

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

## procès-verbal de la réunion plénière du 24 juin 2021

(en visioconférence)

précédente réunion plénière : 3 mars 2021

### **PARTICIPANTS :**

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

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

M. Xavier MAIRE                                      Chef du service des ressources humaines (Secrétariat général), *Président du CHSCT AC* [jusqu'à 10 h 00]  
Mme Virginie FARJOT                                      Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales, Service des ressources humaines (Secrétariat général), *Présidente du CHSCT AC* [à partir de 10 h 00]

##### *représentants du personnel :*

Mme Stéphanie CLARENC                                      CFDT, *Secrétaire du CHSCT AC*  
Mme Laure GALICE                                      CFDT  
Mme Isabelle VANDERMEERSCH                                      CFDT  
Mme Muriel SIMONEAU                                      FO  
Mme Sylvie GARCIA                                      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 Fatima BOUHADDI                                      FSU  
Mme Sophie GARDEL                                      CFTC

#### en tant que médecin du travail :

Dr Jeannine BENOLIEL

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

M. Jean-Marie COLLOT                                      CGAAER (Vaugirard)  
Mme Corinne GABRIEL                                      DGPE (Barbet-de-Jouy)  
M. Vincent JANNIER                                      DPMA (La Défense)  
Mme Agnès RIMBERT                                      DGPE (Barbet-de-Jouy)

#### en tant qu'ISST :

Pierre CLAVEL

#### en tant que représentants des MAG :

Mme Fabienne ANDRÉ                                      Adjointe au 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  
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. 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  
Mme Céline RAOULX Délégation du soutien aux services SG/DGAL du MAA

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 Catherine COLLINET Haut Fonctionnaire Défense et Sécurité

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

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

M. Olivier PAUGET Cabinet BVA

M. Marc RAUHOFF 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

**ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION :**

M. Fabrice BOUCHARD Bureau du Cabinet

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 :**

Mme Marie ARAUJO Assistante de prévention, SG (Varenne)

M. Rachid BENLAFQUIH Membre titulaire du CHSCT AC, CFDT

Mme Espérance BRENDLÉ Assistante de prévention, DGER (Lowendal)

Mme Dominique CANTARDJIAN Assistante de prévention, SG (Vaugirard)

M. Patrick CHASSET Membre suppléant du CHSCT AC, FO

M. Nicolas MARTEL Membre titulaire du CHSCT AC, UNSA

Mme Emmanuelle SCETBUN Membre titulaire du CHSCT AC, CFDT

\*\*\*

Après vérification du quorum par Mme GILLIERS-VAN REYSEL, M. MAIRE déclare la séance ouverte à 9 heures 20. Il informe l'assistance qu'il présidera l'instance jusqu'à 10 heures, puis sera remplacé par Mme FARJOT, en raison d'autres engagements.

M. MAIRE déclare avoir pris connaissance de l'article de presse évoqué dans la déclaration liminaire. Les faits décrits sont graves. Il faut redire ici qu'ils n'avaient pas été portés à la connaissance du SRH avant la parution de cet article. Sans attendre la saisine des représentants du personnel, l'administration a demandé au CGAAER une enquête administrative concernant

l'organisation du travail au bureau du Cabinet et les conditions de travail des agents. L'ISST, comme d'autres acteurs de la prévention, sera entendu. Il s'agit de faire toute la lumière sur la situation. Les organisations syndicales sont invitées à se rapprocher du CGAAER, comme le leur a déjà proposé le Secrétaire général adjoint, M. MÉRILLON, pour lui apporter tous les éléments dont elles disposeraient. Lorsque cette inspection sera achevée, l'administration reviendra devant le CHSCT AC pour en discuter. Toutes les mesures qui doivent être prises le seront. Si des faits graves ont échappé à l'administration, toutes les conséquences en seront tirées. Au sujet de la demande de débattre systématiquement en CHSCT des réorganisations en cours ou en projet, il faut redire ici que le sujet ne relève plus de la compétence des CHSCT, depuis la promulgation de la loi de transformation de la Fonction publique. Cette compétence appartient exclusivement aux CT. Le CHSCT sera informé des réorganisations, mais n'est pas l'instance qui en débat.

Mme MAHÉ déclare rester sur sa faim. Les représentants du personnel au CHSCT AC ne demandent pas à discuter des réorganisations, mais de l'accompagnement des agents en cas de réorganisation, ce qui n'est pas la même chose. Il s'agit des conditions de travail. On a parfois l'impression que chaque fois que le CHSCT veut alerter, le SRH lui répond qu'il n'est pas compétent.

M. LE GALL convient que l'aspect technique des réorganisations relève de la compétence du CT, mais lorsque les réorganisations concernent des structures de l'administration centrale, le CHSCT AC est parfaitement compétent pour discuter des conditions de travail des agents, et notamment des risques psychosociaux (RPS). L'administration ne peut pas « botter en touche ».

M. MAIRE répond que la répartition des sujets de discussion préfigure l'organisation des futurs CSA. L'objectif est de ne pas faire deux fois le même débat, en aucun cas d'empêcher la discussion avec les représentants du personnel. Les débats correspondants, incluant les conditions de travail, relèvent de la compétence exclusive des CT, qui pourront examiner les demandes.

Mme CLARENC se déclare en accord avec Mme MAHÉ et M. LE GALL. Le CHSCT AC doit débattre des RPS, et l'on sait bien que les réorganisations en sont une source. Quant à la situation au bureau du Cabinet, l'administration avait bien été alertée par les organisations syndicales et ne les avait pas écoutées.

M. MAIRE répond qu'un débat sur la réorganisation du bureau du Cabinet a eu lieu en CTM. Il a duré plus de deux heures et l'on n'y a entendu aucune alerte, bien que toutes les questions aient pu être posées. Il n'a pas non plus été fait mention de l'article de presse. Le SRH s'est toujours montré à l'écoute.

