

## Compte-rendu du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'administration centrale du 19 octobre 2021

Présidente de séance : Nadine RICHARD-PEJUS

**FO Agriculture** était représentée par : Muriel SIMONEAU, Patrice CHASSET et Mathieu PINSON en tant qu' expert.

### A RETENIR

→ **Actualités Covid-19** : nouvelles situations administratives des personnes vulnérables et cohabitants, devenir des agents soumis à obligation vaccinale, mesures de prévention du risque Covid-19 reconduites.

→ **Télétravail et présentiel dans les directions de l'administration centrale** : nouvelle organisation du travail en cours de définition, doléances des agents et réponses de l'administration, formation à l'attention des managers pour retisser les liens dans les équipes.

→ **Programme national de prévention en administration centrale 2019-2022** : accueil des nouveaux arrivants, droits à la déconnexion.

→ **Déménagement à Vaugirard** : ça avance mais rien n'est calé.

→ **Questions diverses** : vers une sortie de crise au bureau du cabinet (BCAB), restauration à Vaugirard toujours en stand-by, bientôt des actions d'amélioration des conditions de travail suite aux résultats du baromètre social, projet de communication autour du fonctionnement de la cellule de discrimination.

## → SOMMAIRE EN FIN DE DOCUMENT

Secrétariat FO Agriculture

78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

Tél. : 01 49 55 55 52 / 52 84

Courriel : [foagriculture@agriculture.gouv.fr](mailto:foagriculture@agriculture.gouv.fr)

Secrétaire général FO Agriculture

78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP

Tél. : 06 11 54 05 32

Courriel : [jean-christophe.leroy@agriculture.gouv.fr](mailto:jean-christophe.leroy@agriculture.gouv.fr)

## Déclaration liminaire

[Lire la déclaration liminaire intersyndicale.](#)

## Approbation des procès-verbaux des CHSCT-AC précédents

Le point est reporté au prochain CHSCT-AC pour des causes de transmission tardive des documents.

## Actualités Covid-19

### Mise à jour de la FAQ du MAA

Elle a été mise à jour le 14 octobre 2021 sur 2 points : la situation administrative des agents vulnérables au risque de développer une forme grave de Covid-19 et la suspension des personnels infirmiers dont le schéma vaccinal n'a pas été complété.

### Personnes vulnérables et cohabitants

#### Dispositions

La FAQ a donc intégré les dispositions de la [circulaire du 9 septembre 2021](#) du ministère de la transformation et de la fonction publiques relative à l'identification et aux modalités de protection de agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid-19. Pour résumer, il est distingué 2 « types » de **personnes vulnérables** : **celles sévèrement immunodéprimées** et **celles non sévèrement immunodéprimées**. Les premières sont placées en télétravail dès lors où leurs missions le permettent. Dans le cas contraire, elles sont placées en ASA. Pour les non sévèrement immunodéprimées, justifiant d'un certificat médical, la reprise en présentiel est possible sous réserve de mesures de protections renforcées. Cette situation peut être modulée en fonction de la densité virale potentielle sur son lieu d'exercice ou la justification d'une contre-indication à la vaccination.

#### Contestations

Pour les personnes vulnérables reconnues non sévèrement immunodéprimées, en cas de désaccord sur les mesures de protection renforcées, les chefs de service peuvent demander l'appui du médecin du travail.

Pour mémoire, l'agent ne peut saisir directement le médecin du travail. Seul son chef de service en a l'initiative.

**FO Agriculture** rappelle l'effectif limité de médecins de travail. Elle s'interroge sur la conduite à tenir en l'absence de médecin du travail.

En ce qui concerne l'administration centrale du MAA, le BASS indique que le service de médecine de prévention peut être sollicité et en particulier le docteur BENOLIEL .

## Cohabitants avec une personne vulnérable

**FO Agriculture** demande des clarifications sur la situation administrative des agents cohabitants avec une personne vulnérable. En effet, pour ces derniers le placement en ASA ne semble plus possible. Seuls le télétravail et le retour en présentiel avec application de mesures de protection renforcées sont indiqués dans la circulaire sus-citée.

Le BASS confirme cette lecture.

## Agent soumis à obligation vaccinale

L'agent concerné ne peut plus exercer ses missions habituelles. Il est alors invité à se mettre en congé. Dans le cas où l'agent ne peut mobiliser de jours de congés, l'employeur le reçoit pour lui proposer, le cas échéant, un poste non soumis à obligation vaccinale. Dès lors où cela n'est pas possible, l'agent est suspendu jusqu'à la fin de la période de crise sanitaire.

