



Compte rendu
CHSCT d'administration centrale
du 17 mai 2021

La réunion était présidée par M. Jacques Clément, DRH.

L'ordre du jour concernait :

Point n° 1 : approbation du procès-verbal du 1er mars 2021 – pour avis.

Point n° 2 : point d'étape sur la situation sanitaire – pour information.

Point n° 3 : document unique d'évaluation des risques professionnels du CMVRH, CGDD et du bureau du Cabinet – pour information.

Point n° 4 : rapport de visite de la Mission des Archives – pour avis.

Point n° 5 : examen des accidents professionnels – pour information.

Point n° 6 : examen des registres de santé, sécurité au travail – pour information.

Point n° 7 : suivi des demandes et propositions du CHSCT-AC.

Point n° 8 : questions diverses des organisations syndicales.

Point n° 1 : Approbation du procès-verbal du 1er mars 2021 – pour avis

Le PV est adopté avec quelques précisions.

Point n° 2 : Point d'étape sur la situation sanitaire - pour information (cf. p.i. point COVID)

- Le DRH indique que globalement les données sont stables pour l'administration centrale avec un recours très élevé au télétravail. Le nombre d'agents contaminés était à 9 la semaine dernière. La vigilance reste de mise. Un renforcement des actions de prévention a été effectué avec une campagne de tests pour l'ensemble des agents volontaires sur le site de St-Germain et sur la Défense. En fonction de l'allègement éventuel du télétravail en juin, une nouvelle campagne pourrait être organisée.

- Concernant la vaccination, le prestataire médical du ministère a mis en place un dispositif pour les agents de plus de 55 ans avec l'Astrazeneca. La campagne pourrait être élargie avec d'autres vaccins sans que cela ne soit obligatoire.

La [note du 13 mai 2021](#) de la direction des ressources humaines précise que les agents ayant pris un rendez-vous sur leur temps de travail pour se faire vacciner contre la Covid-19 peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) sous réserve de fournir un justificatif.

Il en est de même des agents, qui consécutivement à l'administration du vaccin, présenteraient des effets secondaires. Ce placement en ASA permettant d'éviter l'activation d'un jour de carence. Il sera, alors, demandé aux agents de produire une attestation sur l'honneur.

- Au mois de juin, en fonction de la situation sanitaire, un allègement du télétravail pourrait avoir lieu mais rien n'est encore décidé.

La CGT vous rappelle que l'ensemble des directives concernant le COVID se trouve [ici sur l'intranet](#).

- Certains élèves de moins de 16 ans sont renvoyés dans leur foyer lorsqu'un enseignant est absent, après la réouverture des établissements scolaires. La question est posée sur cette situation non prévue par la circulaire du 8 février qui prévoyait le télétravail ou la mise en ASA d'un parent sur justificatif.

Le DRH estime qu'il y a lieu de traiter les cas avec intelligence et bienveillance.

La CGT a demandé que le DRH donne des instructions en ce sens aux DG, mais Jacques CLEMENT estime qu'il appartient aux chefs de services d'apprécier les situations et que la bienveillance sera au rdv. La CGT regrette l'absence d'instruction, car les agents dans une même situation ne seront pas forcément traités de la même façon selon leurs services.

D'autre part la CGT a appelé l'attention sur le problème de la restauration lors du retour progressif des agents. Actuellement, il existe déjà des files d'attente où les gestes barrières sont difficilement applicables. Le DRH a répondu que c'était effectivement un point de vigilance pour l'administration à étudier avec attention. Avec les mêmes consignes sanitaires (en matière de distanciation), les restaurants éprouveront des difficultés à faire face au retour sur site de nombreux agents.

Point n° 3 : Document unique d'évaluation des risques professionnels du CMVRH, CGDD et du bureau du Cabinet – pour information (cf. p.j.)

La nouvelle forme du DUERP introduite au CHSCT-AC du 1^{er} mars 2021 permet de distinguer les risques communs (accès aux sites, risques liés à la structure) pilotés par le SG avec validation de chaque DG ou service de l'AC, et les risques spécifiques pour chaque entité.

Le document actualise pour 2020 les structures CMVRH, CGDD et Bureau du Cabinet.

