

# CHSCT d'administration centrale (10 mars 2022)

Le CHSCT d'administration centrale (CHSCT-AC) s'est réuni le 10 mars 2022 en visioconférence, sous la présidence de Nadine Richard-Pejus, adjointe du chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Laure Galice et Isabelle Vandermeersch.

## Actualités Covid

- **Port du masque : pas de consignes à ce stade**

À quelques jours de la levée de l'obligation du port du masque en intérieur (restaurants, commerces...), l'administration déclare n'avoir eu aucune consigne concernant cette levée dans les bureaux, ni la levée des protocoles sanitaires dans les structures. Les éléments sont en cours de stabilisation.

*Pour la CFDT, la levée du port du masque et l'absence d'éléments à ce sujet soulèvent de nombreuses questions, en particulier sur la protection des personnes vulnérables. Il est important de définir leurs conditions de retour en présentiel et le partage de leur bureau avec d'autres agents qui ne porteront pas le masque. Ce contexte génère aussi de nombreuses tensions entre agents, par exemple pour l'ouverture des fenêtres en période de froid.*

*La CFDT propose de mener une réflexion sur l'équipement des bureaux de capteurs de CO2, qui permettraient de raisonner l'ouverture des fenêtres dans les bureaux partagés.*

Le SRH indique qu'il retient cette proposition et va étudier la question.

- **Organisation du travail, télétravail**

Dans le cadre des annonces du premier ministre, l'administration indique qu'elle n'a pas d'information sur les modalités de télétravail à compter du 14 mars. Si les consignes actuelles (à savoir qu'un agent peut demander jusqu'à 3 jours de télétravail pour se protéger du virus) étaient levées, on reviendrait de fait à la convention de télétravail provisoire mise en place à l'automne 2021 et ce, pour une période de 2 mois.

En effet, l'accord télétravail a été signé par l'ensemble des organisations syndicales le 24 février dernier. S'ouvre désormais une phase de prise d'arrêté pour actualiser l'arrêté de 2016 sur la réglementation applicable et le périmètre. Cet arrêté sera ensuite suivi d'une note de service pour illustrer certaines situations particulières, mais ce ne sera pas une note d'interprétation. Il faut compter un délai de deux mois pour l'élaboration et la validation de ces textes.

Concernant les équipements, et en particulier ceux destinés à prévenir les risques pour la santé, les propositions de l'accord seront financées. Il reste à finaliser la volumétrie de l'enveloppe dédiée, notamment pour les situations particulières.

Dans un délai de deux mois, ce nouvel accord sera donc à mettre en place avec une nouvelle convention, qui cette fois ne sera plus provisoire.

*Pour la CFDT, la signature de l'[accord télétravail](#) constitue une avancée pour généraliser le télétravail pour les agents qui le souhaitent. Le télétravail doit toutefois rester choisi et ne doit pas résulter de conditions dégradées lorsque l'agent est en présentiel (bureaux partagés, tensions dans le collectif de travail...). La CFDT y veillera.*

L'administration indique qu'une note de service sur l'organisation du travail sera publiée dès lors que les consignes seront connues.

Le SRH précise que le couple liberté et responsabilité est à redéfinir suite à cette crise. Il ne faudra pas oublier que les règles d'hygiène (lavage des mains...) restent d'application même si le masque tombe.

La médecin de prévention précise, quant à elle, que le masque protège aussi bien celui qui le porte que les personnes alentour. Le masque en tissu est cependant moins fiable que le masque FFP2.

*Pour la CFDT, la levée du port du masque et le choix de certains agents de conserver le masque peut rapidement générer des sources de tension dans le collectif de travail. Une attention particulière est à apporter sur ce point.*

#### • **Évolution de la notion de cas contact**

Des *FlashInfo RH* ont été diffusés sur les cas contacts, la marche à suivre, les justificatifs. Le tableau des positions a été mis à jour au regard de ces évolutions.

