



**COMPTE RENDU DU CHSCT ET DU CT
D'ADMINISTRATION CENTRALE
DU 26 MAI 2020
EN AUDIOCONFÉRENCE**

Le CHSCT et le comité technique d'Administration Centrale Unique en formation conjointe a été présidé, en audioconférence, par Madame Marie-Françoise LEMAITRE, Conseillère du Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, en présence, notamment, de M. SIRY Jean-Marc représentant du HFDS, Dr Williams JOSSE, Armelle CHAPPUIS, Dayan CISERANE, Nadia SEDRAOUI, Dr CHIRIAC, Dr LECOMTE, les représentants de la DNUM, du DGT Mrs Régis BAC et Michaël COTTIN, de la DGCS Mme Corinne MICHEL.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

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

- Déroulement du déconfinement progressif (information) ;
- Point sur le télétravail (information) ;
- Présentation du baromètre « conditions de travail en période de confinement » (information) ;
- Soutien psychologique (information) ;
- Présentation des résultats des baromètres de la DGCS, de la DGT et de la DRH (information) ;
- Programmation des visites de sites (**pour avis**) ;
- Questions diverses.

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte.

La présidente précise que le DRH rejoindra la séance après son audioconférence avec la DGAFP et prie les membres des instances de bien vouloir l'excuser.

Les secrétaires adjoints de séance sont, pour le CHSCT-AC M. Jean DE LABRUSSE et pour le CTAC UNIQUE, M. Robert GUTIERREZ.

En l'absence de déclaration liminaire, les représentants du personnel attirent l'attention de la présidente sur la situation d'agents de la DRH qui ont postulé sur des postes et sont, à ce jour, sans arrêté d'affectation ou de fiche de poste, sur un poste ne correspondant pas au nouvel organigramme ou sans poste suite à la réorganisation.

La présidente précise que la crise sanitaire a freiné la mise en œuvre de l'ensemble du processus de réorganisation de la DRH et, qu'en effet, pour les postes sur lesquels plusieurs agents ont postulé, il ne pouvait être question de les informer par téléphone. La direction est consciente que cette situation peut être source de souffrance et s'attachera à y remédier dès que possible. Elle ajoute, qu'à sa connaissance, il n'y a aucun agent sans affectation, et si tel était le cas, demande que l'information soit communiquée rapidement à la DRH.

Les représentants du personnel demandent qu'un cahier d'hygiène et sécurité dématérialisé soit prévu afin que les agents en télétravail ou en travail à distance puissent y inscrire leurs difficultés.

Il est précisé qu'un cahier dématérialisé existe sur PACo accompagné d'un mode d'emploi.

Tous les agents n'ayant pas accès à PACo, il est suggéré de leur envoyer un message contenant un lien hypertexte.

La présidente ajoute qu'une information figurera dans la FAQ que les BRHAG communiqueront à l'ensemble des agents.

La présidente informe les représentants du personnel qu'un des deux chefs de service a été nommé par arrêté du 25 mai 2020 (JO du 26 mai), Mme Anne LIRIS, Cheffe de service « stratégie, compétences et vie au travail » auprès du DRH des ministères sociaux.

➤ **Déroulement du déconfinement progressif (information)**

En lien avec le groupe de travail qui s'est réuni en audioconférence le 14 mai dernier, pour l'administration centrale, il a été convenu qu'un temps d'échanges entre les deux instances, permettra tous les quinze jours, permettra de faire le point sur ce qui a été mis en œuvre et sur les points d'alerte.

