



Compte rendu
CHSCT d'administration centrale
du 24 novembre 2022

La séance était présidée par M. DUCASTELLE, adjoint à la Cheffe de CRHAC.

L'ordre du jour était :

Point 1 : approbation du procès-verbal du CHSCT-AC du 27 septembre 2022 – Pour avis

Point 2 : point sur le déménagement du PUCA – pour information

Point 3 : présentation de la future formation spécialisée – pour information

Point 4 : examen des accidents professionnels – Pour information

Point 5 : examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information

Point 6 : suivi des demandes et propositions du CHSCT-AC – Pour information

Point 7 : questions diverses

L'administration a informé le CHSCT-AC qu'une adjointe supplémentaire à la Cheffe de bureau SG/DRH/CRHAC2 (bureau de l'action médico-sociale et de la prévention en administration centrale) a été recrutée.

La CGT salue ce recrutement qui renforcera la réponse aux besoins des agent.e.s en matière de prévention et d'action médico-sociale, même s'il reste de forts besoins dans ce domaine.

Point 1 : approbation du procès-verbal du 27 septembre – Pour avis

Le procès-verbal a été adopté.

Point 2 : point sur le déménagement du PUCA – pour information

M. MARY, sous-directeur DGALN/SDRHC, indique que le projet de déménagement du PUCA a été abandonné après concertations et études plus approfondies des besoins et impératifs du service. Par

contre les déménagements de DIAGONAL et du GIP EPAU (2 agents) sont maintenus et devraient se faire durant le premier trimestre 2023. Les élu·e·s et les agent·e·s s'étaient fortement mobilisé·e·s contre les conditions de ce déménagement. M. Mary a également indiqué que les postes de stagiaires et apprentis ont été pris en compte pour calculer les besoins en espace pour les déménagements à la DGALN.

De manière générale la CGT rappelle sa position en matière de déménagement qui peut se résumer en une phrase : « les agent·e·s ne sont pas des sardines ». Nous considérons que le maximum est de deux agents sur deux trames par bureau sauf cas particuliers pouvant justifier que des agents travaillent plus nombreux dans un bureau suffisamment grand. Notamment si les missions peuvent le justifier, sous réserve que les agentes et agents concerné·e·s donnent leur accord (par consultation anonyme pour éviter toute pression), avec consultation des élu·e·s et maintien d'un espace suffisant pour chaque agent·e avec du matériel attiré.

Point 3 : présentation de la future formation spécialisée du CSA d'administration centrale – pour information

Une formation spécialisée santé, sécurité, conditions de travail (SSCT) est prévue par les textes instituant les CSA. L'administration a donné plusieurs précisions sur le fonctionnement de cette formation.

Représentant.e.s à la Formation spécialisée :

Les représentants titulaires de la FS peuvent être désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSA. Les représentants suppléants peuvent être désignés librement par les organisations syndicales. Le nombre de représentants au sein de la FS est égal au nombre de représentants au CSA.

Compétences et fonctionnement :

Le nombre **minimum** de réunions de la FS est d'une fois par an, à adapter en fonction des besoins. L'administration a déjà prévu au moins 4 réunions pour 2023.

Un règlement intérieur unique est prévu pour les deux instances, qui ne pourra être établi qu'après la parution d'un règlement « type » par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE). Une réunion peut cependant avoir lieu si besoin avant qu'un RI n'ait été adopté.

L'essentiel du cadre juridique en matière de fonctionnement reste inchangé, garant d'une stabilité dans la bonne conduite et tenue des instances : détermination de l'ODJ ; convocation et présence des experts ; secrétariat de séance ; règles de quorum ; modalités de vote en séance et la comptabilisation de ces votes.

Clarification des modes de consultations : consultations obligatoires, débats réguliers, examen de questions générales, information.

Une nouveauté : lors d'une réunion de la FS, un titulaire qui quitte la séance peut déléguer son vote à son suppléant ou à un collègue.

Globalement les CSA disposent des mêmes compétences que les anciens Comités Techniques : les compétences dans le champ des RH ont été toilettées et articulées entre orientations RH, Lignes Directrices de gestion (LDG), bilans etc.