## Les mesures inchangées

L'ensemble des mesures de prévention du risque sanitaire vis-à-vis du Covid-19 restent d'application, à l'exception des jauges en restauration collective.

### Les gestes barrières

Ils sont d'application à l'exception dans les lieux soumis au passe sanitaire.

### Bureaux partagés

La mesure de distanciation physique au travers d'un espace de 4 m<sup>2</sup> par agent et le port obligatoire du masque s'appliquent.

### Utilisation des salles de réunion

**FO Agriculture** s'interroge sur la possibilité offerte de pouvoir de nouveau utiliser les salles aveugles.

Pour le SRH, les salles sans système de ventilation restent fermées jusqu'à nouvel ordre. Pour mémoire, dans l'outil de réservation de salle, Mosar, la capacité des salles ont été modifiées pour tenir compte des jauges et des fermetures

### Lissage des horaires de départ et d'arrivée

Il est toujours d'application dans l'optique de limiter les brassages de population.

### Restauration collective

Une OS s'offusque du retour aux « grandes tablées » à l'AURI. Ces pratiques vont, selon elle, à l'encontre de toute logique de prévention du risque sanitaire.

Pour le BASS, ces « grandes tablées » sont profitables au retour d'un peu de convivialité au sein des équipes. Le SRH comprend la position dubitative de cette OS. Néanmoins, l'AURI ne fait qu'appliquer la réglementation en matière de restauration collective.

## Suspension du jour de carence

La suspension du jour de carence pour des raisons de Covid-19 reste en vigueur. A travers sa dernière loi sur la crise sanitaire, le gouvernement s'est ouvert la possibilité de faciliter le recours à la suspension du jour de carence.

## Télétravail et présentiel dans les directions de l'administration centrale

Le SRH avoue avoir été surpris par la publication de la [circulaire du 26 mai 2021](#) du ministère de la transformation et de la fonction publiques relative au télétravail dans la fonction publique prévoyant un retour au régime de droit avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé au 1<sup>er</sup> septembre. Cette disposition a eu pour conséquence la disparition de la modalité de télétravail exceptionnel. En matière de télétravail, le MAA se situe actuellement dans une période intermédiaire jusqu'à la signature d'un accord ministériel sur le télétravail. Pour cette période, avec un peu de retard, le MAA a donc établi des conditions de télétravail dans la note de service [SG/SRH/SDDPRS/2021-702](#) du 22 septembre 2021. Cette note n'impose aucun dispositif cible en matière de télétravail.

### Face au changement d'échelle, une nouvelle organisation du travail à trouver

Pour mémoire, en matière de télétravail, nous observons un véritable changement d'échelle. Par exemple, le SG est passé de 15 % d'agent ayant au moins 1 jour de télétravail avant la crise sanitaire à 75 % désormais. Ce changement d'échelle s'accompagne nécessairement d'un temps d'adaptation permettant de concilier cette modalité de travail au besoin des services pour sa bonne organisation. Il convient notamment d'être attentif à ne pas « vider » les services certains jours de la semaine. Le télétravail ne doit pas être un frein à l'organisation collective. Un point d'attention est donc particulièrement porté à l'organisation du travail.

De manière très globale, sur les demandes de télétravail pour la période transitoire, il est à noter que 50 % d'entre elles portent sur 2 jours de télétravail par semaine.

### 2 jours, pourquoi pas 3 ? et parfois seulement 1 ?

#### Les OS s'interrogent !

Les OS entendent bien les statistiques remontées par le SRH. Toutefois, elles sont biaisées. En effet, il a été demandé aux agents de ne pas demander 3 jours de télétravail. Aucun enseignement ne peut en être tiré.

**FO Agriculture** souhaite avoir des éclaircissements sur les conditions dans lesquelles un agent peut obtenir 3 jours de télétravail. En effet, elle s'étonne qu'aucun agent n'ait obtenu 3 jours de télétravail. Elle s'interroge sur de possibles consignes passées aux directions.

