

Paris, le 30 novembre 2020

Compte-rendu du CHSCT-AC du 17 novembre 2020

Le 17 novembre s'est réuni en visioconférence un CHSCT-AC présidé par Nadine RICHARD-PÉJUS, adjointe au chef du service des ressources humaines et assistée de Stéphanie FRUGERE, sous-directrice de la sous-direction du développement professionnel et des relations sociales.

L'UNSA était représentée par Nicolas MARTEL et Sylvie GARCIA.

Les points essentiels abordés lors de ce CHSCT-AC étaient les suivants :

- point d'information Covid19 en administration centrale,
- télétravail,
- programme de travail du CHSCT AC pour les prochains mois,
- assistant(e)s de préventions,
- point d'information sur la restauration collective,
- point d'information sur le site du Ponant,
- questions diverses.

1. Point de situation sur le Covid19 en administration centrale

- Point de situation sur les cas contact ou cas COVID19

L'évolution de la situation entre la période du 21 septembre au 8 novembre (semaines 39 à 45) concernant les agents en ASA, cas contact ou cas COVID-19, est la suivante :

Semaine	Effectifs	Nombre d'agents en ASA	Nombre d'agents placés en isolement (cas contact)	Nombre de cas COVID
39	1 600	0	17	26
40	1 744	1	14	39
41	1 745	0	18	43
42	1 887	0	22	53
43	1 894	1	31	39
44	1 894	0	18	58
45	1 882	0	4	64

La situation du 2 au 8 novembre (semaine 45) par direction pour les agents en ASA, cas contact ou cas COVID-19, est la suivante :

Directions	Effectifs	Nombre d'agents en ASA	Nombre d'agents placés en isolement (cas contact)	Nombre de cas COVID
Bureau du Cabinet	63	0	0	0
DGAL	237	0	1	17
DGER	144	0	1	12
DGPE	319	0	0	10
DPMA	74	0	1	0
SG	899	0	1	21
CGAAER	146	0	0	4
Total	1 882	0	4	64

- Personnes vulnérables

Les critères de vulnérabilité sont définis par l'article 1er du décret pris en application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril (selon la période considérée : décret n° 2020-1365 ou décret n° 2020-1098 ou décret n° 2020-521).

Vous avez ci-dessous un tableau de suivi des agents vulnérables au sens, selon le SRH, de la circulaire du 10 novembre 2020 du ministère de la transformation et de la fonction publique et qui renvoie donc aux critères énoncés au nouveau décret n° 2020-1365.

Situation	Nombre d'agents SG	Nombre d'agents DGAL	Nombre d'agents DGPE	Nombre d'agents DGER	Nombre d'agents DPMA	Nombre d'agents BCAB	Nombre d'agents CGAAER	TOTAL
En télétravail	15	27	26	8	1	0	3	80
En ASA	0	0	0	0	0	0	0	0
Bénéficiaire d'un aménagement de poste	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	15	27	26	8	1	1	3	81

Selon la circulaire du 10 novembre 2020 du ministère de la transformation et de la fonction publique :

- les agents présentant un des facteurs de vulnérabilité sont placés en télétravail ou doivent bénéficier de conditions d'emploi aménagées lorsque le télétravail n'est pas possible,
- s'il est impossible d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence,
- les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent bénéficier des conditions d'emploi aménagées lorsque le télétravail n'est pas possible.

La FAQ du ministère sera remise à jour.

L'UNSA se réjouit de la parution du décret 2020-1365 et de la circulaire du 10 novembre 2020, fruit d'un dialogue social constructif au niveau de la fonction publique auquel elle a oeuvré et qui permet dorénavant de bien prendre en compte toutes les personnes vulnérables et de mieux les protéger.