En réponse à Mme GARDEL, sur l'aspect chronologique des événements, M. MAIRE précise que si des agents du bureau du Cabinet se sont entretenus avec l'ISST et la médecin de prévention préalablement à la parution de l'article de presse, ces entretiens n'ont pas été suivis d'une alerte du SRH.

Le Dr BENOLIEL précise que des agents du bureau du Cabinet ont rencontré l'infirmière, et elle-même comme médecin du travail, pour des questions de santé. Ils ont évoqué en ces occasions d'autres problèmes, qui ont justifié l'organisation d'entretiens, afin d'examiner et de documenter les problématiques en présence, ce qui est la moindre des choses avant de faire remonter des éléments objectivés. Cette série d'entretiens a été provisoirement interrompue le 28 mars 2021, par la saisine du cabinet médical sur des sujets d'actualité urgents, notamment l'organisation de campagnes de vaccination contre le Covid-19. Au moment de la parution de l'article de presse, les entretiens n'étaient donc pas terminés, ce qui explique qu'elle n'ait adressé aucun compte-rendu à l'administration.

M. MAIRE remercie les intervenants et clôt la discussion sur ce point.

Mme CLARENC demande que lorsque l'inspection sera terminée, à la mi-juillet, un CHSCT AC exceptionnel soit convoqué pour en débattre.

M. MAIRE répond qu'il est trop tôt pour dire comment on pourra travailler quand l'inspection sera terminée. Le CHSCT AC sera informé sans attendre, mais on ne peut pas, aujourd'hui, décider de la tenue ou pas d'une réunion plénière exceptionnelle.

Mme FARJOT rappelle les points de l'ordre du jour, qui vont maintenant être examinés.

## **I – Actualités COVID**

Mme FARJOT rappelle que l'« Organisation du travail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, dans le cadre de l'allègement progressif des restrictions lié à l'amélioration de la situation sanitaire, et en application du protocole national pour assurer la santé des agents face à l'épidémie de Covid-19 » a fait l'objet d'une note de service réf. SG/SRH/SDDPRS/2021-420, en date du 3 juin 2021. Cette note, d'un format intentionnellement ramassé, renvoie vers la FAQ, très régulièrement actualisée, et la dernière fois le 9 juin 2021. Par ailleurs, un « Flash-Info » a été diffusé. Il faut insister sur la progressivité accompagnant le retour à la normale, la prudence requise, et l'adaptabilité, une souplesse dans l'organisation du travail étant laissée aux structures. Durant la période du retour progressif sur site des agents en télétravail exceptionnel, les réunions à distance seront privilégiées, et les réunions en présentiel sont autorisées, depuis le 9 juin 2021, avec une jauge d'une personne pour 4 mètres carrés. L'objectif est de passer dans un premier temps à 3 jours de télétravail par semaine, puis, dans un deuxième temps, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, à 2 jours de télétravail par semaine, si la situation sanitaire le permet. À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, une dernière phase s'ouvrira, selon des modalités qui ne sont pas encore arrêtées. C'est toujours une procédure simplifiée de télétravail qui s'applique actuellement. La pratique d'horaires élargis est toujours possible, sous certaines conditions. En ce qui concerne les personnes vulnérables, rien n'est changé dans l'attente d'un avis du Haut conseil de la santé publique puis d'instructions gouvernementales. Sur le plan sanitaire, la vaccination est facilitée, et une souplesse dans l'octroi d'absences exceptionnelles est permise en cas d'effets secondaires. Les managers ont un rôle-clef dans l'accompagnement du retour au travail des agents. Le protocole de restauration, actualisé, a été répercuté sur les restaurants de l'administration centrale depuis le 9 juin 2021. Les plages horaires ont été adaptées. Les jauges d'accueil ont été portées à 50 %. Par ailleurs, l'agent peut toujours, sous certaines conditions, déjeuner dans son bureau. Les dispositions concernant l'aération des espaces clos, les gestes-barrières, la désinfection des locaux, la mise à disposition de gel hydro-alcoolique... tout cela ne change pas.

Mme FALASCHI précise que le principe d'une restauration sur place a été maintenu pour le restaurant inter-administratif de la rue Barbet-de-Jouy, et que parallèlement l'achat de panier-repas y est toujours possible. Par ailleurs, les chiffres « Covid - Télétravail » nationaux, publiés chaque semaine, font apparaître une grande stabilité en semaine 23. Le taux de télétravail en administration centrale est de 82 %. Ces chiffres seront envoyés aux membres du CHSCT AC après la réunion, par messagerie électronique.

Mme GABRIEL déclare qu'avoir élargi les plages horaires de la restauration est une très bonne chose, mais les plages fixes de travail des agents sont restées inchangées, la pause méridienne devant s'inscrire entre 11 h 45 et 14 h 15. Pour bien faire, il aurait fallu adapter aussi les plages fixes, en permettant une pause méridienne dès 11 h 15. Il n'est pas trop tard pour le faire.

Mme FARJOT rappelle que l'élargissement des plages horaires évite d'aller au restaurant tous au même moment. Les agents, avec l'appui des cadres, doivent rester vigilants sur ce plan, utiliser toute l'amplitude disponible, et respecter la jauge d'accueil affichée à l'entrée. Les congés d'été qui arrivent entraîneront une baisse de la fréquentation. Par ailleurs, le déjeuner est toujours possible dans les locaux administratifs.

Mme RIMBERT déclare avoir observé un certain relâchement des gestes-barrières, ce qui suscite des inquiétudes chez certains agents de retour en présentiel. On voit des gardiens et des agents du personnel de nettoyage porter leur masque sous le menton, et mal recevoir les remarques que l'on peut leur adresser à ce sujet. On a aussi constaté des négligences parmi les agents sortant de leur bureau pour aller aux toilettes, à la photocopieuse, ou encore en file d'attente à « La Grignote ».

Mme FARJOT estime que dans la plupart des cas il s'agit vraisemblablement d'oublis, puisque désormais le masque n'est plus obligatoire dans la rue. Des rappels seront faits.