Le représentant du HFDS, M. SIRY Jean-Marc, précise qu'à la troisième semaine du déconfinement, le travail en présentiel monte en puissance au niveau de la gestion de crise, la cellule ayant été transformée en centre interministériel présidé par un Préfet assisté d'un Haut fonctionnaire nommé par le ministre de la santé. La lettre du Premier ministre précise que la gestion de crise est prévue pour six mois, ce qui conduit à maintenir un effectif important en présentiel au niveau de la DGS qui travaille 7 j/ 7. En outre, le « Ségur de la santé » et les quelques manifestations impactent fortement le déconfinement, notamment les services de la DFAS qui doivent assurer le fléchage, la circulation, la vérification du respect des règles de distanciation, les aménagements des salles de réunion, etc.

Il rappelle que les agents ne pourront revenir que si toutes les conditions sont réunies pour les accueillir en sécurité, pour répondre aux besoins de l'administration, et que la règle du télétravail et du travail à distance est maintenue : le déconfinement sera très progressif, dans l'attente des décisions gouvernementales du 2 juin prochain.

En ce qui concerne les masques, il précise que 5 000 masques ont été distribués aux directions, qui seront remis aux agents en présentiel par les BRHAG. Les agents doivent prendre rendez-vous auprès de leur responsable de BRHAG pour les retirer. Une nouvelle livraison de masques lavables en provenance du ministère de l'intérieur est prévue pour la semaine prochaine.

Le DRH, qui a rejoint la réunion, laisse la présidence à Mme Marie-Françoise LEMAITRE. Il précise que les représentants syndicaux doivent disposer de masques qui leur seront remis

par le BRHAG de la DRH sur rendez-vous auprès de Valérie GUIDOIN ou d'Amélie BAUDOIN.

Il informe les membres des instances que M. Olivier DUSSOPT a décidé que **les congés bonifiés ne sont pas reportés mais seront attribués en fonction des vols qui seront libérés**. Une information détaillée sera communiquée, via la FAQ, très rapidement.

M. SIRY accepte la demande de Mme HERRIG, ISST, de lui communiquer le descriptif et la notice des masques ainsi que la notice du gel hydro alcoolique pour en apprécier sa composition.

Concernant la restauration, seul le restaurant de Duquesne est ouvert, les autres sites distribuant des plateaux repas.

➤ **Point sur le télétravail (information)**

Mme Sandrine JOYEUX précise qu'une équipe, composée du Dr JOSSE, de représentants des directions et d'elle-même, travaille sur la question du télétravail et du travail à distance, sur les thématiques de l'ergonomie à la maison, l'organisation du travail, le management pour passer d'une culture de contrôle à une culture de confiance fondée sur l'atteinte des objectifs.

La période de confinement a permis aux agents et aux managers d'acquérir une expérience de cette forme de travail, compte tenu de ses conditions de mise en œuvre et de l'obligation mise à la charge des encadrants d'être formés au management du télétravail et d'accompagner leurs collaborateurs en maintenant le lien professionnel afin d'adapter les objectifs fixés aux conditions de vie et de santé de chacun d'eux.

A travers l'ensemble des baromètres, il apparaît que les pratiques s'inscrivent dans le temps. Le télétravail devient un enjeu du fait des problématiques scolaires et de transports et il est nécessaire de travailler sur les modalités de maintien de l'esprit d'équipe et du lien manager/agent.

Le Dr JOSSE rappelle que le télétravail à 100 % n'est mis en œuvre que pendant la période de confinement puisque le décret qui l'organise fixe la durée maximale à 3 jours par semaine.

Il précise que son département, QVT, travaille sous l'angle de la sortie du confinement sur le maintien de l'employabilité des agents, l'accompagnement psychologique individuel et collectif, l'évolution du document unique d'évaluation des risques professionnels et/ou du plan de continuité de l'activité et les moyens de rester en bonne santé.

La présidente précise que les travaux se poursuivent et qu'un retour sera fait aux représentants du personnel. Compte tenu des contraintes de certains représentants des directions, le point sur les baromètres de la DGCS et de la DGT est présenté.