Car n'oublions pas que les critères permettant de définir la notion de personne vulnérable étaient passés le 30 août de 11 à 4 critères écartant de fait un nombre important de personnes pouvant avoir une forme grave du COVID-19. De plus, les personnes qui malgré ces critères très restrictifs, n'avaient pas la possibilité de télétravailler ou d'avoir un aménagement satisfaisant ne pouvaient plus bénéficier des ASA selon la circulaire du 1^{er} septembre du Premier ministre, la seule possibilité étant de prendre des congés ou de se mettre en maladie.

- Masques

Marc Rauhoff, sous-directeur de la sous-direction de la logistique et du patrimoine, nous a rassuré, compte tenu de la polémique qu'il y a pu avoir dans la presse sur la toxicité des masques, que ceux distribués en administration centrale ne contiennent pas les produits toxiques incriminés (c'est-à-dire un traitement à base de zéolithe ou à base d'argent ou de cuivre) et ne sont pas de la marque DIM.

Il nous précise également qu'il y a eu jusqu'à maintenant deux distributions de masques fournis par la CIC (cellule interministérielle de crise) et lavables 20 fois et une troisième distribution de masques lavables 100 fois et acquis par le ministère.

2. Télétravail

- Les chiffres :

L'évolution du télétravail en administration centrale entre la période du 21 septembre au 8 novembre (semaines 39 et 45) est la suivante :

Semaine	Effectifs	Nombre d'agents n'ayant pas télétravaillé	Nombre d'agents ayant télétravaillé	Nombre d'agents ayant télétravaillé 1 jour	Nombre d'agents ayant télétravaillé 2 jours	Nombre d'agents ayant télétravaillé 3 jours	Nombre d'agents ayant télétravaillé 4 jours	Nombre d'agents ayant télétravaillé 5 jours	% d'agents en télétravail
39	1 600	1 183	417						26,06
40	1 744	1 280	464						26,61
41	1 745	1 093	652						37,36
42	1 887	1 102	785						41,60
43	1 894	1 172	722						38,12
44	1 894	1 098	740	243	281	148	27	41	39,07
45	1 882	437	1 445	144	179	238	340	544	76,78

La situation sur le télétravail, par direction, du 2 au 6 novembre (semaine 45) est la suivante :

Directions	Effectifs	Nombre d'agents n'ayant pas télétravaillé	Nombre d'agents ayant télétravaillé	Nombre d'agents ayant télétravaillé 1 jour	Nombre d'agents ayant télétravaillé 2 jours	Nombre d'agents ayant télétravaillé 3 jours	Nombre d'agents ayant télétravaillé 4 jours	Nombre d'agents ayant télétravaillé 5 jours	% d'agents en télétravail
Bureau du Cabinet	63	54	9	2	2	2	1	2	14,29
DGAL	237	50	187	8	26	44	56	53	78,90
DGER	144	44	100	12	16	19	22	31	69,44
DGPE	319	26	293	30	2	22	10	229	91,85
DPMA	74	20	54	6	2	10	11	25	72,97
SG	899	214	685	82	118	121	160	204	76,20
CGAAER	146	29	117	4	13	20	80	0	80,14
Total	1 882	437	1 445	144	179	238	340	544	76,78

Sur l'organisation du télétravail, nous avons eu l'intervention de Sébastien FAUGERE chef de la MAG de la DGPE et qui a détaillé l'organisation du télétravail dans cette direction :

L'organisation du télétravail à la DGPE s'est faite de façon différente selon les périodes considérées :

- Une première modalité d'organisation qui a prévalu après la parution de la note de service de septembre sur l'organisation du travail, avec la possibilité de télétravailler sur plusieurs semaines sur une moyenne lissée de 2,5 jours par semaine (c'est-à-dire des semaines alternées de 2 à 3 jours par semaine). Néanmoins, les chefs de bureau et membres de CODIR ont été exclus du télétravail afin de tenir les échéances concernant la réforme de la PAC, de la mise en œuvre du plan de relance, de la gestion des mesures de crises, etc.,.
- Une seconde modalité d'organisation a été mise en place pendant le confinement pendant lequel tous les agents sont en télétravail 5 jours par semaine à l'exception des membres de CODIR qui sont en présentiel, des chefs de bureau qui peuvent télétravailler qu'un jour par semaine et des assistantes pour lesquelles il y a un roulement. Cela amène à avoir entre 80 et 90 % des agents en télétravail.

