CHSCT d'administration centrale (24 juin 2021)

Le CHSCT-AC s'est réuni le 24 juin 2021 en visioconférence, sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture, puis de Virginie Farjot, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Laure Galice et Isabelle Vandermeersch.

Conditions de travail au cabinet

Déclaration intersyndicale

Les organisations syndicales siégeant au CHSCT-AC alertent cette instance sur les conditions de travail au cabinet, via cette déclaration liminaire :

« *Monsieur le Président,*

Un article paru dans la presse le 9 juin décrit des conditions de travail inacceptables qui auraient été subies par des agents du bureau du cabinet.

Les faits, s'ils sont avérés, sont graves. Face à cette

situation, les membres du CHSCT de l'administration centrale ont demandé par courrier du 17 juin que soit diligentée une enquête de l'inspection de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de l'inspection du travail. L'objectif étant avant tout de caractériser le mal être de ces agents et définir le plan d'action qui permettra aux agents du bureau du cabinet de retrouver des conditions de travail sereines.

De votre côté, vous proposez une enquête du CGAAER qui, d'après le mail envoyé par Philippe Mérillon aux organisations syndicales du CHSCT-AC le 22 juin, précise les objectifs suivants : « Cette enquête aura pour tâches, notamment, de faire un point sur la réorganisation menée, sur l'ambiance de travail au sein du service et sur l'adéquation de la posture des cadres et agents par rapport aux qualités attendues dans ce service *».*

Vous conviendrez que les objectifs de ces deux enquêtes sont bien différents avec un périmètre de l'enquête du CGAAER centré sur la réorganisation, alors que dans l'article, ce sont bien les conditions de travail qui sont dénoncées. Même si nous ne sommes pas opposés à cette enquête du CGAAER, l'enquête demandée par le CHSCT-AC reste nécessaire pour poursuivre l'objectif d'accompagner les agents en souffrance et trouver des solutions qui leur sont favorables.

Cette affaire survient effectivement dans un contexte déstabilisant d'une réorganisation rapide et profonde.

Si la réorganisation des services, en tant que telle, relève de la compétence des comités techniques, de nombreuses études ont démontré que le changement et les efforts d'adaptation qu'il occasionne représentent une cause non négligeable de risques psychosociaux.

Alors que notre communauté de travail est en souffrance, après plus d'un an de crise sanitaire, nous réitérons donc notre demande que les différentes réorganisations en cours qui affectent les agents de l'administration centrale (bureau du cabinet, service de la modernisation, direction générale de l'alimentation) ou à venir, soient systématiquement mises à l'ordre du jour du CHSCT de l'administration centrale. »

Une enquête confiée au CGAAER

Le chef du SRH indique que l'administration a pris connaissance de cet article et que ces faits, s'ils sont avérés, sont inacceptables. Selon lui, l'administration n'avait pas eu d'alerte importante sur cette situation. Les entretiens avec les ISST, la médecine de prévention et les IGAPS n'en avaient pas fait état.

Une enquête administrative a été confiée au CGAAER. Dans le cadre de cette enquête, l'ambiance de travail sera approfondie. Les ISST seront également auditionnés ainsi que les organisations syndicales qui le souhaitent.

Face à cette situation, il est nécessaire de procéder par

étapes. Un certain nombre de précautions ont été prises. Si des faits graves ont échappé à l'administration, il faudra qu'elle en tire les conséquences.

Le médecin de prévention a également précisé que, suite aux alertes, elle a mis en place depuis janvier 2021 des rencontres avec les agents du bureau du cabinet. Les agents y ont évoqué leurs conditions de travail et des problèmes de santé. Le médecin de prévention a dû stopper les entretiens fin mars 2021 afin d'organiser la campagne de vaccination. Pour elle, il était nécessaire de faire le tour de la question afin de rendre un avis objectif avant de faire remonter les faits.

Le SRH précise qu'il n'y aura pas d'autres points sur ce sujet au cours du CHSCT-AC. Il élude ainsi la question que l'intersyndicale souhaitait poser au CHSCT au titre des « questions diverses » :

« *L'article de presse paru le 9 juin a dévoilé des faits dont la teneur, sous réserve qu'ils s'avèrent exacts, est d'importance. Au sein d'une structure, un certain nombre d'indicateurs permettent de détecter des risques psychosociaux potentiels afin de les prévenir, et ce en regard du plan de prévention des RPS qui serait mis en place (nombre d'arrêts maladie élevés par rapport à la moyenne en administration centrale, nombre de jours d'arrêts maladie, taux de rotation des agents, signalements effectués auprès des acteurs de la*

prévention, bilan du télétravail lors de la crise Covid, etc.). Pour rappel, l'employeur est responsable de la santé et la sécurité des agents qu'il encadre. À ce titre, il est tenu à une obligation de résultat et doit pouvoir justifier avoir pris les mesures suffisantes pour protéger les agents.
Dans ce contexte, pouvez-vous nous indiquer les indicateurs dont vous disposiez avant ces « révélations », ce qui a été mis en œuvre au bureau du cabinet au regard de ces indicateurs et ce qui sera mis en œuvre afin d'améliorer les conditions de travail de ces agents ? »

