

# Compte-rendu

## CHSCT C du 23 mars 2021

*Représentants des personnels FO :*

*M. Nicolas PAGNIEZ (titulaire) et Mme Marie-Christine KERAMBELLE (experte)*

### 1. Points d'actualité

#### a. Situation sanitaire :

Rappel des nouvelles mesures pour l'Île-de-France et des dernières dispositions quant à la restauration collective. Les cellules d'écoute avec les acteurs de prévention permettent d'alerter sur la situation des agents et l'impact psychologique induit par la crise.

Pas de changement dans le dispositif prévu sur le télétravail depuis la circulaire du 1<sup>er</sup> Ministre. Il existe néanmoins des réserves sur certains métiers où il est difficile d'exercer sa fonction en télétravail. Les agents en télétravail à temps plein (5 jours sur 5) qui souhaiteraient rompre l'isolement et maintenir un contact physique avec le service peuvent choisir de revenir en présentiel un jour par semaine.

Une convention a été passée avec la mutuelle de la Fonction Publique (FP) qui couvre plusieurs domaines de prévention santé avec un avenant pour la vaccination du COVID 19. Une 1<sup>ère</sup> expérimentation sera prévue, début avril, dans un centre dédié.

**FO s'interroge sur les mesures prises par l'administration en cas d'effets secondaires après la vaccination (accès de fièvre notamment).**

Le Secrétariat Général (SG) a adressé un message aux agents afin de rappeler l'importance des gestes barrières malgré le sentiment de banalisation qui s'installe. Une nouvelle méthode de communication pourrait être envisagée en lien avec le Service de communication (SIRCOM). Concernant la vaccination, le ciblage est effectué par le ministère de la santé (personnes de plus de 55 ans présentant des maladies chroniques). Selon les approvisionnements, d'autres ciblages pourront être prévus. Sur les conséquences de la vaccination et les effets secondaires induits par celle-ci, l'agent concerné sera dans ce cas mis en congé de maladie. Quant à la restauration, le dispositif a pratiquement atteint ses limites et il faudra privilégier le système de la vente à emporter de manière plus

efficace. Il ne faut pas recréer des espaces où plusieurs agents déjeunent ensemble. Si les agents souhaitent déjeuner dans leur bureau, ils doivent être seuls.

#### b. Réaménagement du restaurant Necker

La livraison devrait intervenir fin avril avec une réouverture en mai dans les conditions sanitaires prescrites (jauges réduites). Une visite du chantier avait été envisagée pour 6 représentants des personnels mais compte-tenu du renforcement des mesures sanitaires celle-ci sera repoussée. On s'achemine vers une visite début mai pour les Organisations syndicales (OS) et pour les représentants de l'action sociale.

La capacité du restaurant est équivalente à l'ancienne configuration. Il y a une évolution dans les modes de restauration et il convient de diversifier l'offre afin de satisfaire le plus grand nombre. C'est une garantie de la permanence du système de restauration collective. Il y a une meilleure utilisation des surfaces avec un réagencement. Aucun espace n'a été sacrifié. La surface des cuisines a été augmentée et la capacité de production et de traitement largement améliorée. Les surfaces ouvertes au public ont été refaites.

Sur le sujet de l'amiante, un dossier complet avait été remis aux OS lors du précédent CHSCT (diagnostic avant travaux, mesures de prévention...). Une analyse complémentaire avait été menée pendant la phase chantier. Le rapport avant travaux a porté sur l'ensemble du chantier (présence d'amiante au niveau d'un plafond et d'un couloir qui a été retirée). Un autre diagnostic a été réalisé sur les chambres froides où aucune présence d'amiante n'a été détectée. Les travaux de désamiantage sont terminés. Les derniers relevés ont montré qu'il n'y avait plus de produits amiantés. Le dossier sera renvoyé aux OS.