Suite à ce qui a été convenu au CT-DGPE dans le cadre d'un dialogue social avec les organisations syndicales, une certaine souplesse sera mise en œuvre. Cela permettra à certains agents qui ne souhaitaient pas télétravailler pour des raisons personnelles ou parce qu'elles n'ont pas les conditions satisfaisantes pour le faire chez elles de pouvoir revenir en partie en présentiel.

Pour l'UNSA, la politique d'organisation du télétravail dans certaines directions nous semble contradictoire. Elles ont limité cette modalité de travail avant le second confinement dans la mesure où cela leur paraissait incompatible pour atteindre des objectifs de résultats sur les missions exercées, pour finalement le développer massivement pendant le confinement tout en maintenant les mêmes objectifs, ce qui amène à penser que cela est était possible dès le départ.

D'autre part, pendant le second confinement et ce n'est peut-être pas la seule direction, la DGPE a mis massivement les personnes en télétravail, sans prendre en compte la volonté de certains agents. Les organisations syndicales ont rappelé que certaines personnes ne souhaitant pas être en télétravail pour diverses raisons personnelles, qui peuvent être l'isolement, un domicile n'ont adapté au télétravail ou l'envie tout simplement de ne pas télétravailler, tous ces facteurs pouvant être sources de risques psychosociaux.

Pour l'UNSA, le télétravail dit « exceptionnel » doit être favorisé pendant la crise sanitaire dès lors que l'agent le désire dans la mesure où celui-ci doit être considéré comme un geste barrière. Le télétravail ne doit pas être imposé et ne doit pas être source de risques psychosociaux. Pour ceux qui souhaitent télétravailler de façon régulière, cette modalité d'organisation du travail doit être également facilitée.

- Équipement et outils pour pouvoir télétravailler

- Équipement

L'objectif est, selon ce qui nous a été dit par le BIP, qui a fait un travail formidable pour mettre à disposition le matériel, que tous les agents dont les fonctions sont éligibles aient un ordinateur portable à disposition. Tous les agents actuellement qui ont demandé à télétravailler sont équipés à l'exception d'une ou deux personnes.

L'équipement est constitué d'un ordinateur portable.

Certains agents ont reçu des portables dont l'installation n'est pas totalement finalisée, mais cependant avec lesquels il est tout à fait possible de travailler. Les installations seront finalisées dans un second temps.

Le décret n° 2016-151 sur le télétravail précise que : «(...) l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci (...)». L'UNSA demande, sans déconsidérer les autres coûts personnels qui peuvent être engagés exclusivement pour le télétravail, à ce que soient fournis en plus des ordinateurs portables et pour les agents concernés par ces utilisations et si ce n'est pas le cas : des équipements pour faire de la visio (casques avec micro) et la prise en charge d'un téléphone portable professionnel. En effet, il a été constaté lors d'enquêtes ministérielles sur le télétravail que 45 % utilisaient un téléphone personnel. Il n'est pas normal qu'un téléphone à usage privé soit utilisé dans ce cas.

- Outils

Les outils disponibles actuellement selon les usages ou les directions sont OVPA, Zoom (temporairement pour les chefs de bureau), Livestorm (pour les séminaires et grands événements), Classisilio (pour l'enseignement à distance).

Zoom pour des raisons de sécurité ne doit pas être utilisé pour des réunions stratégiques et devrait être remplacé à terme par OVPA.

- Dématérialisation

La dématérialisation des dossiers des agents gérés par le ministère est une nécessité afin de permettre aux agents des bureaux de gestion de pouvoir bénéficier pour ceux qui le souhaitent du télétravail. D'autre part cela ne peut qu'améliorer la gestion de RH.

Le SRH confirme sa volonté de se pencher sur cette question.