> *Pour la CFDT, la réponse de l'administration n'est pas acceptable. L'administration a été alertée sous différentes formes de cette situation de mal-être des agents (Igaps, service social, médecin de prévention…), et ce dès les premiers mois qui ont suivi l'arrivée de la cheffe de cabinet. Au-delà du déni, cette réponse n'est pas le signe d'une volonté d'un dialogue social constructif avec les organisations syndicales sur ce sujet, ce qui est bien regrettable.*
>
> *L'enquête du CGAAER est une première étape et la rapidité de sa mise en œuvre est saluée. Les entretiens se déroulent en ce moment, en priorité avec les encadrants et également avec les agents qui le souhaitent. Les résultats de cette enquête seront rapides. La CFDT sera attentive à ses conclusions et aux actions qui en découleront.*

La demande intersyndicale d'enquête RPS reste d'actualité, quelles que soient les décisions prises. Elle permettra de caractériser le mal-être des agents dans ce bureau et de définir les modalités d'un accompagnement adapté. Il sera également important de protéger les agents qui ont dénoncé cette situation. En effet, trop souvent, dans de tels cas, la victime est déplacée. C'est donc la double peine, comme nous le dénonçons régulièrement dans les instances.

Le SRH précise que le CHSCT-AC n'est plus compétent sur le sujet des réorganisations. En cas de réorganisation, les conditions de travail relèvent désormais du CT, et non du CHSCT. Il ne donnera donc pas suite à la demande de présentation des réorganisations en CHSCT-AC, si ce n'est pour informer le CHSCT-AC de ces réorganisations sans y évoquer les conditions de travail associées.

À l'issue des débats, les organisations syndicales ont demandé l'organisation d'un CHSCT-AC extraordinaire pour être informés des conclusions de l'enquête du CGAAER. Devant l'insistance des organisations syndicales sur ce sujet, le chef de SRH a finalement accepté l'idée d'une information et, éventuellement, la convocation d'un CHSCT-AC extraordinaire – sans toutefois en préciser le calendrier.

En revanche, l'administration ne s'est pas engagée sur la réalisation de l'enquête RPS demandée par les organisations

syndicales, qui regrettent cette position qui va à l'encontre d'un dialogue social de qualité dans une période de crise.

Pour un retour en présentiel progressif tenant compte des situations spécifiques des agents

La note de service du 3 juin 2021 demande aux structures de mettre en place un retour en présentiel progressif en faisant preuve de souplesse dans l'organisation afin de prendre en compte les réalités locales.

Pour le **télétravail**, la recommandation est d'accorder 3 jours par semaine dans un premier temps, puis 2 jours à compter du 1er juillet. Ces jours sont à définir en accord avec la hiérarchie ; ils seront déclarés dans l'outil de gestion du temps à l'aide de la procédure simplifiée.

> *La CFDT s'interroge sur les modalités qui seront d'application à partir de septembre, dans l'intervalle entre la mise en place de l'accord cadre télétravail pour le MAA.*

Cette étape est en cours de réflexion au regard du calendrier des négociations. A priori, durant cette période, il est prévu de maintenir d'un régime de télétravail exceptionnel, en accord avec la hiérarchie. Les conventions de télétravail

sont, quant à elles, prorogées automatiquement jusqu'à la fin de la période transitoire.

La CFDT fait part de ses inquiétudes sur le retour en présentiel des agents. En effet, le télétravail a fait ses preuves pendant la crise sanitaire et a conféré à la communauté d'autres habitudes de travail. Pour nombre d'agents, le fait de ne plus avoir les contraintes des trajets et des transports en commun leur a permis de consacrer plus de temps à leur travail, avec des amplitudes de travail souvent plus importantes qu'en présentiel. Le télétravail a donc permis d'absorber une partie de la charge de travail supplémentaire liée à la crise sanitaire et notamment au plan de relance. Avec le retour en présentiel, la charge de travail qui ne diminue pas et les effectifs en tension, il faudra être attentif à la bonne adéquation entre les effectifs et la charge de travail et envisager dans certains cas de prioriser les missions pour éviter la surcharge de travail.
À cela s'ajoutent, pour certains agents, l'angoisse du retour en présentiel après cette longue période, la fatigue accrue due au Covid long, le relationnel hiérarchie-agents très différent selon que le travail est en présentiel ou pas. Tout le monde s'accorde à dire qu'un accompagnement à la reprise en présentiel est nécessaire. Il existe de nombreux leviers de soutien permettant aux agents d'être écoutés (cellule d'écoute, ISST, IGAPS, médecine de prévention…). Pour la

CFDT, il faut aussi que cette écoute débouche sur des solutions. Dans ce contexte, quelles seront les modalités de cet accompagnement ?