En réponse à Mme CLARENC, Mme FARJOT confirme la préparation au niveau de la Fonction publique d'un nouvel accord-cadre sur le télétravail avec les organisations syndicales. Des déclinaisons ministérielles auront ensuite lieu. C'est une étape que prépare et anticipe le SRH, et à propos de laquelle l'administration aura l'occasion de partager prochainement avec les organisations syndicales. D'ici là, le régime du télétravail exceptionnel, actuellement en vigueur, sera maintenu pour tous les agents. L'administration ne diffusera pas de nouvelles instructions sans une information préalable des représentants du personnel.

Mme GABRIEL demandant si le télétravail exceptionnel sera possible jusqu'à fin décembre 2021, Mme FARJOT répond que la période transitoire sera en passe d'être achevée avec la signature, espérée avant la trêve estivale ou au début de celle-ci, de l'accord-cadre en cours de discussion. Ensuite, les travaux ministériels se dérouleront avec une programmation visée avant le mois d'octobre 2021. La période transitoire pourrait s'achever avant la fin décembre 2021. Des précisions calendaires seront apportées ultérieurement.

M. LE GALL fait remarquer que l'état d'urgence sanitaire prend fin à la fin du mois de septembre 2021.

Mme FARJOT répond qu'au-delà des travaux mentionnés, il subsiste des incertitudes sanitaires qui pourraient conduire à adapter le calendrier.

En réponse à Mme RIMBERT, Mme FARJOT précise que, pour ce qui est du télétravail « classique », une concertation aura lieu sur ce sujet, notamment dans le cadre de groupes de travail. L'information sera partagée et diffusée.

Mme MAHÉ rapporte les véritables inquiétudes exprimées par un certain nombre d'agents au sujet de leur retour au travail 2 ou 3 jours par semaine ; certains d'entre eux estiment que c'est le maximum, et désireraient avoir des perspectives. Les agents comme les structures ont pris des habitudes qui ne seront pas perdues rapidement. Certains agents voient leur retour dans les transports en commun comme un générateur de souffrances.

Mme CLARENC confirme que certains agents vivent dans l'angoisse la perspective d'un retour au présentiel. Il est indispensable de les accompagner dans ce retour. Pendant le télétravail, on a pris des habitudes en termes de réactivité et d'horaires. On en a fini avec le temps perdu dans les transports. Beaucoup d'agents ont vu leur charge de travail augmenter. Comment va t-on gérer tout cela ? Quels outils d'accompagnement sont mis en place ?

Mme MAHÉ ajoute que la seule « mesure d'accompagnement » des cadres tient dans la formule : « Vous devez revenir deux jours par semaine ! », sans semblant d'écoute, ni attention particulière. Il faudrait former l'encadrement à la non application autoritaire des textes.

Mme GARDEL confirme qu'une part appréciable de l'encadrement est pressée de voir les agents revenir au présentiel et ne se pose pas de question. Un sujet est l'espace : il y a des jauges pour les salles de réunion, et, même si l'on a gagné en souplesse, on ne pourra pas revenir à la situation d'avant le télétravail. S'il n'est pas possible de se trouver à trois agents dans un même bureau, une réorganisation des espaces est indispensable, avec un maintien du télétravail.

Mme SIMONEAU signale que certains agents ont encore des symptômes de Covid-19 long ; d'autres ou les mêmes ont vu décéder des proches. Quelques-uns ont peur de sortir de chez eux. Pour certains agents, le retour au présentiel après plus d'un an n'est tout simplement pas possible. Le « syndrome de la cabane » (appelé aussi le « syndrome de l'escargot ») correspond à la peur de sortir de son lieu d'enfermement. Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, la levée des confinements associée au retour de certaines libertés (liberté de sortir de chez soi sans attestation, sans limitation de kilomètres et sans restriction de temps) a pu générer chez certaines personnes un faisceau d'angoisses et d'appréhensions appelé "syndrome de la cabane". On ne peut pas faire comme si les agents du ministère étaient à l'abri de ce syndrome. Il faut donner un choix aux agents et les respecter. Certaines missions n'ont aucun besoin de présentiel. Il faut prendre en compte les aspects psychologiques. On a semé la peur avec le Covid-19 et cette peur n'a pas disparu partout, loin de là.

Mme RIMBERT déclare que le retour en présentiel peut être une source de RPS. Lorsqu'on évoque ce sujet on s'entend dire : « Si les cafés et les cinémas rouvrent, les agents peuvent revenir ! ». Ce n'est pas une réponse. On ne fait pas confiance aux agents, alors qu'en télétravail beaucoup travaillaient davantage et mieux. Les agents ne sont pas des « tire-au flanc » !

Mme CLARENC insiste sur l'accompagnement nécessaire des agents. Il ne faut pas seulement écouter les agents, il faut agir.

M. LE GALL ajoute que cet accompagnement à mettre en place doit être véritablement personnalisé pour les agents qui en ont besoin.

Mme FARJOT remercie les représentants du personnel pour ces éléments de vigilance, qui sont pris en compte par l'administration. Il s'agit collectivement de retrouver un équilibre, après une période de perturbations et d'inconfort. Il y a néanmoins des situations différentes, en termes d'attentes ou de fragilités le cas échéant. Le manager de proximité a un rôle essentiel d'écoute et de re-formation du collectif, et des outils lui sont donnés dans cette perspective, au travers notamment des formations. Le collectif de travail est important, et retrouver ses collègues est un retour « à la normale » aidant. De nombreux agents souhaitent ainsi se retrouver sur leur lieu de travail. Certaines problématiques relèvent du domaine médical, d'autres d'un appui psychologique spécifique ou encore des services sociaux. Il faut mobiliser tous ces leviers et les acteurs du soutien concernés, rappelés dans la note de service, dans des démarches qui privilégient la progressivité, l'écoute et le dialogue managérial, l'accompagnement individuel et la réflexion sur l'organisation du travail, qui articule le télétravail et le présentiel. Par ailleurs, la crise que nous avons traversée a changé les regards, collectivement et individuellement, notamment sur le télétravail, qui est désormais considéré comme un atout. Toutes ces questions seront bien entendu abordées avec les organisations syndicales lors des réunions de concertation qui auront lieu au cours des prochains mois concernant le télétravail au sein du MAA.

