



COMPTE RENDU DU CHSCT MINISTÉRIEL TRAVAIL EMPLOI DU 17 NOVEMBRE 2020 EN AUDIOCONFÉRENCE

Le CHSCT Ministériel Travail Emploi a été présidé, en audioconférence, par Monsieur Pascal BERNARD, Directeur des ressources humaines des ministères sociaux, assisté, notamment, de Mme LIRIS, Mme JOYEUX, Mme TINDILLIERE, Mme GUENEAU, Mme MARTIN, Mme DAURIER, M. GLIPPA, Mme RIEUBERNET, Mme CHAPPUIS, Mme BELAYACHI et des ISST.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes.

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

1. Adoption des procès-verbaux du 4 mai 2020 et du 3 juin 2020 (**pour avis**) ;
2. Echanges entre pairs (**pour information**) ;
3. Point sur la situation sanitaire (**pour information**) ;
4. Retour d'expérience sur la crise sanitaire et sur les préconisations à mettre en œuvre (**pour information**) ;
5. Plan opérationnel d'accompagnement des directives ministérielles durant la crise sanitaire (**pour avis**) ;
6. Orientations ministérielles pour 2020/2021 (**pour avis**) ;
7. Présentation du dispositif de signalement harcèlement/violence/discriminations (**pour information**) ;
8. Questions diverses.

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte. Le secrétaire du CHSCT est présent.

Avant les déclarations liminaires, le président rappelle les règles de bonne tenue des réunions en audio et notamment l'indispensable déconnexion en cas de double appel qui perturbe la réunion.

Après lecture de la déclaration liminaire commune CGT-SUD-FSU et des questions posées par les représentants du personnel, le président propose de communiquer les informations dont il dispose :

- Sur la comptabilisation des agents de contrôle parmi les agents en présentiel, un accord est intervenu en interministériel pour que le contrôle soit inclus dans le présentiel ; une note de synthèse sera élaborée cette semaine par Mesdames JOYEUX, PERDIGUES et BELAYACHI.

- Il précise que les mesures préconisées dans le document relatif aux orientations ministérielles soumis à consultation ce jour, a été enrichi des remarques des organisations syndicales.
- Sur l'insuffisance des informations communiquées au CHSCT, il précise qu'une FAQ consacrée au reporting sera envoyée au CHSCT ainsi qu'une FAQ sur les questions récurrentes.
- Il se félicite du large déploiement du travail à distance sur 5 jours au sein des ministères sociaux et précise que 3,6% d'agents sont en ASA au sein des DIRECCTE.

L'UNSA ITEFA souhaiterait disposer d'un document écrit sur les remontées des DIRECCTE qui ne communiquent pas les chiffres au CHSCT régional.

Le président propose que l'on passe au point 5 de l'ordre du jour présenté par Mme MARTIN.

- **PLAN OPERATIONNEL D'ACCOMPAGNEMENT DES DIRECTIVES MINISTERIELLES DURANT LA CRISE SANITAIRE (POUR AVIS)**

Ce plan complète les notes et instructions du 29 octobre 2020 et la circulaire DGAFP du 10 novembre 2020 sur la situation des agents vulnérables.

Il s'organise autour de 13 points :

- Organiser l'activité à distance : la règle est un télétravail 5j/5, les autorisations de télétravail pour une durée inférieure étant suspendue et remplacées par la nouvelle durée ; les activités non télétravaillables et réalisées en présentiel sur site seront organisées par rotation des agents et en horaires décalés pour éviter les heures de pointe des transports en commun ; les chefs de service organiseront des réunions hebdomadaires en audio durant les plages horaires préalablement définies pour éviter l'isolement des agents ;
- Définir et encadrer les missions qui ne peuvent être réalisées à distance : en lien avec chaque agent, par le chef de service, après actualisation des informations sur la situation personnelle des agents –problèmes médicaux, difficultés de transport, de garde d'enfant ... ; organiser prioritairement les réunions en audio ou en vidéo sauf impossibilité matérielle ; respecter des règles d'hygiène dans les locaux, les RIA et salles de repas ; les services ouverts au public privilégieront les rendez-vous ou le système de ticketing pour gérer les flux ; les véhicules de service seront approvisionnés en gel hydro alcoolique et lingettes, les véhicules personnels seront privilégiés et le covoiturage interdit ;
- Accompagner les agents vulnérables : travail à distance 5j/5 sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant ou du médecin du travail, placés en ASA si l'activité n'est pas télétravaillable et l'aménagement du poste impossible ;
- Maintien des bonnes conditions de travail des personnes en situation de handicap : fourniture du matériel adéquat pour le travail à distance ou en présentiel, respect strict des gestes barrières et horaires décalés pour les transports en commun pour les protéger au mieux ;
- Former et accompagner aux outils numériques : un guide a été réalisé par la DRH et la DNUM et diffusé, il sera publié sur Paco ;
- Accompagnement du management et des collectifs de travail par le Pôle Campus managérial : 2 sessions de formation des managers par mois sur le thème du

management à distance, organisation d'ateliers d'échanges de pratiques managériales et mobilisation des coaches internes pour des accompagnements individuels et collectifs ;