Les risques psychosociaux (RPS) ne sont pas indiqués dans le tableau des risques communs mais dans les risques spécifiques par direction/service.

Pour le bureau du Cabinet, Mme GAILLOT-BECHARA a indiqué que le document a été mis à jour notamment pour les métiers spécifiques liés aux offices (cuisiniers, maître d'hôtel, plongeurs...), risques liés aux déplacements, à la manutention, aux incendies (cuisine). Des équipements spécifiques (trousse de secours adaptées avec kit « doigt coupé ») et des actions de prévention ont été menées. Des formations de "Premier Secours" ont été mises en place et seront renouvelées.

Concernant la COVID, les déplacements ont fortement baissé et pour les repas les règles de distanciation sont suivies avec la mise en place de plateaux repas.

Le télétravail a été mis en place à hauteur de 45 à 55 % mais plus faiblement qu'ailleurs car certaines tâches ne sont pas télétravaillables (ouverture et enregistrement des courriers, cuisine).

Des équipes sont mises en place et tournent une semaine sur deux au travail ou en ASA.

Le risque RPS concerne principalement la chefferie du Bureau du Cabinet (horaires, présence nécessaire...) ainsi que les secrétaires (entre 120 et 130 pour l'ensemble des cabinets). Pour ces dernière.s le recrutement se fait principalement par contrat en raison de la difficulté à recruter des fonctionnaires. Un tutorat en binôme est mis en place pour les accompagner et les acculturer rapidement, mais une formation pérenne est en cours de mise en place pour 2021. Le travail se fait

en brigade. Bien que le travail soit à moins de 35 heures par semaine, les contraintes horaires (un jour sur deux la fin de travail est à 20h) entraînent des difficultés de recrutement et un assez fort turn over. Le télétravail est néanmoins mis en place lorsque c'est possible.

Pour le CGDD, M. Chefdeville précise que l'actualisation du document (outre le changement de format sous tableau) a consisté à séparer les risques communs et les risques spécifiques avec trois grandes familles d'unités de travail :

– les métiers informatiques/techniques/moyens généraux, sur le site d'Orléans ; les risques spécifiques sont notamment le bruit des salles serveurs informatiques, bruit de ventilation, risques électriques, risques de chute également pour les missions de contrôle du bâtiment (faux plafonds, tuyaux, câbles électriques...). Tout ceci fait l'objet de mesures de prévention, de formation et de fournitures de matériels adéquats.

– les métiers impliquant missions et déplacements (dans la situation actuelle de crise sanitaire il n'y en a que très peu) mais en temps normal, il y a environ 800 déplacements annuels (Orléans-Paris ou inversement) ou des missions à l'étranger (agence européenne de l'environnement...).

– les métiers à RPS : pour 2020 le plan d'action RPS (Risques psychosociaux) qui avait été élaboré a été intégré dans le DUERP. Pour 2021 l'actualisation sera faite notamment concernant les risques liés au télétravail. M. Chefdeville affirme que la direction est très attentive à ce sujet : des séminaires spécifiques RPS ont été mis en place pour l'ensemble des agents (management / télétravail, et identification des situations RPS et mesures à prendre). La vigilance a été demandée à tous les managers concernant les limites à respecter en termes d'horaires de travail (par exemple, ne pas téléphoner en dehors des heures de travail). Une charte des temps est en cours de rédaction. Ces éléments ont été concertés avec les représentants du personnel et présentés au comité technique du 16 mars 2021.

Les pôles interrégionaux de Rennes, Lyon et Montpellier (45 agents au total), sont des pôles intégrés dans les DREAL. De ce fait tout ce qui concerne les risques communs liés aux sites ne sont pas pris en charge dans le DUERP puisqu'ils relèvent des sites eux-mêmes et donc des DREAL. En revanche, les effectifs sont bien intégrés dans les risques spécifiques du DUERP AC.

M. Brodin, inspecteur santé sécurité du travail (ISST) précise que le rapport sur le CGDD a été réalisé et qu'il va être envoyé au Commissaire général pour observations éventuelles avant d'être présenté au CHSCT-AC.

