



COMPTE RENDU DU CHSCT ET DU CT D'ADMINISTRATION CENTRALE DU 23 SEPTEMBRE 2020 EN AUDIOCONFÉRENCE ET EN PRÉSENTIEL

Le CHSCT et le comité technique d'Administration Centrale Unique en formation conjointe a été présidé, le matin, par Monsieur Pascal BERNARD, DRH des ministères sociaux et l'après-midi, par Madame Anne LIRIS, Cheffe de service de la DRH, en présence de Madame Marie-Françoise LEMAITRE, Conseillère du Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, M. SIRY Jean-Marc représentant du HFDS, Dr Williams JOSSE, Mme. Armelle CHAPPUIS, Mme. Edith DAURIER, Dr CHIRIAC, Dr LECOMTE, Mme Véronique GUENEAU, Mme Myriam REVEL, M. Erick GLIPPA, M. Philippe BENOIST, M. Stéphane BARLRIN, M. Arnaud SEGUIN, M. Paul MINVIELLE, et Mme Anne JOUBERT, Médiatrice.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

L'ordre du jour de la réunion était le suivant :

- 1. Adoption des procès-verbaux des CHSCT/CT d'administration centrale des réunions des 29 novembre 2019, 30 janvier, 4 mars, 25 mars, 8 avril, et 5 mai 2020 ;
- 2. Point sur la situation sanitaire et les mesures associées (**information**) ;
- 3. Référents Covid 19 dans les directions d'administration centrale (**information**) ;
- 4. Présentation du bilan santé, sécurité et des conditions de travail 2019 (**pour avis**) ;
- 5. Présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels 2020/2021 (**pour avis**) ;
- 6. Point sur les transferts d'effectifs (**information**) ;
- 7. Point sur les agents en recherche d'affectation (**information**) ;
- 8. Présentation du campus managérial (**information**) ;
- 9. Point d'étape sur l'avancement du projet Malakoff (**information**) ;
- 10. Point sur la démarche Eurogroup et présentation du projet d'accompagnement de la sous-direction de la gestion administrative et de la paie (**information**) ;
- 11. Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (**information**) ;
- 12. Examen des accidents et maladies professionnelles déclarés (**information**) ;
- 13. Information concernant le lancement de la négociation relative au télétravail (**information**) ;
- 14. Rapports de visite de site : DREES, Mirabeau et Avenue de France (**information**) ;
- 15. Présentation du guide pratique « Mon quotidien au bureau en administration centrale » (**pour avis CHSCT/AC**)
- 16. Questions diverses.

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte par le Président à 9H30.

En l'absence de déclaration liminaire, le Président propose que l'instance examine les points inscrits à l'ordre du jour.

❖ ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DES CHSCT/CT D'ADMINISTRATION CENTRALE DES RÉUNIONS DES 29 NOVEMBRE 2019, 30 JANVIER, 4 MARS, 25 MARS, 8 AVRIL ET 5 MAI 2020. (CHSCT/CTAC)

Les représentants du personnel, à l'unanimité, votent favorablement pour les procès-verbaux présentés par deux votes séparés :

POUR A L'UNANIMITÉ (CHSCT AC)

POUR A L'UNANIMITÉ (CTAC)

❖ POINT SUR LA SITUATION SANITAIRE ET LES MESURES ASSOCIÉES (INFORMATION)

Le Président rappelle que les autorités préconisent que l'on vive avec la COVID puisque le virus ne cessera pas de circuler dans les mois à venir.

Des leçons ont été tirées des comportements pendant la période de confinement et notamment en matière de management. Les deux ministres de la santé et du travail accordent une grande importance à la mise en œuvre du télétravail sur la base d'un accord négocié avec les partenaires sociaux. Les méthodes managériales doivent évoluer et actuellement il est envisagé de travailler en interministériel avec des scientifiques, des entreprises, en partenariat avec l'École des Hautes Études en Sciences Sociales afin de disposer d'une étude sur le management sous l'angle opérationnel, sociologique, ethnologique avec l'aide des partenaires sociaux.

