d'information sur le site de Vaugirard**

Mme CENZATO déclare que le point d'information sera bref, parce qu'on est encore dans une phase de réflexion, presque terminée, sur les réorganisations et la relocalisation des agents. Rien n'est arrêté, mais il est envisagé de reloger de petites structures dans les bâtiments A et B du site Vaugirard. Des échanges à ce sujet ont lieu en ce moment avec MM. FERREIRA, pour la DGAL, et MOULINIER, pour le CGAAER, avant concertation avec les représentants du personnel.

M. GIGOU signale que la SDLP étudie le transfert des archives du bureau des pensions, qui représentent 2 km de linéaire en sous-sol. Par ailleurs, les locaux techniques de l'ex-BIP, dépourvus d'agents, se trouvent aussi dans le périmètre des bâtiments restitués et devront être déplacés.

Mme CENZATO ajoute que le cabinet médical de Vaugirard est bien intégré dans la réflexion en cours, en privilégiant un maintien sur le site.

Le Dr BENOLIEL précise que ce cabinet dispose d'une salle de repos, et d'appareils d'un certain volume indispensables à son fonctionnement. Il doit donc être prévu sur une surface suffisante. Le maintien de ce cabinet à Vaugirard serait une bonne nouvelle, mais il faut aussi considérer le nombre d'agents affectés sur place. Si le nombre d'agents sur le site Vaugirard n'est pas très élevé, le cabinet pourrait fermer.

Mme CENZATO répond qu'à ce jour on ne peut pas dire quelle surface serait dédiée au cabinet médical dans la répartition finale des locaux. Ce sujet sera abordé le moment venu avec le Dr BENOLIEL. On est encore actuellement en amont de cette discussion-là.

Mme LOISEAU signale qu'il se trouve aussi sur le site Vaugirard un serveur pour le cabinet du ministre, qu'il ne faudrait pas oublier.

M. GIGOU répond qu'effectivement se trouvent sur Vaugirard quelques locaux techniques, dont le serveur du bureau du cabinet, bien identifié parmi d'autres installations. La réorganisation des locaux techniques n'est pas ce qu'il y a de plus compliqué.

En réponse à Mme CLARENC, qui demande si des déménagements ont déjà eu lieu à Vaugirard, Mme CENZATO précise qu'à ce stade il n'y a pas eu de déménagements généralisés. Le déménagement se fera en principe en une fois, pour éviter de perturber les services, et après présentation de l'opération en CT. Cependant, trois agents de la DGAL ont récemment déménagé, à leur demande, pour une meilleure cohésion des équipes de travail.

Mme GARDEL confirme que quelques mouvements ont eu lieu à la DGAL à la suite de sa réorganisation. L'administration nous dit que de « petites structures » pourraient être appelées à déménager : Lesquelles ? Temporairement, ou pas ?

Mme CENZATO répond qu'il s'agit d'hypothèses en cours de réflexion. Le terme de « petites structures » n'est en rien péjoratif, mais vise des entités avec des effectifs très modestes : France vétérinaire international (FVI), l'Association nationale de décorés dans l'Ordre du Mérite Agricole (ANOMA), ou encore l'ASMA. Elles pourraient quitter le site Vaugirard, mais rien n'est encore décidé.

### **III – Présentation du programme de prévention en AC**

Mme RICHARD-PÉJUS indique que le programme de prévention de l'administration centrale fait suite au programme national de prévention (PNP) 2019-2022 approuvé par le CHSCT ministériel. Il en est la déclinaison sur le périmètre du CHSCT AC, soit les sites parisiens de l'administration centrale. Trois groupes de travail chargés de préciser les orientations du CHSCT s'étaient réunis avant la réunion plénière du mois de juin, au sujet des déplacements internes, du dispositif en cas d'intrusion, et de l'adaptation des postes de travail. Il restait à en réunir un, animé par M. CLAVEL, sur la qualité de vie au travail (QVT). C'est chose faite depuis le 23 septembre 2021. C'est donc un projet de programme de prévention complet qui est présenté aujourd'hui à l'approbation du CHSCT AC.