### c. Déménagement des services de la DGE au bâtiment Necker :

Le déménagement du Service de l'économie numérique (SEN) avait été évoqué lors du dernier CHSCT. Ce projet fait partie du schéma de stratégie immobilière dans un but de rationalisation des espaces. Il a débuté au 2<sup>ème</sup> semestre 2020 avec plusieurs phases :

- 1<sup>ère</sup> phase : installation du SEN en février 2021 (pas de difficultés techniques rencontrées). On est maintenant sur des phases d'ajustement (équipement en mobilier des espaces collectifs, réaménagement de certains espaces de travail). Les agents sont revenus sur site le 1<sup>er</sup> mars dans le respect des consignes sanitaires afin qu'ils puissent faire remonter leur avis quant à cette nouvelle installation.
- 2<sup>ème</sup> phase : installation du SG, STCAS et SCIDE à Chevaleret. Des micros-zoning ont été transmis aux ergonomes pour avis (modernisation des locaux avec de nouveaux revêtements de sol, éclairage led, nouveaux mobiliers). Ces projets seront soumis pour avis aux OS. Le déménagement devrait commencer à partir de la 2<sup>ème</sup> quinzaine de mai et se poursuivre jusqu'à début juillet.
- 3<sup>ème</sup> phase : installation du service de l'industrie dans les bâtiments du site de Bercy courant de l'année 2021.

**FO souhaite être destinataire du retour d'expertise réalisé sur l'isolation phonique, ce que l'on entend par phone-box et comment celles-ci seront-elles utilisées.**

Les phone-box sont des endroits conçus pour s'isoler et passer des appels téléphoniques. Les parois vitrées

mis en place représentent un enjeu de luminosité et de modernisation. La gestion sécurisée des accès et des zones de bureaux a été renforcée. Celles-ci seront équipées de vitrophanies et de digicodes d'accès qui sécuriseront l'accès des espaces collectifs.

Sur la charte de vie collective qui vise à organiser une concertation sur les espaces de travail, une discussion aura lieu en lien avec le SG de la DGE. Le document établi par les ergonomes sera soumis aux OS.

**FO souhaite avoir des précisions sur le territoire d'équipe et demande si les 4 postes prévus pour les agents sont des postes fixes.**

**Il faut pas que le territoire d'équipe se transforme en Flex-Office avec une mutualisation des postes de travail et où l'agent n'a plus d'emplacement fixe.**

La différence principale entre un territoire d'équipe et un open-space réside dans le fait que le territoire d'équipe est pensé et organisé pour avoir des modes de travail équilibrés. Les open-space ont été conçus comme une forme de rationalisation immobilière en regroupant un certain nombre de personnes au même endroit. Dans les territoires d'équipe, il y a moins de cloisons et plus d'espaces collectifs avec des cabines téléphoniques, des salles de créativité et de convivialité. Les 4 postes de travail installés sont séparés par des cloisons et sont des postes fixes. Une réflexion a eu lieu sur l'agencement des postes de travail en liens avec les équipes. Les plans ont été communiqués aux ergonomes qui pourront présenter leur avis lors du prochain CHSCT. A l'automne, un bilan sera fait de ce déménagement. Un questionnaire pourrait être adressé aux agents afin de recueillir leur avis sur ces nouvelles installations.

## 2. Note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2021

Cette note a été validée par le CHSCTM. Des efforts ont été réalisés pour améliorer ce document avec une présentation resserrée sur les objectifs prioritaires et une annexe reprenant les axes précis de la politique ministérielle. Les deux grands sujets évoqués sont :

- la prévention des risques (importance des outils de prévention). Le travail du CHSCTC est

exemplaire en ce domaine même s'il y a encore des points à améliorer ;

- l'après-crise et l'entrée dans un domaine d'analyse plus pérenne en tirant les conséquences sur les organisations du travail. Une convention avec l'ANACT a été passée qui aura des déclinaisons sur les travaux liés au télétravail dans l'AC.