M. LE GALL, faisant allusion à des études se rapportant au secteur privé, considère qu'il faut trouver une répartition intelligente, un équilibre, entre présentiel et télétravail, en fonction des

missions des agents. C'est sur toute la planète que le télétravail a spectaculairement progressé ces derniers mois.

Mme FARJOT confirme que le sujet de l'accompagnement numérique sera aussi à examiner dans le cadre des travaux à venir.

Mme CLARENC met l'accent sur les problèmes liés aux visioconférences. On sait bien qu'avec ce type d'outil, les agents travaillent dans de bien meilleures conditions chez eux qu'au bureau. Avec l'interdiction d'utiliser « Zoom » et des salles de visioconférences vraiment peu pratiques, cela va devenir vraiment problématique. Par ailleurs, il existe des fonctionnalités dont les agents ne disposent pas au bureau et dont ils disposaient à leur domicile.

Mme FARJOT répond que le sujet des visioconférences et des difficultés associées a bien été identifié par l'administration. Des nouveautés en termes d'outillage interviendront rapidement, que l'administration aura l'occasion d'évoquer avec les représentants du personnel. Pour le moment, les réunions en visioconférence restent en effet recommandées. À la rentrée, les réunions en présentiel seront sans doute plus nombreuses, si l'état de la situation sanitaire le permet, en lien avec l'amélioration de la situation sanitaire permise par la couverture vaccinale.

Au sujet des vaccinations, Mme FALASCHI rappelle qu'elles sont désormais possibles dès l'âge de 18 ans. Sur le site de Toulouse-Auzeville de l'administration centrale, une campagne de vaccination a été entreprise par la médecin de prévention locale, début juin. Aucun chiffre n'a été communiqué.

Mme AGBAVON ajoute sur le même sujet que pour les sites parisiens de l'administration centrale, une offre complémentaire au dispositif de droit commun a été mise en place. Une campagne de vaccination s'est déroulée sur trois jours, les 1<sup>er</sup> juin 2021, 10 juin 2021, et 17 juin 2021. Les doses avaient été commandées par le service médical. Gratuité et confidentialité étaient garanties. La prise de rendez-vous s'est faite en partenariat avec la mairie de Paris. 40 agents ont été vaccinés, avec « Moderna » et « Janssen ».

En réponse à Mme GABRIEL, le Dr BENOLIEL indique qu'elle dispose d'un accès à « Ameli », où l'attestation de chaque agent vacciné est inscrite ; tous les agents qui ont un « QR code » peuvent l'y télécharger. Des doses de vaccin « Moderna » ont été remises aux services de médecine du travail et aux pharmaciens. On a constaté des accidents avec les vaccins « AstraZeneca » et « Janssen » chez des personnes au dessous de 55 ans. Les personnes de plus de 55 ans sont souvent vaccinées ailleurs. La semaine prochaine, son service disposera du vaccin « Janssen ». Les approvisionnement restent compliqués. Les doses de vaccin manquent encore. Il est enfin à signaler qu'en fonction des personnes, il pourrait être nécessaire de procéder à un rappel supplémentaire, soit trois doses au total.

En réponse à M. LE GALL, le Dr BENOLIEL précise qu'aucun effet secondaire de la vaccination ne lui a été signalé sur les agents qu'elle a elle-même vaccinés.

## **II – Impacts du schéma pluriannuel de stratégie immobilière sur les conditions de travail**

M. RAUHOFF intervient, à l'appui d'un diaporama qui sera envoyé aux membres du CHSCT AC et aux assistants de prévention. Le précédent schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) ne concernait que les sites parisiens, celui-ci concerne aussi le site de Toulouse-Auzeville, ce qui représente au total 13 bâtiments, sur 6 sites. Il a fallu intégrer les objectifs donnés par le préfet de

région (abandon des baux privés). Pour le site parisien du Ponant, le bail est précaire et l'intervention du ministère est limitée. On peut dire que le parc immobilier est plutôt en bon état, et bien entretenu.

Mme FARJOT remercie M. RAUHOFF pour cette présentation très riche, et ouvre la discussion avec les représentants du personnel.

Mme CLARENC déclare que la perspective d'un départ du site Vaugirard à l'horizon 2022 crée un climat anxigène chez les agents concernés. C'est un sujet très sérieux. On parle d'un « schéma de stratégie immobilière », avec un point de départ et un point d'arrivée, mais on ne sait pas ce qui va se passer entre les deux. Les représentants du personnel demandent à l'administration un calendrier précis, et seront vigilantes quant à l'information et l'accompagnement des agents. Quelles sont les modalités de concertation prévues avant le déménagement ? Quelles sont les exigences posées par la DGAL ?

Mme GABRIEL signale la difficulté à trouver des salles de visioconférence. Avec le développement du télétravail, toutes les salles de réunion devraient être équipées de matériel de visioconférence, et c'est loin d'être le cas. Par ailleurs, on annonce la création de salles de convivialité ; c'est très bien, mais où, alors qu'on manque d'espace ?

Mme PINARD exprime les mêmes interrogations que Mme CLARENC au sujet du site Vaugirard. Les bâtiments C et D y seront abandonnés définitivement par les services du ministère, or c'est là que se trouvent les salles de réunion. Les agents sont très mal informés et s'inquiètent pour l'avenir. Ils devaient déménager en septembre, et se trouvent maintenant dans l'attente de nouvelles échéances.