Le SRH confirme ne pas avoir donné de consignes en vue d'encadrer les demandes des agents, le cadre réglementaire étant bien de 3 jours maximum de télétravail par semaine. Néanmoins, des doctrines internes aux différentes directions ont pu être privilégiées. Le SRH en comprend l'ambition. En effet, la nouvelle organisation liée au télétravail doit être éprouvée. De plus, dans la problématique de sortie de crise, il est nécessaire de s'assurer que le télétravail ne s'organise pas au détriment du collectif de travail.

**Pour FO Agriculture**, l'administration semble faire preuve d'un double discours en permettant d'obtenir en théorie 3 jours, mais en pratique en octroyant seulement 2 jours. Par ailleurs, certains agents font face à des peurs paniques voir phobiques de revenir en présentiel au MAA. Elle souhaite être informée de l'accompagnement prévu au MAA pour le retour des agents en présentiel.

Pour le service de médecin de prévention, les phobies sont des pathologies. Il faut aider les agents à en prendre conscience. A ce titre, il existe des techniques de psychothérapie. C'est le cas des thérapies cognitives et comportementales. Il peut être proposer une telle prise en charge aux agents concernés.

## **Qu'en est il réellement dans les directions ?**

### ***DGPE***

Il est à noter le passage de 19 % d'agents disposant d'au moins 1 jour de télétravail avant crise à 75 % désormais, la majorité des agents disposant de 2 jours par semaine.

La DGPE a dû mener sa campagne de demande de télétravail dans un temps très contraint. Des consignes ont été données après des échanges avec l'encadrement ainsi qu'entre l'encadrement et les assistantes. Elles sont venues préciser un nombre maximum de jours demandés au regard des fonctions. Néanmoins, des exceptions étaient possibles. Les retours en termes d'organisation ont fait émerger que le télétravail, notamment au cours de la période de confinement, n'a pas été aussi satisfaisant que le présentiel.

### ***DGER***

Elle a adopté une approche ouverte et souple. Ceci s'est traduit par un constat de recours massif au télétravail : 80%.

Il a été autorisé de 1 à 3 jours de télétravail par semaine selon la sous direction et jusqu'à 2 jours pour les encadrants. Au regard de leurs missions, les assistantes se sont vues proposées de 1 à 2 jours. Cette période transitoire entre le télétravail exceptionnel et le télétravail ordinaire est l'occasion d'observer les conditions de fonctionnement de la communauté au regard des modalités proposées.

### ***SG/DGAL (DSS)***

La DSS assure la MAG de la DGAL et du SG, 2 structures très différentes.

Pour la DGAL, il existait déjà une culture du télétravail. De ce fait, le pourcentage de télétravailleurs est resté quasiment identique à celui d'avant crise : 80 %.

Pour le SG, la situation est différente. Les télétravailleurs sont passés de 14 à 75% aujourd'hui.

Les demandes ont été faites pour 1 jour à 3 jours par semaine, à l'exception du télétravail pour des raisons médicales. Les jours de télétravail ont été lissés sur la semaine. Toutes les demandes ont bien été examinées quel que soit le nombre de jours. Majoritairement elles étaient formulées pour 1 et 2 jours de télétravail.

### ***DPMA***

80% des agents ont eu accès au télétravail. Aucune quotité n'a été fixée en fonction de la position hiérarchique. La norme est de 2 jours et les demandes pour 3 jours ont fait l'objet d'un examen particulier.

### ***BCAB***

La situation du BCAB se distingue des autres directions par le fait que sur ses 100 agents (dont les conseillers du ministre) seuls 20 agents ont des missions télétravaillables. Parmi les postes non télétravaillables se trouvent : les hôtesse d'accueil, les chauffeurs, le personnel de cuisine...

Le télétravail a néanmoins été déployé dès lorsqu'il était possible. Majoritairement, les demandes concernaient 1 ou 2 jours de travail. Une demande à 3 jours a été présentée. Néanmoins, après discussion avec l'agent, il s'est avéré que ses missions n'étaient pas compatibles avec cette quotité.

## **Quid des agents à temps partiel ?**

Les OS s'interrogent sur le nombre maximum de jours de télétravail applicables en fonction des temps partiels. Le SRH s'appuie sur le « [Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#) » (page 36) pour établir la quotité de télétravail.

## **Vers un retour au télétravail de droit commun**

Des groupes de travail associant les OS se réunissent régulièrement en vue d'aboutir à un accord ministériel et d'établir les modalités de télétravail de droit commun au MAA. La date cible pour la mise en place de celui-ci est fixée à janvier 2022.