M. CLAVEL précise que le groupe qu'il a animé a travaillé sur le quatrième axe prioritaire du programme de prévention, avec des représentants du personnel, des assistants de prévention et des responsables de MAG. Les échanges ont été très productifs, avec des objectifs finalisés pour la fin de l'année 2022. Le groupe de travail a dégagé deux axes prioritaires : le droit à la déconnexion, associé à la maîtrise des temps, et le développement d'outils de sensibilisation des agents aux dispositifs d'accompagnement des agents en situation difficile existants. Pour cette action, il sera notamment ciblé l'accueil des nouveaux arrivants, avec la création de petites capsules vidéo courtes (sur des sujets comme le service social, le cabinet médical, le rôle des assistants de prévention, etc.). Chaque direction dispose déjà de documents en la matière ; il faudra les convertir en outils à utiliser en permanence, et non pas seulement pour les nouveaux arrivants. Pour ce qui est de la maîtrise des temps, le groupe de travail préconise d'organiser des temps d'échange entre les managers, nouveaux ou anciens (dans une configuration de 10 à 12 personnes) de type « espaces de discussions », avec l'idée de lancer un appel à projets début 2022, de façon expérimentale. La formation des encadrants n'est en rien une nouveauté ; des dispositifs existent mais peuvent être parfois méconnus, il faut donc en rappeler l'importance. Par ailleurs, il existe au ministère, mais elle a été quelque peu oubliée, une « charte des temps », diffusée par une note de service du 4 mars 2015. Il faut rappeler l'existence de ce document, par exemple en publiant un « Flash-info » dédié sur l'Intranet. En conclusion, il faut rappeler que le champ de la QVT est très vaste. Le groupe de travail n'avait pas pour objectif de couvrir tous les sujets – il n'en aurait pas eu les moyens – mais de se concentrer sur ceux d'entre eux qu'il considérait comme prioritaires à ce stade.

Mme RICHARD-PÉJUS annonce qu'il est prévu de modifier cette charte des temps, en procédant à des ajustements afin de tenir compte de la montée en puissance du télétravail.

M. LE GALL estime que cette modification est effectivement nécessaire. Le développement du télétravail nécessiterait aussi de mettre à jour le DUERP.

Mme RICHARD-PÉJUS répond que cette mise à jour du DUERP est également prévue, après conclusion des discussions en cours sur le télétravail avec les organisations syndicales.

Mme GARDEL s'interroge sur l'appel à projets évoqué pour mettre en place les espaces de discussion à destination des managers. Les managers suivent déjà des formations à leur emploi. Il y a déjà pléthore de formations sur le sujet.

Mme FALASCHI répond que les espaces de discussion (EDD) ne sont pas des formations, ce sont des lieux d'échanges sur les difficultés rencontrées à titre personnel ou collectif. Il existe effectivement des formations pour les managers, mais il s'agit là d'autre chose, dans la perspective d'une mise en commun de bonnes pratiques.

M. CLAVEL ajoute que c'est un outil opérationnel, visant à placer la réalité du travail au centre de l'échange. Ce n'est effectivement pas de la formation, c'est « mettre les mains dans le cambouis », en vue d'améliorer les conditions de travail de tous.

Mme CLARENC déclare que la QVT est indissociable de la prévention des RPS. S'il n'en a pas été question dans ce groupe de travail, qu'est-ce que l'administration compte faire sur ce sujet ?

Mme FALASCHI répond qu'un travail, en amont de ce groupe de travail, a été fait avec les MAG sur la prévention des RPS. Ceci étant dit, le travail du groupe QVT s'inscrit bien dans la prévention des RPS au sens large.

M. CLAVEL déclare qu'il y a bien un lien entre les préconisations énoncées par le groupe de travail et les plans d'action des directions élaborés par les MAG en 2016-2017. Il y a convergence des plans d'action RPS avec les préconisations du groupe de travail, qui découlent elles aussi des évaluations des risques inscrites ou à inscrire dans le DUERP.

Mme FALASCHI remercie les quatre animateurs des groupes de travail, Le Dr BENOLIEL, M. CLAVEL, Mme COLLINET et M. GAME, les divers représentants du personnel, des assistants de prévention et des MAG, pour avoir travaillé dans un esprit constructif et une grande disponibilité. Le premier envoi du projet de programme de prévention de l'administration centrale comportait quelques coquilles. Cela explique le second envoi, comprenant leurs corrections. Les représentants du personnel sont maintenant invités à formuler leurs observations, avant que le CHSCT ne soit invité à approuver le programme.