- **Présentation des résultats des baromètres de la DGCS, de la DGT et de la DRH (information)**
- ◇ **DGCS : Résultat baromètre flash Activité en période de confinement – Analyse des données chiffrées et des zones libres en « verbatim »**

Mme Corinne MICHEL rappelle que la DGCS a été pionnière en 2015 pour expérimenter le télétravail avant que le décret et l'arrêté ministériel n'en précisent les contours. La DGCS l'a mis en œuvre en décembre dernier lors des grèves de transports et a ainsi affiné les modalités opérationnelles du télétravail et du travail à distance. Cependant, quelle que soit l'antériorité sur le sujet, la généralisation du dispositif pendant la période de crise, a exigé l'implication de chaque entité, chaque type de fonction, chaque niveau de responsabilité. L'expérience du télétravail est différente de la situation de télétravail en continu en période de crise.

Le baromètre a pour objectif de préparer l'avenir pour un bon usage du télétravail par l'analyse du ressenti des agents et la mesure des effets des actions entreprises. L'enquête a été ouverte du 7 au 15 avril avec une relance le 13 avril, la cellule de crise ayant été installée le 27 février et le confinement, décidée à compter du 16 mars dernier.

Sur un effectif de 250 agents sous la responsabilité hiérarchique de la DGCS, 137 réponses ont été validées pour les 8 questions de l'enquête :

1° Dans les conditions d'organisation actuelles, comment vous sentez-vous ?

Une majorité de répondants se déclare bien (91) ou très bien (13) soit 104 sur 137 répondants (76%) dans les conditions d'organisation actuelles.

Pour les 19 % qui ne sentent pas bien ou pas très bien, il en ressort qu'il est difficile pour eux de concilier le travail et la vie familiale (garde des enfants et des devoirs à rendre, la solitude face à l'écran et l'absence des collègues) ;

2° Êtes-vous confiné (e) ?

Une majorité vit avec des proches (96 sur 135), 33 vivent seuls. Les raisons invoquées de ne pas se sentir bien relèvent souvent de la sphère privée.

3° Dans le cadre du travail à distance, comment vous sentez-vous dans votre activité quotidienne ?

Une majorité indique être bien ou très bien, soit 102 sur 137. Les agents apprécient le travail à distance que beaucoup ne connaissaient pas ou peu. Certains souhaitent continuer après le confinement au moins une fois par semaine.

Le travail dans ces conditions particulières devient compliqué avec des contacts limités aux courriels ou au téléphone. Ne pas voir ses collègues semble être un facteur aggravant des relations lorsqu'elles peuvent être tendues à l'origine.

Néanmoins, près de 10% des agents qui se sentent bien, déclarent ne se sentir pas bien ou pas très bien sur le plan professionnel.

Les raisons invoquées sont des problèmes techniques de connexion ou liées à un écran trop petit ou le fait d'être loin de ses collègues avec seulement des contacts par courriels ou téléphone, ou encore à une charge de travail plus lourde.

4°

- **Cohésion**

105 agents attribuent 3 étoiles et plus ;

- **Efficacité**

107 agents attribuent 3 étoiles et plus ;

- **Ambiance**

100 agents attribuent 3 étoiles et plus ;

5° Comment qualifiez-vous l'information interne diffusée par la Direction ? De quelle affirmation vous sentez-vous le plus proche ?

Les agents considèrent dans leur grande majorité (91) que l'information interne diffusée par la direction est nécessaire et suffisante.

Pour ceux qui estiment toutefois qu'elle est insuffisante ou inadaptée (20), ils expriment le souhait de disposer d'une synthèse hebdomadaire de la gestion de la crise au sein de la DGCS : secteurs en tension, enjeux, solutions apportées, documents réalisés et diffusés, quelques chiffres et également une information sur l'ensemble de l'activité de la direction ;

6° Comment mesurez-vous votre charge de travail et sa compatibilité avec les temps de repos ? (Échelle de 1 à 6, 1 étant une bonne compatibilité, 6 étant une compatibilité difficile) ?

