



COMPTE-RENDU DU CHSCT-AC DU 30 AVRIL 2020

Ce CHSCT-AC était demandé par les organisations syndicales depuis le 8 avril. L'ordre du jour était le suivant :

Point d'information sur les mesures de prévention en administration centrale dans le cadre de la pandémie de Covid-19 :

- Les mesures de continuité d'activité mises en œuvre depuis le début du confinement en administration centrale et les moyens associés ;
- Les mesures de prévention et circuits d'information mis en œuvre pour les agents travaillant en présentiel et les conditions d'intervention des prestataires extérieurs ;
- Les mesures de prévention et circuits d'information mis en œuvre pour les agents en travail à distance et en autorisation spéciale d'absence ;
- Synthèse des cas suspectés ou avérés de Covid-19 en administration centrale ;
- Recensement de procédures de droit de retrait et les suites données.

Nous présentons l'intégralité des questions posées par l'intersyndicale à l'administration (dont la majeure partie avait été communiquée à l'administration depuis le 8 avril), ainsi que les réponses que celle-ci a bien voulu nous apporter.

INTRODUCTION DE L'ADMINISTRATION

Le président du CHSCT-AC rappelle que depuis début mars la situation a évolué et l'épidémie a gagné le territoire national et le confinement a été prolongé. Le Ministère de la Culture s'est organisé pour assurer la continuité. La cellule de crise Beauvau a été activée le 17 mars dernier et le secrétaire général adjoint y représente le ministère qui participe notamment à la cellule thématique « vie sociale » interministérielle. Une CIC anticipation travaille sur les sujets non sanitaires, à trait court terme. Une CIC synthèse présidée par le DIRCA du Pm rend des arbitrages en cas de divergences entre les ministères. Le centre de crise Valois a pris le relais de la cellule de veille activée dès le 28 février, qui se réunit 3 fois par semaine pour traiter tous les sujets internes.

Nous est présenté Monsieur Cédric Lavolée, nouveau conseiller de prévention au BSST.

Concernant le dialogue intersyndical, le président du CHSCT-AC annonce la mise en place prochaine d'un groupe de travail sur des thématiques déterminées auquel participera l'ensemble des organisations syndicales.

PROPOS LIMINAIRE DE L'INTERSYNDICALE

Avant tout, l'intersyndicale déplore la mauvaise qualité du dialogue social, accentuée avec la période du confinement. Ce CHSCT a d'ailleurs lieu à la demande des représentants des personnels depuis déjà plusieurs semaines, et n'est convoqué que 10 jours avant le déconfinement. L'intersyndicale vous rappelle que vous avez des obligations concernant la santé des agents, et en êtes pénalement

responsables. Le manque de transparence des informations, de coordination des mesures mises en place sont inacceptables. Le confinement a mis au jour de nouvelles situations de travail et notamment le travail en présentiel souvent isolé, le télétravail, le travail à distance et le travail " invisible " sous forme d'asa (garde enfants, écoles à la maison, etc.). Ces situations de travail vont encore perdurer quelque temps, c'est pourquoi nous allons y consacrer cette séance. La situation des collègues nécessite en effet qu'on y prête attention et qu'on y apporte des améliorations. Cette séance sera donc un état de lieu, un bilan utile à un prochain CHSCT-AC dédié déconfinement. Nous soulignons que nous vous avons envoyé très en avance la grande partie des sujets et questions que nous voulons aborder pour faciliter cette séance afin qu'elle soit constructive. Nous ne pouvons que constater que vous nous avez fourni très peu de réponses."

S'agissant du plan de déconfinement et de la reprise, les élus du CHSCT-AC demandent la convocation d'un CHSCT spécial « reprise ou déconfinement » pour avis avant toute reprise des activités au sein de l'administration centrale. Il faudra nous donner une documentation très précise : les personnes qui seront amenées à être présentes, les plans avec la localisation de ces agents, les calendriers des alternances, les aménagements d'horaires, etc. et nous tenons à vous alerter en particulier sur la question de l'organisation du travail et des espaces dans le cadre du projet de densification CAMUS et de l'accueil du public extérieur.