M. LE GALL déclare qu'améliorer les déplacements internes suppose de faciliter les évacuations, et donc de former en nombre suffisant guide-files et serre-files. Par ailleurs, en cas de problème signalé, par exemple sous la forme d'une mention sur les registres SST, les MAG informent le BSMB, comme elles le doivent, mais bien souvent elles ne font aucun retour auprès de leurs agents, et c'est regrettable. Par ailleurs, la mention du « BIP » se trouve encore sur certains documents, or le BIP n'existe plus à la suite d'une restructuration de l'administration centrale. Il faudra opérer des corrections partout où ce sera nécessaire.

Mme CLARENC fait observer que le réaménagement des surfaces à l'issue des travaux en cours et des déménagements prévus supposera l'achat de mobiliers. Il est important pour la QVT d'associer les agents au choix de ces mobiliers.



Mme CLARENC demande qu'après son adoption, l'exécution du programme de prévention de l'administration centrale fasse l'objet d'un point d'information régulier devant le CHSCT AC.

Mme FALASCHI répond que cette information est bien prévue, dès la prochaine réunion plénière du CHSCT AC, et jusqu'à la date d'achèvement du programme, le 31 décembre 2022.

Mme RICHARD-PÉJUS soumet le projet de programme de prévention à l'approbation des membres du CHSCT AC.

Le projet est adopté à l'unanimité des 7 représentants du personnel siégeant comme membres titulaires du CHSCT AC (CFDT, FO, UNSA, FSU, CFTC), les représentants de l'administration ne prenant pas part au vote.

Mme FALASCHI confirme que le programme de prévention adopté sera très rapidement envoyé aux membres du CHSCT.

Mme RICHARD-PÉJUS rappelle l'engagement de l'administration à informer régulièrement le CHSCT AC sur l'exécution de ce programme.

## **IV – Points divers**

### ***a) Conditions de travail au bureau du cabinet***

Mme RICHARD-PÉJUS rappelle qu'une enquête a été diligentée et des préconisations énoncées ; certaines d'entre elles sont en cours de déclinaison, dont la mise en place d'un groupe de travail dans le cadre de la feuille de route sociale sur les « signaux faibles », afin de pouvoir prévenir dans le futur le plus en amont possible le type de situation que nous avons connu. Le CTM réfléchit sur ce sujet. Par ailleurs, il va être publié très prochainement une fiche de poste pour un nouveau chef du bureau du cabinet, lequel aura une mission de reconstruction, de remise en confiance, et de reconstruction des équipes, en déclinant un programme de réorganisation. Le moment n'est pas propice au lancement d'une nouvelle enquête.

Mme CLARENC déclare que l'idée de l'enquête émise par les représentants du personnel visait à informer le nouveau chef de bureau, à l'accompagner dans sa démarche. Les agents du bureau du cabinet pourraient se retrouver en situation de mal-être ; il ne faudrait pas que le nouveau chef de bureau ne sache pas comment répondre à une telle situation, qu'il ait les mains vides.

Mme RICHARD-PÉJUS répond qu'il y a déjà un rapport. Le mal-être des agents a été objectivé par le rapport du CGAER. Le SRH dispose d'outils pour répondre aux situations de mal-être et sait accompagner les agents.

M. LE GALL regrette fortement que le rapport du CGAER n'ait pas été transmis aux représentants du personnel. On ne sait pas ce qu'il contient. Il faudrait caractériser l'état d'esprit individuel des agents. Dans un cadre collectif, dans les espaces de discussion, on sait bien que ce sont toujours les mêmes qui interviennent. La demande de nouvelle enquête formulée par les représentants du personnel est destinée à améliorer les collectifs de travail, c'est une enquête complémentaire de celle du CGAER.

Mme RICHARD-PÉJUS estime qu'une nouvelle enquête n'apporterait rien de plus. Ce qu'il faut fournir maintenant, ce sont des outils.

Le Dr BENOLIEL signale qu'elle a convoqué dans son cabinet plusieurs agents du bureau du cabinet, qui se sont exprimés sans détours. D'autres entretiens, avec d'autres agents, auront lieu dans un futur proche. Ces agents n'ont rien demandé, à l'exception de l'un d'entre eux. Elle a aussi

visité les lieux, et les agents se sont exprimés. Elle n'a pas constaté d'unanimité des agents au sujet des décisions prises.

M. LE GALL estime qu'il y a eu fragilisation de la collectivité de travail. Il faudrait l'évaluer, ce qui n'a pas été fait. Il faudrait établir un bilan.