## **Formation « Retisser les liens dans le cadre d'un nouveau mode de travail » à l'attention des managers**

Le SRH reste attentif à l'accompagnement des agents consécutivement à l'évolution des modes de travail. Il rappelle l'importance de la formation sur les nouveaux outils ainsi que les dispositifs de soutien aux agents (réseau de soutien, médecine de prévention...). Des messages ont été passés à l'encadrement en vue de renforcer leur écoute et leur pédagogie. S'ajoute, à l'attention des encadrants, une offre de formation visant à « retisser les liens dans le cadre d'un nouveau mode de travail ».

L'animation de cette formation est réalisée par l'IAPR. Elle s'articule en 2 parties :

- un Webinaire, visible sur le site en replay ;
- des groupes d'échanges de pratiques jusqu'à la fin de l'année. Il s'agit pour les encadrants de partager leur pratique professionnelle autour de la question de la reprise du travail en présentiel et du télétravail afin d'identifier des solutions concrètes. Format 1h30.

Pour **FO Agriculture**, ce type de formation devrait également être proposé aux agents non encadrants. Des solutions concrètes pourraient également être identifiées permettant notamment d'établir des pistes d'amélioration en matière de fonctionnement au sein des équipes et avec la hiérarchie dans cette nouvelle organisation du travail.

## Programme national de prévention en administration centrale 2019-2022

Pour mémoire, 4 axes de travail (Améliorer les déplacements internes intra-site et inter-sites ; Adapter des postes de travail dans les bureaux et en télétravail ; Améliorer le dispositif en cas d'attaque ou d'intrusion extérieure ; Améliorer la qualité de vie au travail) avaient été votés à l'occasion du mandant 2019-2022 du CHSCT-AC. Néanmoins, les travaux ont été suspendus à l'occasion de la première partie de la crise. Ils vont prendre fin 2021 et début 2022.

A l'occasion du groupe de travail du 03/09/2021, associant les OS, les actions prioritaires ont été redéfinies. Elles s'articulent autour d'une démarche de sensibilisation des agents au travers de 2 actions, à savoir le droit à la déconnexion et la sensibilisation aux dispositifs de santé et de sécurité.

### L'accueil des nouveaux arrivants

Les documents des dispositifs existants dans les différentes directions de administration centrale ont été mis en commun. Des outils utilisables au besoin, avec une proposition de vidéo, sous un format capsule, sur le rôle de l'assistante de service social, le rôle des assistants de prévention, à l'instar d'éléments fournis à l'occasion de la lutte contre les troubles musculo-squelettique (TMS) en abattoir, sont envisagés.

Pour **FO Agriculture**, il est louable de donner aux nouveaux arrivants les outils nécessaires en cas de difficultés. Néanmoins, cette démarche peut être anxiogène. En effet, informer des dispositifs mis en place en cas de difficultés dès la prise de poste d'un nouvel arrivant peut interroger sur les conditions de travail dans la structure. En revanche, en faire des rappels réguliers à tous les agents constituerait un bonne alternative et permettrait d'augmenter l'efficience de la démarche.

### Le droit à la déconnexion (dixit « la maîtrise des temps »)

Le représentants des inspecteur de santé et sécurité au travail (ISST) proposent de « *mettre en place des outils opérationnels* ».

Pour **FO Agriculture**, cette proposition est évidemment bienveillante. Mais, considérant que ces outils existent déjà, il pourrait être intéressant de commencer par les rappeler.

Le SRH convient de l'existence de ces outils. Néanmoins, suite à l'accord sur le télétravail et considérant que la charte des temps date de 2015, une mise à jour de cette dernière devient nécessaire.

Les OS attirent l'attention du SRH sur la nécessité de mener en cohérence avec ce travail une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le SRH entend cette nécessité et confirme qu'un travail sera également mené sur le sujet.

## **Vote de la proposition de programme de prévention en administration centrale**

Le programme de prévention est adopté à l'unanimité des voix.

## **Point d'information sur les déménagements envisagés sur le site Vaugirard**

### **État d'avancement**

A ce stade, rien n'est encore acté sur les regroupements à opérer suite à la cession de la partie du bail des bâtiments C et D. Des échanges ont été entrepris avec le CGAER et la DGAL. Ces dernières pourraient être relogées dans les bâtiments restant à disposition, ce qui suppose néanmoins la relocalisation des petites structures présentes sur site telles que l'ASMA, les archives du bureau des pensions, les syndicats... Un prochain échange entre la DGAL et le CGAER permettra de dessiner les macro hypothèses de déménagement dans le cas où elles resteraient sur site. Un relogement sur un autre site d'une d'entre elles fait également partie des hypothèses envisagées.