Motion congés du CHSCT-AC votée à l'unanimité par l'intersyndicale :

« Les représentants du personnel siégeant au CHSCT de l'administration centrale, ce 30 avril 2020, considérant que l'ordonnance du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés constitue une véritable mesure punitive et injuste à l'encontre des agents du ministère de la culture, exigent qu'aucun d'eux ne soit ponctionné de jours de congés, d'ARTT ou de CET à cause de la pandémie de COVID-19 et ce, quelle que soit sa position administrative, ASA, télétravail, travail à distance, le ministre ayant reconnu lui-même l'investissement tout particulier des agents ».

Dans l'optique où l'ordonnance serait maintenue, beaucoup d'agents vont être amenés à poser des congés en mai : l'administration a-t-elle anticipé la répartition de la charge de travail pour cette période ? il ne faudrait pas que dans les services quelques agents se retrouvent à faire le travail de toute une équipe.

Réponse de l'administration

L'objectif de l'ordonnance est de lisser la prise de congés sur l'année pour limiter les reports de charges au moment où l'activité en présentiel sera rendue possible.

S'agissant de la tenue d'un CHSCT central spécial reprise, l'administration renvoie à un arbitrage de la DGAFP avant de se positionner, ainsi qu'au prochain CT Ministériel où seront conviés les élus du CHSCT Ministériel. La demande d'une transmission d'une documentation précise sur la reprise progressive d'activité laissant le temps d'échanges téléphoniques sera assurée après les positionnements cités supra.

L'intersyndicale répond que les textes réglementaires prévoient des avis du CHSCT. Il est demandé par ailleurs que toutes les décisions qui seront prises devront être communiquées à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

PRÉSENTATION DE L'ADMINISTRATION

Dès l'annonce du confinement, la décision de fermer l'ensemble des sites a été prise, sauf celui des Bons-Enfants afin d'y concentrer la continuité des fonctions essentielles dans le cadre d'accès contrôlés par justificatifs. Le PC sécurité a filtré les accès et tient un tableau journalier des entrées et des sorties. Le travail en présentiel, souvent isolé, était surveillé par des rondes. Aucun incident n'est survenu. Toutes les fonctions essentielles sont assurées à distance. Le prestataire ONET assure le PC sécurité de tous les sites (13 la journée et 7 la nuit). Trois agents du BFS sont alternativement sur le site des bons enfants.

Quatre agents de la SDSI alternativement présents assurent la délivrance du matériel et des clés RSA aux agents qui viennent les chercher sur la base d'un protocole.

La chaîne de la dépense et la paye sont assurées à distance.

En AC, on dénombre 1,4 % d'agents en présentiels dont la liste est transmise aux médecins de prévention.

Sont également présents 4 salariés pour le nettoyage, la poursuite des travaux des ascenseurs et la vidéosurveillance. Le BFS s'assure que les consignes sont bien suivies. Aucune coactivité n'a été observée.

INTERVENTIONS DE L'INTERSYNDICALE

LES MESURES DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ ET LES MOYENS ASSOCIÉS

Dans plusieurs secteurs de la Fonction publique, les administrations ont mis en ligne leur plan de continuité de l'activité (PCA) sur l'intranet. Réglementairement les PCA doivent être annexés au document unique d'évaluation des risques (DUERP), qui doit également être mis à jour et disponible aux agents. Où les agents peuvent-ils donc consulter le PCA et le DUERP de l'administration centrale du ministère ? On constate que sur Sémaphore, la seule version du DUERP disponible date de 2014/2015 alors qu'il doit être actualisé tous les ans.