Madame Hélène PAOLETTI, Directrice de projet, responsable du pôle modernisation auprès de la secrétaire générale des ministères sociaux, a apporté son expertise aux services de la DRH pour la coordination des différents retours d'expériences émanant de toutes les directions d'administration centrale pour l'élaboration de bilans « à chaud ».

Quatre thématiques ont été retenues :

- les conditions de mise en œuvre du plan de continuité de l'activité et des dispositifs de crise,
- le management et l'organisation du travail,
- l'organisation, la communication et la relation avec l'ensemble des acteurs,
- les moyens de fonctionner.

Le ressenti des directions nourrira la réflexion et les actions correctrices tant du système de crise par l'adaptation du plan de continuité de l'activité en renforçant la culture de crise, en affinant les notions de missions essentielles et non essentielles sous d'autres vocables, en

restructurant la communication entre directions et avec la cellule de crise afin d'améliorer la lisibilité des actions et renforcer la souplesse du plan.

Le télétravail a été vécu, globalement, de manière positive et a démontré l'agilité des organisations, l'engagement des équipes grâce aux outils mis à disposition, l'accompagnement RH, le numérique. De nombreuses « bonnes pratiques » sont nées au sein des directions qu'il conviendra de capitaliser. Il a révélé la nécessité d'instaurer une nouvelle transversalité et de renforcer la cohésion des équipes par la fixation d'objectifs clairs et partagés pour gommer les effets négatifs du travail à distance tels que le déséquilibre de la charge de travail entre agents, l'inégalité de dotation en matériel, le ressenti d'une discrimination née de la notion de missions essentielles et non essentielles, etc.

Le président précise que les travaux relatifs aux grandes orientations sur l'innovation de l'organisation en mode projet pour structurer le travail à moyen terme se poursuivra dès la remise officielle du rapport aux ministres et sa présentation au CTAC. Pour le moment, nous sommes dans l'attente de la nomination du remplaçant ou de la remplaçante de la secrétaire générale en cette période d'inquiétude au cœur de la crise sanitaire et l'OTE qui impactent les services. Il demeure indispensable de se départir des lourdeurs des organisations sclérosées, d'alléger l'empilement hiérarchique, bâtir une organisation en impliquant les personnels sur l'évolution des métiers, poursuivre le développement des compétences des agents, continuer à former les managers, organiser les équipes au diapason de l'évolution de l'environnement et poursuivre le dialogue social dans la décision sur des champs possibles.

Le Dr JOSSE précise que face à la nécessaire adaptation aux changements qui génèrent du stress en permanence, il convient de trouver des solutions, de revoir les missions, de définir celles qui sont prioritaires afin de protéger la santé au travail.

❖ PRÉSENTATION DU GUIDE PRATIQUE « MON QUOTIDIEN AU BUREAU EN ADMINISTRATION CENTRALE » (POUR AVIS CHSCT/AC)

M. Jean-Marc SIRY (HFDS) présente le guide pratique élaboré en collaboration avec la DRH, la DFAS, la DNUM et la DICOM.

Ce guide est un outil, mis à jour depuis le nouveau protocole du 31 août dernier, de la note de la secrétaire générale et de la circulaire du Premier ministre, destiné aux agents travaillant en présentiel en mode Covid. Il s'agit de rappeler les bons gestes à adopter face au Covid-19, les mesures générales d'aménagement des conditions de travail en présentiel, le déroulement de la journée et les services à la disposition des agents. Il sera diffusé à l'ensemble des agents sous format numérique pour une actualisation facilitée et mis sur Paco.

Le président sollicite l'avis des représentants du personnel par deux votes séparés, pour le CTAC et pour le CHSCT-AC :

- Au titre du CTAC,

POUR A L'UNANIMITÉ

- Au titre du CHSCT-AC,

POUR A L'UNANIMITÉ

❖ PRÉSENTATION DU CAMPUS MANAGÉRIAL (POUR INFORMATION CTAC)

Le président rappelle que les managers bénéficient de formations qui seront organisées jusqu'à la fin de l'année et qu'un bilan mensuel sera présenté aux organisations syndicales.