Par ailleurs, le SG confirme que les locaux techniques et informatiques permettant le fonctionnement des structures restant sur site seront conservés.

### **Locaux du service de médecine de prévention**

Le service de médecin de prévention s'interroge sur l'avenir des locaux dont il dispose dans les bâtiments rendus au bailleur. En effet, s'il est envisagé de ne pas conserver de locaux sur le site, il devra s'organiser pour le retour de son mobilier et matériels médicaux.

Le SRH confirme qu'un service de médecine de prévention sera conservé sur le site. Le déménagement nécessaire s'opérera intra-site.

### **Quid du serveur du cabinet**

La MAG BCAB attire l'attention du SRH sur la présence d'un de leur serveur sur Vaugirard.

La SDLP confirme avoir connaissance du sujet et échange avec le SNUM. Son déménagement sera opéré en temps utile.

### **Nombre de déménagements envisagés**

Les OS s'interrogent sur le nombre de déménagements que devront opérer les agents du site de Vaugirard, ayant pour certains récemment déménagés suite à la réorganisation de la DGAL.

Pour la DSS, il sera mené une seule opération de déménagement. Il n'y aura pas de succession de micro-déménagements. A l'occasion de la réorganisation de la DGAL, quelques agents ont dû déménager à leur demande en vue de se repositionner au sein de leur nouvelle sous direction. Mais ces déménagements sont à décorrélérer du futur déménagement. Dès la finalisation de son organisation, le projet de déménagement sera présenté en CTS de la DGAL.



## Questions diverses

### L'affaire « BCAB »

#### Valorisation des enseignements tirés ?

SRH confirme l'engagement d'un certain nombre de mesures par rapport à la situation du BCAB notamment une enquête du CGAAER. Celle-ci permettra de fournir des données d'entrée pour une réflexion plus large autour du traitement des signaux faibles permettant d'identifier une situation anormale dans un service. A terme, l'objectif est de pouvoir les identifier le plus en amont possible pour agir au bon moment et éviter une aggravation de la situation. Ces réflexions seront partagées en CHSCT-M.

#### Qu'est ce qui a été fait ? Quelles prises en charge des agents ?

Au BCAB, concrètement, une fiche de poste pour le recrutement d'un nouveau chef intégrant des missions telles que la création d'un collectif de travail, le retour de la confiance ainsi que la poursuite du programme de réorganisation fixé avant crise, a été publiée.

Pour les OS, il est nécessaire d'objectiver dès à présent la situation. Il est en effet nécessaire de connaître précisément celle-ci pour accompagner au mieux les agents toujours en souffrance.

Pour le SRH, ce travail a déjà été réalisé. Que ce soient les situations ou les propos, ceux-ci ont été objectivés. Le service de médecine de prévention est, en outre, ouvert à recevoir toutes sollicitations d'agent en demande. L'idée, à ce jour, est de proposer des outils permettant de libérer la parole sur le vécu en vue d'entamer, au profit des agents concernés, une nouvelle période professionnelle.

Les OS remarquent que le rapport indiqué ne leur a pas été transmis. Elles rappellent également l'importance de caractériser l'atteinte psychologique des agents du BCAB. C'est davantage la caractérisation individuelle plus qu'une expression collective qui semble adaptée. Elles renouvellent une demande d'enquête dans ce sens en vue d'obtenir des données entières.

Le SRH dément édulcorer la situation. Il constate simplement ne pas voir le sentiment d'un besoin récent d'une démarche de prise de contact avec la médecine de prévention. Il a communiqué autour des outils d'accompagnement à disposition des agents et attend que les agents s'en emparent.

#### Et le service de la médecine préventive dans tout ça ?

Le service de médecine de prévention indique avoir convoqué les agents du BCAB dès l'identification du problème. Depuis la rentrée et le départ de la cheffe du BCAB, aucun agent n'a entrepris une demande d'entretien.

Par ailleurs, avec la vaccination Covid-19, le service de médecine n'a pas été en mesure d'organiser une telle offre. En revanche, au regard des communications, les agents sont bien aux faits de l'offre de soutien qu'il propose. Une fois le poste de chef de BCAB pourvu, le nouveau manager pourra adresser les agents au service. En parallèle, les visites médicales des agents reprendront.