Concernant le DUERP du CMVRH qui comprends 280 agents, Mme Margaux PRIGENT précise qu'il y avait à l'origine 11 documents et qu'avec la réunion des CT en un seul comité technique CMVRH, un document unique a été élaboré en 2019 et présenté au CT du CMVRH. En 2020 une annexe COVID a été réalisée et présentée au CT d'octobre 2020. Un espace collaboratif Osmose a été partagé pour faciliter le travail en commun de tous les CVRH. Un gros travail d'harmonisation des critères de cotation est en cours car selon les sites les critères sont plus ou moins sous-cotés ou sur-cotés. Le tableau de synthèse de risques résiduels par entité n'est du coup pas représentatif. Certaines entités actuellement ont un plan Qualité de vie au travail (QVT) ou RPS (Risques psychosociaux). En parallèle du DUERP global, un projet de plan de prévention RPS (Risques psychosociaux) incluant tous les sites est en cours pour identifier et prévenir ces risques. Un réseau d'assistant ou de conseiller de prévention devrait être mis en place pour réaliser tout ce travail.

La CGT a indiqué qu'elle considérait que le risque RPS était sous-estimé et sous-coté, notamment compte tenu des chiffres du bilan social 2019 qui indiquait qu'un tiers des agents des CVRH avaient eu au moins un congé maladie ordinaire. Mme Prigent a indiqué que les critères seraient revus et harmonisés dans le plan de prévention global RPS.

Point n° 4 : rapport de visite de la Mission des Archives – pour avis

Des membres du CHSCT-AC ont effectué un tour général des locaux de la Mission des archives et de la gestion de l'information électronique le 22 octobre 2020.

Cette visite s'inscrivait dans le cadre de l'article 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et selon le programme de visites voté au CHSCT-AC du 18 février 2019.

Ce service est localisé au 24e étage de la paroi sud de la Grande Arche à la Défense (APS), au sein du Service achat soutien (SAS) de la Direction des affaires financières (DAF).

Cette mission réunit 12 agents dont une équipe de Direction pilotée par la Cheffe de mission assistée par une adjointe et deux autres cadres qui se partagent le management de l'équipe et les principales activités.

Un cadre est en charge de l'évolution du logiciel d'archivage utilisé (SIAM) et sert d'appui et de soutien pour l'activité de l'archivage électronique. Un cadre en charge du système d'information pour la gestion des données. Quatre gestionnaires sont en charge de la manutention et de la mise en magasin des documents ainsi que des navettes pour les 4 sites (Roquelaure, La Défense, Nanterre et site des Archives nationales du site Pierrefitte sur seine). Deux agents s'occupent du traitement des documents c'est-à-dire qu'ils préparent, éliminent, classent et décrivent les fonds (papier et numériques) destinés à l'archivage historique en vue de leur transfert aux Archives nationales.

Pendant la période de confinement, la moitié des agents, ceux qui ont des activités le permettant, ont été mis en télétravail selon la réglementation en vigueur. Ils ont été équipés complètement et 3/9 bénéficient de VPN intégré. Le service était déjà habitué à utiliser la visioconférence en particulier le chef du réseau pour l'animation des correspondants DREAL.

Un cadre de l'équipe de Direction est présent sur site tous les jours.

Les gestionnaires en charge de la manutention ont été mis en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant le confinement. Ils étaient, au moment de la visite, en présentiel et organisés en brigades, 1 jour sur 2. Les agents bénéficient d'aménagement horaire pour éviter les heures d'affluence dans les transports en communs franciliens.

Des entretiens individualisés ont été proposés aux agents en octobre 2020 afin de faciliter l'analyse des conditions de travail à travers leur ressenti. Aucun n'a souhaité avoir d'entretien.

Suite à leur visite les membres du CHSCT-AC ont proposé les mesures suivantes afin d'améliorer les conditions de travail des agents et de prévenir certains risques :

1) le risque incendie.

Lors de la visite des bureaux, les membres du CHSCT-AC ont pu constater que le risque incendie constitue un risque majeur et ce d'autant plus que les normes de sécurité incendie dans les immeubles de grande hauteur ne sont pas respectées par manque d'espace de stockage. Ce risque incendie a déjà été dénoncé par les pompiers.