Pourquoi n'est-il pas mis à jour et communiqué à l'ensemble des personnels, tout comme le PCA ? Nous rappelons qu'à chaque CHSCT les organisations syndicales demandent que l'administration le mette à jour, et qu'elles doivent être associées à la construction du PCA et du DUERP. L'administration a une attitude irresponsable au regard de la crise que nous traversons. Il est urgent et impératif qu'elle nous associe aux évolutions des PCA et DUERP. L'ajout du risque épidémique dans le DUERP doit être intégré au plus vite.

Le PCA de l'administration centrale spécifie-t-il les priorités propres de chaque direction (SG, DGP, DGCA, DGMIC, DGLFLF, Cabinet et autres services rattachés au ministre) ? Ou bien chaque département ministériel dispose-t-il de PCA spécifiques ? Si oui nous demandons qu'ils nous soient communiqués comme cela se fait par ailleurs dans d'autres départements ministériels. Un regroupement de toutes les informations correspondantes dans une rubrique dédiée COVID 19 sur Sémaphore en faciliterait l'accès pas seulement aux organisations syndicales mais à l'ensemble des agents.

Réponse de l'administration

Le président du CHSCT-AC répond que l'actualisation des DUERP sera nécessaire compte tenu de l'actualité pour mettre en place les mesures de protection adéquates en tirant tous les enseignements de la crise, risque pandémique et épidémiologique en mettant en place une logique en 4 stades : Stade 1 : cas importés, 2 : limiter la transmission, 3 : limiter les conséquences de la contagion, 4 : accompagner le retour à la normale.

L'ensemble des consignes diffusées pendant la crise seront utiles à cette actualisation dont le travail à distance fait partie. Ce mode de fonctionnement à distance sera un des points essentiels pour la reprise en stade 4. D'ici la mi-mai, le cadre de reprise progressive de l'activité en présentiel permettra de proposer une réunion dématérialisée sur ce sujet pour affiner les éléments présentés et compléter les DUERP en lien avec les médecins de prévention, les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) puis devant les membres du CHSCT-AC. Le report de l'actualisation du DUERP prévue initialement en mars demeure une priorité. Réglementairement le PCA n'a pas à être annexé au DUERP ni réciproquement malgré les articulations évidentes entre les deux documents. L'actualisation du PCA est aussi à l'ordre du jour mais il n'y aura pas de communication du document classé confidentiel défense en tant que tel sauf sur ses grands principes destinés à assurer la continuité en présentiel et à distance.

L'intersyndicale répond vouloir l'avis des ISST, d'un point de vue réglementaire, sur la visibilité du CHSCT sur les PCA. Elle s'appuie sur les recommandations de l'ANACT au moment de la crise H1N1 en 2010 qui avait donné lieu à l'élaboration des premiers PCA. Ces recommandations reprises dans un guide de 2013 prévoyaient l'implication des membres des CHSCT. Un autre guide réalisé par le conseil national des employeurs d'avenir d'avril 2020 reprend également ces recommandations. La plupart des PCA sont publiés (hormis informations sensibles et confidentielles), comme celui de la DGFIP d'Indre et Loire.

Réponse de l'administration

Le président du CHSCT-AC maintient sa position de ne pas communiquer le PCA, sans prendre l'avis des ISST. Il indique que la publication de certains PCA n'est pas la règle mais l'exception et que les documents mis en ligne sont des documents spécifiques élaborés avec les organisations syndicales distinct du PCA.

La transposition du risque sanitaire dans le DUERP sera effectuée dans le cadre d'un groupe de travail associant les représentants du personnel.

LES MESURES DE PRÉVENTIONS POUR LES AGENTS SUR SITE EN PRÉSENTIEL (AGENTS ET SOUS-TRAITANT)

Combien y a-t-il d'agents en présentiel ? Quels sont les critères pour définir leurs fonctions essentielles ?

Quels moyens de prévention ont été mis en place ? (gel ? masque ? gants ? distance de sécurité ?). Quelles sont les sources d'approvisionnement de l'administration en équipements de protection ? Des kits sont-ils envoyés au domicile ? Des moyens de prévention sont-ils fournis pour les transports utilisés entre domicile et lieu de travail (combien de masques, gants, gels par agent), notamment pour les agents habitant loin des lieux de travail ? Leur mode d'utilisation est-il précisé (on pense aux masques) ?

