



Paris, le 30 avril 2020

Compte-rendu du CHSCT-AC du 28 avril 2020 Crise sanitaire « COVID-19 »

Le 28 avril 2020 s'est réuni en visioconférence un CHSCT-AC « COVID-19 » présidé par Jean-Pascal FAYOLLE, à la demande des organisations syndicales FO-Agriculture, Snuitam-FSU, SPAGri-CFDT, Alliance du Trèfle, **UNSA**.

L'**UNSA** était représentée par Nicolas MARTEL.

L'ordre du jour de ce CHSCT-AC était dédié aux impacts de l'épidémie de COVID-19 sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail :

- I- Organisation du travail mise en œuvre dans le cadre de l'épidémie (rappel de la note du SG du 17 mars).
- II- Travail à distance.
- III- Accompagnement des agents.

L'Administration a également apporté des réponses aux questions communes des syndicats FO-Agriculture, Snuitam-FSU, SPAGri-CFDT, Alliance du Trèfle, **UNSA**, envoyées avant la tenue de l'instance, ainsi que certaines réponses concernant le déconfinement au 11 mai.

Vous trouverez, ci-joint, la déclaration liminaire de l'**UNSA**, sur la reprise au 11 mai, sur l'ordonnance du 15 avril, sur les jours de congés et RTT et la prime exceptionnelle.

I- Organisation du travail mise en œuvre dans le cadre de l'épidémie en AC (Administration Centrale)

Les principes d'organisation du travail en AC, ont été ceux de la circulaire du SG du 17 mars :

- Priorité au télétravail.
- Présentiel très limité et uniquement pour les missions essentielles non télétravaillables avec respect des règles de distanciation. Cela a concerné peu de collègues.
- Afin de leur permettre d'accompagner leurs enfants dans leur scolarité, les collègues en garde d'enfants de moins de 16 ans, sont mis en télétravail, ou ASA s'ils n'ont pas la capacité de télétravailler. Les conditions de télétravail sont allégées dans ce contexte.
- Les personnes vulnérables sont celles qui sont dites vulnérables au sens de la définition donnée par le Haut Conseil de la Santé Publique, mais également celles qui peuvent avoir d'autres soucis de santé particulier et qui peuvent être à risque (cf. FAQ COVID-19 du MAA). Celles-ci sont mises en télétravail ou en ASA.

- Tous les déplacements non essentiels ont été reportés. Les réunions se sont faites, au début, en audio pour certaines et maintenant elles sont essentiellement en visioconférence. Il y a eu néanmoins au début du confinement quelques réunions en présentiel, dans le respect des règles de distanciation.

Quelques chiffres (donnés également lors du CHSCT-M de la semaine dernière) :

- Personnes en télétravail : 1 559, soit 80,8 %.
- Personnes en ASA (Autorisation Spéciale d’Absence) : 238, soit 12,3 %.
- Personnes en congés maladie : 54 (même proportion que l’année dernière).

Il y a eu 51 suspicions de COVID-19 et 9 cas confirmés (chiffres de la semaine dernière), néanmoins ses chiffres son sous-évalués dans la mesure ou un certain nombre de personnes n’ont pas souhaité se signaler pour des raisons personnelles ou ne souhaitaient pas être stigmatisé.

II- Conditions de travail à distance

L’Administration a diffusé les bonnes pratiques et le guide du télétravail. Un contact régulier avec les agents a été maintenu.

Le BIP a été particulièrement efficace pour fournir les équipements informatiques nécessaires au télétravail. L’Administration l’en remercie.

Le BIP a dû utiliser les stocks de matériels appartenant à différentes directions. Des prêts entre directions ont été effectués (par exemple de la DGPE vers le SG).

Afin d’éviter des transports pénibles aux agents, les équipements privilégiés sont les portables, ainsi que des périphériques (clavier, écran ...), en sachant qu’il faudra les ramener.

