



COMPTE-RENDU DU COMITE HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE L'ADMINISTRATION CENTRALE (CHSCT-AC) DU 22 MARS 2021

UNE ADMINISTRATION EN DESSOUS DE LA REGLEMENTATION

Les difficultés du dialogue social en administration centrale, qui ont atteint leur paroxysme lors de l'examen des arrêtés et décisions de notre administration, perdurent, même si l'administration affirme le contraire dans ses communications. Les responsables de ce ministère sont convaincus d'être au-dessus des lois et des réglementations de ce pays, en particulier lorsque les personnels et leur santé sont concernés : ils cherchent constamment à noyer leurs responsabilités sous prétexte de la situation sanitaire ou en réduisant les problématiques de travail à des « situations individuelles ». Leur vision du dialogue social se résume à cocher des cases pour leur propre bilan.

Nous avons dénoncé cette irresponsabilité dans les différents points abordés lors du Comité hygiène, santé et sécurité au travail du 22 mars 2021.

Programme annuel de prévention 2021 des risques professionnels en administration centrale (pour avis)

Le programme présenté par l'administration comprend :

- *La structuration du réseau de prévention de l'AC* : action positive avec l'arrivée (enfin !) d'un conseiller de prévention l'année dernière qui a commencé à mettre en œuvre une coordination du réseau des assistants de prévention
- *La mise à jour de l'évaluation des risques de l'AC (DUERP et fiches des risques professionnels)* : ce sont des obligations réglementaires annuelles, et non des actions préventives spécifiques
- *Le renforcement des actions de prévention de risques psychosociaux, du harcèlement et des violences au travail* : réalisation de fiches réflexe et poursuite des formations destinées aux encadrants pour prévenir le harcèlement et les violences.
- *L'anticipation et l'accompagnement des impacts du projet CAMUS* : une étude d'impact liée à l'OAC a été mentionnée par l'équipe Camus, mais n'apparaît pas dans le plan d'action !
- *Le déploiement du plan de lutte contre les fortes chaleurs* : mise à jour du plan existant
- *La prévention des troubles musculo squelettiques au poste de travail* : réalisation d'une vidéo et formation des infirmières, assistants et conseillers de prévention

Nous avons déploré qu'aucune réunion de travail préalable n'ait eu lieu avec les représentants des personnels sur l'élaboration de ce programme annuel de prévention qui, en grande partie, répond au minimum réglementaire et ne propose pas de réelles mesures nouvelles. Nous avons essayé d'améliorer ce programme en faisant des propositions d'ajouts, notamment sur :

- **la mise en place d'un plan d'action spécifique à l'OAC**, les risques qu'encourent les personnels étant nombreux, en particulier cette année. La Ministre et le secrétaire général s'étaient d'ailleurs engagés en novembre dernier, comme le prévoient les textes rappelés par l'inspectrice santé et sécurité au travail, à faire un plan de prévention sur l'OAC (cf point suivant). L'administration a catégoriquement refusé !
- la nécessité, vu l'actualité, d'**inclure les guides suivants** en annexe au plan de prévention : Inaptitude et maintien dans l'emploi ; Enquête accidents de service ; Tentative de suicide et suicide ; Vadémécum travaux et co-activité ; Vadémécum politique immobilière de 2016. L'administration a également refusé, estimant que ces documents alourdiraient le plan de prévention et le rendrait moins lisible !

Vote

CONTRE : CGT/SUD/FSU

ABSTENSION : CFDT

L'administration, qui a refusé un véritable plan d'action sur l'OAC et les organisations syndicales, à travers leurs votes respectifs, assumeront pleinement leurs responsabilités devant les personnels.

Point d'étape sur l'Accompagnement RH de l'OAC (pour information)

Le secrétaire général avait évoqué le CHSCT-AC pour la mise en place d'un plan de prévention spécial OAC, alors qu'il ne figure pas dans le plan annuel de prévention (cf plus haut).

→ Nous en avons réitéré la demande dans ce point dédié, qui a encore été refusé par l'administration malgré nos deux alertes ([Alerte 8 février](#) - [Alerte 22 mars](#)) sur la situation alarmante due à conjonction de l'OAC et la situation sanitaire.

L'inspectrice santé et sécurité au travail a pourtant rappelé les textes en vigueur dans le Code du travail : l'employeur a l'obligation d'évaluer les risques psychosociaux et l'ensemble des facteurs qui impactent les agents de la centrale. Au regard de l'alerte partagée par l'ensemble des personnels, elle conseille que le CHSCT fasse un état des lieux pour en partager les constats afin de mettre un plan d'action avec des mesures formalisées. Elle rappelle également que cette évaluation des risques doit être mise à jour à chaque réorganisation significative.