Quel est l'aménagement du travail (pauses plus nombreuses pour se laver les mains ? aménagements horaires ? etc...) ?

Restauration : s'il y a distribution de paniers repas, quelles sont les recommandations pour la prise des repas ? Au bureau ? S'il y a un regroupement de plusieurs agents au sein d'un même bureau, quelle est l'évaluation des risques ?

Est-ce qu'il y a une difficulté pour obtenir les autorisations de déplacement ? Est-ce qu'il y a des difficultés à rejoindre le lieu de travail ?

Nous demandons la déclinaison des mesures de prévention par site (Pyramides, Bons-Enfants, etc.) Sur la question des registres santé et sécurité au travail : forme physique ou dématérialisée ? Comment remontent les observations ? Comment le CHSCT en a-t-il connaissance ? Comment

l'ensemble des agents peuvent-ils ajouter des informations au registre ? L'information n'a pas circulé sauf aux OS, dans la documentation envoyée.

Quelle est l'organisation en termes de mesures préventives sur la gestion du courrier papier (livraison) ?

Les agents salariés des entreprises extérieures sont-ils bien équipés en masque, gel, etc. ?

Combien d'autorisations ont-elles été délivrées par la SG aux agents qui se sont rendus sur sites ?

Réponse de l'administration

Les personnels en présentiel font l'objet d'un protocole transmis aux membres du CHSCT-AC ainsi que pour les agents amenés à se déplacer pour retirer du matériel informatique et ou des dossiers. Tous ont fait l'objet d'un rappel des mesures barrières et du gel a été mis à leur disposition. La doctrine gouvernementale ne préconisait pas de masques dès lors que les gestes barrières pouvaient être respectés.

La fonction courrier a repris début avril en même temps que la Poste et le protocole mis en œuvre est le même que pour les personnels sécurité et sureté (gestes barrières et distanciation).

LES MESURES DE PRÉVENTIONS POUR LES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL ET EN AUTORISATION D'ABSENCES

POSITIONS ADMINISTRATIVES

Quels sont les chiffres et pourcentages d'agents placés en travail à distance : en télétravail, (encadré par une convention) en télétravail occasionnel (prévu par la loi), en travail à distance (non reconnu juridiquement) et en ASA ?

Les situations de télétravail occasionnel ont-elles été régularisées comme le spécifie la note de la DGAFP ? Est-ce que l'administration a fait preuve de bienveillance en plaçant en télétravail occasionnel tout agent en travail à distance et en capacité de répondre par courriel ou téléphone à son chef de service (qui seraient, pour ces derniers, placés en ASA initialement) ?

Est-ce que chaque chef de service a informé régulièrement de la position administrative de chacun de ses agents ? Il nous est remonté que les agents ne sont pas systématiquement informés de leur situation administrative. Il s'avère que bon nombre d'agents ne savaient pas qu'ils avaient été placés en ASA, alors que certains continuent à travailler. Ces situations doivent être régularisées par un échange entre l'agent et l'administration, afin notamment que ces agents ne perdent pas injustement de jours de RTT ou congés.

Quel est le bilan du travail à distance ? Les consignes sont différenciées entre chefs de service. Il faut à présent des règles, un cadre beaucoup plus clair diffusé à l'ensemble des agents car la majorité des agents vont continuer à travailler à distance pendant plusieurs semaines voire plusieurs mois.

Quelles sont les modalités lors d'un accident de travail pendant le télétravail et travail à distance ?

En télétravail : Qui en a fixé les modalités ? Quelle consultation des instances représentatives du personnel à distance ? Sur quelles fonctions prioritaires ? Avec quel matériel (personnel ou professionnel) ? Est-ce que cela représente une difficulté d'organisation notamment avec la garde d'enfants et l'école à domicile ? Dans le travail d'équipe ? Quel est le moyen de communication avec le service, les collègues ? Les liens sont-ils réguliers ?