M. LE GALL souligne la différence, dans le SPSI, entre surfaces utiles brutes et surfaces utiles nettes. 15 m<sup>2</sup> de surface utile nette par agent, c'est la moyenne d'un certain nombre de surfaces. En incluant ou pas dans la surface moyenne disponible par agent les salles d'attente, les salles de réunion, les toilettes, etc., on arrive à des résultats très différents. Les chiffres annoncés peuvent être trompeurs.

M. RAUHOFF répond qu'un tiers de la surface a été perdue à Vaugirard. Avec le site du Ponant, qui est conservé, et la surélévation du bâtiment E du site Varenne, il y aura de la place pour tout le monde. On comprend bien le questionnement suscité par les changements à venir sur le site Vaugirard, mais il faut redire ici que « densification » ne signifie pas « dégradation des conditions de travail ». Là où sur les plans on voit 4 agents par bureau, en fait il y en a 1, 2 parfois 3 effectivement sur place, jamais 4. Avec le télétravail, les missions à l'extérieur, les congés, les RTT etc., l'occupation des bureaux avoisine 65 %.

Mme COLLINET fait remarquer que le site Vaugirard est le seul site hors inondation du ministère. Si ce site est abandonné, il faudra en trouver un autre. Ce pourrait être le site Maine, qui n'est pas inondable. L'installation d'un site sécurisé de repli n'est pas un choix, c'est une contrainte, à intégrer dans le SPSI.

M. RAUHOFF répond que ces éléments sont parfaitement connus de la SDLP et bien évidemment intégrés dans la réflexion en cours.

Mme CENZATO déclare comprendre la demande de l'annonce d'un calendrier concernant les déménagements à venir pour les agents du site Vaugirard. Ce calendrier, il est encore trop tôt pour l'établir en détail. On ne dispose pas à ce jour d'une vision globale de qui va où et quand. Il n'y a pas que la DGAL à Vaugirard, il y a aussi des agents du Secrétariat général, le CGAAER, des organisations syndicales, l'ASMA, l'AMOMA, etc. En ce qui concerne la DGAL, on est encore loin

du micro-zoning. D'ici là, des échanges auront eu lieu en groupe de travail, et une large concertation organisée avec les représentants du personnel.

La DGAL est déjà bien densifiée aujourd'hui, c'est pourquoi il faut prendre le temps nécessaire pour réfléchir, avec 3 objectifs à l'esprit :

1. Implanter la DGAL sur un seul site ;
2. Installer des espaces de convivialité dignes de ce nom ;
3. Identifier les possibilités de création de nouvelles salles de réunion.

On se trouve dans une phase d'attente de la validation des grandes orientations ; on travaillera ensuite, ensemble, sur le micro-zoning.

Mme BOUHADDI rappelle l'importance du calendrier. L'ASMA nationale, c'est une quinzaine d'agents, qui voudraient savoir quand ils déménageront, et où. La DGAL a aussi des impératifs de date, pour anticiper le traitement des dossiers.

Mme CLARENC demande un calendrier des échéances et des réunions de concertation. Il faudrait que ce soit plus clair.

M. RAUHOFF fait observer que des déménagements ont lieu depuis des mois, et la SDLP s'est toujours montrée à l'écoute des agents et les a toujours informés. Les contraintes des services ont toujours été prises en compte et continueront à l'être. On se trouve actuellement dans une phase « macro », où on travaille sur tous les sites en même temps. La communication en direction des agents sera assurée comme elle l'a toujours été. Le groupe de travail sur la relocalisation des services à l'administration centrale est à cet égard un des bons leviers. La SDPL en accélèrera le rythme des réunions.

Mme CENZATO précise, au sujet du dialogue avec les organisations syndicales, qu'il ne sera pas organisé de CT sur la partie DGAL avant le mois de septembre 2021.

Mme FARJOT remercie M. RAUHOFF et Mme CENZATO ainsi que leurs équipes pour le travail engagé, et pour leurs réponses apportées aux interrogations du CHSCT AC.

### **III – Point sur le programme de prévention d'administration centrale**

Mme COLLINET intervient comme animatrice du groupe de travail « 3 », « Améliorer le dispositif en cas d'attaque ou d'intrusion », et en résume les conclusions, en 4 points :

1. Demander aux agents de porter leur badge, obligatoirement et de façon visible. Parallèlement, il faudra communiquer pour engager les agents à être vigilants (par exemple, lorsqu'ils croisent dans les couloirs du ministère une personne inconnue qui n'en porte pas) ;
2. Intégrer une sensibilisation aux questions de sécurité dans le livret d'accueil remis aux agents à leur arrivée ;
3. Demander aux assistants et conseillers de prévention de jouer, après une formation spécifique, un rôle de relais sur ces thématiques, en capitalisant sur une action de même type entreprise avec M. CLAVEL en Île-de-France dans le secteur de l'enseignement technique ;
4. Organiser des exercices sur table sur cette thématique (des exercices réels étant inenvisageables à Paris).

Des outils de formation et de sensibilisation existent déjà. On constate aussi une appétence manifeste des agents pour le sujet.

M. CLAVEL déclare qu'on se trouve dans une dynamique d'acculturation, d'un processus de changement culturel et psychologique, d'adaptation à de nouvelles situations que l'on n'imaginait même pas il y a quelques années. Le risque « attaque-intrusion » est un risque professionnel comme un autre. Par ailleurs, les assistants de prévention sont plutôt favorables à une extension de leurs compétences dans cette direction. Les exercices sur table seraient une excellente chose ; la scénarisation sera théorique mais efficace, et les ISST ont déjà une grande expérience dans ce domaine.

Mme FARJOT remercie Mme COLLINET, M. CLAVEL, et le groupe de travail.

M. GAME intervient comme animateur du groupe de travail « 1 », « Améliorer les déplacements internes ». Préalablement aux travaux, les organisations syndicales avaient produit une trame d'inventaire qui s'est avérée fort utile. Le périmètre du groupe, au départ un peu flou, a été bien délimité au début des travaux. En conclusion, il a été établie une liste d'actions et de pistes d'amélioration, énoncées dans le compte-rendu de la réunion du groupe de travail, avec un grand souci de constructivité.