Le SRH partage ces points de vigilance. Il faut en effet retrouver un équilibre car nous sommes encore dans une situation d'instabilité qui est inconfortable. Chaque situation est différente et il y a une grande diversité des difficultés (présentiel, fatigue psychologique…). Un accompagnement personnalisé est nécessaire.
Pour commencer, le manager a un rôle clé d'écoute et de reformation de son collectif de travail. Des outils de soutien complémentaire pour les managers seront mis en place.
Les collègues sont aussi un soutien important pour de nombreux agents, comme le montre le baromètre social ; il est donc important de retrouver ses collègues.
Les agents sont aussi encouragés à faire appel aux acteurs de la santé et sécurité au travail car certaines problématiques relèvent d'un accompagnement particulier. Ces leviers sont rappelés dans la note de service.

Les **horaires élargis** restent possibles.

La gestion des **personnes vulnérables** reste inchangée dans l'attente des arbitrages du haut conseil de la santé publique.

Les **réunions** en visioconférence sont à privilégier. Les

réunions en présentiel sont toutefois autorisées avec une jauge de 4m^2 par agent et le respect des gestes barrières.

Concernant la **restauration**, le protocole des restaurants d'entreprise a été mis à jour. Les nouvelles règles prévoient la réorganisation des espaces et l'élargissement des horaires afin de respecter les jauges. L'agent peut déjeuner dans son bureau s'il est seul dans celui-ci. L'ensemble des agents d'administration centrale peuvent être pris en charge dans les restaurants administratifs.
À l'Auri, le principe d'une restauration sur place est maintenu, avec la possibilité de paniers-repas afin de déjeuner dans son bureau. Concernant la plage horaire, elle n'est pas élargie à ce stade car les congés arrivent et la possibilité de déjeuner dans le bureau permet de désengorger le dispositif. La jauge d'accueil est respectée.

Le **port du masque** reste obligatoire sur le lieu de travail même s'il n'est plus obligatoire à l'extérieur. Un rappel sera fait en ce sens.

*Les difficultés liées à la **visioconférence** en présentiel ont été soulevées par la CFDT. Il y a tout d'abord l'aspect connexion (l'outil ne permet pas d'utiliser la visioconférence sur le réseau du MAA), mais aussi la configuration des locaux, notamment lorsque les agents partagent un même bureau.*

L'administration n'a pas répondu à cette question.

> *Pour la CFDT, l'administration n'offre pas des conditions de travail permettant de suivre ou d'organiser sereinement des visioconférences en présentiel, ce qui n'est pas acceptable au vu des recommandations. La CFDT milite pour accorder le télétravail à l'agent qui le souhaite lorsqu'il doit suivre ou organiser une visioconférence.*

Campagne de vaccination : pas de doses, pas de vaccination…

Les campagnes de vaccination proposées par le MAA à ses agents sont des compléments de l'offre de droit commun. Elles s'appuient sur le médecin de prévention. Elles respectent trois principes importants : volonté des agents, confidentialité, gratuité. Elles sont réalisées en partenariat avec la MFP.

Trois campagnes de vaccination ont été mises en place ; elles ont concerné en tout une quarantaine d'agents. La capacité vaccinale reste dépendante de l'approvisionnement en doses.

À ce stade, aucun agent n'a fait de retour sur des éventuels effets secondaires suite à la vaccination.

SPSI : un résultat bien défini… dont les étapes sont inconnues

Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine, présente le diaporama déjà soumis au groupe de travail du 1er juin.

Ce document fait l'état des lieux du patrimoine immobilier du MAA.
Il indique les surfaces utiles brutes (SUB) et les surfaces utiles nettes (SUN) des différents bâtiments. La moyenne est de 14 m² de SUN par poste de travail, au lieu des 12 m² recommandés. Cet écart est principalement dû aux travaux et au fait que le site de Maine soit maintenu pour loger les agents pendant la durée des travaux. Les écarts entre SUN et SUB sont liés aux archives, aux bureaux des syndicats, de l'Asma, de l'Amoma…
Les coûts d'utilisation et de fonctionnement par bâtiment y sont également précisés ; pour les bâtiments en location, il existe une différence importante entre ces deux coûts, puisque le loyer fait partie des coûts de fonctionnement mais pas d'utilisation.

