



Compte rendu
CHSCT d'administration centrale
du 5 juillet 2022

La séance était présidée par M. Clément, DRH.

L'ordre du jour était :

Point 1 : approbation des procès-verbaux – Pour avis.

Point 2 : point sur la situation sanitaire – Pour information.

Point 3 : PPPACT (plan pluriannuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail) 2022-2024 – Pour avis.

Point 4 : présentation du rapport de visite de CRHAC par les membres du CHSCT-AC – Pour avis.

Point 5 : modification du programme de visites du CHSCT-AC – Pour avis.

Point 6 : examen des accidents professionnels – Pour information.

Point 7 : examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information.

Point 8 : suivi des demandes et propositions du CHSCT-AC – Pour information.

Point 9 : questions diverses.

Point 1 : approbation des procès-verbaux – Pour avis

Les procès-verbaux ont été approuvés.

L'intranet relatif au CHSCT devrait être mis à jour cet été.

Point 2 : point sur la situation sanitaire – Pour information

Le ministère est touché comme l'ensemble de la population par l'augmentation des cas avec l'apparition de nouveaux variants, entraînant une augmentation des arrêts maladies et des ASA. Une instruction est parue la semaine dernière, mise en ligne sur l'intranet, visant à rappeler les consignes sanitaires et recommander le port du masque dans les transports et les espaces clos. L'administration recommande la vaccination des personnes âgées de plus de soixante ans avec rappel tous les six mois.

Pour l'instant, en l'absence de directives gouvernementales, il n'y a pas de mesures supplémentaires notamment pour les restaurants. Les consignes évolueront en fonction des directives du gouvernement et des autorités de santé.

Point 3 : PPPACT (plan pluriannuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail) 2022-2024 – Pour avis

Le projet de PPPACT a fait l'objet de plusieurs réunions préalables entre administration et organisations syndicales. Cela a permis d'aboutir au document présenté ce jour en séance. Le DRH a affirmé que la mise en œuvre devrait pouvoir être assurée par la formation HSCT du futur CSA de l'administration centrale.

Le plan est voté à l'unanimité.

Le PPPACT est disponible sur la page internet de ce compte-rendu.

Point 4 : présentation du rapport de visite du Département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de gestion de proximité du Secrétariat général (CRHAC) par les membres du CHSCT-AC – Pour avis

Suite à la visite du département CRHAC et aux entretiens avec certain·e·s de ses agent·e·s volontaires, les membres des OS du CHSCT-AC ont émis plusieurs recommandations :

1/ Réduire les facteurs de risques psychosociaux et développer les facteurs de protection :

CRHAC regroupe des entités clés pour le bon fonctionnement de l'AC, et du Secrétariat général en particulier. Il est nécessaire de doter suffisamment ce département en effectifs non seulement pour accomplir les missions, éviter les burn-out en interne, mais aussi du fait de l'effet démultiplicateur positif (participation à des mesures de prévention des risques, mise en place de bonnes pratiques, etc.) ainsi que pour se prémunir d'un effet négatif si l'appui aux partenaires n'atteint pas le niveau attendu.

1.1. Améliorer l'adéquation missions-moyens et adapter l'organisation pour améliorer les conditions de travail.

1.1.1. Augmenter les effectifs en ciblant particulièrement les unités de taille critique.

- Nous préconisons le recrutement de personnels supplémentaires et a minima la pérennisation des effectifs de CRHAC au moins pour 2022 et 2023 afin de conforter le fonctionnement des équipes actuelles.
- Au-delà de CRHAC, il nous apparaît nécessaire de renforcer les moyens de l'ensemble des BRH de l'AC et/ou de réduire les missions leur incombant, sans pour autant reporter de façon excessive les tâches sur les agents eux-mêmes. Ceux-ci pouvant être déjà dans une

situation difficile et contraints à utiliser de nombreux logiciels liés à leur activité professionnelle principale.