- 25 personnes considèrent que leur charge de travail est compatible avec des temps de repos.

- Plus de la moitié des répondants (71) trouvent qu'elle n'est pas très compatible (de 4 à 6) .Il convient de signaler que les conditions de travail pendant cette période de confinement sont particulières : charge de travail, charge de proches et télétravail en même temps dans des espaces parfois exigus ou inadaptés ;

7° Êtes-vous parvenu (e) à ou en situation de :

- 8 ont une disponibilité totale pour leurs proches,

- 45 ont une disponibilité assez contrainte pour leurs proches,

- 24 ont une disponibilité insuffisante pour leurs proches,

- 51 ont pu garder des temps de pause :

- 62 personnes estiment parvenir à répartir leur temps entre temps de travail et temps accordé aux proches, mais le temps accordé aux proches reste quand même, dans la plupart des cas, assez contraint ou insuffisant pour la moitié des agents ;

8° Souhaitez-vous bénéficier d'un appel individuel avec l'assistante de prévention, la responsable de l'accompagnement RH du BRHAG, pour échanger sur les éventuelles difficultés que vous rencontrez ?

Personne ne souhaite bénéficier d'un appel individuel. Un agent a coché la case « oui », non pour être appelée mais pour mettre à profit la zone commentaire pour exprimer son incertitude sur l'avenir de la DGCS.

En conclusion, la DGCS envisage de mener une réflexion en CLC sur tous ces sujets et tirer les enseignements sur les politiques publiques et le fonctionnement interne de la direction au regard des difficultés rencontrées et des acquis de cette période difficile.

Le Dr CHIRIAC propose que les coordonnées du médecin de prévention et de la psychologue soient communiquées aux agents.

Le Dr JOSSE précise que dès le début de la crise sanitaire une fiche réflexes a été diffusée dans laquelle sont mentionnées toutes les coordonnées.

◇ **DGT : Conditions de travail en période de confinement – Bilan de l'enquête menée du 15 au 28 avril 2020**

M. Régis BAC précise que l'objectif de l'enquête est de faciliter le travail à distance pendant la période de confinement et de mieux préparer le retour à l'activité. Le questionnaire comprend 45 questions dont 7 ouvertes, en distinguant les agents en télétravail qui sont munis d'un ordinateur portable professionnel et les agents en travail à distance avec une connexion OWA ou autre.

- 147 agents ont répondu au questionnaire soit 60% de l'effectif, représentatifs de la structure des effectifs de la DGT :

- 99 femmes et 48 hommes,
- 134 A, 9 B et 4 C,
- 117 titulaires, 16 contractuels CDD, 10 contractuels CDI, 4 apprentis/stagiaires ;
- 109 sont non encadrants
- 28 encadrent moins de 15 agents
- 8 encadrent plus de 15 agents
- 7 sont membres du CODIR restreint
- 3 sont membres du CODIR de crise (PCA).

M. Michaël COTTIN présente les résultats de l'enquête et les conclusions qui s'imposent.

- Une large majorité bénéficie du télétravail : 118 disposent d'un ordinateur portable professionnel contre 34 qui travaillent à distance avec une connexion OWA ou autre, 2 sont en arrêt de maladie et 2 en ASA.

Il convient de signaler, qu'avant la crise, 24 agents télétravaillaient de manière régulière, 55 de manière occasionnelle ou ponctuelle. Globalement, le télétravail régulier ou occasionnel concerne, avant la crise, 54% des agents.

