



Compte rendu
CHSCT d'administration centrale
du 10 mai 2022

La séance était présidée par M. Clément, DRH.

L'ordre du jour était :

Point 1 : approbation des procès-verbaux des 6 janvier, 7 février et 8 mars 2022 - 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 de l'étude sur l'amélioration de l'usage de la messagerie professionnelle en administration centrale (Mailoop) – Pour information

Point 5 : point sur la crèche – Pour information

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 des 6 janvier, 7 février et 8 mars 2022 – pour avis

Les procès-verbaux ont été approuvés.

Point 2 : point sur la situation sanitaire – Pour information

L'administration indique que, comme dans la population générale, on observe une **décru**e marquée **des contaminations**, avec une baisse corrélée des ASA et des arrêts maladie. Les consignes sanitaires sont allégées et on va vers un retour à la normale progressif. Il en est de même pour l'ensemble du ministère. Cependant, afin de rester vigilant et de prendre également en compte le

nouveau facteur qu'est le développement du télétravail, l'administration **continue de proposer des réunions en mixte présentiel/visioconférence.**

Les **personnes vulnérables** continuent d'être en télétravail ou en ASA, sans deadline pour le moment pour les fonctionnaires et jusqu'à fin juillet pour les personnels privés.

Concernant **l'indemnité télétravail**, l'administration a précisé qu'elle était versée sur la base de l'existence du conventionnement et des relevés de jours. En cas de difficultés, les agent·e·s peuvent s'adresser à leur BRH de proximité. Vous pouvez également saisir la CGT si besoin.

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

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

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. Cependant une nouvelle réunion intersyndicale sur le document a abouti à de nouvelles demandes de compléments/modifications de certains axes d'action. Ces demandes ont été présentées en séance. Aussi une nouvelle réunion entre l'administration et les OS sera programmée afin de les prendre en compte. Le nouveau document devrait être présenté au vote lors du prochain CHSCT-AC du mois de juillet.

Point 4 : présentation de l'étude sur l'amélioration de l'usage de la messagerie professionnelle en administration centrale (Mailoop) – Pour information

La présentation de l'étude est disponible sur la page internet de ce compte-rendu.

L'administration et le prestataire ont indiqué que l'objectif de cette action est de mieux utiliser ensemble le numérique afin d'améliorer les conditions de travail et réduire l'impact environnemental.

L'étude prévoit un audit permettant de comprendre ce qui se passe (flux de mails) afin d'en tirer des enseignements pour changer les pratiques. L'espoir est d'aboutir à une baisse du stress, réduire « l'infobésité », lutter contre « l'hyper connexion ».

L'administration et le prestataire ont assuré que cette opération garantissait la sécurité et l'anonymat des données personnelles.

La CGT a demandé quels étaient les résultats de ce type d'action dans d'autres administrations ou entités et quel en était le coût pour le ministère.

Le prestataire a affirmé notamment, qu'en moyenne 80 % des utilisateurs indiquent que la communication s'est améliorée, qu'il y a « libération » de la parole quant à ces sujets et que l'échange de mails en dehors des horaires habituels de travail baisse de 20 à 30 %.

Concernant le coût, l'administration a indiqué qu'il s'élevait à un peu moins de 100.000 euros.

La CGT regrette que depuis des années, les baisses constantes d'effectifs, les baisses de crédits, les multiples réorganisations et externalisations ne permettent plus à l'administration d'effectuer elle-même ce type d'étude. L'appel généralisé à des prestataires dans tous les domaines devient un véritable mode de fonctionnement délétère et ruineux.

Point 5 : point sur la crèche – Pour information

Des dysfonctionnements récurrents à la crèche du ministère ont été relevés, des personnels sont souvent absents, des enfants blessés.

La CGT a fait part du témoignage de parents :

« Avoir une crèche sur son lieu de travail est un formidable service pour les parents de jeunes enfants.

Mes enfants y sont allés de 1995 à 1999. À cette époque elle était gérée par la Croix Rouge.