- Intensifier la formation et l'accompagnement RH au télétravail/travail à distance : formation obligatoire pour les encadrants et les agents ;
- Mettre en place un baromètre Flash, bimensuel, pour détecter les signaux faibles et mesurer la qualité de vie au travail dans ce contexte et proposer des plans d'actions sur les thématiques d'environnement de travail, les liens avec la hiérarchie et les collègues, la place dans l'équipe, les modalités de travail, la gestion du temps, la charge de travail, la fatigue/l'énergie/l'humeur générale, etc. ;
- Développer le dialogue social en organisant les réunions des instances en audio ou en visio (FAQ DGAFP du 23 octobre 2020) ;
- Sensibiliser sur le rôle participatif des acteurs de la prévention en facilitant leur identification par les agents ;
- Renforcer une communication régulière avec les réseaux (réunions bimensuelles avec les DIRECCTE) ;
- Renforcer le soutien psychologique des agents par l'IAPR au 0800 400 216 'appel gratuit), M. Bruno COLL (psychologue clinicien) au 06 17 35 51 24 bruno.coll@direccte.gouv.fr pour les DIRECCTE et Mme Soraya BERICHI, (psychologue clinicienne), en administration centrale, au 06 32 61 65 50, soraya.berichi@sg.social.gouv.fr ;
- S'informer via les sites officiels dédiés et le FAQ : pour toute question, écrire à drh-cellule-d-appui-confinement@sg.social.gouv.fr

Les représentants du personnel jugent cette note trop généraliste.

L'UNSA ITEFA regrette cette imprécision qui se justifie par son champ d'application, à la fois l'administration centrale, et l'ensemble des services déconcentrés qui sont soumis à des règles distinctes.

L'UNSA ITEFA rappelle que la question « Vigipirate » ne doit pas être laissée de côté.

Le président précise que cette note, par souci d'efficacité, ne peut traiter de tous les points en détail. Il s'agit d'une note de cadrage et les problèmes locaux doivent être traités au sein des CHSCT locaux, la DRH ayant un rôle de régulateur. Il attend les observations et remarques des représentants du personnel par courriel au plus tard vendredi.

L'avis sera sollicité par voie électronique.

La séance est suspendue de 13 heures à 14 heures.

• **ORIENTATIONS MINISTERIELLES POUR 2000/2021 (POUR AVIS)**

Ces orientations ont été complétées sur la base des éléments issus des travaux réalisés par le groupe dédié qui s'est réuni le 4 novembre dernier et des propositions nouvelles y ont été intégrées.

Vote sur les orientations :

POUR : 1 (UNSA) ;

ABSTENTION :5 (2 CGT,1 CFDT,1 SUD,1 FSU).

- **ECHANGES ENTRE PAIRS (POUR INFORMATION)**

La note de cadrage dans les Services des Ministères sociaux attendue qui est datée de mars 2020 est présentée et discutée.

L'UNSA ITEFA souhaite que ces échanges sur les pratiques professionnelles entre agents exerçant les mêmes métiers ne se limitent pas à certains Services en UD et soient étendues également au niveau régional, comme par exemple, pour les agents des services de renseignements en droit du travail qui peuvent être parfois isolés au sein de leur UD.

- **PRESENTATION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT HARCELEMENT/VIOLENCES/DISCRIMINATIONS (POUR INFORMATION)**

La DRH présente le dispositif de signalement des actes de violence, prévu par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 pour l'ensemble des administrations qui ajoute dans son champ d'application notamment les actes de harcèlement moral ainsi que la possibilité pour les témoins de tels actes de saisir le dispositif.

Le décret devra être décliné dans un arrêté ministériel pour les Ministères sociaux d'ici la fin d'année qui comprendra 2 annexes, l'une sur la protection fonctionnelle, l'autre sur la procédure disciplinaire (sanctions)

Un groupe de travail sera proposé aux organisations syndicales début 2021 pour travailler sur un guide et des outils pratiques (fiches de signalement) ainsi que sur les modalités de formation des agents.

L'administration procédera à une information des agents et également aux réseaux de référents égalité / diversité ainsi qu'aux acteurs de prévention sur l'existence de ce dispositif de signalement et sur les procédures qu'il prévoit.

La ligne d'écoute et d'alerte (LEA) est identifiée comme la porte d'entrée de droit commun de saisine par les agents, une rubrique LEA apparaîtra sur l'intranet PACO ainsi qu'une FAQ.

L'UNSA ITEFA demande un récapitulatif de l'ensemble des dispositifs mis à disposition des agents (IAPR..) en la matière, et un bilan des signalements sur la période 2018/2020 à présenter à un prochaine réunion du CHSCT M.

En point divers, l'ensemble des OS souhaite la tenue d'un CHSCT M exceptionnel portant sur l'OTE dans les meilleurs délais compte tenu de l'urgence de mise en œuvre actuelle de cette réforme et l'inquiétude forte ressentie par les agents.

La DRH répondra à cette demande d'ici la fin de la semaine.

Le prochain CHSCT M est prévu le 19 janvier 2021 après- midi et fera le point sur la situation sanitaire.