→ **Réponse de l'administration : la cheffe du service SRH va demander un éclairage de la DGAFP sur ce sujet, car son interprétation diffère !**

Nous avons souligné le retard des travaux et le manque de réunions collectives concernant les projets de service, et demandé à l'administration d'annoncer clairement aux personnels le délai supplémentaire accordé pour la finalisation des projets de service et des fiches de poste.

→ **L'administration a reconnu qu'il était nécessaire de donner quelques mois supplémentaires pour ces finalisations, précisant qu'un message en ce sens sera envoyé aux agents.**

Nous avons attiré l'attention sur l'absence de présentation des fiches de poste déjà achevées et mises en place afin d'évaluer les charges de travail afférentes.

Nous avons par ailleurs demandé que les matrices de passage communiquées à l'automne dernier soient mises à jour et transmises aux représentants des personnels.

→ **Nous avons fait la demande à l'administration de communiquer et faire un suivi des chiffres de l'absentéisme et des arrêts de travail (cf circulaire du Premier Ministre), ce qu'elle a accepté.**

Réorganisation du service de la Formation au secrétariat général

Alors que la Ministre a décidé de ne pas regrouper les services de formation au secrétariat général, comprenant la nécessité de maintenir des services de formation métier au sein des directions, nous constatons que :

- le secrétariat général (SG) tente de réorganiser son service formation sans tenir compte de l'expertise des responsables de formation et sans mettre en débat la question du devenir et du sens de la politique ministérielle de formation professionnelle,
- la question des formations interministérielles obère celle mises en place par les responsables de formation au secrétariat général,
- certaines directions font de la résistance en voulant maintenir leur projet initial (notamment à la DGP qui avait des projets en cours avec l'INP et l'école des Chartes).

Suite à des heures mensuelles d'information et à la détresse des agents du service formation du secrétariat général, qui a vu fondre ses effectifs, nous avons fait une alerte sur la situation du service et fait les propositions suivantes :

- communiquer l'organigramme du service de formation du SG et le mettre en débat avec l'ensemble des agents ;
- organiser des échanges avec TOUS les personnels par atelier sur l'ensemble des formations en administration centrale (DG incluses) ;
- voir avec le département de la stratégie et de la modernisation (DSM) quel accompagnement pourrait être proposé ;
- faire et communiquer les comptes rendus des échanges ;
- faire un suivi des services par la médecine de prévention afin de mieux apprécier la charge de travail des responsables de formation ;
- trouver une solution concernant le manque de personnel au sein du pôle administratif de la formation du SG et au sein de la formation à la DGPA

→ **L'administration a accepté d'organiser une réunion sur ce sujet.**

Accompagnement du DSM

Nous avons par ailleurs demandé des précisions sur l'accompagnement proposé par le département de la stratégie et de la modernisation (DSM) dans le cadre de l'OAC.

Le portage est assuré par les équipes du DSM, le prestataire participe en mode « d'équipe intégrée ».

L'accompagnement se fait sur :

- l'élaboration et la formalisation des projets de service (démarches participatives avec les encadrants et l'ensemble des agents). Nous avons fait remarquer que dans certains ateliers, la présence de l'encadrement empêchait les agents à s'exprimer librement. La cheffe du DSM s'est dit étonnée car les encadrants sont présents uniquement lors de la présentation (exemple de la DICOM) afin que les agents puissent justement avoir la parole libre.
- la mise en place des collectifs et nouvelles modalités de travail (y compris le mode projet).

Jusqu'à présent les services ayant demandé l'accompagnement du DSM sont la délégation de l'inspection, de la recherche et de l'innovation (DIRI), la Délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle (DG2TDC), la Direction générale de la création artistique (DGCA) et la Direction générale des médias et des industries culturelles (DGMIC).

→ A notre demande, l'administration s'est engagée à nous envoyer la note de présentation de l'accompagnement détaillant les mesures proposées.

Bilan santé et sécurité au travail en AC 2019 -2020 (pour avis)

Ce premier bilan réalisé pour l'administration centrale, basé sur celui du CHSCT ministériel, a le mérite d'exister, mais il manque néanmoins encore certaines données comme le nombre d'enquêtes CHSCT, les votes des points pour avis, la répartition des agents par genre, âge et corps par direction/délégation, ainsi que des informations issues du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui n'est pas mis à jour depuis des années.

→ Une partie de ces demandes devrait être prise en compte pour le prochain bilan.

Le registre dématérialisé, qui se traduit depuis l'été dernier par des fiches accessibles sur Sémaphore, doit faire l'objet d'un cahier des charges et d'un appel d'offre pour avoir une véritable déclinaison numérique et s'inscrire dans le cadre réglementaire en vigueur. Il devra ainsi nous permettre d'avoir une visibilité sur les problèmes que rencontrent les personnels en télétravail.