M. CLAVEL considère qu'il convient de distinguer deux axes, complémentaires :

- 1) Il faut laisser ouverte aux agents la possibilité d'avoir un interlocuteur à leur écoute, assistant de service social ou médecin du travail, et
- 2) Le nouveau chef de bureau devra à son arrivée mettre en place de nouvelles mesures, et dans ce cadre il faudra déployer des outils d'accompagnement, mais on ne pourra pas le faire avant cette arrivée. Lui-même, comme ISST, sera totalement disponible pour apporter un appui méthodologique au nouveau chef de bureau.

Mme LOISEAU confirme qu'il y a bien eu une crise, et précise qu'elle-même assure l'intérim du chef du bureau restructuré à la demande du chef de cabinet, sans attendre l'arrivée d'un nouveau chef de bureau. Il y a déjà des éléments de nature à rassurer : Un comité de direction se réunit une fois par semaine, en portant une attention particulière à l'ambiance de travail. Un CTS s'est réuni le 8 octobre 2021. Certains agents regrettent l'ancienne cheffe de bureau, alors que d'autres sont soulagés de son départ. Le souci de l'encadrement est d'apaiser les tensions. Une écoute active des agents est assurée. Un nouvel assistant de prévention a été désigné. Les agents sont consultés pour améliorer la QVT, et le travail se fait en collégialité. La transversalité est assurée. La modernisation a déjà commencé. Une lettre interne a été créée -le 1<sup>er</sup> numéro vient de paraître- et met du lien entre les agents des différents structures.

Mme RICHARD-PÉJUS remercie Mme LOISEAU pour cette intervention, et constate que les agents du bureau du cabinet disposent bien d'interlocuteurs auxquels ils peuvent s'adresser.

Mme GARDEL rappelle que les représentants du personnel n'ont reçu que quelques pages du rapport d'enquête. Ce n'est pas suffisant. Il faut ressouder les équipes et faire le point avec tous les agents qui le souhaitent, ceux qui regrettent l'ancien manager comme ceux qui se félicitent de son départ.

Mme LOISEAU reconnaît que la personnalité de l'ancienne cheffe de bureau avait un aspect clivant. Certains agents appréciaient son autorité. Elle-même n'a pas eu connaissance du rapport du CGAER mais confirme que les ambiances de travail se sont bien améliorées au cours des dernières semaines, elles se sont détendues. Les bureaux n'ont plus leurs portes fermées. Le mode de travail des agents a changé. Les agents parlent de leur ressenti ; ils n'hésitent pas à s'exprimer auprès des personnes habilitées, en toute liberté.

### ***b) Restauration des agents du site de Vaugirard***

Mme FALASCHI signale avoir eu connaissance par la secrétaire du CHSCT et par le secrétaire-adjoint de ce que certains agents du site Vaugirard ne sont pas satisfaits des offres de restauration proposées par l'administration. Selon eux, les lieux de restauration sont trop éloignés, le choix est insuffisant, et les plages horaires ne sont pas satisfaisantes. Le BASS a déployé beaucoup d'énergie pour trouver des restaurants collectifs acceptant les agents du MAA. Des accords n'ont pu être trouvés qu'à certaines conditions, avec des restaurants qui ont souffert de la crise sanitaire. Il n'y a pas de solution alternative. Le BASS va néanmoins se rapprocher des restaurants retenus en vue d'un assouplissement des créneaux horaires de fréquentation. Il sera malgré tout impossible de satisfaire tout le monde. L'administration se trouve face à des contraintes incontournables que les agents doivent comprendre.

Mme CENZATO se déclare très étonnée des retours défavorables des agents sur la restauration. La DSS n'en avait pas eu connaissance. L'administration a passé beaucoup de temps à trouver des

restaurants, qui se trouvent à 5 mn à pied. Lors d'un groupe de travail informel réuni il y a deux semaines à la DGAL, ce sujet n'est pas remonté.

M. CHASSET répond que les agents n'ont pas le réflexe de se plaindre auprès de la DSS. Un certain nombre d'entre eux a pris l'habitude de se restaurer dans les bureaux, puisqu'on les y autorisait, et pour certains de déjeuner dans des restaurants non administratifs relativement peu onéreux, assez nombreux à proximité. Il reste que globalement beaucoup d'agents ne bénéficient pas de la subvention repas. Très peu vont se restaurer rue Miollis, pour une question de qualité. Une extension des plages horaires avec code d'accès aux restaurants serait une bonne chose.

Mme BOUET précise que agents du CGAAER vont déjeuner au restaurant de la mairie du XV<sup>e</sup> arrondissement, où l'espace est très réduit et toute convivialité impossible.