Depuis le 28 février, les règles d'isolement ont évolué. Il y avait déjà une distinction entre les cas contact à risque élevé (pas de schéma vaccinal ou incomplet) et les cas contact modérés (schéma vaccinal complet, non immunodéprimé).

Pour les cas contact modérés, il n'y a plus d'isolement mais un test antigénique doit être réalisé deux jours après le signalement du cas contact. Si le test est négatif, l'agent reste en télétravail dans la mesure du possible ; s'il est en présentiel, les gestes barrières doivent être respectés. Si le test est positif, un test PCR doit confirmer ou infirmer ce résultat ; s'il est confirmé, l'agent doit être isolé.

Pour les cas contact à risque élevé, l'agent doit être isolé pendant 7 jours. À l'issue des 7 jours, un test PCR est à réaliser. S'il est positif, l'isolement se poursuit et ne pourra être levé que lorsque le test sera négatif.

- **Confidentialité des données médicales**

La question de la confidentialité des données médicales dans les statistiques hebdomadaires a été posée.

Le SRH précise que les informations médicales ne relèvent pas d'un caractère obligatoire et qu'aucune donnée n'est nominative. Les données sont recueillies sur la base du volontariat, les agents n'étant pas obligés de se déclarer ; ils ne tiennent pas compte de l'arrêt maladie. C'est l'agent qui doit choisir de se déclarer ou pas.

- **Déménagements**

Pour la définition du *micro-zoning* lié aux déménagements, les agents s'interrogent sur la prise en compte du fait qu'ils sont personnes vulnérables.

Pour le SRH, les consignes à venir pourraient tenir compte de cette situation mais, pour l'instant, ce n'est pas précisé. Parallèlement, le micro-zoning est en cours de définition et il va de soi qu'il faut protéger les agents vulnérables. À ce stade, la DSS n'est pas assez avancée pour intégrer ces situations particulières et faire des propositions.

## **Programme prévention en 4 axes déclinés en actions : point d'avancement**

- **Axe 1 : améliorer les déplacements internes**

Sur cet axe, les MAG ont été mobilisées. Certaines actions sont déjà réalisées, comme l'accompagnement des visiteurs, la mise en place de procédures pour l'accueil des visiteurs, le livret d'accueil, l'organisation de journées d'accueil qui prévoit une rencontre avec les assistants de prévention et la RH de proximité. Les listes des guides-files, serre-files et des SST ont été mises à jour. Les autres actions sont en cours.

L'assistant de prévention du CGAAER fait remarquer que les lieux de rassemblement n'existent plus à Vaugirard.

La SDLP explique que l'absence de point de rassemblement est liée aux travaux de rénovation lourds en cours à Vaugirard. À ce stade, le point de rassemblement est dans la cour intérieure. Toutefois, la cour intérieure voit sa surface réduite avec les voitures, les camions pour les travaux... Une solution avec un affichage provisoire sera mise en place d'ici l'été.

- **Axe 2 : gestes et postures**

Sur cet axe, le chef de file, c'est le cabinet médical. L'achat de mobiliers est désormais fait sur les recommandations du médecin du travail. Les informations gestes et postures sont dans les livrets d'accueil. Les actions de sensibilisation aux gestes et postures sont prévues au second semestre.

- **Axe 3 : améliorer le dispositif en cas d'attaque ou d'intrusion extérieure**

Cet axe est piloté par la haute fonctionnaire de défense et de sécurité. Les MAG font des rappels réguliers via des mails ou de l'affichage. Il est également prévu de donner un cordon et un porte-badge pour les nouveaux arrivants. L'actualisation du livret d'accueil sur le sujet est en cours dans le cadre d'un travail collectif entre les MAG.