Madame Myriam REVEL précise que les formations ont été dispensées à distance pour faciliter le suivi de celles-ci par tous et l'on se félicite du succès obtenu, les directeurs de chaque direction avec le soutien du secrétariat général et de la DRH ont relayé l'obligation faite aux managers de les suivre. Le Campus managérial est ouvert à tous : les directions d'administration centrale, les services déconcentrés et les ARS –pour ces dernières, sur leur budget propre. Un message a été envoyé aux 30 000 agents et un message spécifique aux directions. Tous les agents intéressés peuvent demander à y participer, s'ils envisagent d'occuper un poste de manager par exemple.

L'espace numérique du campus managérial est ouvert depuis le 15 septembre dernier. Il s'agit d'un espace partagé qui offre aux managers ou futurs managers des actions de formation et des éléments interactifs. Un Webinaire sera organisé une fois par mois. Le sujet de l'atelier d'octobre est consacré au « management à distance ».

Le président souhaite que le point relatif à la sous-direction de la gestion administrative et de la paie soit traité ce matin, étant appelé à participer à une réunion au cabinet ministériel l'après-midi et confiant la présidence à Mesdames Anne LIRIS et LEMAITRE.

❖ POINT SUR LA DÉMARCHE EUROGROUP ET PRÉSENTATION DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA SOUS-DIRECTION DE LA GESTION ADMINISTRATIVE ET DE LA PAIE (POUR INFORMATION CHSCT/CTAC)

Le président a rappelé que les documents de travail n'ont pas vocation à circuler car ils ne sont pas validés. En effet, un document de travail a suscité de l'inquiétude de la part des agents alors qu'il n'est pas envisagé de réduction d'effectif mais une réflexion avec les agents sur l'évolution des métiers, l'enrichissement des missions. Un groupe de travail se réunira, un accord sera négocié et un comité de suivi en assurera le contrôle de sa mise en œuvre. Eurogroup fera des propositions pour accompagner cette évolution, une collaboratrice sera dédiée et sera l'interlocutrice d'Yvon BRUN et des équipes pour déployer et animer le groupe de travail qui devra travailler sur l'intégration des éléments de la loi sur la transformation de la fonction publique, et notamment sur les CAP des A, B et C, le processus du traitement de la rémunération et des primes et le contrôle interne pour clarifier les circuits contrôle/qualité après réflexion avec les agents. Dans ce cadre, huit ateliers seront mis en place avec les agents, composés de huit à dix agents par atelier, des entretiens individuels avec les chefs de bureau et les adjoints seront organisés et les services déconcentrés et les BRHAG seront entendus pour évaluer leur niveau de satisfaction. La période de confinement a mis en lumière les points forts –solidité technique, maîtrise de

Renoir, forte résilience des agents- et a conforté l'idée du renforcement de la dématérialisation des procédures et des actes face à la lourdeur des process, aux formulaires qui compliquent la gestion, à la qualité des données pour la gestion administrative et de ressources humaines. La question de la fiabilité des données est liée à l'organisation actuellement en place et aux procédures suivies.

Trois scenarii ont été envisagés :

- une plus forte concentration,
- une déconcentration
- le maintien de la répartition des rôles entre PESE et services déconcentrés.

Les travaux de réflexion ont débuté depuis quinze jours, et au-delà de l'organisation, il conviendra de fiabiliser les données, de revoir la procédure de rémunération au niveau de la gestion indemnitaire sur les primes et les campagnes, les outils de pilotage et l'ensemble des procédures. Aussi, la déconcentration est rejetée et la concentration à la DRH est rejetée. La relation de travail devra être renforcée avec les BRHAG pour une déconcentration des actes administratifs après l'élaboration d'une cartographie résultant de la remontée des idées des agents sur l'évolution des process et sur le plan de transformation numérique.

❖ POINT SUR LES TRANSFERTS D'EFFECTIFS (POUR INFORMATION CHSCT/CTAC)

Mme Marie-Françoise LEMAÎTRE rappelle que les dates de mise en œuvre de la réforme OTE sont soumises à l'arbitrage du Premier ministre pour la création des nouvelles directions régionales et départementales et le rattachement des fonctions supports au ministère de l'intérieur dans le cadre des secrétariats généraux communs.