Certains postes ont demandé une remise à jour, ou des interventions (par exemple, certains logiciels ne tournaient pas avec les systèmes d’exploitation des ordinateurs en question).

Il y a actuellement 30 machines par semaine qui sont mises à disposition.

Concernant le remboursement du matériel acheté par les agents, seuls seront pris en compte les forfaits téléphoniques après expertise.

III- Conditions de travail en présentiel

Un dispositif avait déjà été mis en place avant le confinement :

- Mise à disposition de gel hydro-alcoolique.
- Nettoyages selon le respect de certaines modalités nationales (nettoyage des poignées de porte, des rampes d’escalier, etc.).
- Affichages des gestes barrières et de distanciation sociale.

Ce dispositif a perduré après le confinement, selon l’occupation des bâtiments (certains bâtiments étant vides ou peu occupés). Des dispositions supplémentaires ont été mises en place :

- Pas d’agent présent sans un membre de sa hiérarchie présent également, afin d’éviter les cas d’accidents isolés.

- Élargissement et adaptation des horaires d'accès pour assurer les missions essentielles (courrier, logistique, informatique, gardiennage) et pour une partie du personnel d'encadrement, mais aussi pour les personnels nécessitant d'utiliser des logiciels informatiques non accessibles en télétravail, ou pour ceux ayant besoins de récupérer des dossiers papier, en tenant compte de la disponibilité des agents de gardiennage.
- Nettoyage des bureaux des agents en suspicion de COVID -> nettoyage des bureaux des agents, le soir.

Pour les personnels en présentiel, le Ministère n'a pas fourni de masque, n'ayant pas de consignes interministérielles en ce sens. Si les consignes venaient à changer, le Ministre les appliquerait.

A l'**UNSA**, nous trouvons très dommageable, la doctrine interministérielle sur les masques, qui ne semble pas aller dans le respect maximum de la sécurité sanitaire des agents. Le masque n'est certes pas l'élément le plus important en termes de sécurité sanitaire, mais néanmoins il assure une protection supplémentaire.

D'autre part, l'administration pose la question, de qui aura à sa charge l'achat du masque, l'agent, ou l'employeur ?

Pour l'**UNSA**, la question peut, peut-être se poser pour les déplacements vers le lieu de travail, mais dans les locaux il nous paraît essentiel que les agents puissent avoir des masques à disposition, sans que cela empêche l'utilisation de masque appartenant aux agents.

De plus, il nous semble opportun que les personnels ayant de faibles rémunérations, comme les agents de catégorie C, puissent bénéficier gratuitement de masque, dans le cadre de leur transport domicile travail.

Dans le cas contraire, certains pourraient très bien ne pas en mettre pour des raisons qui ne relèvent pas d'un choix personnel, mais plutôt d'un choix financier.

Le respect des gestes barrières, de la distanciation sociale et du bon sens, ne peuvent servir que si cela est fait collectivement.

IV-Accompagnement des agents

La médecine de prévention et les ISST (Inspecteurs en Santé et Sécurité au Travail) se sont beaucoup mobilisés.

La cellule de soutien psychologique (IAPR) ouverte 24h/24 et 7j/7, accessible par un numéro vert a également bien fonctionné. Il a eu 26 appels en tout. Ce sont des psychologues qui sont à l'écoute. Il est possible d'avoir un premier entretien, suivi d'un autre entretien dans la limite de 3 entretiens.

Les dispositifs des aides d'urgence sont maintenus et les assistantes de service social sont également joignables.

V-Déconfinement

Les principes qui sont donnés ici, seront à mettre en adéquation avec les principes évoqués par le 1^{er} Ministre lors de son intervention devant l'Assemblée Nationale ainsi qu'avec les décisions interministérielles.