Dans l'objectif d'une acculturation à ce risque, une formation des assistants de prévention est prévue, y compris en DRAAF et ce, afin de les faire monter en compétence au travers d'exercices sur table. Il est en effet important qu'ils disposent de ces compétences, notamment lorsqu'ils sensibilisent les nouveaux arrivants.

- **Axe 4 : qualité de vie au travail et RPS**

Dans le cadre de cet axe, le SRH travaille sur la mise en place d'espaces de dialogue et de discussion (EDD) avec l'appui d'un partenaire extérieur pour permettre un échange sur deux thématiques : le droit à la déconnexion et la charte du temps de travail.

C'est l'Aract-IDF qui a été sollicitée pour la rédaction du cahier des charges. Le public visé, c'est l'encadrement intermédiaire. La participation est basée sur le volontariat, avec constitution de groupes d'une dizaine de personnes.

La mise en œuvre de ces EDD est prévue pour le second semestre.

*La CFDT salue le travail réalisé sur ce programme prévention, avec certaines actions qui démarrent en ce moment mais qui seront poursuivies à la prochaine mandature et ce, malgré la crise Covid qui mobilise encore beaucoup les services qui pilotent ces actions. L'action des EDD était très attendue par la CFDT. Il est demandé à l'administration d'associer les organisations syndicales à la rédaction du cahier des charges, ce que l'administration a accepté.*

*Concernant le dernier axe, la prévention des RPS représente un enjeu majeur pour les agents en cette période. Les organisations syndicales ont demandé la mise en place d'une enquête RPS en administration centrale. En effet, en cette période de crise qui dure depuis maintenant deux ans avec une charge de travail qui ne cesse d'augmenter, des nouveaux dossiers (plan de relance, nouvelle PAC, présidence française de l'UE...), des réformes et des effectifs constants, voire en baisse, les agents sont usés, fatigués et manquent de perspectives, d'autant qu'ils ne voient pas d'issue à cette situation.*

*Il apparaît donc nécessaire de réaliser une enquête, en concertation avec les organisations syndicales, afin d'objectiver l'état RPS des agents. Au-delà de cette*

*caractérisation, l'objectif est d'ouvrir le dialogue avec l'administration sur ce sujet et élaborer rapidement un plan d'action pour redonner des perspectives aux agents.*

*Dans le cadre de cette enquête, les membres du CHSCT-AC demandent d'obtenir un retour sur les diagnostics et plans d'action RPS depuis qu'ils ont été mis en place en administration centrale. Pour certaines directions, cette démarche pourrait permettre d'actualiser et concrétiser les plans RPS de leur structure.*

L'administration ne souhaite pas donner suite à cette demande, considérant que la conduite d'une enquête RPS en administration centrale n'est pas opportun, d'autant qu'un baromètre social est prévu l'année prochaine.

L'administration précise que dans le cadre du programme de prévention ministériel, il est prévu une action sur la prévention primaire des RPS. Cette action sera élaborée en partenariat avec l'université de Clermont-Ferrand sur la période 2022 -2024.

Sur la méthode, voir le cahier des charges et l'information du CHSCT sur ce sujet. Cette action sera présentée au prochain CHSCT-M.

L'objectif de cette action est de faire un travail rétrospectif qui s'intéresse aux diagnostics RPS réalisés dans la structure et aux plans d'action qui en ont découlé, leur efficacité, l'identification des actions qui ont fonctionné ou pas, les difficultés rencontrées. À partir de ce retour d'expérience, l'idée est d'identifier les leviers d'action efficaces pour la prévention primaire des RPS et d'acquérir les compétences au sein du ministère, pour déterminer les mesures efficaces à mettre en œuvre.