- Formation au management à distance

11 formations à distance ont été programmées jusqu'à la fin de l'année. Elles sont complètes à ce jour avec entre 80-90 personnes d'inscrites. Le SRH réfléchit sur la possibilité d'en organiser d'autres.

L'UNSA avait demandé l'organisation de ces formations qui permettent aux encadrants d'être accompagnés dans la mise en œuvre du télétravail et d'avoir une meilleure connaissance des principes, outils et bonnes pratiques pour gérer des équipes en télétravail.

3. Programmation des travaux du CHSCT AC pour l'année 2020

Suite à un certain nombre de difficultés, notamment une mobilisation sur le COVID-19 et à un manque de personnel au BASS (Bureau de l'action sanitaire et sociale), la programmation des travaux pour 2020 concernant le programme de prévention a été suspendue.

Avec l'arrivée au BASS de deux nouvelles personnes en début d'année 2021, le travail sur le programme de prévention sera repris à partir de 2021. Ces deux personnes qui travailleront sur la sécurité et la santé au travail seront chargées pour l'une, de ce pôle et pour l'autre, des fonctions de second adjoint à la nouvelle cheffe de bureau, Mme Armelle Falaschi. Il leur faudra cependant un temps pour qu'elles puissent s'imprégner des dossiers.

D'autre part, le BASS a conscience maintenant que le programme de prévention qui avait été validé au CHSCT-AC du 12 juin 2019 doit être « enrichi » au vu des incidences sur les conditions de travail consécutives à la situation actuelle, comme par exemple tout ce qui découle du télétravail, des conséquences induites par les travaux en cours sur les bâtiments, etc..

Pour rappel, 4 axes avaient été validés au programme de prévention :

- les déplacements intérieurs,
- l'adaptation des postes de travail dans les bureaux,
- le dispositif en cas d'attaque ou d'intrusion extérieure,
- la qualité de vie au travail et la prévention des RPS (risques psychosociaux)

Le BASS propose de travailler sur :

- les 3 premiers axes (déplacements intérieurs, adaptations des postes de travail, dispositif en cas d'attaque) au travers de groupes de travail durant le 1^{er} semestre 2021,
- le dernier axe (qualité de vie au travail et RPS) au 2^d semestre 2021.

À l'UNSA, comme les autres organisations syndicales, nous estimons malheureusement que ce calendrier n'est pas à la hauteur des enjeux de prévention et manque véritablement d'envergure. En effet, ce planning aura pour conséquence que le plan d'action sera défini courant 2021, voir probablement fin 2021 si nous tenons compte du dernier axe. Ce qui amènera un déroulement du plan d'action sur 2022 et pas au-delà dans la mesure où il y aura les élections professionnelles fin 2022.

D'autre part, se pose la question du DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) qui n'a pas été réactualisé, ce qui doit être fait tous les ans et qui n'a pas été mis à jour depuis plusieurs années.

Nous ne pouvons que constater qu'il n'y a pas eu de prise en compte par le ministère des difficultés rencontrées par le BASS en personnel cette année, ni aucune réorganisation pour tenir compte de la charge de travail supplémentaire demandée par la gestion de la crise sanitaire. Le message que nous en retirons est que la prévention sur la santé et la sécurité au travail n'est semble-t-il pas une priorité de notre ministère.

4. Assistant(e)s de prévention

Les assistant(e)s de prévention jouent un rôle essentiel en matière de protection de la santé et de la sécurité.

Ils assistent et conseillent les chefs de service pour la mise en oeuvre de la réglementation sur ces questions.

Pour les organisations syndicales, il est important d'avoir un bilan de leur activité dans le cadre du CHSCT-AC d'autant plus que cette année a été bien particulière avec la crise sanitaire. De plus, il est essentiel de valoriser leur travail dans la mesure où elles/ils sont bénévoles.

L'UNSA s'associe aux demandes exprimées par les autres organisations syndicales et demande à avoir au prochain CHSCT-AC un bilan de l'activité des assistant(e)s de préventions, un état des lieux de ce réseau de prévention et les perspectives d'évolution.