En Autorisation spéciale d'absence : Sur demande ou à l'initiative de l'administration ? Quels sont les problèmes rencontrés ? Quel est le mode de reconduction ? Quelle est la rémunération principale ? Indemnitaires ? Quel lien est-il organisé avec le service ?

Combien d'agents peuvent-ils bénéficier des ASA suite à la liste des pathologies par la DGAFP ?

Réponse de l'administration

3 catégories d'agents concernent le télétravail/travail à distance :

- Les agents en télétravail sous convention, au nombre de 80 en administration centrale.
- Les agents équipés en matériel informatique par l'administration mais sans convention.
- Les agents travaillant à distance, sans équipement de l'administration, sans clé RSA mais avec une liaison internet personnelle et travaillant par courriel.

Les règles de priorisation ont été de servir d'abord les missions essentielles : paye, action sociale, chaîne de la dépense, informatique et sûreté et sécurité des bâtiments pour permettre une rotation entre les agents mobilisés pendant cette période. Puis des besoins non essentiels mais prioritaires ont été identifiés dans les DG et au SG.

La dernière proportion recensée est la suivante : ASA (14%) / télétravail (74,7%) / autres en congés maladie ou garde d'enfants

Compte tenu d'un équipement insuffisant fourni par les employeurs, un agent en ASA est celui qui n'est pas en situation de travailler à distance. Tous les agents en capacité de travailler ne serait-ce que quelques heures, ont été considérés en travail à distance.

Sur la formalisation des situations administratives, le SRH demande aux autorités d'emplois et le secrétaire général adjoint prend le point sur la façon dont ils ont pris connaissance de leur situation.

L'intersyndicale rétorque que la plupart des agents ne disposent toujours par d'écrit sur leur situation administrative alors même que la DGAFP prévoit qu'un agent peut être placé en situation de télétravail occasionnel par simple courriel. Cette absence de formalisation prive les agents à exercer leurs droits, notamment de recours.

MATÉRIEL ET OUTILS POUR LE TÉLÉTRAVAIL

Combien de postes nomades ont-ils été déployés sur l'administration centrale par département ministériel ? Sur combien de demandes ? Combien y a-t-il eu de demandes d'équipement pour les structures rattachées à l'administration centrale (CNP, etc.) ? ont-elles été honorées ?

Quels sont les outils mis en place par l'administration ? Accès VPN et clé RSA ? Accès logiciels et à la messagerie ? Accès à des visio ou téléconférences mis en place pour favoriser le travail collectif ? Pour la visioconférence, les agents doivent disposer d'une application ministérielle afin qu'ils ne soient pas obligés de recourir à diverses applications très intrusives par rapport aux données privées et qui posent des problèmes de sécurité informatique.

Est-ce que cela représente un coût supplémentaire ? (Abonnements internet et téléphonique, électricité). Un remboursement forfaitaire de ces dépenses supplémentaires est-il envisagé par l'administration pour compenser les frais engagés par les agents eux-mêmes ?

Formations en ligne : quelle est l'offre de formation proposée en ligne et qui peut suivre ces formations ?

Réponse de l'administration

S'agissant des ordinateurs professionnels, 286 demandes de postes nomades ont été faites, 168 postes ont été distribués et 94 sont en cours de traitement.

Une nouvelle commande de 300 postes nomades a été réalisée. L'administration travaille à un plan d'approvisionnement de postes nomades en raison d'un taux d'équipement de 600 postes pour l'AC, très inférieur à la moyenne interministérielle.

Un lot de 500 clés RSA a été commandé et livré.

S'agissant des ponts téléphoniques, dès la fin février des commandes ont été réalisées et attribuées à l'ensemble des services d'administration centrale, ce qui a permis d'assurer une bonne continuité

de service. Soixante-dix lignes ont été ouvertes chez SFR et 20 chez OVH sur demande de la cellule de crise, des directions régionales et des agents ayant appelé le 1010.