*Pour la CFDT, le baromètre social n'est pas une enquête RPS. Même s'il permet de donner une tendance et de comparer*

*l'évolution année après année l'évolution, ce ne sont que des indicateurs qui ne traduisent pas précisément les conditions de travail des agents et les risques RPS associés. De plus, à l'issue du dernier baromètre social (automne 2020) qui a montré des chiffres en baisse sur de nombreux indicateurs, un plan d'action baromètre social a été évoqué par l'administration, mais il n'a toujours pas été présenté aux organisations syndicales et n'est pas mis en œuvre.*

*La CFDT considère que les échanges et les actions pour limiter les RPS en administration centrale sont à démarrer rapidement. Derrière les risques RPS décrits et l'épuisement des agents, c'est le burn-out qui guette. Pour la CFDT, il est important d'initier les échanges sur ce sujet afin d'éviter aux agents ces situations qui ne préviennent pas et laissent des séquelles à vie...*

*Il est important de permettre les échanges sur l'adéquation de la charge de travail avec les effectifs dévolus et de retrouver un équilibre permettant aux agents de mener à bien leurs missions dans un climat serein et leur redonner du sens.*

L'administration ne souhaite pas donner suite à cette demande.

*La CFDT regrette la position de l'administration qui, rappelons-le, est responsable en tant qu'employeur de la santé et de la sécurité au travail de ses agents. Cette obligation comprend la santé mentale de ses agents.*

## **Points divers**

### **• Plan santé au travail de la fonction publique**

Ce plan sera lancé lundi par la ministre du travail. C'est l'aboutissement de travaux importants menés par la DGAFP. Ce plan s'applique pour la période 2022 et 2025 pour améliorer la prévention des risques professionnels la consolidation de la



culture la prévention.

C'est la première fois que ce type de plan est mis en œuvre dans la fonction publique. Il met la prévention primaire au cœur des démarches.

Il n'a toutefois pas vocation à être décliné dans chacun des ministères. Il est piloté en interministériel. La DGAFP a néanmoins souhaité un engagement fort et le MAA l'alimentera avec les actions qu'il met en œuvre :

- action 9-3 : élaboration de plans de formation et montée en compétence des encadrants sur la culture de la prévention (plan managérial) ;
- action 15 : approfondissement de la politique de prise en compte des risques d'incivilité et de violence ;
- action 16-2 : amélioration des dispositifs de RPS avec l'expérimentation des EDD en administration centrale.

*Pour la CFDT, la contribution du ministère de l'Agriculture est intéressante, mais elle ne présente pas d'action innovante puisque toutes ces actions sont déjà en cours et sur le point de démarrer, voire d'aboutir pour certaines. La CFDT aurait souhaité voir apparaître des actions en lien avec l'axe 3 et la mise en œuvre des mesures 23 et 24 qui ont pour objectif de mieux anticiper et d'accompagner les changements organisationnels. En effet, depuis de nombreuses années, le MAA, et notamment l'administration centrale, est confronté à des réformes, à des réorganisations, à la mise en place d'arrêté de restructuration pour accompagner ces changements. Le MAA aurait pu envoyer un signal positif aux agents en se saisissant de ces mesures pour améliorer la conduite aux changements et ainsi développer l'accompagnement des agents concernés.*

#### • **Baromètre social : plan d'action**

Lors du dernier CHSCT-AC, il avait été indiqué que l'administration centrale mettait en place un plan d'action,

suite au dernier baromètre social qui montrait une dégradation des chiffres. Pour ce faire, un temps d'appropriation des résultats a été nécessaire pour identifier les disparités entre les structures et définir les actions et leur mise en place.

Pour ce plan d'action, 3 niveaux ont été définis. Un premier niveau ministériel, pilotée par le SRH, regroupe les sujets portant sur l'accord télétravail, le programme de prévention, la qualité de vie au travail, les formations managériales... Un deuxième niveau concerne des actions pour les structures sans supervision nationale. Enfin, le troisième niveau propose une boîte à outils et des fiches action mobilisables en fonction des besoins.

Pour l'administration centrale, il faudra identifier un pilote mais il n'y aura pas de plan d'action spécifique et certaines actions sont prévues dans le cadre du programme prévention du CHSCT-M et du CHSCT-AC.