Les membres du CHSCT AC préconisent donc :

- le recensement des besoins de stockage et fournir les armoires supplémentaires dans les bureaux (en particulier bureau 24N72, ajouter 3 armoires pour le stockage des cartons de dossiers) ;
- la sécurisation des stockages sauvages notamment devant les magasins,
- de dédier un espace (salle de réunion, bureau) pour le tri de documents.

Certains agents déposent leurs cartons d'archives dans le local de l'imprimante à l'étage du service comme dans une sorte de « guichet ».

- ajouter 1 armoire dans le local de l'imprimante pour le stockage de ces dépôts et des cartons de papiers qui sont eux aussi posés au sol,
- fermer à clé le local technique N° 24787.

Au niveau des magasins :

- ré-étudier les possibilités de stockage pour dégager les accès aux magasins et diminuer le risque incendie,
- dégager les sas d'entrée en trouvant des espaces de stockage plus adaptés.

2) Les troubles musculo-squelettiques (TMS) :

Les gestionnaires doivent effectuer de nombreux gestes répétitifs pour se baisser et porter des charges. Les membres du CHSCT-AC ont préconisé une visite des conseillers de prévention avec une formation à la prévention des TMS, ce qui est d'ailleurs un des axes prioritaires du Plan de prévention et d'amélioration des conditions de travail (PPACT) actuel.

- mettre en place un matériel adapté nécessitant moins de manipulations ;
- à moyen terme, pour les navettes, étudier la mise en place de chariots électriques et surtout permettant le chargement et déchargement des cartons de dossiers sans manipulation intermédiaire (chargement/déchargement des cartons).

3) Le risque de blessures :

Les gestionnaires manipulent les dossiers et différents outils (chariots, armoires roulantes). Le fait de tirer, pousser et manipuler un chariot à main présente certains dangers : blessures aux doigts et mains, orteils et pieds, muscles et articulations (TMS).

- procéder à un recensement des équipements de protection individuelle (EPI) afin de s'assurer que l'ensemble des agents concernés dispose (et utilise) un équipement adapté et effectuer son renouvellement si besoin.
- replacer une plaque au plafond du bureau 24S01.

Dans les magasins :

- vérifier l'ensemble des rails et des butoirs d'arrêt et effectuer les réparations nécessaires ;
- réparer le flocage des plafonds ;
- réparer le radiateur dans le magasin.

4) Le risque Covid :

Les poignées des équipements utilisés par les gestionnaires (chariots, armoires roulantes,..) ne sont pas désinfectées. Les agents utilisent leur propre désinfectant.

- fournir du gel hydroalcoolique aux agents pour nettoyer les poignées des chariots et les tenants des armoires ainsi que leurs mains avant et après usage.

Mme Boissonnet, Cheffe de service SG/DAF/SAS a indiqué suite à ces recommandations :

- concernant le recensement des besoins de stockage notamment pour le bureau 24N72, 4 ou 5 armoires ont été rajoutés. Pour éviter les stockages sauvages, un local va être mis à disposition au 1^{er} étage. La salle de réunion pourra être utilisée pour effectuer les tris.
- concernant les magasins, tous les butoirs et rails d'arrêts ont été vérifiés et certains précédemment enlevés ont été remis, ceux qui manquent seront mis en place. Pour les freins, des devis ont été demandés. Pour le changement des compactus le coût risque d'être trop élevé.

La dalle plafond et le radiateur ont été réparés.

Concernant le risque COVID, du gel hydroalcoolique sera fourni.

Un recensement des équipements de protection individuels (EPI) sera effectué, et selon leur état une commande sera faite en demandant leur avis aux agents. Un rappel leur sera fait sur l'obligation d'utiliser ces EPI.

M. PASSARD (SG/DAF/SAS/SET) précise que le local technique N° 24787 a bien été fermé à clé et rappelle que tout besoin de réparation technique doit être signalé au 1.22.22.

Le rapport de visite est adopté à l'unanimité.

Point n° 5 : Examen des accidents professionnels – pour information

7 accidents professionnels enregistrés du 15 avril au 15 mai 2021 :

- 2 accidents de service ou du travail ;
- 5 accidents de trajet.