La bascule des agents Jeunesse et Sports vers l'éducation nationale était prévue au 1^{er} juin 2020 et a été retardée du fait de la crise sanitaire.

Le Premier ministre a arbitré et décidé la mise en place des DRAJES au 1^{er} janvier 2021 pour la direction de la jeunesse et des sports et le personnel DFAS et DRH. Les personnels de la DJEPVA, de la Direction des Sports, BCOM seront rattachés à 100% à l'éducation nationale au 01/01/ 2021. Un accompagnement des agents affectés aux fonctions supports de la DFAS (intendance avenue de France), de la DRH (bureau de gestion du personnel de la jeunesse et des sports) sera organisé dans le cadre des protocoles conclus pour les opérations régionales et locales dont les garanties sont étendues aux mouvements entre les ministères sociaux et l'administration centrale de l'éducation nationale. Les opérations d'identification des agents occupés à 100% sur des missions « jeunesse et sports » sont en cours sur la gestion des personnels, les concours spécifiques. Au niveau du dialogue social, aucun agent n'est dédié à 100% au secteur jeunesse et sports.

Le ministère de l'éducation nationale publiera des fiches de postes et les agents seront sollicités et seront prioritaires. Les postes restés vacants seront publiés sur la Bourse Interne de l'Emploi de l'Administration centrale.

Les représentants du personnel regrettent cette précipitation qui laisse peu de temps pour s'organiser.

Madame LEMAITRE précise que des groupes de travail ont été organisés avec l'éducation nationale, la bascule a été inscrite dans le projet de loi de finances et que l'arbitrage est arrivé à temps pour l'information de la direction du budget et la transmission des PAP aux rapporteurs au Parlement. Les administrations ont continué à travailler pendant la crise.

Pour le moment, il n'est pas envisagé un déménagement du personnel de l'avenue de France. Les agents de la DRH et de la DFAS qui rejoindront l'éducation nationale seront reçus par le directeur général de l'éducation nationale et des entretiens individuels suivront. En cas de difficultés, le protocole d'accompagnement des opérations de restructuration s'appliquera.

Le président rappelle que la règle est que l'agent suit sa mission et que les situations seront examinées individuellement.

Madame LEMAITRE confirme que l'accord OTE sera appliqué et que les fiches de postes seront communiquées très rapidement aux agents.

La réunion est suspendue pendant la pause méridienne et reprendra à 13H45 sous la présidence de Madame Anne LIRIS, Cheffe de service de la DRH.

❖ PRÉSENTATION DU BILAN SANTÉ, SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL 2019 (POUR AVIS CHSCT)

Il a été dénombré 99 accidents de service en 2019 contre 138 en 2018 répartis pour 61% en accidents de trajet contre 58% en 2018, 26% en accidents de service contre 33% en 2018 et 13% en accidents de mission contre 9% en 2018.

La DRH et la DDC sont les deux directions qui enregistrent le plus d'accidents (14%) suivies par la DGS et la DS (8%) mais le taux d'accidents par rapport aux effectifs est le plus élevé à la direction des sports (6%).

La principale cause d'accident demeure les chutes -77% en 2019 contre 67% en 2018. Concernant les maladies professionnelles, 3 ont été reconnues en 2019, comme en 2018 et concernent un technicien de physiothérapie (canal carpien), un professeur de coiffure (canal carpien) et un agent de maintenance des espaces verts (tendinite), tous trois affectés dans des établissements publics sous tutelle du ministère.

Il a été proposé une campagne d'information pour sensibiliser les agents sur les chutes et un groupe de travail pour proposer des actions complémentaires à la campagne d'information.

Le CHSCT a été réuni 4 fois en formation conjointe au cours de l'année 2019 pour 39 points inscrits à l'ordre du jour dont 19 pour avis, contre 49 points en 2018 dont 13 pour avis.