*Pour la CFDT, ce plan d'action n'est pas révolutionnaire. Il ne permettra pas de résorber le déséquilibre entre les effectifs et la charge de travail, en grande partie à l'origine de la baisse des résultats du baromètre social. De même, le baromètre social montrait un défaut de communication interne et à ce stade, aucune action en ce sens n'a été présentée. La CFDT continuera de suivre ce sujet, notamment au prochain CHSC-M afin qu'il soit adapté aux besoins des agents et permettent d'améliorer les conditions de travail*

#### • Bureau du cabinet

Florence Loiseau, cheffe du bureau du cabinet par intérim, décrit une ambiance plus sereine. Pour elle, la crise est passée.

Un assistant de prévention a été nommé afin de veiller à la qualité de vie au travail et faire remonter les difficultés

rencontrées par les agents dans l'exercice de leurs missions.

Le chef de secteur modernisation s'est vu confier l'objectif de faire parler les agents et de valoriser leur travail afin de recréer un collectif de travail. Parallèlement, des *Lettres BCab* sont diffusées aux agents et elles font notamment un focus sur les activités des agents pour favoriser le décroisement.

Le bilan d'activité du bureau du cabinet vient d'être publié et son format a été revu pour permettre aux agents de mettre en valeur et faire connaître leur activité.

Cette réflexion sur les missions et leur valorisation a permis de dégager des indicateurs de performance pour le bureau du cabinet.

Aujourd'hui, les agents sont préoccupés par le changement de ministre et son impact. Un séminaire organisé l'été prochain prévoit un atelier de réflexion sur les méthodes de travail pour clarifier les modalités de fonctionnement du bureau.

*La CFDT salue le travail réalisé par la cheffe de cabinet par intérim, tout en soulignant le fait qu'elle est seule et qu'elle n'a pas d'adjoint. Cette situation est une source de fragilité pour le bureau, renforcée par les nombreuses incertitudes liées aux élections, à la nomination du chef de bureau et de son adjoint, avec un collectif de travail en cours de reconstruction suite à une crise importante. Pour la CFDT, ce bureau devrait bénéficier d'un accompagnement plus important avec la mise en place d'actions adaptées à la situation de crise qu'il a connu et aux problèmes rencontrés par les agents dans l'exercice actuel de leurs missions.*

Au vu de ce contexte, la secrétaire du CHSCT-AC demande de mettre au vote l'avis suivant :

« Les représentants du personnel du CHSCT-AC du MAA demande

*qu'une expertise agréée au titre de l'article 55 du décret 82-453 du 28 mai 1982 soit diligentée au sein du bureau du cabinet pour faire suite aux alertes qui ont été données sur le mal-être des agents. Pour ce faire, les modalités de cette expertise agréée devront être concertées avec les membres du CHSCT-AC. L'objectif de cette démarche est de mettre à la disposition des encadrants les outils pour reconstruire un collectif de travail sur des bases solides. »*

Ce texte est voté à l'unanimité des organisations syndicales du CHSCT-AC.

- **Conseiller de prévention à temps plein**

Suite à la demande de nommer un conseiller de prévention à temps plein, un travail de revue des missions est mené par le SRH pour reconsidérer les priorités sur ce sujet au regard des moyens disponibles. À ce stade, ce sujet est à l'étude.

*Pour la CFDT, le recrutement d'un conseiller de prévention à temps plein pour l'administration centrale est une nécessité. En effet, l'animation du réseau des assistants de prévention permet de lui donner une dynamique et une légitimité qui, aujourd'hui, fait défaut et conduit à un réseau affaibli avec des assistants de prévention de moins en moins nombreux de ce fait.*

Le SRH indique que cette mission d'animation est importante pour les assistants de prévention. Les modalités de mise en œuvre de ce réseau sont à définir.