Mme FARJOT remercie M. GAME et le groupe de travail.

Le Dr BENOLIEL intervient comme animatrice du groupe de travail « 2 », « Gestes et postures de travail ». Il s'agit en particulier de veiller à prévenir les risques liés au travail sur écran, les troubles musculo-squelettiques (TMS), les troubles visuels, les chutes, les douleurs de l'appareil locomoteur, en apprenant à reconnaître les signes d'alerte, les petites gênes qui peuvent s'aggraver au fil du temps. Un diaporama sur le sujet a été réalisé et pourra être communiqué aux membres du CHSCT AC et aux assistants de prévention. Le compte-rendu de la réunion du groupe a été rédigé. Il convient d'éviter les achats standardisés, d'acheter des bureaux adaptés et des sièges réglables avec accoudoirs. La taille des souris doit être également adaptée. En ce qui concerne la méthode à suivre, de nombreux outils de sensibilisation et d'information sont disponibles.

En conclusion, les actions doivent s'orienter dans trois directions :

1. Un achat de matériel adapté ;
2. Une bonne information des agents ;
3. Une adaptation du télétravail.

Mme FARJOT remercie le Dr BENOLIEL et le groupe de travail. Le diaporama conçu et réalisé par le Dr BENOLIEL sera envoyé aux membres du CHSCT AC et aux assistants de prévention.

M. LE GALL déclare que la politique d'achat suivie par l'administration devra être améliorée, y compris pour les agents en télétravail. Actuellement, les agents ont deux postes de travail : un au bureau, et un chez eux. Les agents n'ont pas seulement besoin de tables et de sièges adaptés au ministère, mais aussi chez eux. Les représentants du personnel demandent une participation de l'administration à l'achat de matériel privé utilisé en situation de télétravail.

Mme FARJOT note cette demande, qui pourra être évoquée dans le cadre du groupe de travail sur le télétravail.

Mme CLARENC fait remarquer que les trois groupes de travail du CHSCT AC ont fait beaucoup de propositions. Il convient maintenant de leur donner des suites.

Mme FARJOT souligne l'avancée de ces groupes de travail malgré le contexte de crise sanitaire, même si des travaux restent à conduire et que l'on se trouve dans une démarche nécessitant une structuration. Trois groupes de travail se sont réunis pour énumérer des propositions dans le cadre du programme local de prévention. Un 4ème et dernier groupe doit encore se réunir, à l'automne, au sujet de la « Qualité de vie au travail ». Lorsque ce dernier groupe aura achevé ses travaux et

formulé ses propositions, les actions à décliner seront examinées en intégrant dans le programme local de prévention les propositions retenues, avec un calendrier. Le plan d'actions global fera l'objet d'une présentation aux membres du CHSCT AC au second semestre 2021.

#### **IV – Rapport d'activités 2020 de la médecine de prévention**

Le Dr BENOLIEL fait observer que l'année 2020 a été une année perturbée, non seulement en raison de la crise sanitaire, mais aussi des absences d'une infirmière pour cause de maladie, et de l'assistante du service médical pour cause de formation. Elle donne lecture de son rapport, envoyé aux membres du CHSCT AC préalablement à la réunion. On a parlé au cours de la présente réunion de « syndrome de la cabane », on pourrait parler aussi de phobies sociales.

Mme FARJOT remercie le Dr BENOLIEL et l'ensemble de l'équipe du service médical, qui a su répondre avec compétence et réactivité aux demandes de l'administration comme du personnel, lors d'une année 2020 particulièrement difficile.

M. LE GALL déclare que le rapport présenté est le reflet d'une activité très riche et très intense. On voit bien que le service médical est en sous-effectif. Il faudrait recruter.

En réponse à M. LE GALL, le Dr BENOLIEL précise que si davantage de pathologies neurologiques ont été décelées ces dernières années, c'est pour une part parce que certaines d'entre elles sont mieux décelées, et pour une autre part parce que des pathologies nouvelles sont apparues.

Mme PINARD remercie le Dr BENOLIEL pour ce rapport complet et détaillé, qui traduit bien l'étendue du travail effectué par le cabinet médical pour les agents des sites parisiens. Elle pose la même question qu'il y a deux ans. Le CHSCT AC est en droit de se voir communiquer le rapport établi par le médecin de prévention local pour le site de Toulouse-Auzeville. Lors de la réunion plénière du CHSCT AC du 15 mars 2019 avait été demandé le rapport 2018 de ce médecin de prévention. Après expertise du bureau des politiques statutaires et réglementaires, l'administration avait reconnu la légitimité de cette demande de transmission, sauf qu'elle n'a rien transmis du tout, pas plus le rapport 2018 que celui des deux années qui ont suivi. Y a-t-il seulement un médecin de prévention à Toulouse-Auzeville ? Rédige-t-il un rapport annuel ? Toutes les suppositions sont ouvertes.

Mme FARJOT note la question pour qu'une réponse y soit apportée.

Le Dr BENOLIEL précise qu'il y a bien un service de médecine du travail interentreprises qui suit les agents du site de Toulouse-Auzeville, mais elle n'en reçoit pas les rapports.

Mme MAHÉ ne voit pas pourquoi les informations sur les vaccinations à Toulouse-Auzeville seraient plus confidentielles là qu'ailleurs. Sur ce sujet, les représentants du personnel ne demandent rien d'autre que des chiffres.

Le Dr BENOLIEL répond que les vaccinations sont faites à Toulouse en même temps que celles d'agents d'autres structures. Il est peut être compliqué d'isoler les chiffres concernant spécifiquement les agents du MAA.

Mme FALASCHI déclare avoir demandé à deux reprises la volumétrie des vaccinations à Toulouse-Auzeville, et s'être heurtée chaque fois à un refus du service de médecine de prévention de

transmettre la moindre information. Elle va lui demander son rapport annuel d'activité 2020. Établir ce rapport et le communiquer au CHSCT est une obligation.