Trois visites de sites ont été réalisées en 2019 –Mirabeau, Duquesne et Montparnasse- et ont donné lieu à des comptes rendus, des préconisations et des tableaux de suivi de ces préconisations.

En matière de DUERP, 95% des directions ont finalisé leur document en 2019 –la DGT prévoit une finalisation en 2020.

En matière de formation, en 2019, 194 agents ont suivi la formation aux risques psychosociaux, 709 agents ont été formés à la sécurité –dont évacuation et guide et serre files.

La lettre d'information « Prev'Info », publiée depuis 2017, a abordé les sujets suivants en 2019 : la prévention des risques professionnels (rayonnements ionisants, RPS, incendie, formation...), des dossiers thématiques (enquête CHSCT, bienveillance au travail, gestion des situations difficiles...), présentation de personnes qualifiées (pôle accidents, maladie et comité médical), des témoignages divers (une cheffe de service au sein de la SST, une inspectrice santé et sécurité au travail, une assistante de prévention, l'IAPR...), présentation d'expérimentations innovantes (une maison santé-sécurité en Normandie, la QVT préalable à la performance collective à Montpellier, le télétravail en Bretagne...).

Concernant les signalements de dangers graves et imminents, en 2019, 56 inscriptions ont été portées sur les registres SST et aucun sur les registres DGI.

En matière de droit de retrait, aucun n'a été exercé en 2019 et aucune tentative de suicide n'est à déplorer sur le lieu de travail en 2019.

En ce qui concerne les faits saillants de l'année 2019, il a été fait mention de la transformation de la DSI en DNUM, de la transformation de la DRH sur lesquelles le CHSCT sera particulièrement attentif quant aux répercussions de celles-ci sur les conditions de travail des agents et leur qualité de vie au travail.

Sur le recours à expertise, une demande acceptée en 2019 a concerné la réorganisation de la direction des sports pour laquelle le cabinet a préconisé une définition et l'élaboration de fiches de postes en collaboration avec les agents, la révision du processus de candidature pour éviter la dégradation du climat social, le renforcement des moyens du SGMO en interne pour les différentes étapes de la réorganisation, un accompagnement RH et des accompagnements spécifiques pour les contractuels et les encadrants.

Une enquête du CHSCT a été présentée en 2019 sur un acte assimilable à une tentative de suicide sur le lieu de travail d'un agent de la DRH et s'est conclue par des recommandations afin de prévenir de tels actes.

Sur la médecine de prévention, en 2019, ce service est composé d'un médecin de prévention et d'un médecin de prévention collaborateur, soit 1,9 ETP, de 4 spécialistes (1 ophtalmologiste pour 4 demi-journées, 1 endocrinologue pour 4 demi-journées, 1 gynécologue pour 3 vacations d'une demi-journée, 1 rhumatologue pour une demi-journée, 1 psychologue du travail à temps plein, 3 infirmières à temps plein, 2 secrétaires médicales à temps plein, 1 ergonome pour 10 mois par an.

Sur les conseiller. ères et assistant.es de prévention, un assistant de prévention a été nommé dans chaque service d'administration centrale, soit 19 au total et deux réunions d'animation ont été organisées en 2019.

Concernant la médiatrice nationale, Madame Anne JOUBERT précise que 20 médiations ont été réalisées ou initiées en 2019 dont 4 en administration centrale, 8 en DIRECCTE, 3 en DRJSCS/DDCSPP, 1 en ARS et 4 en établissements publics. Les

saisines proviennent de la hiérarchie dans 50 à 60% des cas, des BRHAG pour 20% d'entre eux, des représentants du personnel ou d'organisations syndicales dans le cadre de CHSCT dans 20 à 20% des saisines.