Un accident de manutention a entraîné 9 jours d'arrêt, un entretien a eu lieu avec l'agent et les gestes de prévention ont été rappelés. La réalisation d'un arbre des causes de l'accident est prévue.

Point n° 6 : examen des registres de santé, sécurité au travail – pour information

- 2 signalements inscrits sur le registre de santé et de sécurité au travail du 01 mars au 15 avril 2021 :

2 signalements relatifs aux risques psychosociaux dont :

- 1 relatif à des conditions de travail dégradées.
- 1 relatif à une souffrance au travail.

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

Le signalement relatif aux conditions de travail dégradées concerne les gestionnaires RH de proximité en charge de la saisie des fiches de postes dans RenoïRH. Les agents n'ont pas été suffisamment formés et se retrouvent en télétravail seuls et en stress avec des délais très courts à respecter.

Les membres du CHSCT-AC ont travaillé sur une fiche d'impact des nouveaux outils informatiques.

Il faut au minimum un guide à jour. Le DRH indique que la saisie sur RenoïRH évite de devoir faire une double saisie (une pour le site internet de la place de l'emploi public et une autre pour l'application mobilité du ministère). Les agents ont été formés en 2019 mais la saisie sur RenoïRH n'a pas été mise en place immédiatement. Un guide à jour et de nouvelles formations seront proposés.

Le cas de souffrance au travail concerne un agent dont la situation remonte à 2017 et reconnue comme accident de service, la commission de réforme ayant préconisé un changement de poste. L'agent n'a pas déposé de PM104 mais la hiérarchie affirme rechercher des solutions, un bilan de compétences lui a été proposé notamment et est prête à l'appuyer pour trouver un nouveau poste.

La CGT a déploré que cette situation dure depuis 2017 et demande qu'une solution soit trouvée rapidement. De plus elle demande que les fiches de signalement soient transmises aux membres du CHSCT-AC et non pas un simple tableau recensant les signalements sans aucune explication.

Le DRH précise que des solutions sécurisées pour la transmission des fiches seront étudiés.

Un signalement avait été fait sur un bureau en souffrance à la DHUP, le DRH n'est pas en mesure de faire une réponse aujourd'hui, une réponse sera faite par écrit comme pour la cellule des dossiers.

Point n° 7 : suivi des demandes et propositions du CHSCT-AC

Des réunions avec des membres du CHSCT-AC ont été programmées pour la présentation des outils informatiques d'ici début juillet.

Concernant le télétravail et la prise en compte des dépassements horaires, le règlement intérieur ARTT dans son annexe 10 prévoit un système déclaratif qui fonctionne également en sens inverse, en cas d'horaires insuffisants : c'est le manager N+1 qui doit régulariser les horaires de l'agent sur cottage. La DRH verra comment rappeler ces éléments aux managers et aux agents.

Concernant la cellule des dossiers, des serres-livres ont été testés et ont été mis à disposition des agents. Sur la partie logiciel Orion pas d'information supplémentaire. Mais les agent-e-s ont informé

la CGT que la maintenance semblait en cours. Concernant le télétravail des agent-e-s cf. infra question écrite CGT page 8.

Une réflexion est en cours pour remplacer l'outil Alfresco (deadline fin d'année) soit par sharepoint (outil du ministère) ou par Osmose (utilisé en interministériel) selon notamment la facilité qu'il y aura pour basculer les travaux existants.

En matière d'équipements informatiques, l'ensemble des agents sera équipé d'ici début juillet.

Concernant la demande d'une enquête sur le ressenti des agents en télétravail, un baromètre social va être mis en place et devrait pouvoir donner des éléments sur ce sujet.

Les prochaines visites du CHSCT-AC sont la DHUP (réunion de présentation par l'encadrement le 26 mai, visite des locaux le 14 juin après-midi, les entretiens avec les agents par des binômes des représentants du personnel sont en cours) puis le département CRHAC.

Concernant un bilan du ressenti des agents sur les bureaux partagés, demandé notamment par la CGT, pas de réponse pour l'instant.

Concernant les bornes Wifi, le SNUM présentera son plan d'implantation des nouvelles bornes et leur couverture au prochain CHSCT- AC le 28 juin.