## **Les outils de sortie de crise, vu de l'intérieur par la MAG du BCAB**

La MAG du BCAB témoigne avoir vécu la crise de l'intérieur en direct. A ce jour, elle assure l'intérim et le pilotage depuis août.

### ***L'écoute***

L'audit Ernest&Joung a montré une demande d'écoute de la part des agents. Le Codir évoque régulièrement l'ambiance du service. Depuis les agents s'expriment, certains sont soulagés du départ de la cheffe du bureau du cabinet, d'autres la regrettent. En tout état de cause, une écoute active a été mise en place. Les agents ont bien connaissance de leur possibilité de consulter le service de médecine de prévention. Un assistant de prévention a, en outre, été nommé pour le service. Simultanément un groupe de travail pour la modernisation du secteur développe un axe portant sur la qualité de vie au travail.

### ***Le management participatif***

Il a été largement développé. En effet, le responsable du secteur « modernisation » rencontre les agents à l'occasion de ses visites. Ceci lui permet d'échanger avec les agents sur les nouveaux processus et recueillir leur avis sur « ce qui va » ou « ce qui ne va pas ».

### ***La lettre interne***

Il a été créé une lettre interne. La première a été publiée au cours de la semaine précédente. Elle semble appréciée par les agents des pôles qui ne se connaissent pas. Elle leur permet de découvrir des portraits d'agents des différents pôles.

En définitive, à son arrivée, le nouveau chef du bureau du cab va découvrir une équipe qui échange désormais et est consciente de la survenue d'une crise qu'ils ne veulent pas voir revenir.

## **Restauration sur le site de Vaugirard**

Cette problématique a fait l'objet d'échanges entre d'administration et les 2 secrétaires de l'instance. En effet, les 2 offres de restauration proposées ne semblent pas satisfaire les agents de Vaugirard. Les raisons évoquées sont notamment la variété des menus (choix des plats), la distance et créneaux horaires d'accès. Pour mémoire, le BASS rappelle les difficultés rencontrées pour trouver un restaurant à proximité du site, répondant aux critères et ceux en pleine crise sanitaire. Il propose, ; en outre, de se rapprocher de nouveau des restaurants proposés en vue d'évaluer la possibilité d'assouplir les créneaux horaires d'accès.

La DSS s'étonne des retours négatifs des OS sur les conditions de restauration à Vaugirard. En effet, cette information ne lui a pas été remontée. Les agents se sont pas plaints. De plus, le site le plus proche se situe à 5 minutes à pied de Vaugirard. A l'occasion d'un GT informel avec la DGAL, le sujet n'a pas été évoqué en tant que situation gravissime.

Pour **FO Agriculture**, l'analyse de la DSS est biaisée. En effet, l'absence de plainte ne signifie pas qu'il n'y a pas de problème. En effet, les agents face à cette situation non satisfaisante ont trouvé des solutions alternatives par leur propre moyen, que ce soit déjeuner dans la restauration commerciale « bon marché » à proximité ou déjeuner au bureau en ramenant leur repas.

En tout état de cause, elle constate qu'aucun agent ne se rend à la DRIEE pour la piètre qualité des plats proposés. Quant à la fréquentation du restaurant des impôts, l'accès y est très compliqué. Si les agents ne se sont pas plaints, c'est qu'ils se sont habitués à cette situation dégradée dès leur retours partiels d'après confinement. **FO Agriculture** rappelle que, par conséquent, peu d'agents bénéficient de la subvention prévue pour la restauration et que la convivialité n'est plus au rendez-vous lors de la pause méridienne.

La MAG du CGAER indique que ses membres et agents se rendent au restaurant de la mairie de 15ème. Ils y regrettent l'espace réduit et les moments d'échanges contraints par le temps.

Le BASS indique faire de son mieux avec les contraintes de la situation.

## Plan d'actions suite aux résultats du baromètre social

Suite aux résultats inquiétants du baromètre social, révélant une situation critique en matière de condition de travail, le SRH s'est réuni cet été pour identifier les actions à reconduire. Ses conclusions sont en cours de consolidation. Il ne peut rien proposer pour le moment. Toutefois, il s'est fixé comme objectif de présenter des propositions à l'occasion du prochain CHSCT-M. Il s'agira d'actions à décliner en fonction du périmètre concerné.