A priori, il est prévu :

- Qu'il n'y ait pas plus de 20 % des effectifs en présentiel, dans les premières semaines (1^{ère} phase), en favorisant le télétravail. Ce qui veut dire qu'il faut que le gain soit significatif pour passer d'une situation de télétravail, au présentiel.
- Le retour des cadres est souhaité, mais par roulement.
- Le retour des agents en ASA doit être favorisé.
- Pour les personnes vulnérables, il n'a pas été précisé si les dispositions actuelles permettant de ne pas faire du présentiel, allaient être prolongées. Ces questions ont été posées par l'Administration en interministériel sans avoir de réponses pour l'instant.
- La distanciation sociale dans les bureaux doit être respectée, c'est-à-dire par exemple, une personne par bureau de 2 personnes quand la distance n'est pas suffisante, et ainsi de suite pour les bureaux de taille plus importante. Si besoin, il est envisagé de faire revenir certain agent de manière ponctuelle (par exemple, pour venir chercher un dossier).
- La visioconférence pour les réunions sera favorisée.
- Pour les salles de réunion, sans préjuger des autres mesures qui pourront être prises, les tailles d'occupation ont été réduites par 2.
- Les climatisations qui fonctionnent en recyclant de l'air seront arrêtées.
- Remplacement par exemple des sèche-mains par des distributeurs de papier, etc.

L'administration précise qu'il ne sera pas possible de vivre dans un environnement stérile, que le marché de nettoyage n'inclut pas le nettoyage des claviers et souris par exemple, qu'il faut utiliser des photocopieurs dont l'usage est partagé, etc. Par conséquent, il sera essentiel d'avoir de bonnes pratiques. Celles par exemple de ne pas se toucher le visage, de respecter la distanciation sociale, ne pas prêter ses affaires, etc.

Pour ce qui concerne la restauration, beaucoup de questions en suspens et en réflexion :

- Pour l'AURI, celui-ci veut faire des propositions pour organiser la reprise au 11 mai, néanmoins sa réouverture et les conditions de sa mise en œuvre sont toujours en cours d'élaboration.
- Pour le RIE accueillant les personnels du site du Maine, celui-ci s'organise pour ouvrir le 11 mai. Dans le cas où cela soit possible, les personnels de Vaugirard seront probablement basculés sur le RIE accueillant les personnels du site du Maine.
- Sinon, il reste encore les questions liées au fait de manger dans les bureaux, ou dans une salle ?

Pour les transports et les horaires décalés, nous attendons également des réponses.

En attendant, pour ceux qui viendraient en voiture, les travaux prévus ont été décalés à septembre ou octobre, ce qui laisse un peu de place dans les parkings. Néanmoins attention, des restrictions de circulation sont prévues par la Mairie de Paris.

Par la suite l'Administration prévoit de faire un travail sur les PCA (Plan de Continuité d'Activité), l'organisation, les outils afin de se préparer à d'autres vagues épidémiques si elles venaient à survenir.



Paris, le 28 avril 2020

DÉCLARATION LIMINAIRE AU CHSCT-AC DU 28 AVRIL 2020

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Après cette période inédite de confinement, le retour à une reprise progressive de travail en présentiel est donc fixé, mais cet état suscite de nombreuses interrogations avec un climat d'angoisse croissant, comme :

Comment retourner au travail alors que le danger reste présent et dans quelles conditions ?

68 % des agents de l'administration centrale ont 45 ans et plus, ce qui fait d'eux une population à risque face au virus.

J'aimerais donc insister sur ce climat anxigène, grandissant avec le rapprochement de la date du déconfinement et l'insécurité que cela peut apporter.

Parmi ces angoisses, on peut, d'ores et déjà, distinguer ceux qui ont la crainte de revenir par rapport aux mesures prises qui leur sembleraient insuffisantes, mais également ceux dont la nécessité du retour à la normale s'accompagne d'une prise de risque partiellement maîtrisée pour rétablir au plus vite le lien social.