- **Les compétences HSCT propres au CSA :**

- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions HSCT (Hygiène, Sécurité conditions de Travail) dans le cadre d'un projet de réorganisation de services, etc.
- Les arrêtés de restructuration des services + bilan de mise en œuvre des mesures
- Nouveautés :
 - Projets de textes relatifs au temps de travail (obligatoire)
 - Dématérialisation des procédures
 - Rapport social unique dont rapport annuel de situation comparée.

- **Les compétences spécifiques de la FS :**

Pas de changement pour les attributions consultatives (HSCT) et pouvoirs d'action (enquête, visites...) de la FS par rapport au CHSCT.

Intégration de nouvelles thématiques : proposition d'actions de prévention des violences sexuelles et sexistes.

Précisions sur les attributions HSCT : protection de la santé physique et mentale ; hygiène ; sécurité des agents dans leur travail ; organisation du travail ; télétravail ; enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

L'administration nous a assuré que les travaux sur les DUERP, les PPRPS, etc. continueront.

Il est précisé que le CSA pourra donner les noms de représentant.e.s dans les Directions d'administration centrale afin d'avoir des concertations informelles locales.

Point 4 : examen des accidents professionnels – Pour information

Au total, onze accidents professionnels imputables au service ont été répertoriés entre le 1^{er} septembre et le 4 novembre 2022.

- Six accidents de travail dont :
 - Trois accidents renvoyant à une action directe dans l'exercice des fonctions
 - Trois accidents renvoyant à des facteurs extérieurs liés à l'espace (escaliers, plafond).
- Cinq accidents de trajet dont :
 - Deux accidents en véhicule léger (2 en vélo, un en trottinette)
 - Deux accidents sur la voie publique (escaliers de la gare RER, métro).

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

En outre, une visite des lieux de certains accidents a été effectuée avec le médecin du travail et une demande de sécurisation de la zone a été demandée à SET. Nous avons demandé quelles ont été en pratique les sécurisations effectuées : ainsi, une mousse de protection a été posée à un endroit où un agent s'était cogné la tête au plafond en régie de l'amphithéâtre Sud. Pour les autres accidents (chute dans les escaliers), des précisions seront apportées prochainement.

Point 5 : examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information

– Registre de santé et de sécurité au travail :

Au total, trois signalements RPS ont été inscrits entre le 1er septembre et le 4 novembre 2022 :

- Deux signalements relatifs à une souffrance au travail
- Un signalement relatif à des conditions de travail dégradées

La CGT, à la demande de plusieurs agents, a effectué un signalement relatif au SEVS du CGDD, les agents ne souhaitant pas une intervention ciblée sur une sous-direction ou un bureau en particulier afin de préserver le climat de travail.

La CGT avait demandé que des consignes claires soient rappelées concernant le droit à la déconnexion, la nécessité d'adapter les charges de travail des agent.e.s aux horaires normaux et les règles relatives à l'entretien d'évaluation, notamment le fait que celui-ci doit être mené par le N+1, l'agent.e évalué.e ne devant pas se retrouver face à deux supérieurs hiérarchiques en position de faiblesse, a fortiori lorsque dans les cas présents l'un des supérieurs ne travaille pas avec l'agent ni sur ses missions ou qu'il y a des tensions au sein d'une entité.

Le chef de service a jugé difficile d'agir dans la mesure où le signalement n'était pas plus précis et où aucun agent n'était allé le voir pour évoquer la situation. Il a cependant pris des mesures après ce signalement, une réunion des sous-directeurs et managers a eu lieu où des consignes sur la nécessité notamment de veiller à ce que les équipes ne soient pas soumises au stress ont été rappelées. Il a également indiqué qu'il avait rappelé à ses équipes la nécessité de ne pas mettre de pression excessive sur leurs agent.e.s et a renvoyé aux managers la charte des temps en leur rappelant qu'elle devait être respectée, notamment concernant la nécessité de maintenir un équilibre sain entre la vie privée et la vie professionnelle.

Concernant les entretiens d'évaluation, le chef de service a affirmé que lorsque les entretiens avaient lieu à trois, c'était toujours avec le consentement de l'agent.e. Il a proposé que dans ce cadre, ce mode opératoire continue en ajoutant ensuite avec les agents qui le souhaiteraient, un entretien uniquement avec le N+1. Il a souligné que certains agents demandent eux-mêmes à avoir les deux supérieurs, car ils travaillent avec les deux ou plus avec l'adjoint que le chef de bureau.