En ce qui concerne le pôle d'accompagnement du management, des organisations et de l'intelligence collective de la DRH, dirigé par Madame REVEL, il offre des prestations d'accompagnement aux structures d'administration centrale, aux services déconcentrés et aux établissements publics des ministères sociaux incluant l'accompagnement managérial par des entretiens d'étapes et du coaching individuel, l'accompagnement des collectifs de travail, l'appui à la mise en place d'espaces de discussion et de propositions, l'animation de groupes de codéveloppement, des ateliers de créativité pour développer la capacité d'innovation du collectif pour des équipes souhaitant développer des projets. En 2019, le pôle a réalisé 109 coachings individuels principalement de managers. Il a été sollicité pour des accompagnements d'équipes : 20 accompagnements collectifs ont été réalisés par les coaches internes, 10 groupes ont été animés en administration centrale, notamment. Dans le cadre de la transformation de la DRH, le Campus managérial a été mis en œuvre au dernier trimestre 2019 et intègre l'ensemble des formations au management d'encadrement.

Deux promotions d'animateurs de codéveloppement ont été formées en 2019 au sein des réseaux en région.

En l'absence de question sur ce bilan, la présidente sollicite l'avis des membres du CHSCT :

POUR A L'UNANIMITÉ.

❖ PRÉSENTATION DU PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 2020/2021 (POUR AVIS CHSCT)

La présidente rappelle que chaque année le CHSCT débat des orientations stratégiques en matière de prévention des risques professionnels. Celles-ci sont établies sur la base des bilans des acteurs de prévention, d'hygiène et de sécurité, des rapports des inspecteurs santé et sécurité et des expertises ou études menées au plan national ainsi que des contributions des représentants du personnel.

La crise sanitaire et ses impacts, la réforme de l'organisation territoriale de l'État, les évolutions de la fonction publique d'État ont guidé les orientations 2020/2021 qui se déclinent en **16 actions** prioritaires au sein de trois thématiques:

- *3 actions émergent des enseignements tirés de la crise sanitaire sur la qualité de vie au travail :*
 - poursuivre l'actualisation des DUERP, en lien notamment avec les évolutions de la crise sanitaire et les instances de dialogue social de proximité ;
 - poursuivre l'accompagnement des services dans le développement du télétravail et du travail à distance par la formation de l'encadrement et des agents et l'identification des risques générés par le télétravail et proposition d'actions correctrices ;

- renforcer l'accompagnement des services dans la gestion des évolutions de la crise sanitaire par l'information et la sensibilisation des acteurs de prévention, encadrants, agents sur les bonnes pratiques et les gestes à adopter pour prévenir ou faire face à une crise sanitaire, accompagner les services dans la gestion d'une crise sanitaire en apportant expertise et appui technique et généraliser les retours d'expérience ;
- *10 actions s'intègrent dans un plan pluriannuel sur 5 ans (2020-2025) d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail pour aboutir à un taux de formation de 70% des agents en Qualité de Vie au Travail Santé Sécurité au Travail à échéance des 5 ans par la formation et la sensibilisation des agents et de l'encadrement d'une part, et par la prévention des RPS et des risques spécifiques en s'appuyant sur le réseau des acteurs de prévention d'autre part :*
 - poursuivre et accroître le déploiement des formations à destination des agents ;
 - contribuer au déploiement de formations spécifiques à destination des encadrants ;
 - renforcer et développer les actions de sensibilisation et d'événement qualité de vie au travail et santé sécurité au travail en renforçant et en démultipliant les actions de sensibilisation sous diverses formes (événements ponctuels, sessions de formations, journée nationale QVT, etc.) ;
 - animer et consolider le réseau des acteurs de prévention en vue de favoriser une diffusion des bonnes pratiques et l'émergence d'une culture commune partagée ;
 - prévenir les RPS en identifiant les bonnes pratiques et assurer une mise en commun et une large diffusion de celles-ci auprès des acteurs de prévention ;
 - prévenir le risque suicidaire par la mise en place d'actions de prévention, de rencontres visant à sensibiliser les responsables hiérarchiques et acteurs de prévention au risque suicidaire en lien avec le programme « Papageno » - programme national, soutenu par la direction générale de la santé, destiné à produire et à diffuser des solutions innovantes pour ceux qui souhaitent s'engager dans la prévention de la contagion suicidaire, la promotion de l'entraide et l'accès aux soins ;
 - organiser une formation RPS à destination des représentants du personnel ;
 - poursuivre l'analyse des risques professionnels en mettant en place des actions de prévention des TMS, en participant et en accompagnant l'action du CHSCT lors des visites ou enquêtes et s'assurer de la bonne transmission des recommandations et de leur mise en œuvre ;
 - poursuivre l'analyse des risques professionnels en lien avec l'accidentologie de l'administration centrale et les arrêts de longue durée en déterminant les causes, en réunissant un groupe de travail associant les organisations syndicales et les acteurs de prévention et en mettant en place des actions de prévention des chutes ;
 - renforcer l'accompagnement de l'encadrement en matière de prévention des risques professionnels en accompagnant les réorganisations de service dans la réalisation, en amont, des études d'impact et sensibiliser les équipes aux RPS et autres risques professionnels par le déploiement sur PACO de la boîte à outils à l'attention des encadrants ;