Les interrogations légitimes des agents publics sont aujourd'hui celles de l'ensemble des salariés français appelés à rejoindre leur poste physique de travail :

- Est-ce que les conditions sécuritaires et sanitaires de travail seront réunies ?
- Comment me rendre à mon travail sans risque avec la problématique des transports en commun ?
- Comment effectuer mon travail en toute sérénité alors que je m'interroge sur mes déplacements, sur le respect des consignes par mes collègues de travail, sur mon espace de travail, bureau individuel ou partagé ?
- Comment organiser mes horaires avec ces contraintes fortes, celles d'éviter au maximum de croiser beaucoup de personnes, dans les transports, les réunions, les espaces de convivialité ?
- Comment m'organiser pour prendre mes repas sur mon lieu de travail, est-ce qu'il y aura un service de restauration et dans quelles conditions ?

Autant de questions sur la sécurité autour du retour au poste de travail auxquelles il faudra répondre avant la reprise effective.

C'est pourquoi, l'UNSA demande que les conditions de sécurité sanitaires maximales soient prises :

Que l'administration anticipe dès maintenant cette « période d'après confinement » et donne un maximum de garanties sur la sécurité sanitaire pour la santé de tous les agents.

La mise en place de ces mesures sécuritaires doit être partagée avec les agents. Pour adhérer à ces mesures, il faut qu'ils aient confiance. Celles-ci doivent être issues d'un dialogue partagé pour qu'elles soient comprises par tous.

L'UNSA s'interroge également sur les répercussions que peuvent avoir les conditions de travail actuelles lors du confinement.

Nous demandons que les agents ne soient pas pénalisés selon leur situation, entre ceux qui sont en présentiel, télétravail, en ASA et cela notamment vis-à-vis des congés et primes exceptionnelles.

Car lors de la mise en place du télétravail dans l'urgence le 17 mars, l'ensemble des agents s'est fortement mobilisés, en télétravail, en présentiel, afin d'assurer la continuité d'un service public de qualité, et cela malgré des conditions de travail très difficiles et fortement inégalitaires.

Car la mise en congés d'office de 5 jours de RTT ou congés, possibilité offerte par l'ordonnance du 15 avril et retenue par le Ministère, selon la note de service parue jeudi dernier, ne va pas dans le sens de la reconnaissance du travail fait dans des conditions inédites.

De plus, l'application de l'ordonnance fait peu de cas du sens des responsabilités des agents, qui savent très bien se coordonner dans la prise de leurs congés en fonction des besoins des services. Pour rappel, cette ordonnance a été imposée sans le moindre dialogue social, contrairement au privé, ce que nous ne cautionnons pas à l'UNSA. Il en est de même pour la note de service de notre ministère.

La question des jours de fractionnement nous semble inégalitaire entre ceux qui auront posé au préalable des congés et ceux qui se verront imposer ces congés selon l'ordonnance.

Nous demandons que les congés devant être pris nécessairement pour des raisons de service, soient sur l'expression de la volonté de l'agent afin que ceux-ci puissent bénéficier malgré tout des jours de fractionnement.

Il est aussi important de rappeler que quand vous êtes en ASA, vous êtes doublement pénalisé, dans la mesure où vous pouvez perdre jusqu'à 10 jours de RTT ou congés, et vous ne serez potentiellement pas visé par la prime exceptionnelle.

D'autant plus, que l'ASA n'a pas toujours été un choix volontaire de l'agent, ce qui crée de surcroît un fort sentiment d'injustice.

C'est pourquoi, nous demandons, par équité, que la prime exceptionnelle, dans la mesure où elle est intimement liée aux conditions de travail, soit versée dans les mêmes proportions aux agents quel que soient leur catégorie (A, B ou C) et que personne ne soit oublié.

Pour toutes ces raisons, il nous semble important de remettre de l'humain, de la bienveillance, de la compréhension et de la confiance dans la mise en place des différentes mesures et dans les prises de décisions.