J'en ai été très satisfaite.

- La Directrice tenait bien son rôle ;
- il y avait suffisamment de personnel pour s'occuper des enfants, faire l'accueil le matin, faire les transmissions aux parents le soir quand nous venions chercher les enfants ;
- une cuisinière préparait chaque jour des repas à base de produits frais ;
- les enfants étaient en sécurité ;
- les parents étaient prévenus dès le moindre problème de santé (fièvre à 38,2°) et devaient aller chercher leurs enfants ;
- il y avait un médecin dédié à la crèche ;
- les enfants étaient heureux d'y aller.

En conclusion nous pouvions aller travailler en toute confiance, sans inquiétude pour nos enfants ce qui est primordial pour des parents.

Mais depuis de nombreux mois et l'arrivée du nouveau prestataire des problèmes récurrents sont apparus, **ce qui entraîne un impact psychologique sur les parents :**

- Manque de personnel et turn-over très important qui conduit à une mauvaise organisation de l'accueil, certains jours les parents attendent 30 mn pour déposer leur enfant. Vous imaginez le stress s'ils sont attendus à des réunions ;
- on leur demande de venir les chercher plus tôt suite à un problème d'organisation interne, encore du stress pour les agents qui doivent partir plus tôt du bureau ;
- bien souvent les enfants qui vont en crèche « attrapent toutes les maladies contagieuses ». Ce qui entraîne des jours d'absence pour enfant malade pour les agents. Si en plus ils arrivent tard le matin et doivent repartir tôt le soir, leur hiérarchie n'est pas toujours compréhensive ;
- le taux d'encadrement n'est pas toujours respecté ;
- il y a eu des goûters partagés, car il n'y en avait pas assez, des problèmes avec les déjeuners suite à des appareils qui tombent en panne.

Répercussions sur la santé des enfants :

- Troubles du sommeil, difficultés pour venir à la crèche ;
- pas de médecin dédié à la crèche ;
- les conditions de soin et d'hygiène ne sont pas toujours respectées : couches qui débordent ou pas changées assez souvent ce qui entraîne des érythèmes fessiers ;

- présence de lits défectueux qui ont entraîné une chute ;
- manque de surveillance : un enfant s'est ouvert la lèvre, un autre s'est ouvert le palais avec une bouteille de Badois dans la bouche ;
- 4 enfants ont été blessés depuis la mi-mars, les secours n'ont pas été appelés, les parents n'ont pas été prévenus. Ils ont dû emmener eux-mêmes leurs enfants aux urgences.

Il y a mise en danger des enfants ce qui n'est pas admissible.

En conclusion, il est devenu très difficile pour les parents de confier leurs enfants à la crèche. Il y a trop de problèmes de sécurité qui ne sont pas réglés. »

La CGT a demandé la mise en place d'une commission d'enquête.

Pour rappel, quelques dysfonctionnements au mois de mars :

- Un enfant s'est ouvert la lèvre. Ce sont les parents, qui n'ont pas été prévenus, qui lorsqu'ils viennent récupérer leur enfant doivent l'amener aux urgences pour des points de sutures.
- une enfant se blesse le palais en tombant avec une bouteille de Badois dans la bouche. Les parents n'ont pas été contactés ni les pompiers, ils ont découvert cela lors des transmissions du soir.
- un enfant s'est retrouvé avec un hématome sous la lèvre après une chute où il avait pas mal saigné. Aucun appel aux parents ni aux secours. Les parents ont dû se rendre chez le pédiatre en urgence le soir.
- une déléguée des parents a fait remonter au DRH lors de la demande d'audience intersyndicale que son fils était blessé et qu'on l'avait appelé à 16 heures pour qu'elle vienne le chercher en urgence alors que l'incident s'était produit à 10h20.

Le 1^{er} avril, un enfant tombe sur la tête en raison d'un lit défectueux.

