



Paris, le 28 juin 2021

COMPTE-RENDU DU CHSCT-AC du 24 juin 2021

L'UNSA était représentée par Sylvie GARCIA.

La séance était présidée par M. Xavier MAIRE, chef du service des ressources humaines au Secrétariat Général jusqu'à 10 heures et ensuite par Mme Virginie FARJOT, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales.

Une déclaration intersyndicale portant sur les conditions de travail des agents du bureau du cabinet a été lue en début de séance, que vous trouverez jointe à ce document.

En raison des contraintes de M. MAIRE, la séance débute par la question diverse relative aux conditions de travail des agents du bureau du cabinet.

M. Maire affirme que l'administration n'était pas au courant de la situation des agents décrite dans l'article de presse paru le 9 juin dernier.

L'administration va diligenter une enquête du CGAAER qui portera sur la réorganisation du bureau du cabinet et la situation des agents. Elle invite les organisations syndicales à prendre contact avec le CGAAER.

Par ailleurs, M. MAIRE indique que les CHSCT ne sont plus compétents en ce qui concerne les réorganisations de service et les conditions de travail des agents.

Enfin, il souligne qu'aucune alerte n'a été signalée lors du CTM de la part de la médecine de prévention où le sujet de cette réorganisation a été débattu pendant 2 h 30. Le docteur BENOLIEL indique que les entretiens avec les agents ne sont pas terminés et que c'est pour cette raison qu'ils n'ont pas été communiqués à l'administration.

Suite à notre demande, M. MAIRE indique que les organisations syndicales seront informées de la conclusion de l'enquête du CGAAER.

L'UNSA, ainsi que les autres organisations syndicales, ne sont pas satisfaites des réponses apportées par l'administration et resteront très vigilantes quant aux suites données par l'administration sur ce sujet.



1. ACTUALITES COVID

Informations générales :

- La FAQ a été actualisée le 9 juin.
- Concernant la note de service du MAA sur le retour sur site :
 - Les mesures barrières doivent être appliquées de façon stricte.
 - Les réunions en présentiel sont autorisées avec une jauge (4m² par participant, gestes barrières).
 - Le retour sur site des agents se déroule en trois phases : 3 jours de télétravail jusqu'au 30 juin, 2 jours de télétravail à partir du 1^{er} juillet et un retour à la normale à partir du 1^{er} septembre.
 - Les horaires élargis restent en vigueur.
 - Les personnes vulnérables restent en télétravail ou en ASA jusqu'à la parution de la note de la Fonction Publique.
 - L'accompagnement des agents par les managers est fondamental.
 - Des fiches pratiques sont consultables sur la FAQ.
 - Le protocole de restauration (également consultable sur la FAQ) permet depuis le 9 juin d'accueillir 50 % de l'effectif. Les horaires élargis sont toujours en vigueur. Le port du masque reste obligatoire lors des déplacements au sein du restaurant. L'AURI propose toujours des paniers repas à emporter et les agents peuvent toujours déjeuner dans leur bureau.

Télétravail :

Pour l'instant, le taux de télétravail en administration centrale est d'environ 80 % avec une quotité télétravaillée d'environ 50 %. Ces taux sont amenés à diminuer avec la reprise progressive du travail en présentiel.

L'accord cadre interministériel est en cours de négociation au niveau de la Fonction Publique.

Les demandes de télétravail de 2020 sont prolongées jusqu'à la fin de la période transitoire.

L'accord ministériel est en cours de discussion (GT Télétravail).

Il faudra faire très attention au retour des agents en présentiel car certains présentent des fragilités liées aux différents confinements et à la situation sanitaire (détresse psychologique, syndrome dit de la cabane, crainte de reprendre les transports en commun, etc.).

Les managers ont un rôle très important d'écoute et d'accompagnement ainsi que le collectif de travail qui peut aider certains agents à revenir en présentiel.

Certaines problématiques relèvent du médical ou du social et certains agents ont besoin d'une écoute neutre.

Suite à cette crise, le télétravail est vu comme une force et non plus comme une faiblesse. Tout cela sera examiné lors de la réflexion ministérielle sur le sujet.

Vaccination :

Depuis début juin, la vaccination par la médecine du travail est ouverte aux personnes à partir de 18 ans. Elle est conditionnée aux nombres de doses que la médecine du travail peut obtenir.

Cette offre vient en complément de l'offre gouvernementale. La vaccination se fait en partenariat avec MFP Service qui permet d'utiliser leur site de prise de rendez-vous.