Vote

ABSTENTION : CGT/CFDT/FSU

POUR : SUD

Projet CAMUS : point d'avancement des travaux et des relogements temporaires (pour information)

Alors que les travaux continuent, nous avons souligné l'importance de leur articulation avec les déménagements liés au regroupement des équipes de travail dans le cadre de l'OAC. Une réunion spécifique sur les déménagements liés à l'OAC permettra de rentrer dans le détail du processus, et une étude d'impact de l'OAC sur le chantier CAMUS est actuellement en cours. Les bureaux temporaires relogés dans les centres de documentation, qui devaient initialement accueillir 9 postes de travail, sont désormais limités à 6 en raison des consignes sanitaires. La BnF conserve un niveau à Richelieu, un recalage est prévu à l'automne.

Point sur la situation de la crise sanitaire (pour information)

Organisation du travail

Suite aux nouvelles mesures applicables dans certains départements, l'administration est en attente de nouvelles instructions de la Fonction Publique, notamment en ce qui concerne les restaurants collectifs.

Le télétravail est toujours la règle, avec possibilité de retourner un jour sur site.

Nous soulignons la nécessité de pousser les encadrants à faire des réunions pour faire vivre le collectif de travail.

→ L'administration s'est engagée à renouveler cette consigne aux encadrants.

La prochaine dotation de masques prévue début avril.

Vaccination

La Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) a confirmé que la stratégie nationale de vaccination est déclinable dans la fonction publique (vaccin Astra Zeneca pour les plus de 55 ans). Elle peut être proposée par les médecines de prévention, sans qu'il s'agisse pour autant de mettre en place pour les employeurs publics une campagne de vaccination (les médecins de prévention seront limités en doses de vaccin par semaine). Les agents s'inscriront à leur initiative sur leur temps de travail. Une information en ce sens sera bientôt envoyée aux agents, une fois que l'administration aura une visibilité réelle sur le nombre de vaccins qui pourra être proposé.

Les agents qui se feront vacciner à l'extérieur (médecin de ville, pharmacie) bénéficieront d'autorisations spéciales d'absence (ASA).

Distribution du matériel informatique

Fin 2020 : 1167 nomades (avec clé VPN) ont été distribués en administration centrale.

500 nomades ont été reçus début février, dont 300 prévus pour la centrale. Parmi les 300, 83 ont été distribués à ce jour, soit au total 1250 postes (65% des agents équipés).

La distribution des 217 nomades restants sera faite d'ici mi-mai (pour un taux d'équipement autour de 75% des agents).

L'administration rappelle que la répartition est visée par le secrétariat général pour permettre une égalité de traitement entre toutes les directions/délégations, qui ont un droit de tirage hebdomadaire.

Nous avons soulevé la question des nombreux problèmes de connexion que rencontrent les agents.

Selon l'administration, les difficultés du réseau ne sont pas nécessairement liées au réseau interne, car la qualité de transmission de la connexion personnelle de l'agent jusqu'au réseau ministériel a un impact. Elle précise que le réseau interministériel de l'Etat (RIE) sature à hauteur de 80% d'utilisation et devient alors instable.

→ **Le Service du numérique travaille à d'autres modes de connexion à Internet pour s'affranchir des contraintes du RIE dans certaines limites liées aux contraintes de sécurité.**

Nous avons également évoqué la question des outils partagés basés sur le double circuit papier/numérique, comme Goya, qui mettent en difficulté les agents en raison du télétravail et de l'impossibilité d'avoir connaissance des parafeurs qui circulent en papier et attendent des validations.

→ **L'administration a reconnu ce problème et fera un message aux encadrants sur la vigilance à avoir.**

Cellule de suivi psychologique

L'administration rappelle que cette cellule est à la disposition de tous les agents du ministère, étudiants inclus. En administration centrale, les demandes représentent 5% des prises en charge. Ces agents sont dans une fourchette d'âge global plus élevé, souvent seuls ou avec enfants. Selon les psychologues, les facteurs remontés par les agents sont l'anxiété, une fatigue chronique et un sentiment d'isolement. Ils ont noté une vision pessimiste, un manque de perspective sur l'avenir et des inquiétudes sur le travail à distance généralisé.

→ **Nous avons demandé la communication du bilan de la cellule de suivi psychologique, ce qu'a accepté l'administration.**

Points de suivi du CHSCT-AC

Mise en place de nouveaux outils numériques

Lors du premier CHSCT de l'année, sont présentés les projets prévisionnels numériques susceptibles d'être mis en place dans le courant de l'année afin d'organiser les travaux du CHSCT et les passages dans l'instance. Du fait que le projet Modernisation des outils numériques de l'agent (Mona) sera présenté dans les prochains jours au CHSCT ministériel, ce point sera présenté au prochain CHSCT-AC. Nous avons en effet demandé d'évoquer la multiplicité des outils numériques ayant le même objet.

Suivi de la « Charte sociale »

Lors du premier CHSCT de l'année doit également être présenté le bilan de la « Charte sociale », qui sera aussi présenté au prochain CHSCT-AC. Nous avons demandé la communication des plans de prévention des entreprises extérieures.

Paris, le 24 mars 2021