- Concernant le pôle médico-social, nous préconisons le recrutement à moyen terme d'un médecin et de deux infirmières supplémentaires afin d'arriver aux deux médecins du travail prévu dans le cadre réglementaire (en fonction des effectifs existants), ce qui permettrait d'effectuer l'intégralité des missions, y compris de prévention primaire, avec l'appui d'un pôle de 4 infirmières.

1.1.2. Réduire le nombre de missions et adapter l'organisation pour améliorer les conditions de travail.

À défaut ou en complément d'une augmentation des effectifs ciblant particulièrement les unités de travail à taille critique et/ou subissant une charge de travail élevée, nous préconisons une expertise extérieure afin d'aider l'encadrement à prendre du recul pour formaliser la situation à risque et à élaborer des pistes d'amélioration et de transformation allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail et de la santé au travail.

CRHAC est en effet paradoxalement fragilisé d'une part en étant au cœur de la lutte contre les risques psychosociaux et donc directement impacté par la dégradation des conditions de travail en administration, et d'autre part démunie de ne pas pouvoir se venir en aide à lui-même.

Nous préconisons soit un appui interne à l'AC s'il peut être mobilisé rapidement, avec par exemple l'intervention conjointe de SPES et d'un ISST, soit le recours à des consultants des cabinets d'expertises pour aider à la réflexion et adapter l'organisation et le fonctionnement de CRHAC avec des outils et des méthodologies d'investigations notamment en matière de psychologie du travail et d'analyse du travail réel (organisation du travail et aux conditions de travail concrètes).

En raison du danger grave en termes de RPS (dégradation continue des conditions de travail et alourdissement supplémentaire de la charge de travail encore à venir) subi par une partie significative de ses effectifs, nous envisageons de demander une expertise agréée en la matière si une telle démarche ne pouvait rapidement être mise en oeuvre.

1.1.3. Soutenir sans tarder les agents sous pression

Concernant l'ensemble des agents de CRHAC, mettre à disposition des moyens pour faire diminuer la pression à l'aide d'un accompagnement et de formations.

Concernant les infirmières, à court terme, clarifier le pilotage (priorisation / répartition du travail et suivi de la répartition des tâches) et diversifier les modalités de travail (recours au télétravail notamment, y compris pour les prestataires), notamment lors des entretiens professionnels ou équivalent pour les prestataires.

1.1.4. Actualiser le PCA

Nous préconisons que le département CRHAC soit reconnu comme prioritaire dans la prochaine actualisation du Plan de continuité d'activité (PCA).

2/ Risques chute et incendie – Problème d'archivage :

- Recenser les besoins et rajouter les armoires de stockage ou bien prévoir un deuxième lieu de stockage à l'étage, le premier étant déjà rempli ;

- Répondre au problème lié au traitement et au classement préalables à l'archivage des dossiers, en majorité confidentiels, y compris en recrutant des personnels supplémentaires (stagiaires, vacataires, apprentis). En effet, la charge de travail quotidienne ne permet pas aux titulaires d'effectuer cet archivage ;
- Désencombrer le local photocopieur des cartons à terre ;
- Libérer l'espace de confidentialité des cartons de dossiers qui l'encombrent afin de permettre aux agents de pouvoir disposer de cet espace ;
- Rajouter un vestiaire ;
- Fournir une table sur « pillon ».

3/ Risque environnement et hygiène :

- Hygiène Sanitaire :
Sanitaires F : Réparer la chasse d'eau ;
Sanitaires H : Mettre fin au dégât des eaux.
- Nettoyage de moquette :
Procéder au nettoyage des moquettes.
- Réparer la fissure dans le mur (15S09).

4/ Risque électrique et chute :

- Recenser les besoins et poser les goulottes nécessaires ;
- Rajouter des prises électriques.

L'administration a souligné que CRHAC avait déménagé début mai au 15ème étage, ce qui a permis de trier et d'archiver afin d'avoir beaucoup moins d'armoires et de cartons.