L'administration entend notre demande et souhaite également valoriser le travail du réseau.

5. Point restauration collective

Pour la restauration, nous vous renvoyons vers le document fourni par l'administration et qui fait le point sur la situation.

Quelques informations supplémentaires qui nous ont été fournies par un membre du conseil d'administration de L'AURI : pour L'AURI, la fréquentation est en moyenne entre 350-400 personnes par jour. Le restaurant accuse une baisse importante de fréquentation, ce qui cumulé avec la mise en place des mesures sanitaires liées au COVID place l'association qui le gère en difficulté financière.

Les organisations syndicales avaient demandé s'il était possible de connaître la fréquentation du restaurant interentreprises Nord-Pont par les agents de l'AC. Nous voulions savoir si ce restaurant était réellement fréquenté par les agents de Vaugirard compte tenu du temps de trajet qui peut-être important sur une pause méridienne, ceci afin d'évaluer si cette solution de restauration était vraiment une solution pour eux. Cependant, l'administration nous a répondu qu'il leur était impossible de connaître ces chiffres.

6. Point sur le site du Ponant

À l'opposé de la pratique juridiquement contestable qui prévaut sur le site pour le personnel employé par un autre employeur que le MAA, la prise de température n'est pas exigée pour les agents du MAA ou de leurs visiteurs.

Sur la question du port du masque, nous avons évoqué dans des comptes-rendus précédents la question du cloisonnement de bureau qui aurait pu suggérer la possibilité de ne pas porter le masque lorsque les personnes se trouvent seules dans ce cloisonnement. La SDLP nous a informé que les cloisonnements n'ont pas été prévus en ce sens, et qu'il faudra porter le masque lorsqu'il y aura plusieurs personnes dans les bureaux.

7. Questions diverses

- Conduite à tenir en présence ou lors d'une altercation sur un trajet domicile site, restauration-site ou intersites.

Suite à une grave agression d'un agent lors d'un trajet domicile-travail, pour avoir fait remarquer à un passager que ce dernier ne portait pas de masque, les organisations syndicales souhaitent connaître la conduite à tenir dans ce genre de situation : d'une part parce que les agents du ministère, en tant qu'agent de l'État, sont soumis à certaines obligations d'origine jurisprudentielle qui s'imposent en dehors de leur service comme par exemple l'obligation de dignité, l'obligation de réserve, etc.. , ce qui implique qu'en cas d'altercation vous pouvez avoir des sanctions disciplinaires si votre comportement n'a pas été exemplaire ; d'autre part, parce que cela se fait bien dans d'autres organisations comme les banques ou à la poste où les personnels sont formés à la gestion des agressions.

Par la suite et sans aller jusqu'à un tel niveau de sensibilisation que ce que peut faire une banque pour leur personnel, il nous semble important de mener une réflexion et pourquoi pas d'envisager des actions de prévention, de sensibilisation, de communication comme nous avons pu le faire dans le passé pour réduire les facteurs d'accidents du travail.

Nous avons eu sur ce sujet une fin de non-recevoir, le ministère ne prenant en charge l'agent que s'il y a un accident de travail, ce qui conforte notre opinion sur le fait que la prévention n'est semble-t-il pas une priorité de notre ministère.

- Quelle était la nature des travaux sur l'antenne-relais SFR sur le toit de Barbet-de-Jouy ?

Le sous-directeur de la SDLP nous a répondu que les interventions qui ont eu lieu relevaient uniquement d'opérations de maintenance de l'antenne relais. Ces opérations ne concernaient pas la 5G. En cas de demande éventuelle en ce sens dans le futur de SFR, celle-ci devra de toute façon être vue au préalable en CHSCT-AC.

Pour votre information, il est possible d'avoir des renseignements sur les installations des antennes (date d'installation de l'antenne, des différentes fréquences) sur le site internet de l'ANFR (cartoradio.fr).