Mme CLARENC remercie le Dr BENOLIEL pour le rapport présenté. Quand on est contacté par un agent en détresse, il est parfois extrêmement compliqué de répondre ; il faudrait creuser le sujet pour qu'il soit traité en collectif, que les solutions trouvées soient favorables aux agents, et que la victime ne soit pas doublement victime en se sentant parfois obligée de changer d'affectation.

Le Dr BENOLIEL répond qu'il ne faut jamais oublier que les médecins sont tenus par le secret médical, un code de déontologie. De nouveaux textes vont sortir, qui permettront dans certaines circonstances aux médecins d'alerter, alors qu'ils ne le peuvent pas actuellement. Certaines situations sont effectivement très compliquées.

Mme GABRIEL déclare que les assistants de prévention sont parfois amenés à jouer un rôle, difficile, de médiateur. En cas de RPS, c'est bien souvent la victime que l'administration va déplacer, sans résoudre le problème puisque la personne source des RPS va rester en place et peut être en situation de récidiver.

Le Dr BENOLIEL fait observer que le champ des RPS est extrêmement vaste. Il n'est pas rare de constater des problèmes relationnels entre collègues ; il ne faudrait pas croire que les problèmes se produisent toujours entre agents de niveau hiérarchique différent, ou que les victimes le sont toujours à la suite d'un abus d'autorité.

Mme FARJOT remercie le Dr BENOLIEL, et tous les participants à la discussion. L'administration est particulièrement attentive aux RPS. Plusieurs chantiers sont en cours dans cette perspective ou vont démarrer très prochainement, et les représentants du personnel y sont et y seront bien évidemment associés.

## **V – Présentation des résultats du baromètre social pour l'AC**

Mme FARJOT rappelle que l'enquête de Brûlé, Ville et Associés (BVA), un groupe d'études et de conseil, expert en sciences comportementales, s'est déroulée du 1<sup>er</sup> octobre au 6 novembre 2020. Par rapport à l'enquête précédente, de 2017, un chapitre a été ajouté sur le premier confinement dû à la crise sanitaire survenue en mars 2020. La restitution ministérielle définitive a été arrêtée en janvier 2021 et présentée dans diverses instances de concertation. Un plan d'action prendra en compte ces éléments, comme l'administration s'y était engagée, à la suite d'ateliers conduits dès le mois de juillet prochain.

M. PAUGET présente au nom du cabinet BVA la deuxième vague d'enquête, à l'aide d'un diaporama de 31 vues. 870 agents ont répondu (421 du Secrétariat général, 143 de la DGPE), ce qui représente un taux de réponse de 43 %. Ce sont plutôt des femmes, de plus de 40 ans. Une partie du questionnaire portait sur le début de la crise sanitaire qui a débuté en mars 2020. On peut dire, globalement, et pour conclure, que les agents ont le sentiment d'une dégradation de leurs conditions de travail au cours de ces trois dernières années.

Mme FARJOT remercie M. PAUGET pour cette présentation, et ouvre la discussion.

M. LE GALL rappelle que l'enquête a déjà été présentée en CT AC. Il constate une dégradation globale de la situation, comparée à celle de 2017, en passant en revue le document présenté : page 9, grande fatigue physique, avec une dynamique de résilience à noter ; page 13, pas

d'amélioration des conditions de travail pour 83 % des agents ; page 21, un soutien des cadres de proximité apprécié, mais les agents ne se sentent pas accompagnés en cas de changement de structure ; page 24, des acteurs de la prévention perçus comme peu aidants ; page 25, un constat très décevant sur les discriminations. Il aurait d'ailleurs été intéressant de lister lesquels parmi les 25 critères de discriminations étaient concernés. La cellule de signalement des discriminations est-elle efficace ? En tout cas, elle inspire peu confiance aux agents de l'administration centrale.

Mme PINARD rappelle elle aussi que l'enquête a déjà été présentée en CT AC. En 2017, tout paraissait aller mieux à l'administration centrale que dans le reste du ministère ; en 2022, tous les indicateurs se sont dégradés, qu'il s'agisse des conditions de travail, du dialogue social, de la confiance dans l'avenir quant à la QVT, de l'accompagnement RH, du soutien apporté dans les situations difficiles, du soutien par les acteurs de prévention, de la communication interne sur l'actualité et l'évolution de la structure... L'administration centrale se trouve au même niveau que le reste du ministère. Il est indispensable de mettre en place rapidement un plan d'action pour améliorer la situation.

Mme CLARENC rejoint Mme PINARD sur la nécessité d'un plan d'action, à élaborer en concertation avec les représentants du personnel, peut être dans le cadre d'un groupe de travail du CHSCT AC. Une analyse plus fine des données recueillies aurait été souhaitable pour pouvoir intervenir efficacement.

Mme FARJOT répond que le baromètre social a établi un constat à un moment donné. Sur la base de ce constat, des actions doivent être renforcées ou mises en place, et l'administration a déjà commencé à y travailler. Mais l'enquête doit également être mise en perspective, et il faut analyser les données de manière adaptée selon les périmètres. À cette fin, des ateliers ont déjà été mis en place ou sont programmés dans les directions et services. Il y aura des éléments transversaux et des éléments spécifiques. Il faudra notamment travailler sur la qualité de vie au travail (QVT), avec plusieurs leviers : la formation, les réseaux de soutien, les dispositifs d'écoute, et le dialogue social, en lien avec des chantiers déjà en place. On peut citer par exemple les actions en cours sur la communication concernant la cellule de signalement des discriminations. Un « Flash info RH » a été diffusé le 28 mai 2021, et des travaux sont en cours pour préciser dans une note de service l'articulation de l'ensemble des acteurs au-delà de la cellule. Chaque thème doit ainsi être examiné. L'administration reviendra vers le CHSCT AC au sujet du plan d'action.