- L'environnement matériel est jugé adapté par 94 agents, mais certains problèmes sont récurrents tels que l'absence d'ordinateur professionnel ou d'imprimante, de matériel adapté (chaise ou bureau), taille de l'écran, présence de tiers.
- La circulation de l'information sur le fonctionnement et les activités de la direction est jugée bonne : billet du soir (94%), bulletin quotidien Covid-19 (93%), Notes d'organisation (78%), Q/R et fiches mis en ligne sur le site du ministère (68%).
- Les fréquences et volumes d'informations sont considérés comme adaptés (117), mais certains agents souhaiteraient que soient ajoutés d'autres thèmes tels que l'organisation post-confinement ou les activités RH ;

- 42% des agents en télétravail déclarent que les activités ou les objectifs n'ont pas été adaptés.
- Les volumes de commandes et de mails sont jugés trop importants par les agents en télétravail.
- Près d'un tiers des agents considèrent travailler davantage depuis le début du confinement et notamment les agents en télétravail.
- Les agents qui bénéficiaient du télétravail avant la crise sanitaire sont mieux équipés au sein du foyer et parviennent mieux à réaliser leurs tâches habituelles.
- Plus de la moitié des agents déclarent que la situation n'a pas de conséquence sur le niveau de leur engagement mais 39% déclarent être moins efficaces, 48% être plus ou beaucoup plus fatigués qu'avant à cause d'une charge de travail plus importante, ou n'avoir pas pu adapter la durée du travail journalière ou hebdomadaire ou de l'impossibilité d'exercer une activité physique ou du volume de mails et/ou de commandes trop important.
- Une grande majorité (119) a le sentiment d'être soutenu par la hiérarchie.
- Une grande majorité (100) considère que la fréquence des réunions et des échanges avec la hiérarchie est adaptée.
- Le soutien des collègues et les relations entre les agents restent bons : 115 jugent les relations très bonnes entre collègues, au sein des équipes, 10 déclarent qu'elles se sont améliorées au sein des équipes, 102 les jugent sans changement et 22 qu'elles se sont dégradées.
- Les outils de partage sont utilisés par 76 agents contre 70 qui ne les utilisent pas, 55 jugent qu'ils facilitent l'activité et 20 estiment qu'ils ne facilitent pas l'activité.
- Plus d'un tiers des agents doivent s'occuper d'enfants de moins de 16 ans ou d'une personne souffrante nécessitant des soins quotidiens et plus des deux tiers ont pu adapter leur journée de travail (90) contre 45.
- 40,1% des agents souhaitent des échanges sur la priorisation des tâches et 97,4% sur les difficultés rencontrées.
- Un tiers des agents ressentent un sentiment de solitude accru mais 48 l'évoquent peu avec la hiérarchie.
- La cellule psychologique ou les dispositifs mis à la disposition des agents sont connus par 88 agents, contre 58 qui ne les connaissent pas, mais ils les utilisent peu 142 ne les utilisent pas.
- Les agents sont intéressés par la mise en place d'un groupe de parole, 31 y participeraient et 64 trouvent l'idée bonne mais ne se sentent pas concernés.

En conclusion, la période de confinement est bien vécue, le soutien de la hiérarchie et des collègues est resté fort, les supports de communication de la DGT sont appréciés et les agents souhaitent largement poursuivre le télétravail.

Cependant, la fatigue s'est accrue, la conciliation vie professionnel/vie personnelle est difficile, la charge de travail et le volume des mails et commandes ont beaucoup augmenté.

L'adaptation de l'activité des agents doit être améliorée.

D'autres actions peuvent être mise en œuvre :

- Adaptation des principes de la charte du temps dans une charte du confinement ;
- Échanges entre agents et hiérarchie sur les thèmes identifiés au sein de l'enquête ;

- Formation des agents et de la hiérarchie aux méthodes de travail en télétravail, notamment pour prévenir les risques psycho-sociaux ;
- Amélioration des conditions techniques de travail ;
- Vigilance accrue de la hiérarchie quant à la répartition de la charge de travail entre agents.

◇ **DRH : Enquête sur les conditions de travail à la DRH**

Cette enquête a été conduite sur la base d'un questionnaire de 27 questions réparties en quatre thématiques : environnement et contexte de travail (questions 1 à 8), activités et perception de la charge de travail (questions 9 à 16), communication (questions 17 à 20) et qualité de vie au travail (questions 21 à 27).