- 3 actions sont destinées à renforcer les dispositifs spécifiques de prévention et d'accompagnement des situations difficiles :
 - Jusqu'au 31 décembre 2020, poursuivre le marché actuel de soutien et d'assistance psychologique des agents des ministères sociaux ;
 - A compter du 1^{er} janvier 2021, déployer un nouveau marché pour le soutien psychologique et des prestations de formations/accompagnements ;
 - Déployer l'offre de médiation en renforçant l'information et la communication autour de l'existence du dispositif et des modalités de mise en œuvre en administration centrale ou dans les services déconcentrés.

Pour l'UNSA ITEFA, ces orientations sont très ambitieuses et le plan pluriannuel sur 5 ans (2020/2025) se poursuivra sous le regard d'un CHSCT qui sera, dès 2022, une instance autre que celle d'aujourd'hui.

En l'absence de questions la présidente sollicite le vote des représentants du CHSCT en rappelant la nécessité de confirmer son vote par courriel individuel.

POUR A L'UNANIMITÉ.

❖ POINT D'ÉTAPE SUR L'AVANCEMENT DU PROJET MALAKOFF (POUR INFORMATION CHSCT)

Mrs Erick GLIPPA et Philippe BENOIST présentent l'état d'avancement du projet.

Une équipe projet dédiée, sous la direction de M. BENOIST, est composée de 4 personnes et est rattachée à M. GLIPPA et la directrice de la DFAS pour ce projet qui avait l'objet d'un point lors du CHSCT du 29 novembre dernier.

Après deux ans de dialogue difficile avec la ville de Malakoff, après accord du ministre de l'Action et des Comptes publics, des préfets d'île de France et du département des Hauts de Seine, la décision a été prise de réaliser un projet mettant en œuvre de la procédure de « déclaration de projet » du code de l'urbanisme pour l'édification par l'Etat, d'une construction neuve destinée à répondre aux besoins des ministères sociaux, d'un bâtiment d'une hauteur de 50 m (IGH W1) et de plateaux de 2800 m². L'Etat cédera à la ville de Malakoff une partie de sa parcelle destinée à accueillir un groupe scolaire municipal et la coulée verte pour répondre favorablement à son souhait. La décision, signée par le Préfet d'Ile de France, le Préfet des Hauts de Seine, le Directeur de l'immobilier de l'Etat et la Secrétaire générale des ministères sociaux, a été communiquée à la Maire de Malakoff et au président de l'établissement public territorial « Vallée Sud Grand Paris ».

Les dates clés de ce projet sont les suivantes :

- de fin septembre 2020 au 2^{ème} trimestre 2022, s'organiseront les procédures de déclaration, de sélection des groupements et du lauréat ;
- de septembre 2022 à février 2024, la tour actuelle sera démolie ;
- de mars 2024 à fin octobre 2026, le futur immeuble des ministères sociaux sera construit ;
- **le bâtiment, propriété de l'État, sera livré fin 2026.**

Ce bâtiment sera divisé en trois parties : un socle pour les fonctions communes représentant 13% de la superficie, les espaces de travail sur 58 % de la superficie dont un cabinet

ministériel, les espaces en infrastructure et de logistique sur 6 % de la superficie, 19% pour la circulation et 4 % pour les sanitaires et paliers d'étages.