### 3. Bilan des formations

Le marché interministériel du ministère des armées prévu pour la formation aux gestes de 1<sup>er</sup> secours a pour but de former 80 % des agents publics. Ce marché est complémentaire aux formations dispensées par le service sécurité du MEFR. Les formateurs du MEFR garderont leur portefeuille et le nombre de sessions prévues. Il est à noter qu'ils disposent des diplômes requis et les formations sont dispensées dans le

respect des consignes sanitaires (6 personnes maximum, 1 mannequin pour 1 agent, produits de désinfection à disposition).

Sur la formation à la prévention des pathologies mécaniques, l'administration réfléchit à la mise en place de sessions de formation à distance pour les agents en télétravail avec un avenant sur le marché déjà existant (prestataire ERGONALLIANCE).

### 4. Questionnaire à destination des assistants de prévention (AP)

**FO fait remarquer que ce questionnaire est très positif et qu'il correspond aux attentes des OS.**

Ce questionnaire a été élaboré afin de connaître l'organisation et l'activité des AP et déboucher sur des réflexions. Il a été conçu à partir de l'animation du réseau et des plans de prévention en allant au plus près de l'organisation du travail. La mission d'AP est souvent couplée avec d'autres missions RH, d'où la difficulté d'exercer ce métier.

Afin de rester dans des repères directionnels, certaines questions (notamment la direction d'origine) n'ont pas fait l'objet d'un anonymat total.

Les OS seront destinataires du résultat de cette enquête et aussi des actions à mettre en œuvre par la suite (calendrier fin juin début juillet pour un échange ou lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de septembre).

La fonction d'AP se base sur une fiche de poste qui est proposée à l'agent.

A SRH3B, le recrutement supplémentaire d'une assistante conseillère de prévention a été fait et correspond à un souhait des OS. Une présentation de l'axe animation du réseau SRH3B sera faite ultérieurement aux OS.

### 5. Rapport de visite de l'INSEE (bâtiment White) par une délégation du CHSCTC – Pour approbation

**Ce rapport de visite fait l'objet d'un vote unanime des OS en séance.**

### 6. Registres SST – observations du 1er au 31/12/20 et du 1/1/21 au 28/2/21 :

**FO ne formule pas d'observation sur les remarques portant sur cette période.**

### 7. Convention MEFR-ANACT (Agence nationale d'amélioration des conditions de travail) :

Cette convention ministérielle, applicable sur 3 ans, est mentionnée dans la note d'orientations 2021 et prévoit un certain nombre de thématiques sur le terrain. L'ANACT est sous la tutelle du ministère du travail et intervient depuis 1970 dans le secteur privé dans le domaine des conditions de travail. Depuis quelques années, elle intervient également dans le secteur public (3 versants de la FP). On était, jusqu'à présent, sur la base d'un plan triennal SST (2016-2019). Le choix a été fait de partir d'une logique de terrain et d'expérimentation en faisant travailler des agents et des OS au plan local sur les nouveaux modes d'organisation du travail. La convention a été signée fin 2020 et des thèmes ont été identifiés :

- nouveaux modes de travail (nomadisme, télétravail, transformation numérique) ;
- projets de transformations (guide projets du SG)

- formation des encadrants aux problématiques de conditions de travail ;
- déploiement des espaces de discussions sur le travail.

L'idée est de mettre en œuvre, dans chaque direction du MEFR, des expérimentations autour de la réalité du travail. On se situe dans l'évaluation et la prévention et dans une dynamique de conduite d'opérations sur le terrain. C'est une démarche portée par le CHSCTM.

Le Centre interministériel de services informatiques de ressources humaines (CISIRH) a été sollicité fin 2020 pour participer à ces travaux et faire un retour sur le télétravail. Depuis mars 2020, la plupart des agents et des prestataires du CISIRH ont été mis en télétravail.