Elle a pour objectif de tirer les enseignements de cette période de crise afin d'identifier et de capitaliser les bonnes pratiques.

1. Environnement et contexte de travail

215 agents ont répondu au questionnaire, répartis en 70,2% de femmes et 24,7% d'hommes.

83,7% travaillent à distance, 7,4% sont en ASA, 6% alternent le travail à distance et le travail en présentiel et 2,3% exercent une activité uniquement en présentiel.

Les répondants représentent la structure des effectifs de la DRH : 45,1% sont de catégorie A, 42,3% de catégorie B et 12,6% de catégorie C.

75,8% des répondants sont non encadrants et 23,7% encadrent répartis en 43% d'encadrants de moins de 8 agents, 45,2% plus de 8 agents et 17,7% sont membres du CODIR de crise.

- Un management considéré comme plus difficile par 51% des encadrants, tandis que 3,8% le considèrent plus facile et 4,4% estiment que le management depuis le début du confinement est sans changement.
- Si 35,4% des encadrants déclarent ne constater aucun changement dans les contacts avec leur équipe, 33,3% estiment que le management à distance ne peut ou n'a pas permis de contacts réguliers avec leur équipe et 29,5% déclarent des contacts plus réguliers avec leur équipe.
- Avant la crise sanitaire, la majorité des agents de la DRH n'avait jamais télétravaillé, 52,1%, tandis que 27,4% télétravaillaient régulièrement et 20,5% occasionnellement.
- Les agents de la DRH disposent, majoritairement, d'un environnement adapté pour télétravailler, 70,7% d'entre eux contre 27,4% qui estiment disposer d'un environnement non adapté.

2. Sur les activités et la perception de la charge de travail

- 30,2% des agents n'ont pas eu d'adaptation de leurs activités ou de leurs objectifs, 27,4% ont bénéficié d'une adaptation partielle et 19,5 % d'une adaptation totale.
- Sur la charge de travail depuis le confinement, 42,3% estiment que la charge est identique, 27% qu'elle s'est accrue et 28,4% qu'elle a diminué.

- 40% des agents déclarent une augmentation de la fatigue tandis que 36,7% déclarent une diminution de celle-ci et 18,6% déclarent aucun changement.
- 37,7% des agents estiment qu'ils sont aussi efficaces, 28,3% qu'ils sont plus ou un peu plus efficace et 25,6% qu'ils le sont moins ou un peu moins.
- 43,7% des agents considèrent que leur engagement est stable, 38,1% qu'il est en augmentation contre 13,5% qui estiment qu'il est en baisse.
- La situation personnelle des agents a été prise en compte dans 46,5% des cas mais 30,7% estiment que leur situation n'a pas été prise en compte.
- 76,3% des agents considèrent que leurs relations avec leur responsable sont inchangées, 13% qu'elles se sont améliorées mais 7,4% estiment qu'elles se sont plutôt dégradées et moins de 2% qu'elles se sont dégradées.
- Quant aux relations entre collègues ou collaborateurs, majoritairement inchangées (69,8%), 16,3% les jugent meilleures mais 7,3% déclarent qu'elles se sont plutôt dégradées et moins de 1,5% qu'elles se sont dégradées.