❖ POINT SUR LES AGENTS EN RECHERCHE D'AFFECTION (POUR INFORMATION CTAC)

M. SEGUIN informe les représentants du personnel sur le maintien de la communication via SURICATE avec les agents en recherche d'affectation et l'envoi de la lettre de la DRH ; Certains agents ont réalisé des missions au sein d'autres administrations et ont été maintenus en poste pendant la crise. Les agents sans affectation ont été contactés pour faire le point et un suivi a été réalisé par le conseiller mobilité carrière pour maintenir le lien et éviter l'isolement.

Sur 15 agents en recherche d'affectation, 4 de catégorie A et 1 de catégorie B ont apporté un appui aux équipes de la DGS et poursuivent actuellement leur mission.

❖ EXAMEN DES NOUVELLES INSCRIPTIONS AUX REGISTRES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DANGER GRAVE ET IMMINENT (CHSCT)

Depuis la dernière réunion du CHSCT l'on dénombre 6 inscriptions dans le registre santé et sécurité au travail concernant le dysfonctionnement du système de fermeture d'une porte palière à la DGS (2 inscriptions), une souris morte à la DARES (2 inscriptions), une agression verbale à la DRH et des nuisances sonores.

Les représentants du personnel au CHSCT souhaitait qu'une délégation d'enquête réalise une mission sur la question de l'agression verbale.

Le Dr JOSSE a informé les représentants du personnel que la conseillère de prévention et le médecin du travail ont réalisé une enquête, ont présenté au DRH leurs recommandations et des décisions ont été mises en œuvre.

Le Dr LECOMTE confirme avoir entendu tous les agents.

La présidente confirme que l'enquête a eu lieu et le Dr JOSSE précise que tous les acteurs de prévention se sont mobilisés pour trouver une solution.

La présidente demande que chacun réfléchisse sur la constitution d'une formation ad hoc pour travailler sur le sujet de la prévention des situations conflictuelles.

❖ EXAMEN DES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES (POUR INFORMATION CHSCT)

53 % des accidents déclarés sont des accidents de trajet concernant 88% de titulaires et 8% de contractuels, 29% sont des accidents de service et 18%, des accidents de missions.

Les chutes représentent la majorité des accidents de trajet et les lésions sont essentiellement des luxations et des entorses.

La période du confinement est prise en compte puisque la période considérée s'étend du 2 janvier au 16 juin 2020.

❖ INFORMATION CONCERNANT LE LANCEMENT DE LA NÉGOCIATION RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL (POUR INFORMATION CHSCT)

Mme CHAPPUIS rappelle que la 1^{ère} réunion de négociation s'est déroulée le 15 septembre dernier, la seconde, se tiendra le 24 septembre, une 3^{ème} et peut-être une 4^{ème} seront programmées.

Elle précise les attentes des organisations syndicales quant au contenu du protocole et les thématiques retenues :

- Un référent télétravail par direction ;
- Le respect du temps de travail et la déconnexion ;
- La répartition entre les journées de télétravail et les journées en présentiel sur site ;
- L'attractivité de certains postes ;

Le projet a été envoyé le 23 accompagné du baromètre des ministères sociaux, du baromètre des directions et du document de la DNUM.

❖ RAPPORTS DE VISITE DE SITE (POUR INFORMATION CHSCT)

Une délégation du CHSCT a effectué une visite de site à Mirabeau le 22 juin 2020 et avenue de France, le 27 juillet 2020.

❖ QUESTIONS DIVERSES

Deux points sont restés en suspens depuis l'année dernière :

- La situation des agents du bureau CT3 à la DGT.
- Le rapport HERRIG sur la structure MNC de la DSS.

La présidente rappelle qu'elle arrive à la DRH et ignore ces points. Elle demande à Mme CHAPPUIS de se rapprocher de la DGT, de l'ISST et de la médecine de prévention.

La présidente lève la séance.

La prochaine réunion du CHSCT-CT AC est programmée

le mardi 24 novembre 2020.