Concernant le PCA, l'administration affirme que les agent·e·s sont désormais tous équipé·e·s en ordinateur et VPN.

Afin de soutenir les agent·e·s sous pression, la hiérarchie fait passer des consignes visant à ne pas effectuer trop d'heures et inciter à prendre ses congés. Les effectifs ne devraient pas baisser sauf si nécessité de choix budgétaires auxquels cas l'administration affirme qu'il faudra voir comment réduire ou mieux absorber la charge de travail.

Questionné sur le bureau à 8 personnes, l'administration affirme qu'il s'agit d'un choix concerté avec les agent·e·s. Respectivement en télétravail, ils/elles ne sont quasiment jamais à 8 dans le bureau.

La CGT estime que les agent·e·s subissent inévitablement des difficultés à travailler dans un bureau à 8 même avec le télétravail. La CGT estime que ces conditions de travail, comme dans d'autres services en bureaux partagés, ne sont pas bonnes. Les agent·e·s devraient disposer de bureaux, si ce n'est individuel ou tout au moins à deux maximums sur deux trames. Si l'administration considère que les bureaux partagés sont une bonne chose pour les agent·e·s, alors pourquoi aucun directeur ou haut responsable ne travaille-t-il ainsi ?

Le rapport de visite a été voté à l'unanimité.

Point 5 : modification du programme de visites du CHSCT-AC – Pour avis.

Initialement, le programme de visites du CHSCT-AC prévoyait :

- CRHAC (visite effectuée et rapport examiné à ce CHSCT AC)
- SHSDF/DIEPI (visite effectuée et rapport en cours)
- TERCO/PAM
- SNUM (PNM1 et PNM3)
- DAEI

Certaines Organisations Syndicales auraient souhaité qu'au moins une visite supplémentaire prévue voire deux soient effectuées d'ici fin novembre. FO (trois membres titulaires et trois membres suppléants au CHSCT-AC) a indiqué qu'elle ne pourrait pas participer à une éventuelle visite supplémentaire. La CGT (un membre titulaire, un membre suppléant) a estimé que le travail nécessaire pour effectuer la visite, les entretiens avec les agent·e·s et la rédaction d'un rapport ne pourrait pas se faire dans de bonnes conditions.

Un vote a eu lieu afin que le rapport de visite de la DIEPI soit vu par le CHSCT d'ici à la fin de l'année et pour préconiser que la future formation HSCT du CSA continue les visites prévues l'année prochaine.

FO : pour

UNSA : abstention

CGT : pour

CFDT : abstention

Point 6 : examen des accidents professionnels – Pour information.

Au total 4 accidents professionnels reconnus imputables au service dont :

- ◆ 1 accident de service ou du travail :
 - 1 accident renvoyant à des facteurs extérieurs liés à l'espace
- ◆ 3 accidents de trajet dont :
 - 2 accidents en véhicule léger (vélo, trottinette)
 - 1 accident sur la voie publique (piéton)

L'ensemble de ces accidents a donné lieu à un entretien avec les victimes.

Point 7 : examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information

Aucun signalement n'a été inscrit sur le registre de santé et de sécurité au travail ni sur le registre spécial de signalement de dangers graves et imminents.

Point 8 : suivi des demandes et propositions du CHSCT-AC – Pour information

Concernant une enquête indépendante auprès des agent·e·s sur les bureaux partagés, demandée par la CGT, la DAFI a commencé une enquête à ce sujet ainsi que sur les flexibureaux en expérimentation au 26ème en collaboration avec le service prévention.

Concernant la situation au bureau DHUP/FE2 qui a connu plusieurs difficultés, RPS, arrêts maladies, un nouveau chef de bureau devrait arriver en octobre (le chef par intérim va quitter le bureau) qui sera appuyé par deux adjoints. En plus, un poste budgétaire sera proposé à une sortie d'IRA.