3. Sur la communication

- Les échanges avec la hiérarchie sont majoritairement satisfaisants : 74,4% en sont satisfaits, 5,6% les jugent trop fréquents et 11,6% estiment qu'ils sont insuffisamment fréquents.
- Les sujets abordés lors de ces échanges concernent majoritairement l'avancement des missions (66,5% des cas), la priorisation des activités dans 51,6% des cas, la manière de vivre le confinement dans 50,7% des cas, les difficultés rencontrées pour travailler à distance dans 35,3% des cas, la situation personnelle de l'agent (26%), les aménagements d'horaires et les congés (25,1%), les relations entre les collègues (24,7%), la charge de travail (24,2%).
- Les contacts avec les collègues sont destinés majoritairement à prendre des nouvelles (78,1% des cas), des questions sur un dossier dans 68,8% des cas, le besoin d'information sur un dossier (61,4%) mais 7,4% n'échangent que rarement voire jamais avec leurs collègues.
- La majorité des agents sont satisfaits de l'information communiquée par la DRH (57,7%) –lettre d'information, FAQ, CR des instances, relevés de décisions des CODIR de crise..., 11,2% sont très satisfaits, 19,1% moyennement satisfaits, 6% sont peu satisfaits et 4,2% ne sont pas satisfaits.

4. Sur la qualité de vie au travail

- La majorité des répondants déclarent bien ou plutôt bien concilier vie personnelle et travail tandis que 37% des agents n'y parviennent pas et 14,9% plutôt pas.
- Une majorité se sent utile, 20% tout le temps et 40% souvent, contre 9,3% rarement et 3,3% jamais.
- Sur une échelle de 0 à 10 (absence totale de stress à un stress maximal, **54,4%** des répondants déclarent situer leur niveau de stress entre **0 et 5** et **34,9%**, entre **6 et 10**).
- Sur le positif de la période : une majorité d'agents citent la réduction des temps de transports à 81,4%, une meilleure conciliation vie personnelle/vie professionnelle à 48,4%, le renforcement de la solidarité dans l'équipe à 36,3%, la réduction du stress à 29,3%, le sentiment d'autonomie et de liberté à 25,1%, l'amélioration des relations

avec les collègues à 7,9%, l'amélioration des relations avec le manager à 6,5%, l'augmentation du niveau de concentration et d'efficacité à 1,7%, l'amélioration de la qualité de l'air et la diminution de la pollution à 1,4%.

- Sur les difficultés de la période : inquiétude à l'approche du déconfinement progressif pour 49,3% des cas, les difficultés à appliquer des consignes inappropriées ou contradictoires dans 29,3% des cas, le manque d'information et d'échanges entre les collègues à 28,4%, les douleurs physiques inhabituelles (dos, nuque, poignets, yeux...) à 25,6%, anxiété inhabituelle ressentie à 18,1%, le manque d'équipement informatique (ordinateur, téléphone, accès aux copieurs, logiciels... à 7,4%, le manque de contact social et de moments de convivialité pour 6%.

En conclusion, la majorité des répondants souhaitent continuer à travailler à distance à 83,3% partiellement ou complètement tandis que 14,4% ne souhaitent pas travailler à distance.

◇ **Programmation des visites de sites (pour avis)**

Armelle CHAPPUIS présente le programme communiqué ainsi que les dates proposées :

- Le 8 juin à Duquesne à 10h ;
- Le 15 juin à Montparnasse à 10h ;
- Le 22 juin à Mirabeau à 10h ;
- Après les vacances d'été pour le site Avenue de France.

La délégation sera composée de :

1 représentant par organisation syndicale, l'ISST, Dr JOSSE ou le médecin de prévention, 1 représentant de la DFAS, 1 représentant du département « statut et dialogue social ».

Il est demandé aux organisations syndicales de désigner deux représentants pour un éventuel roulement.

- Vote sur la programmation des visites :

Armelle CHAPPUIS rappelle les représentants ayant voix délibérative au CHSCT-AC et encore présents :

- UNSA, Mme CESAIRE et M. LE PRETRE
- CFDT, Mrs TELLE et BIZET, Mme ETESSE,
- CGT, Mme BATREL et M. CHALVET.

Vote :

POUR : 7 voix (3 CFDT, 2 CGT, 2 UNSA)

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Les représentants du personnel doivent confirmer leur vote par courriel.

En l'absence de questions diverses, la Présidente lève la séance à 18H05.