Le chef de service a estimé qu'il faudrait faire un point début 2023 afin de voir si ces mesures sont bien appliquées et si des difficultés sont à nouveau remontées par des agent.e.s.

Suite aux retours des agents, la CGT a précisé qu'elle savait que le chef de service avait pris des mesures, ce qui est positif, mais a indiqué que ces consignes ne sont pas redescendues et n'étaient pas appliquées partout, en particulier là où il aurait fallu. Elle a souligné que les agents en étaient arrivés à faire ce signalement, car des réunions précédentes avaient eu lieu avec la hiérarchie pour régler les problèmes, réunions dont les décisions n'ont finalement pas été mises en œuvre. Le chef

de service a indiqué penser mieux identifier la structure concernée et a indiqué que cela serait plus facile si les agents le voyaient directement. Mais il a indiqué que, dès la semaine prochaine, il réunirait ses managers pour rappeler que les consignes devaient redescendre jusqu'aux agents et que les chefs de bureaux et leurs adjoints devaient bien appliquer les consignes données.

Concernant les entretiens d'évaluation, plusieurs organisations syndicales ont rappelé que la règle est un entretien avec le N+1 a fortiori s'il y a des tensions. Mais qu'effectivement lorsque l'agent travaille plus avec l'adjoint il était compréhensible que l'adjoint participe. Certaines OS estiment qu'il pourrait y avoir un entretien avec la personne qui travaille le plus avec l'agent, suivi d'un entretien avec le N+1 qui ferait référence comme étant l'entretien formel. Cependant il faut appliquer la règle d'un entretien individuel avec le N+1 lorsque la situation est problématique. Le chef de service s'est engagé à revoir la situation.

Un autre signalement concernait du mobilier manquant et des problèmes d'accès aux étages (notamment la très longue attente aux ascenseurs) pour les agents de l'assistance informatique de proximité.

SET a mis à disposition une adresse mel pour exprimer les besoins matériels.

De plus, une réflexion va être engagée avec la sous-direction SET sur les possibilités de relocalisation de l'équipe dans des étages supérieurs de l'Arche.

– Registre spécial de santé et de sécurité au travail et de signalement de dangers graves et imminents :

Aucun signalement inscrit.

Point 6 : suivi des demandes et propositions du CHSCT-AC – Pour information

La CGT a rappelé que depuis juin 2018, le SHFDS devait s'occuper de rédiger une note de gestion sur les astreintes de certains agents. La CGT constate que, visiblement, les demandes du CHSCT ne semblent pas être une priorité. Ce n'est pas le seul problème dans ce service (cf. CR du CHSCT du 27 septembre 2022 concernant le DIEPI).

Un bilan des bureaux partagés (demandé par la CGT), et de l'expérimentation du flexibureau n'a pas encore été validé. La CGT avait demandé que ce bilan soit effectué par un organisme indépendant ; l'administration va réaliser elle-même son propre bilan, c'est regrettable. Un retour devrait être présenté aux OS début 2023.

Point 7 : questions diverses

Plusieurs questions écrites posées en amont de ce CHSCT AC ont été traitées au cours de la réunion.

Autres informations :

La médecin de prévention a indiqué que son rapport annuel d'activité serait établi pour l'année jusqu'en mars ou avril 2023 puisqu'elle est arrivée en mars 2022.

L'administration a précisé que 4 réunions de la formation spécialisée santé sécurité conditions de travail (SSCT) du CSA étaient déjà programmées en 2023 : 28 mars, 17 avril, 27 juin et 18 septembre.

Il est prévu de continuer tous les travaux : bilan des aménagements de postes, bilan du télétravail médical, bilan des accidents de travail, des signalements aux registres, DUERP, bilan RPS, PPPACT...

Concernant la fermeture imposée des locaux des sites de l'AC avec possibilité de télétravailler pour les agent.e.s qui le peuvent, la CGT a réitéré sa demande de compensation pour les agent.e.s qui ne peuvent pas télétravailler, s'agissant de plus, souvent, d'agent.e.s qui ont des postes difficiles. En outre certain.e.s agent.e.s ont déjà posé l'ensemble de leurs congés et se posent donc la question de la validité juridique de poser des congés 2023 par anticipation.

L'administration a indiqué que les discussions auront lieu lors du prochain CTAC (cf. CR du CTAC du 9 décembre).

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 CGT à ce CHSCT d'AC :

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