Concernant la vaccination, le prestataire de médecine de prévention a mis en place un plan, un courriel a été envoyé le 12/04 pour une vaccination des agents de plus de 55 ans et un courriel du 27 avril pour une campagne de dépistage par test antigénique sur sites (St-Germain et La Défense). La vaccination devrait être étendue courant juin lorsque le prestataire pourra utiliser le vaccin Moderna et ainsi pouvoir vacciner tout agent volontaire sans condition d'âge. Au 14 mai, 50 agent-e-s ont été vaccinés avec de l'Astrazeneca et 111 agent-e-s se sont fait tester.

Point n° 8 : Questions diverses

Les questions diverses écrites de la CGT :

- Réponse à la demande de télétravail d'agent·e·s de la cellule des dossiers (Propositions unanimes du 1^{er} mars des membres des organisations syndicales du CHSCT-AC relatives à la prévention du risque Covid-19 en administration centrale – Cf. p.j.).

Le DRH a indiqué qu'une réponse écrite était en cours de finalisation.

Pour la CGT, cette lenteur à répondre à la demande légitime des agent·e·s de la cellule est incompréhensible alors même que les tâches télétravaillables ont été listées et reconnues par l'ensemble des organisations syndicales. Bien que cette demande date déjà de plusieurs mois, il semble que la réponse de l'administration arrivera une fois le déconfinement entamé.

Qu'y a-t-il de compliqué dans ce dossier ? Quelles sont les difficultés ? L'acharnement de la hiérarchie à refuser le télétravail pour les agents, alors qu'elle-même en bénéficie, est profondément injuste, incompréhensible, inconséquent pour la santé des agent·e·s concerné·e·s et en totale contradiction avec les directives interministérielles et ministérielles qui demandent depuis des mois de privilégier le télétravail.

- La CGT a appris le projet de fermeture de l'ENTE d'Aix. Ni le CHSCT ni le CTAC n'ont été informés ni consultés sur ce sujet.

La CGT dénonce cette fermeture annoncée, dénonce la responsabilité du ministère qui soumet les agents de l'école à un risque grave, alors qu'un plan de prévention sur les risques psycho-

sociaux vient d'être présenté au CHSCTM avec des actions prévues concernant les réorganisations.

Quelle est l'urgence d'une telle décision ? Quel est l'impact pour les agents de l'école d'Aix ? Une étude d'impact indispensable avant une telle décision a-t-elle été effectuée ?

Le DRH a indiqué que la Secrétaire générale avait réuni les organisations syndicales représentatives pour « aborder l'orientation à prendre face à la baisse d'activité de l'ENTE ». Le Chef du SPES a organisé une réunion avec les agents des écoles d'Aix et Valenciennes. Une réunion d'échange avec les OS est prévue la semaine prochaine avec différents scénarios « dans la concertation ». Le DRH affirme que l'impact sur les agents et les risques psycho-sociaux (RPS) sont une préoccupation constante.

La CGT dénonce cette fermeture annoncée sans qu'aucune réflexion d'ensemble associant les personnels des écoles n'ait été effectuée. Le DRH semble revenir sur le terme de « fermeture » prononcé par la SG mais aucune réponse sur l'étude d'impact que la CGT demande concernant les conséquences d'une telle décision notamment en termes de RPS.

- Quelles sont les pistes envisagées pour le retour progressif à une activité normale suite au déconfinement et notamment les mesures pour la restauration collective ?

Cf. Point 2 « point d'étape sur la situation sanitaire ».

- La CGT demande des éléments d'information sur les modifications de structures et l'impact sur les conditions de travail des agents d'AC du service du numérique (SG/SNUM/PNM/DPNM1/GPGR) et du pôle national des transferts transfrontaliers de déchets (DGPR/SRSEDPD/SDDEC). En effet, dans le cadre du plan de relance, le Préfet de Moselle prévoit un regroupement DREAL, DDT, DRAAF et de ces services d'AC délocalisés à Metz.

Le DRH indique qu'il s'est renseigné suite à la même question posée par la CGT au dernier CTAC du 4 mai. Concernant le pôle déchets, il s'agit de 18 agents rattachés à la DGPR. Le projet est effectivement piloté par le Préfet. Les agents seraient regroupés dans un bâtiment neuf, ce qui est plutôt de bonne augure estime le DRH. Les modalités ne sont pas encore définies mais une entreprise spécialisée dans l'aménagement des locaux est chargée de recenser les besoins et faire des propositions au Préfet en juin. Des négociations s'engageront ensuite et plusieurs agents ont déjà transmis leurs besoins spécifiques.