Dernièrement un enfant a eu accès à un flacon de Doliprane et a sucé la pipette. Mais l'information donnée aux parents a été que l'enfant avait bu à la bouteille. Conséquence des parents très inquiets qui doivent veiller 24 h sur leur enfant afin de voir l'évolution en espérant que cela ne soit pas grave. Le déficit et la mauvaise transmission d'information sont récurrents.

De plus, les parents doivent attendre entre 15 et 30 minutes le matin pour pouvoir déposer leur enfant, les mettant ainsi en retard pour leur travail, parce que le taux d'encadrement n'est pas respecté du fait de l'absence/retard des professionnelles.

Les parents sont très inquiets de laisser leurs enfants à la crèche dans ces conditions. Les parents et les enfants sont stressés.

Plusieurs réunions ont eu lieu avec l'administration, le CLAS, certains représentants syndicaux dont la CGT et le prestataire.

Le prestataire a expliqué avoir tout d'abord repris une situation difficile de l'ancien prestataire, avec plusieurs procédures disciplinaires en cours. Il a expliqué faire face à un absentéisme important et des difficultés récurrentes de recrutement dans le secteur, même si les salaires et les avantages sociaux ont été améliorés. La responsable a affirmé que la priorité est donnée à recruter et fidéliser le personnel qualifié.

Les lits défectueux ont été retirés et de nouveaux ont été commandés et livrés. Une commande de nouveaux jouets pour remplacer les anciens a également été effectuée.

Un médecin est désormais présent une fois par mois. Il sera chargé de former le personnel sur le protocole de sécurité et les gestes/réflexes à adopter. Une infirmière à temps partiel a également été recrutée.

Il est précisé qu'à partir du 1^{er} septembre il n'y aura que 30 berceaux qui ne seront plus que sur un étage au lieu de deux, ce qui devrait également participer à l'amélioration de la situation.

À la demande de la CGT de mise en place d'une commission d'enquête, le DRH a répondu que cette proposition n'était pas adéquate car c'est la PMI qui est responsable et compétente en matière de contrôle de l'activité petite enfance.

Il a été convenu qu'un point mensuel serait effectué entre le CLAS, l'administration et le prestataire. Situation à suivre !

Point 6 : examen des accidents professionnels – Pour information

Au total 15 accidents professionnels reconnus imputables au service dont :

- ◆ 6 accidents de service ou du travail :
 - 3 accidents renvoyant à une action directe dans l'exercice de ses fonctions
 - 2 accidents renvoyant à des facteurs extérieurs liés à l'espace
 - 1 accident en véhicule léger

- ◆ 9 accidents de trajet :
 - 3 accidents en véhicule léger (voiture, 2 roues, modal)
 - 2 accidents dans les transports en commun
 - 4 accidents sur la voie publique

Aucun accident de mission n'est à déplorer.

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

L'un des accidents de service s'étant produit dans les escaliers d'une tour, il est rappelé que, par mesure de sécurité, il vaut mieux ne pas les utiliser en dehors des horaires habituels de travail, car les pompiers n'y font pas de ronde.

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

Sur le site de La Défense :

- ◆ 4 signalements pour des risques psychosociaux inscrits sur le registre de santé et de sécurité au travail :
 - 1 signalement relatif à un épuisement professionnel
 - 2 signalements relatifs à de la souffrance au travail
 - 1 signalement relatif à un entretien professionnel conflictuel

L'ensemble des signalements a fait l'objet d'un suivi par le service médico-social. La hiérarchie a apporté des réponses sur les différents cas notamment FE2 et AD4 qui se sont soldés soit par un recrutement supplémentaire d'un agent, une organisation de travail renouvelé et/ou également par des mutations à la demande d'agent·e·s avec appui des services. A AD4 la situation semble apaisée,

mais la CGT continue de suivre la situation. A FE2, l'administration affirme continuer de suivre la situation avec une grande vigilance. Dans le cas de l'entretien professionnel conflictuel, l'administration a reconnu qu'il était regrettable que le chef de bureau concerné ait perdu son sang-froid. L'agent·e concernée avait déjà muté, le chef de bureau a également muté.