A ce jour, 40 agents ont été vaccinés sur les sites parisiens. Pour le site de Toulouse-Auzeville, les agents ont également pu bénéficier de la vaccination mais l'administration n'a pas les chiffres car le service de médecine du travail, qui est mutualisé, ne les communique pas pour raison de confidentialité.

2. IMPACTS DU SCHEMA PLURIANNUEL DE STRATEGIE IMMOBILIERE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (SPSI)

Ce schéma concerne l'ensemble des sites de l'administration centrale (13 sites).

Le Préfet de région souhaite que les sites ministériels soient au maximum domaniaux et non plus privés pour éviter le paiement de loyers.

La Direction de l'Immobilier de l'Etat (DIE) estime que notre parc immobilier est plutôt en bonne condition par rapport à d'autres ministères.

Le schéma comporte quatre objectifs :

1. Il doit permettre de répondre à l'évolution de l'organisation et des missions de l'administration centrale.
2. Il doit améliorer les conditions de travail des agents et s'adapter à l'évolution des modes de travail pour gagner en attractivité.
3. Il doit garantir la pérennité du parc.
4. Il doit optimiser les surfaces occupées et les coûts d'utilisation et identifier des pistes de valorisation.

Un des objectifs de la DIE est d'atteindre 10 m² par poste de travail.

Des informations plus détaillées seront données lors des groupes de travail « relocalisation des services », qui seront réunis plus fréquemment selon la sous-direction de la logistique et du patrimoine.

L'UNSA participe à ces groupes de travail « relocalisation des services du MAA et communiquera toutes les informations au travers de ses comptes-rendus.

3. POINT SUR LE PROGRAMME DE PREVENTION D'ADMINISTRATION CENTRALE

Trois groupes de travail se sont tenus :

- **GT1** : Améliorer les déplacements internes sur les sites de l'administration centrale.
- **GT2** : Gestes et postures :
 - Disposition des postes de travail (adaptation pour éviter les troubles musculo-squelettiques, les chutes).
 - Désencombrer les espaces de travail.
 - Réfléchir à la politique d'achat du mobilier en fonction de la morphologie des agents (bureaux réglables en hauteur, souris adaptées aux droitiers ou aux gauchers, porte-documents, etc.).

- Développer les actions de sensibilisation, que ce soit au MAA ou au domicile, dans le cadre du télétravail.
- **GT3** : Intrusion et risque attentat : plusieurs propositions sont faites :
 - Port du badge obligatoire.
 - Chaque agent du MAA doit contribuer à la sécurité des bâtiments.
 - Il faut amender le livret d'accueil sur le sujet pour sensibiliser les nouveaux arrivants.
 - Parcours d'accueil : il faut l'améliorer en intégrant les ISST.
 - Proposer des exercices sur table sur le sujet.

L'administration indique que le GT sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) doit se tenir d'ici le mois de septembre et qu'un GT sur le programme dans sa globalité se tiendra au mois d'octobre.

4. RAPPORT D'ACTIVITE 2020 DE LA MEDECINE DE PREVENTION

Le docteur BENOLIEL commente le rapport que vous trouverez ci-joint.

Pour le site de Toulouse-Auzeville, les organisations syndicales demande à l'administration si un rapport a été fait et surtout s'il a été communiqué à l'administration.

L'administration répond qu'elle n'a rien reçu et qu'elle va le demander.

5. PRESENTATION DES RESULTATS DU BAROMETRE SOCIAL POUR L'ADMINISTRATION CENTRALE

Le périmètre de ce baromètre comprend l'administration centrale ainsi que les établissements déconcentrés, hors DDI. Pour ces dernières, c'est le ministère de l'intérieur qui établit le baromètre social.

Le prestataire (BVA) a tenu compte de la crise sanitaire par rapport à 2017. Voir le document joint.

L'administration précise qu'un plan d'action spécifique sera mis en place, dont les travaux sont déjà engagés sur les thèmes suivants :

- Enjeux autour des nouveaux outils.
- Qualité de vie au travail et enjeux d'accompagnement des agents.
- Cellule de signalisation : mieux la faire connaître.

L'administration indique qu'il s'agit d'un premier temps de réflexion pour s'approprier les résultats par des ateliers exploratoires et que les organisations syndicales seront associées plus tard aux travaux, soit par le biais d'un CHSCT ou lors de réunions dédiées.

Pour l'instant il n'y a pas de calendrier car la démarche se met juste en place.

L'idée de l'administration est bien d'associer tous les acteurs pour construire ce plan d'action.

Ce CHSCT-AC a été très dense ; tous les sujets prévus à l'ordre du jour ont été abordés. Cependant l'UNSA reste vigilante, notamment sur la réorganisation du bureau du cabinet.