Concernant le service du numérique, le DRH n'a pas encore d'éléments plus précis et nous fera une réponse écrite.

Pour la CGT une étude d'impact incluant tous les aspects de ce projet doit être menée en amont.

- Concernant les CVRH et le CEDIP. Le grignotage des effectifs continue et provoque beaucoup de questionnements et d'inquiétudes. Le site de Brest a été fermé. La direction a affirmé en comité technique qu'il n'y en aurait pas d'autres mais des mutualisations sont évoquées entre entités, notamment celle des fonctions support entre le CVRH de Toulouse et le CEDIP.

Les 12 suppressions annuelles de postes, en moyenne, depuis des années, accompagnées du discours de la direction de poursuivre à un niveau de service équivalent, ne sont plus

acceptables. Tout comme dans les autres services d'administration centrale, cela génère des surcharges de travail et de la souffrance. Les congés maladie en 2019 au CMVRH ont ainsi touché 109 agents sur 295.

Quelles sont les mesures prises en matière de prévention des RPS ?

Le DRH indique que les baisses d'effectifs sont des décisions politiques qui se traduisent dans la loi de finance et ensuite dans les structures. Il affirme que les RPS seront prises en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Deux chantiers sont ouverts sur les activités du CMVRH. L'un sur l'organisation budgétaire et comptable avec l'appui de la DAF, afin de mutualiser et d'améliorer la sécurité comptable, et l'autre sur les RH de proximité qui comprennent un bureau dans chaque CVRH, une réflexion est ouverte sur ce sujet. Les différents hébergements sont progressivement fermés, car de moins en moins utilisés.

Cf. également le point 3 sur le DUERP du CMVRH.

Globalement, pour la CGT il est important que des fonctionnaires puissent être recrutés et formés pour répondre aux besoins de tous les services y compris au plus près des administrés. Les moyens budgétaires existeraient, si au lieu de s'en prendre aux fonctionnaires, aux services publics et aux salariés, les autorités s'attaquaient véritablement à l'évasion et à la fraude fiscales ; si les banques centrales créaient de la monnaie en faveur des services publics et des citoyens, plutôt qu'au profit de la spéculation des banques et des marchés financiers.

– Sur le bilan du programme pluriannuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail (PPACT) et le calendrier pour le nouveau programme : un premier bilan des actions du programme 2019-2021 sera présenté au prochain CHSCT AC du 28 juin. Les plans d'action RPS des DAC doivent être inclus dans ce bilan mais ne devraient pouvoir être présentés qu'au CHSCT du mois d'octobre. Concernant le PPACT 2022-2024 un groupe de travail sera mis en place en juin afin d'y travailler.

– Concernant la prise en charge des frais entraînés par le télétravail à domicile, le DRH rappelle qu'une négociation conduite par la fonction publique sur le télétravail, incluant cette question, est en cours avec les fédérations de fonctionnaires pour les trois versants de la Fonction Publique. Ensuite la négociation se déclinera au niveau ministériel, le sujet étant à l'agenda social.

Pétition CGT : le télétravail, c'est oui mais gagnant-gagnant !

– De nombreux agents rencontrent des problèmes informatiques mais pour l'instant l'administration n'a pas de bilan sur ce sujet, un point sera fait lorsqu'elle aura des éléments de réponse.

– Dans le cadre du protocole égalité, il est prévu un chantier sur l'impact du numérique sur les métiers, notamment celui des assistantes/secrétaires.

– Le baromètre social est un chantier qui va s'engager probablement en juin (le questionnaire sera lancé auprès des agents de l'ensemble du ministère donc de l'AC), les résultats seront connus à partir du mois de septembre. L'exploitation des résultats se fera globalement mais aussi par service/DG d'AC.

Le prochain CHSCT-AC est prévu le 28 juin. N'hésitez pas à faire remonter vos questions et remarques.

Représentant CGT à ce CHSCT d'AC :

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