Il n'y avait pas d'outil défini de visioconférence et le choix va désormais se porter sur un outil simple et ergonomique permettant de se connecter depuis n'importe quel support et qui sera déployé pour l'ensemble des agents, permettant ainsi une couverture totale.

S'agissant de l'offre de formation, nous avons veillé à ce que la plateforme ministérielle soit accessible à tous sur le management, le numérique, la communication, les finances publiques et les ressources humaines. L'offre s'étend au fur et à mesure pour permettre à chacun d'en bénéficier facilement à partir de l'intranet Sémaphore. Mise en place du nouveau PLEIADE accessible par internet pour tous les agents.

ORGANISATION ET PRATIQUES DU MANAGEMENT À DISTANCE / RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Comment les encadrants animent-ils les collectifs de travail ? Il y a besoin de règles claires et précises pour homogénéiser les pratiques des encadrants vis-à-vis de leurs équipes (maintien d'un lien régulier, quotidien ou plusieurs fois par semaine avec les agents, etc..).

Face à l'isolement des agents, et en particulier ceux placés en ASA, comment l'administration s'assure-t-elle que la hiérarchie intermédiaire contacte tous les agents et effectue un suivi régulier ? L'administration a-t-elle des retours des encadrants ? Y a-t-il eu des remontées des encadrants à la médecine de prévention (MDP) et du service social ? Quel suivi particulier a été envisagé ?

Les chaînes décisionnelles sont dans certains services inexistantes, éloignant les agents de leurs missions et impactant le sens du travail.

Réponse de l'administration

L'organisation actuelle se fait directement avec le supérieur hiérarchique. Les consignes générales ont été relayés à l'ensemble des agents via les autorités d'emploi puis de leur supérieur hiérarchique. Le CCV a été le réceptacle de nombreuses questions pour lesquelles elle a rendu un arbitrage.

Une cellule psychologique a été mise en place pour l'accompagnement des agents se trouvant en situation difficile (Cabinet AUDIENS du lundi au vendredi de 8h à 18h). Une cinquantaine d'appel a d'ores et déjà eu lieu.

NOMBRE DE DROIT DE RETRAIT ET LES SUITES DONNÉES

Y a-t-il eu des droits de retrait ? Comment ils ont été traités par l'administration ? Les a-t-elle reconnus ? Y a-t-il des sanctions pour les agents qui les ont exercés ou au contraire c'est leur droit de retrait qui a permis un arrêt de l'activité ?

Réponse de l'administration

Aucun agent en AC n'a utilisé de son droit de retrait.

MÉDECINE DE PRÉVENTION

Dans quelles conditions travaillent les médecins de prévention ? Combien sont-ils ? Quel est leur mode d'organisation (priorisation des suivis ? quelle capacité de réponse ?) Travaillent-ils avec un cabinet privé ? Si oui depuis combien de temps et pour combien de temps ? Selon quelles modalités ? Des recrutements à la MDP sont-ils bientôt envisagés ? Où en êtes-vous de la procédure de recrutement engagée avant le confinement ?

La communication aux agents sur leurs disponibilités est insuffisante.

La médecine de prévention prévoit-elle d'effectuer des consultations post-infection pour les agents qui ont été atteints du COVID ? Si oui, cette visite sera-t-elle un préalable à la reprise du travail ? Certaines administrations prévoient une nouvelle visite des agents COVID+ 3 mois après la reprise ; une telle mesure est-elle prévue ?

Y aura-t-il des ateliers pratiques de prévention des "mesures barrières" (gestes, usage du gel, mode de lavage des mains) ?

Quid de la position administrative des personnes à risques ?

La procédure de reconnaissance des 11 maladie des cas de comorbidité n'a pas été suffisamment clarifiée (avis du médecin de ville ou de prévention).