La phase 1 de l'étude est prévue le 9/4/21 en visio-conférence. Un panel représentatif de 12 personnes a été mis en place. Chaque agent a été contacté au

préalable afin d'avoir un accord unanime. Un travail en sous-groupes a été réalisé afin de faciliter les échanges. Les travaux préparatoires avec l'ANACT permettront d'être plus productif. La phase 2 portant sur l'analyse des travaux se déroulera d'avril à la mi-juillet.

Le retour d'expérience constitue une démarche d'analyse individuelle et collective centrée sur des situations de travail concrètes. On va chercher à tirer des enseignements pour construire des propositions de ce mode d'organisation du travail. Le CISIRH se positionne dans une co-construction méthodologique tout en faisant partager cette démarche avec les différents acteurs.

Les acteurs de prévention sont également impliqués à leur niveau par le biais d'un comité de pilotage national.

Les effectifs du CISIRH sont composés à 85 % par des informaticiens. Seulement 6 % des effectifs sont concernés par des fonctions administratives.

## 8. Questions diverses :

### a. Point d'étape sur l'évolution de la Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) :

Lors du CHSCT-C du 12/2/21, la CICC a présenté la méthode de conduite de son projet de réorganisation. On se situe maintenant dans la phase de retour des vœux d'affectation des personnels. Le plan de communication a été le suivant :

- 19 et 29/1/21 : envoi des fiches emploi et procédure de formulation des vœux ;
- 5/2/21 : présentation de la procédure de formulation des vœux ;
- 10 et 23/2/21 : envoi du CR et réponses aux observations exprimées en séance ;
- 2/3/21 : réponse aux questions écrites ;
- 13/3/21 : envoi d'un message de la présidente invitant les personnels à s'entretenir avec 2 préfigurateurs des départements d'audit et transverse.

Les entretiens ont été planifiés entre les 15 et 29 mars 2021. Report de la remise des vœux au 31/3/21.

Auparavant, sur 130 agents, il n'y avait que 10 personnes en télétravail en raison de l'absence de VPN sécurisé pour pouvoir travailler sur les bases de données SIRH. Le confinement a conduit le CISIRH à améliorer cette réflexion sous le contrôle des responsables des systèmes d'information (RSSI). Le panel sélectionné concerne toutes les tranches d'âge (29 à 58 ans) avec une représentation femmes-hommes 50-50. Il y a un assistant bureautique, un chargé de formation, des développeurs-concepteurs d'applications, un responsable de projet et des chargés de réglementation RH.

L'ANACT se tient à la disposition des OS pour échanger sur les aspects du télétravail et les retours que pourraient faire les agents.

Le CISIRH ne dispose pas de représentants des personnels et est favorable à une prise de contact des OS s'ils le souhaitent.

La CICC doit accueillir 10 personnes supplémentaires. Un nombre de m2 important leur a été attribué. Les ergonomes travaillent sur plusieurs scénarios d'aménagement.

**FO fait part de son appréciation sur ce point de situation en cours de phasage.**

### b. Mise à disposition de fauteuils pour les agents en télétravail.

Concernant l'attribution d'un 2<sup>ème</sup> siège à des agents en télétravail, SRH3B a indiqué prendre en charge les recommandations du médecin de prévention (MP) pour un fauteuil de bureau dans la mesure où l'agent avait déjà bénéficié de la même prescription pour son poste de travail au bureau. De nouvelles mises à disposition de fauteuil ne sont pas envisageables du point de vue budgétaire. La seule option pour les agents en télétravail 5 j/semaine est d'emporter leur fauteuil à domicile.

Paris, le 25 mars 2021

Le prochain CHSCT-C aura lieu le 16/4/21

**Le syndicat FO Centrale reste à votre écoute pour toutes questions relatives à vos conditions de travail et à votre bien-être.**

FO Centrale de Bercy - 139 rue de Bercy 75572 PARIS Cedex 12

Tél. : 01 53 18 28 90 - <https://www.focentrale-bercy.fr>