La situation à la crèche fait l'objet d'un suivi chaque semaine, il n'y a pas eu d'alerte depuis un mois.

Concernant la présence d'amiante en Tour Séquoia, un diagnostic a été réalisé qui n'a pas identifié de problème. La présence d'amiante concerne des tuyaux de calorifugeage. L'accès des locaux techniques concernés est soumis à autorisation et concerne principalement des prestataires. Une signalétique a été mise en place.

Point 9 : questions diverses

Questions écrites de la CGT :

- La CGT alerte l'administration et la hiérarchie de la DAEI sur la situation de plusieurs agent·e·s dans les sous-directions SAE et SAI qui sont surchargé·e·s, sous tension, stressé·e·s par la charge de travail. La CGT avait déjà alerté lors de la présentation à certains agent·e·s de fiche de poste trop génériques et floues pouvant permettre d'alourdir à tout moment la charge de travail.

Ces agent·e·s n'osent pas parler à leur hiérarchie et ne veulent pas faire de signalement RSST mais la CGT vous alerte. Il est impératif de mieux réguler la charge de travail dans certains bureaux et de recruter plutôt que de surcharger les agent·e·s en poste. Que compte faire la DAEI ?

L'administration estime que la charge de travail s'est accrue en raison de la PFUE mais que des renforts d'emplois ont eu lieu bien qu'insuffisants. Le DRH estime que la charge de travail va baisser avec la fin de la PFUE mais affirme qu'il sera attentif à la suite.

Situation à suivre.

- La CGT demande un point sur le suivi médical, administratif et des conditions matérielles des agent·e·s du ministère se trouvant au Plot I. Ces agent·e·s nous semblent oublié·e·s. Depuis des années par exemple, ils subissent des problèmes de températures de travail anormales sans que les choses ne s'arrangent. Qu'en est-il de leur suivi médical en matière de prévention, de suivi administratif, et conditions matérielles de travail ? Quel est par exemple le taux de promotion des agents qui y sont affectés depuis plusieurs années notamment à la FNASCE et au CGCV ?

L'administration a indiqué que les personnels de la FNASCE et du CGCV en situation de « Mise à disposition » relevaient de leurs employeurs pour la gestion de proximité tandis que leur gestion administrative relève du ministère. Le DRH conseille de se reporter à la convention de mise à disposition établie entre ces organismes et le ministère pour plus de précisions.

Toutefois, les agents peuvent saisir le dispositif d'alerte Allodiscrim ([Accueil](#) > [Ressources humaines](#) > [Égalité, diversité et non-discrimination](#)) en cas de comportements discriminants pouvant s'apparenter à un harcèlement moral.

Enfin, la vigilance est de mise si vous candidatez sur un poste en position de « mise à disposition », une information sur les conditions particulières de ce statut doit vous être délivrée par l'employeur lors du recrutement.

Concernant les problèmes de températures, l'administration reconnaît qu'il s'agit d'un bâtiment ancien mais souligne qu'une équipe de maintenance effectue des rondes régulièrement afin d'adapter manuellement la température en agissant sur des vannes.

- Bureau à plusieurs : la CGT appelle l'attention de l'administration sur les difficultés à travailler à plusieurs dans un même bureau notamment à plus de deux personnes, c'est le cas par exemple à CRHAC1 où il y a un bureau à 8 personnes. Les agent·e·s subissent inévitablement des difficultés à travailler dans de telles conditions. La CGT estime que ces conditions de travail, comme dans d'autres services en bureaux partagés, ne sont pas bonnes et que les agent·e·s devraient disposer de bureaux, si ce n'est individuel, au maximum à deux sur deux trames. Si l'administration considère que les bureaux partagés sont une bonne chose pour les agent·e·s, alors pourquoi aucun directeur ou haut responsable ne travaille ainsi ?

Réponse : cf. fin du point 4.