Mme CLARENC demande des précisions sur les ateliers. Seront-ils uniquement composés de représentants de l'administration ?

Mme FARJOT répond qu'il s'agit d'ateliers exploratoires, préalables à l'organisation d'échanges avec les représentants du personnel.

Mme MAHÉ relève que les ateliers se tiendront donc sans les représentants du personnel, et que dans un deuxième temps l'administration partagera éventuellement avec eux certaines de ses conclusions. On est ravis !

Mme FARJOT rappelle que l'administration se trouve dans une phase d'appropriation des résultats de l'enquête, qui est très riche. Après un temps de réflexion nécessaire, elle échangera avec les représentants du personnel, en fonction des contributions livrées par les ateliers. Le calendrier reste à établir.

Mme MAHÉ estime que le dialogue social serait de bien meilleure qualité si l'administration faisait un minimum d'efforts pour être plus claire.

Mme FARJOT rappelle que des actions ont déjà été lancées sans attendre à la suite de ce baromètre social, par exemple au sujet de la cellule de signalement des discriminations, qui est citée comme illustration.

Mme GARDEL estime qu'il aurait été souhaitable d'associer dès le début les représentants du personnel à l'analyse de l'enquête.

Mme FARJOT répond qu'un temps d'échange complémentaire sera possible avec les représentants du personnel, après la conclusion des ateliers. Il est préférable de procéder étape par étape.

En réponse à Mme CLARENC, qui demande si le plan d'action sera co-construit ou proposé tout bouclé par l'administration devant le CHSCT AC, Mme FARJOT rappelle que l'administration s'est toujours montrée soucieuse de préserver un dialogue social de qualité. À titre d'illustration complémentaire sur la démarche mise en place en matière de baromètre social, le dialogue social, qui est l'un des items du baromètre, a donné lieu à plusieurs actions partagées ces derniers mois avec les organisations syndicales : réflexion concernant le déroulement des CT, guide du dialogue social, formation au dialogue social. Toutes les actions sont ouvertes sur le bon fonctionnement des instances.

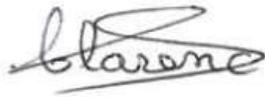
Plus aucun participant ne demandant la parole, la séance est levée par Mme FARJOT à 13 h 55.

Le secrétaire de séance



Paul DURAND

La secrétaire du CHSCT AC



Stéphanie CLARENC

La Présidente du CHSCT AC



Virginie FARJOT

■

## **Conclusions du CHSCT AC du 24 juin 2021 et suites données**

. Envoi aux membres du CHSCT AC et aux assistants de prévention des données de la semaine 23 sur le télétravail et les cas Covid à l'administration centrale ;	► <i>Fait le 25 juin 2021.</i>
. Envoi aux membres du CHSCT AC et aux assistants de prévention du diaporama présenté en séance par M. RAUHOFF (SDLP) ;	► <i>Fait le 25 juin 2021.</i>
. Envoi aux membres du CHSCT AC et aux assistants de prévention du diaporama se rapportant au programme de prévention du CHSCT AC (GT2 Gestes et postures, animé par le Dr BENOLIEL) ;	► <i>Fait le 25 juin 2021.</i>
. Présentation aux membres du CHSCT AC du programme de prévention de l'administration centrale (sites parisiens) ;	► <i>Fait lors de la réunion plénière du CHSCT AC du 19 octobre 2021.</i>
. Transmission aux membres du CHSCT AC du rapport d'activité 2020 du médecin de prévention du site de Toulouse-Auzeville.	► <i>Fait le 28 février 2022.</i>

■

*P.-V. approuvé lors de la réunion plénière du*

# ANNEXE : Déclaration liminaire intersyndicale



Paris, le 24 juin 2021

## Déclaration intersyndicale

Monsieur le Président,

Un article paru dans la presse le 9 juin décrit des conditions de travail inacceptables qui auraient été subies par des agents du bureau du cabinet.

Les faits, s'ils sont avérés, sont graves. Face à cette situation, les membres du CHSCT de l'administration centrale ont demandé par courrier du 17 juin que soit diligentée une enquête de l'inspection de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de l'inspection du travail. L'objectif étant avant tout de caractériser le mal être de ces agents et définir le plan d'action qui permettra aux agents du bureau du cabinet de retrouver des conditions de travail sereines.

De votre côté, vous proposez une enquête du CGAAER qui, d'après le mail envoyé par Philippe Mérillon aux organisations syndicales du CHSCT-AC le 22 juin, précise les objectifs suivants : « Cette enquête aura pour tâches, notamment, de faire un point sur la réorganisation menée, sur l'ambiance de travail au sein du service et sur l'adéquation de la posture des cadres et agents par rapport aux qualités attendues dans ce service ».

Vous conviendrez que les objectifs de ces deux enquêtes sont bien différents avec un périmètre de l'enquête du CGAAER centré sur la réorganisation, alors que dans l'article, ce sont bien les conditions de travail qui sont dénoncées. Même si nous ne sommes pas opposés à cette enquête du CGAAER, l'enquête demandée par le CHSCT-AC reste nécessaire pour poursuivre l'objectif d'accompagner les agents en souffrance et trouver des solutions qui leur sont favorables.

Cette affaire survient effectivement dans un contexte déstabilisant d'une réorganisation rapide et profonde.

Si la réorganisation des services, en tant que telle, relève de la compétence des comités techniques, de nombreuses études ont démontré que le changement et les efforts d'adaptation qu'il occasionne représentent une cause non négligeable de risques psychosociaux.

Alors que notre communauté de travail est en souffrance, après plus d'un an de crise sanitaire, nous réitérons donc notre demande que les différentes réorganisations en cours *qui affectent les agents de l'administration centrale* (bureau du cabinet, service de la modernisation, direction générale de l'alimentation) ou à venir, comme celle du service des ressources humaines, soient systématiquement mises à l'ordre du jour du CHSCT de l'administration centrale.

Les organisations syndicales siégeant au CHSCT de l'administration centrale