*Pour la CFDT, il faut un réel engagement du SRH et de la secrétaire générale sur ce sujet.*

La secrétaire du CHSCT-AC demande de mettre au vote l'avis suivant :

« Les représentants du personnel au CHSCT d'administration

*centrale demandent que soit ouvert un poste de conseiller de prévention à plein temps pour animer et coordonner le réseau des assistants de prévention d'administration centrale et coordonner les actions de prévention au sein des différentes directions de l'administration centrale. »*

- **Restauration Auri**

Suite aux demandes de précisions des organisations syndicales, le BASS précise que les agents ont la possibilité de recharger leur carte à la Grignote, à la cafétéria ou à l'accueil. Il n'est toutefois plus possible de payer à la caisse.

- **Déménagements ?**

Suite aux questions sur les dates et l'organisation des déménagements, la SDLP indique que toutes les décisions ne sont pas encore arbitrées. Les planning sont encore trop dépendants de la fin des travaux pour donner ces informations. Elles seront communiquées à l'occasion du groupe de travail « Relocalisation des services d'administration centrale » qui traite spécifiquement de ces sujets. Il était prévu le lendemain de cette instance mais a été reporté à une date qui n'est pas encore connue.

- **Réorganisation SNUM**

Dans le cadre de la réorganisation du SNUM, un dialogue social intense a été mis en place pour préparer les agents et les accompagner tout au long de cette transformation. L'ensemble des agents ont été amenés à se repositionner sur un poste. Toutefois, certains agents, sans poste, se sont retrouvés sous lettre de mission. Certaines de ces situations ont pu aboutir. Il reste encore des personnes sous lettre de mission en ce moment même. L'accompagnement de ces agents repose essentiellement sur le réseau des Igaps et la possibilité de suivre des formations pour se reconvertir. Au prochain CT-SG du 22 mars, ce point sera traité en question diverse.

*La CFDT indique que deux personnes sont particulièrement affectées par la mise en place de ces lettres de mission, avec un impact psychologique et un sentiment d'abandon de l'administration. Ce sentiment d'abandon a été renforcé par le fait que, dans les jours qui ont suivi leur lettre de mission, ces personnes ont été retirées des listes de diffusion, ce qui a renforcé leur sentiment d'isolement. Elles manquent de perspectives et recherchent une personne référente pour les accompagner. Il est nécessaire d'intervenir auprès de ces personnes dans l'objectif de construire un dispositif solide pour les sortir de cette situation.*

Pour le SRH, la personne référente, c'est l'Igaps. C'est à lui d'accompagner ces agents.

*La CFDT soulève également la situation des autres agents, actuellement affectés au SNUM. Depuis la mise en œuvre concrète de cette réorganisation, les agents n'ont pas été accompagnés. Il se retrouvent souvent sur d'autres missions avec une hiérarchie qui a été profondément renouvelée. Il y a eu très peu de communication et d'actions pour accompagner ce changement. Certains agents font état de marges de manœuvre dans leurs missions réduites suite à cette réorganisation, ce qui constitue une source de RPS.*

Le SRH indique qu'il a proposé une offre de service au SNUM pour reconstituer le collectif de travail suite à la réorganisation. Il a effectivement manqué la préparation de managers avant la réorganisation. La phase aval est en cours de déploiement et une formation clé en main a été mise en œuvre pour accompagner cette réorganisation. Un bilan sera fait pour avoir le retour d'expérience sur cette démarche.

Le SRH a été à l'écoute des besoins du SNUM. Une enveloppe a été ouverte pour la formation à l'accompagnement des agents qui connaissent une réorganisation.

*Pour la CFDT, ces éléments ne donnent pas pleinement satisfaction au vu des retours des agents. La formation des managers est une partie de la réponse mais la communication interne mériterait d'être renforcée pour donner à l'ensemble des agents une vision claire sur les perspectives de ce service et la méthodologie qui y sera mise en œuvre.*