- La CGT demande depuis 2 ans un bilan des bureaux partagés avec interrogation de chaque agent concerné par un organisme agréé indépendant, où en est-on ?

La DAFI a commencé une enquête sur le sujet ainsi que sur les flexibureaux en expérimentation au 26ème étage en collaboration avec le service prévention.

Pour la CGT une enquête par un organisme agréé indépendant serait nécessaire afin de permettre aux agent·e·s de s'exprimer plus librement quant à leur expérience en bureaux partagés.

En outre, pour la CGT, les systèmes de travail en flexibureaux ne doivent être mis en œuvre que sur demande et avec l'accord des agent·e·s.

- La CGT demande un point sur l'avancée de la demande de nettoyage en profondeur du patio (escaliers compris) situé devant le restaurant de l'APS ?

L'administration a affirmé qu'elle relançait régulièrement la demande auprès du gestionnaire de site et qu'elle demandait également le curetage d'une bouche d'évacuation bouchée.

- La CGT souligne le problème des télécommandes stores/lumière/climatisation qui ne fonctionnent plus depuis plusieurs mois. Pourquoi la réparation prend-elle autant de temps ?

L'administration a indiqué que les agent·e·s peuvent faire appel au 1.22.22 pour ouvrir ou baisser les stores et allumer ou éteindre la lumière. Il est impossible de donner des télécommandes car d'une part il n'y en a pas assez et d'autre part chaque télécommande doit être appairée à un bureau. L'administration affirme que la réparation ne devrait plus tarder.

La CGT a également questionné l'administration sur la sous-direction PAM qui connaît des problèmes : surcharge de travail, insuffisance d'effectif, ce qui entraîne mal être et RPS pour certains gestionnaires, des arrêts maladie récurrents et par conséquent des retards dans le traitement des dossiers. La CGT a demandé la création d'ETP afin de réduire ces risques pour les agent·e·s et pour que les dossiers des agent·e·s soient traités dans des délais normaux.

Le DRH a affirmé que le renfort était prioritaire pour PAM et qu'il suivrait particulièrement ce sujet.

Autres questions abordées :

Concernant les vols d'ordinateurs qui ont eu lieu en Tour Séquoia, il est recommandé, pour tous les sites, de fermer les portes des bureaux et de mettre des antivols non seulement sur la base de

l'ordinateur mais aussi sur l'ordinateur lui-même. Si besoin les agent·e·s peuvent se rapprocher de leur BRH pour que cela soit fait.

En cas de vague de chaleur, comme il y a quelques semaines, l'administration envoie un message pour rappeler les bonnes pratiques.

Par mesure d'économie d'énergie, les ministères ont été invités à baisser la climatisation ou le chauffage. Cela se traduit au MTE par un delta de température entre 19 et 26° où ni le chauffage ni la climatisation ne se déclenche.

L'administration affirme que le bilan des exercices incendies 2021 est plutôt positif : les exercices d'évacuation se sont correctement déroulés ; des encombrants dans les étages ont parfois été constatés, des consignes ont été rappelées et le sont régulièrement. Il est arrivé que certaines personnes refusent d'évacuer...

Les formations aux premiers secours ont permis de former 3244 agents sur le périmètre ministériel. Un nouveau marché interministériel pour ces formations sera passé.

Une diversification de l'approvisionnement en papier toilette et essuie-mains est effectuée afin d'éviter d'éventuelles pénuries.

N'oubliez pas que si vous rencontrez des problèmes d'hygiène, sécurité, conditions de travail, vous pouvez faire un signalement via l'intranet : <http://intra.ac.e2.rie.gouv.fr/registre-de-sante-et-de-securite-au-travail-a6842.html>

Le mode d'emploi des registres est indiqué sur la page.

N'hésitez pas à nous contacter si besoin.

Représentant·e·s CGT à ce CHSCT d'AC :

- Jacques GIRAL : jacques.giral@i-carre.net
- Dominique CITRON : dominique.citron@i-carre.net