La CGT reste vigilante sur ces situations.

Sur le site d'Orléans (présenté en CTS du CGDD le 15 mars 2022) :

- ◆ 1 signalement relatif à des problématiques de restauration collective et à l'implantation d'antennes téléphoniques

Une solution à évaluer a été trouvée concernant la restauration et des AG de personnels ont été effectuées et le seront si nécessaire, pour informer régulièrement les agent·e·s concernant les antennes téléphoniques.

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

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

L'administration a précisé que les comptes rendus et les rapports de visites du CHSCT AC seront prochainement mis en ligne sur intranet.

Concernant la mise à jour du règlement intérieur en matière de télétravail, un travail a été initié avec les DAC et le calendrier sera présenté au CTAC de juin.

Un diagnostic amiante a été réalisé par la société SOCOTEC qui n'a pas identifié de problème. L'accès des locaux concernés est soumis à autorisation et concerne principalement des prestataires. Une signalétique sera mise en place.

Les bornes WIFI dans les étages ne seront pas mises en place avant juillet et une réunion est prévue avec le SNUM.

FORCQ travaille sur la mise en place des formations aux premiers secours.

Les formations en santé mentale sont en cours de déploiement pour 2022 via PPS.

Point 9 : questions diverses

Concernant les situations de harcèlement ou de violences du baromètre social, l'administration a précisé que le nombre de réponses est en dessous des échantillons types, ce qui est plutôt une bonne

nouvelle même si un cas est toujours un cas de trop. Les actions prévues par le protocole de lutte sont et seront mises en œuvre.

Concernant l'accueil des stagiaires en matière d'espace de travail et d'équipement, l'administration a assuré que tout était fait dès lors que SET était informé.

Au sujet de l'organisation des bureaux suite à la création de la DGAMPA, le chantier devrait être ouvert en septembre et se fera en concertation. Il n'est pas a priori question de flexibureaux. L'assistance de prévention n'est pour l'instant pas désignée et est assurée pour l'instant par le chef du BRH de proximité.

Les salles de sieste de l'Arche et de la TS sont rouvertes (pour rappel : APS pièce 4S08).

L'ascenseur I de l'APS est pour l'instant HS en attente de pièce de rechange.

La CGT a souligné que la mise en place éventuelle de flexibureaux constitue une modification substantielle des conditions de travail. La CGT refuse toute imposition de ce mode de travail aux agent·e·s. La CGT demande que le CHSCT soit consulté en amont sur toute velléité de mettre en place ce système, a fortiori sans consultation et accord des agent·e·s concerné·e·s.

Le DRH a affirmé que les choses se feraient le cas échéant en accord avec les agent·e·s et les représentant·e·s du personnel.

La CGT a alerté l'administration sur la situation à la DICOM où des agent·e·s sont en souffrance en raison des méthodes de travail. Nous avons été saisis très récemment par plusieurs d'entre eux. Certain·e·s sont appelé·e·s par leurs responsables pour travailler alors qu'ils-elles sont en congés. Des mels sont envoyés en dehors des horaires normaux de travail y compris les week-ends. Cela concerne des personnels fonctionnaires et contractuels. Les agent·e·s ont peur de témoigner ou de faire des signalements, ce qui traduit bien l'ambiance du service...

Le DRH a assuré qu'il s'entretiendrait avec la Directrice de la DICOM sur ces sujets.

La CGT voudrait également que le CHSCT AC ait des retours sur les signalements effectués sur la ligne Allodiscrim. L'administration a affirmé que les retours sont maigres et qu'il n'y a pas vraiment de « matière » pour le CHSCT. Mais conformément au protocole de lutte contre les discriminations, une commission sera mise en place avec les OS pour les différents cas, au-delà d'Allodiscrim.

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

- Jacques GIRAL: jacques.giral@i-carre.net