Réponse de l'administration

Deux médecins de prévention et 4 infirmières sont mobilisés pour répondre aux mails génériques ou nominatifs, ou par téléphone. Plusieurs phases dans les sollicitations ont eu lieu depuis le début : informations sur la maladie, accompagnement à la reprise suite Covid ou pas avec avis au service concerné.

Des échanges sont réguliers avec le SRH et les RH de proximité pour la prise en charge des cas suspects ou avérés. La MPD accompagne à la reprise des agents en situation de vulnérabilité pour émettre des avis sur la reprise en présentiel.

Aucune visite préalable à la reprise n'est prévue mais un suivi pour prendre en compte les complications physiques liées au confinement, à la décompensation est réalisé.

Il est possible de mettre en place des ateliers non présentsiels pour organiser les reprises dans des espaces réduits et les rotations nécessaires.

Lors de la première période de confinement une communication précisant la procédure de reconnaissance des maladies de comorbidité a eu lieu : une simple déclaration sur l'honneur de l'agent suffit.

Une 12^e situation a été ajoutée pour les femmes enceintes à partir du 3^e mois.

Un travail sur le renforcement de l'équipe de la MDP est en cours.

CONDITIONS DE LA REPRISE

Pour rappel, l'intersyndicale a demandé la convocation d'un CHSCT-AC pour avis spécial déconfinement. Quelques éléments d'information ont néanmoins été indiqués par l'administration suite aux échanges avec l'intersyndicale.

Ensuite, elle demande quel encadrement prévoit l'administration sur la sécurité sanitaire pendant les temps de transport.

Au-delà des missions essentielles qui ont été citées, comment seront déclinées les missions dites prioritaires.

Éléments d'information de l'administration

L'administration n'est pas en mesure de présenter le plan de reprise car elle est en attente de consignes interministérielle et du cadre ministériel. Ensuite, les lignes directrices posées auront vocation à être présentées au niveau du ministère avant d'être déclinées au niveau de l'administration centrale.

Le dispositif va se déployer en plusieurs étapes dont la première aura lieu du 11 mai au 2 juin : étape au cours de laquelle le maintien du télétravail autant que possible sera la règle avec la possibilité d'horaires décalés. La reprise des écoles à compter du 11 mai et dans certains départements des collèges à partir du 18 mai. La question des lycées est reportée à fin mai.

En administration centrale, le télétravail sera maintenu avec une reprise progressive, avec un enjeu de réouverture des autres sites d'administration centrale. Les agents en présentsiels n'ont pas

vocation à travailler 5 jours sur 5 sur sites mais des rotations continueront d'être organisées. Les agents ne pouvant travailler à distance seront maintenus en ASA s'ils sont en situation de vulnérabilité ou garde d'enfants.

Les missions prioritaires (qui s'inscrivent après les missions essentielles) reposent sur la nécessité d'avoir accès à des systèmes d'information sécurisés, dont le fonctionnement exige une interdépendance informatique dans le travail.

Un travail de vérification préalable des bâtiments sera effectué et le nettoyage des espaces avant l'accueil des agents est bien prévu. Néanmoins, s'agissant des climatisations, le mode de transmission du virus n'aurait pas lieu dans l'air selon l'avis du 24 avril des autorités sanitaires (conseil de santé publique).

En ce qui concerne les masques, le sujet est travaillé dans le cadre du déconfinement. Il est envisagé de doter les agents de kits de prévention contenant des masques compte tenu des enjeux d'hygiène pour son utilisation. Le SRH travaille en lien avec les médecins de prévention sur les consignes à mettre en place pour bien rappeler les gestes barrières et l'utilisation du masque.

S'agissant de la restauration, à compter du 12 mai est prévue la mise en place de paniers repas pour les agents se déplaçant sur sites, pour la première période jusqu'à début juin. La délivrance des paniers repas se fera à la cantine des Bons-Enfants uniquement.

Le président du CHSCT-AC a bien noté la demande d'une discussion large sur la façon dont se mettra en œuvre la première étape du déconfinement en assurant la meilleure communication aux agents et en prenant en compte les situations individuelles.