### **c) Plan d'action consécutif au baromètre social**

Mme RICHARD-PÉJUS déclare qu'un groupe de travail s'est réuni cet été au sujet des suites à donner au baromètre social. Ses conclusions sont en cours de stabilisation. De premières orientations seront présentées lors d'une prochaine réunion plénière du CHSCT ministériel, avant une déclinaison au plan local début 2022.

Mme GILLIERS-VAN REYSEL confirme qu'une synthèse est effectivement en cours d'élaboration.

Mme CENZATO fait remarquer qu'il faudra bien articuler la présentation du plan d'action avec les réunions à venir des CT du SG et de la DGAL.

### **d) Projet d'arrêté relatif au dispositif de signalement des discriminations**

Mme GILLIERS-VAN REYSEL déclare que le fonctionnement de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, prévue par la note de service SG/SRH/SDDPRS/2020-27 du 16 janvier 2020, doit être décliné au plan local. L'administration espère pouvoir présenter, lors d'une réunion plénière du CHSCT ministériel à tenir fin novembre ou début décembre, un projet d'arrêté. Par ailleurs, une capsule vidéo sur le fonctionnement de la cellule est en cours de finalisation. Ce sujet sera évoqué le 25 novembre 2021 lors de la réunion initiale du groupe de travail sur les « signaux faibles », qui a pour objectif la prévention de la dégradation des conditions de travail.

Mme RICHARD-PÉJUS signale par ailleurs que la DGAFP a demandé au MAA la désignation d'un référent national pour ce qui concerne les violences sexistes et sexuelles (VSS). Un échange non conclusif a déjà eu lieu à ce sujet en CHSCTM. Le sujet devra être réinscrit à l'ordre du jour d'une future réunion plénière de cette instance, début 2022, pour que ce rôle puisse être rempli par un représentant du personnel, membre du CHSCTM.

Plus aucun participant ne demandant la parole, Mme RICHARD-PÉJUS remercie l'ensemble des participants pour la qualité des échanges et lève la séance à 13 h 15.

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 19 octobre 2021 et suites données**

<p>. Envoi aux membres du CHSCT AC du programme de prévention établi pour les sites parisiens de l'administration centrale tel qu'adopté en séance.</p>	<p>► <i>Fait le 20 octobre 2021.</i></p>
---	--

■

# ANNEXE : Déclaration liminaire intersyndicale



Paris, le 19 octobre 2021

## Déclaration intersyndicale

Madame la Présidente/Monsieur le Président,

### 1. Télétravail en cette période de transition

En cette période de transition et dans l'attente de l'accord cadre portant sur le télétravail, la note de service relative au télétravail prévoit qu'un agent peut demander jusqu'à 3 jours de télétravail. Si les 3 jours sont sembler-t-il peu demandés par les agents, force est de constater que la hiérarchie va jusqu'à réclamer à l'agent de refaire sa demande pour 2 jours et non plus 3 jours de télétravail et cela en parfaite contradiction avec la réglementation provisoire certes mais actuelle. Certaines entraves apparaissent également, notamment des agents qui se voient refuser les jours de télétravail le lundi et le vendredi en raison d'un trop grand nombre de demandes ces 2 jours-là, sur quel fondement ? D'autres se sont vus exiger leur présence un jour fixé par la hiérarchie pour rassembler l'équipe.

L'administration n'a de cesse d'arguer qu'en cette période, il faut reconstruire le collectif de travail mais ne communique pas en ce sens avec les agents. L'action de reconstruire le collectif de travail ne se limite pas à faire revenir les agents en présentiel. D'autres démarches sont nécessaires pour faire dialoguer les agents entre eux et retrouver une cohésion. Notons également que lors du GT télétravail, ce thème a été abordé à l'initiative des organisations syndicales et non celle de l'administration.

En cette période de retour en présentiel, les agents ont besoin de cohérence et d'une administration qui soit logique dans ses idées et que cette logique se traduise dans ses actes, mais aussi d'une administration qui communique sur ses perspectives. Lors de la crise, les agents ont fait la preuve qu'ils étaient en capacité de faire du télétravail, un retour en présentiel dans ces conditions et avec tous ces obstacles est particulièrement mal vécu.

Pourtant les incitations au télétravail à travers le monde et en France ne manquent pas :

- Satya NEDALLA, PDG Microsoft, qui a remplacé Steve BALLMER en 2013 a déclaré que les utilisateurs des outils numériques, dont font partie les salariés, ont fait autant de progrès dans la maîtrise et l'usage de ces outils que cela aurait été le cas en cinq années si aucune crise sanitaire n'était intervenue.
- Elisabeth BORNE, ministre du travail de l'emploi et de l'insertion, a déclaré en juin 2021 que le télétravail sera un acquis durable de la crise.