En termes de calendrier, le SRH prévoit cette présentation lors d'un prochain CHSCT-M pour un début des travaux fin 2021, début 2022.

## Où en sommes nous dans le dispositif de signalement des discriminations ?

Face à la méconnaissance des agents en matière de signalement des situations de discrimination et à l'apparente superposition des acteurs, le BASS prévoit de réaliser une communication autour du fonctionnement de la cellule de signalement. Un projet de capsule vidéo fait son chemin. Elle détaillera le fonctionnement de la cellule et rappellera les garanties de confidentialité dans le cadre d'une démarche de signalement de discrimination. Le détail des pistes à l'étude sera exposé lors d'un GT « signaux faibles ». Il y sera abordé également la nomination d'un référent « violence sexiste et sexuel » au sein des membres du CHSCT, jouant le rôle d'interface avec l'administration sur les situations signalées. Pour mémoire, la lettre de mission, proposée au dernier CHSCT-M, a été rejetée pour des raisons de périmètre et de clarté des missions.

*L'équipe **FO Agriculture***



**Être solidaires et avancer ensemble**  
**Résister - Revendiquer - Reconquérir**  
Suivez toute l'actualité sur notre site : [fo-agriculture.fr](http://fo-agriculture.fr)



## SOMMAIRE

<b>Déclaration liminaire.....</b>	<b>2</b>
<b>Approbation des procès verbaux des CHSCT-AC précédents.....</b>	<b>2</b>
<b>Actualités Covid-19.....</b>	<b>2</b>
<b>Mise à jour de la FAQ du MAA.....</b>	<b>2</b>
<b>Personnes vulnérables et cohabitants.....</b>	<b>2</b>
Dispositions.....	2
Contestations.....	2
Cohabitants avec une personne vulnérable.....	3
<b>Agent soumis à obligation vaccinale.....</b>	<b>3</b>
<b>Les mesures inchangées.....</b>	<b>3</b>
Les gestes barrières.....	3
Bureaux partagés.....	3
Utilisation des salles de réunion.....	3
Lissage des horaires de départ et d'arrivée.....	3
Restauration collective.....	3
Suspension du jour de carence.....	4
<b>Télétravail et présentiel dans les directions de l'administration centrale.....</b>	<b>4</b>
<b>Face au changement d'échelle, une nouvelle organisation du travail à trouver.....</b>	<b>4</b>
<b>2 jours, pourquoi pas 3 ? et parfois seulement 1 ?.....</b>	<b>4</b>
Les OS s'interrogent !.....	4
Qu'en est il réellement dans les directions ?.....	5
DGPE.....	5
DGER.....	5
SG/DGAL (DSS).....	5
DPMA.....	6
BCAB.....	6
<b>Quid des agents à temps partiel ?.....</b>	<b>6</b>
<b>Vers un retour au télétravail de droit commun.....</b>	<b>6</b>
<b>Formation « Retisser les liens dans le cadre d'un nouveau mode de travail » à l'attention des managers.....</b>	<b>6</b>
<b>Programme national de prévention en administration centrale 2019-2022....</b>	<b>7</b>
<b>L'accueil des nouveaux arrivants.....</b>	<b>7</b>
<b>Le droit à la déconnexion (dixit « la maîtrise des temps »).....</b>	<b>7</b>
<b>Vote de la proposition de programme de prévention en administration centrale.....</b>	<b>8</b>

<b>Point d'information sur les déménagements envisagés sur le site Vaugirard...</b>	<b>8</b>
État d'avancement.....	8
Locaux du service de médecine de prévention.....	8
Quid du serveur du cabinet.....	8
Nombre de déménagements envisagés.....	8
<b>Questions diverses.....</b>	<b>9</b>
<b>L'affaire « BCAB ».....</b>	<b>9</b>
Valorisation des enseignements tirés ?.....	9
Qu'est ce qui a été fait ? Quelles prises en charge des agents ?.....	9
Et le service de la médecine préventive dans tout ça ?.....	9
Les outils de sortie de crise, vu de l'intérieur par la MAG du BCAB.....	10
L'écoute.....	10
Le management participatif.....	10
La lettre interne.....	10
<b>Restauration sur le site de Vaugirard.....</b>	<b>10</b>
<b>Plan d'actions suite aux résultats du baromètre social.....</b>	<b>11</b>
<b>Où en sommes nous dans le dispositif de signalement des discriminations ?.....</b>	<b>11</b>