Le télétravail et son usage au sein des entreprises sont désormais un argument fort de recrutement pour séduire des candidats aux postes à pourvoir.

Et chez nous en France, dans l'administration, les agents ont dans leur grande majorité été dans l'obligation d'acquérir rapidement une technicité accrue du fait de la mise en télétravail de la majorité d'entre eux. Ils se sont formés, adaptés, tant à l'usage des outils mis à leur disposition, qu'à ces nouvelles formes de travail et d'organisation collective, ils sont devenus des utilisateurs aguerris et performants. Tout le monde l'a reconnu, et salué. Les agents ont fait un grand pas en avant dans le



monde nouveau post Covid, le monde numérique, un grand pas en avant oui, mais pas tous, car l'on constate avec une certaine incrédulité que ceux qui occupent les plus hautes fonctions, font preuve de mauvais foi et démontrent qu'ils n'ont pas réussi eux, à faire ce pas en avant. On constate à maintes reprises qu'ils tentent de freiner et ralentir l'inéluctable avancée que les autres agents ont eux réussis à effectuer, ils veulent à tout prix revenir en arrière aux organisations anciennes, passées et dépassées. L'intelligence collective dont on nous assène les vertus existe également à distance.

Les managers réticents vis-à-vis du télétravail sont-ils encore adaptés au monde actuel ?

Par conséquent il nous semble important de revenir à l'esprit de la note de service 2021-702 qui ouvre largement la possibilité pour les agents qui le souhaitent d'avoir 3 jours de télétravail sans restriction.

Dans le cas contraire, nous demandons à ce que cette note de service précise les raisons pour lesquelles les agents ne peuvent pas avoir 3 jours de télétravail et si ces raisons sont temporaires les conditions qui permettront de lever ces restrictions. Nous demandons également à ce qu'un message soit envoyé aux agents afin de leur expliquer précisément les raisons de ce choix.

## **2. Bureau du cabinet**

Suite à la vacance de poste du chef de bureau du cabinet, l'administration a le souhait d'attendre l'arrivée du nouveau chef de cabinet pour mettre en œuvre l'enquête ISST demandée par l'ensemble des organisations syndicales en application de l'article 5-5 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Cette enquête ISST a été demandée dans l'objectif de caractériser le mal être des agents de ce bureau (diagnostic RPS) et ainsi définir les modalités à mettre en œuvre pour rétablir un fonctionnement serein au sein de ce celui-ci.

Dans ce contexte, il nous semble opportun de démarrer dès maintenant l'enquête ISST et de ne pas laisser ces difficultés s'engrener dans d'autres. Il est important de laisser la possibilité de s'exprimer en toute liberté sur leur vécu, de libérer la parole sur les faits qui se sont déroulés au cours de ces 3 dernières années et identifier les actions à mettre en œuvre pour reconstituer un collectif de travail en cette période où la réorganisation va reprendre son cours. Cette démarche permettra de faciliter la transition avec l'arrivée du nouveau chef de cabinet, les chefs de bureau du cabinet et les agents dans l'objectif de construire ensemble dans un esprit serein et plus apaisé la réorganisation de cette structure.

Nous rappelons à cette effet que le 4<sup>ème</sup> plan santé au travail de la DGFAP pour la fonction publique 2021 - 2026, est particulièrement axé sur la prévention, la culture de la prévention et la qualité de vie au travail. Il préconise notamment la réalisation d'études d'impact en matière de QVT-SST pour tout projet important de transformation et un meilleur accompagnement pour la conduite des changements en matière de santé et sécurité.

Nous attendons de l'administration des actions exemplaires en ce sens.

## **3. DPMA**

La secrétaire générale du MAA a indiqué hier après-midi que la création de la nouvelle direction générale de la mer venait d'être décidée à compter de début 2022, avec une mise en place pouvant s'échelonner jusqu'à mars 2022. Cette nouvelle direction générale sera constituée, pour l'essentiel, par un regroupement de l'actuelle direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) et de la direction des affaires maritimes (DAM).

Nous souhaitons que le CHSCT-AC soit informé régulièrement de cette réorganisation compte tenu de son impact sur la qualité de vie au travail et les risques psychosociaux pour les agents de la DPMA.