Les objectifs généraux du SPSI sont les suivants :
– abandonner les baux privés;
– répondre à l'évolution de l'organisation du travail en administration centrale ;

– améliorer les conditions de travail et l'attractivité des postes en administration centrale, avec notamment le développement du télétravail, des bureaux partagés, des fonctionnalités modernes (visio, surfaces de convivialité), d'une offre de service de proximité pour garantir la qualité de service des agents… ;
– pérennité du parc (empreinte carbone, sécurité intérieure…) ;
– optimisation des surfaces occupées.

Afin de répondre à ces objectifs généraux, le MAA souhaite libérer le site de Vaugirard d'ici 2026. Pour ce faire, il va falloir réaménager AgroParisTech (site de Maine), qui pourrait accueillir 253 postes de travail, pour y installer une partie des agents de Vaugirard. Il est d'ores et déjà annoncé que les bâtiments C et D de Vaugirard ne seront plus loués par le MAA d'ici 2022. À la DGPE, l'objectif est de gagner encore 50 postes de travail. À Auzeville, il est envisagé de passer de 288 postes de travail à 442 ; une réflexion pour accueillir d'autres services est en cours. À Varenne, les travaux du bâtiment D ont permis de densifier le nombre de postes de travail ; le même processus est en cours pour le bâtiment B (livraison au premier semestre 2022) puis ce sera le tour du bâtiment C en 2023.

Pour la CFDT, ce schéma, qui présente le point de départ et le point d'arrivée sans préciser les étapes et la

concertation qui sera mise en œuvre, est anxiogène pour les agents. La crainte porte sur la dégradation des conditions de travail : la concentration sur les missions, les échanges téléphoniques ou par visioconférences sont bien plus difficiles quant le nombre d'agents présents dans un même bureau augmente.
Dans le cas de Vaugirard, il était question de déménager afin de définir une réorganisation physique en cohérence avec le nouvel organigramme de la DGAL et les besoins de coopération entre les équipes. L'annonce de la fermeture des bâtiments C et D d'ici 2022 vient remettre en cause cet objectif. Elle condamne aussi l'opportunité d'augmenter le nombre de salles de réunions et de salles de convivialité (toutes les grandes salles de réunion de Vaugirard sont dans le bâtiment D). Par ailleurs, Vaugirard héberge aussi le CGAAER, le secrétariat général (bureau des pensions), l'Asma, les syndicats et l'Amoma.

Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine, estime que la densification ne génère pas forcément une dégradation des conditions de travail. Il rappelle qu'après les travaux, la réouverture du bâtiment D de Varenne s'est faite avec des bureaux pour 4 agents. Les réactions ont été un peu vives au début, mais avec le télétravail, les réunions, les congés, les agents ne sont souvent qu'un ou deux par bureau. La densification devrait

permettre de dégager des espaces de convivialité, des petites bulles pour s'isoler pour les visios ou pour téléphoner.

Concernant l'occupation des locaux, une réflexion globale est en cours avec beaucoup de déménagements en perspective sur plusieurs sites (Varenne, Maine, Vaugirard, Le Ponant). Dans un premier temps, il faut une vision globale : qui va où, et à quel moment. Le *microzoning* viendra dans un second temps ; il fera l'objet d'échanges avec les différents groupes de travail. Une réimplantation du site de Vaugirard est donc prévue pour début 2022 et la concertation se fera notamment dans les groupes de travail « Travaux en administration centrale » qui seront plus nombreux.
De même, cette démarche s'accompagne de réflexions visant l'amélioration du poste de travail avec un mobilier plus ergonomique, plus moderne.

> *La CFDT demande un planning des étapes, des déménagements et des concertations.*

Une communication sera mise en place, avec un calendrier détaillé, dès que la réflexion sur ce dossier sera suffisamment aboutie.

Programme prévention : des idées

intéressantes, mais qu'en sera-t-il du plan d'action ?

Le programme prévention du CHSCT-AC comprend 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.

Le groupe de travail sur la qualité de vie au travail se réunira en septembre. Les autres groupes se sont déjà réunis et ont remis leurs premières conclusions.

Améliorer les déplacements internes intra-site et inter-sites

Ce groupe de travail a dressé un inventaire des situations qui peuvent être à l'origine d'un accident (sol glissant, circulation piétons, vélos et véhicules sur les sites, accompagnement des visiteurs…) et a identifié de nombreuses pistes d'action : amélioration du stationnement des vélos, accueil des nouveaux arrivants, pose de feux de signalisation entre les rues de Varenne et de Barbet-de-Jouy, ouverture des souterrains entre le bâtiment de Varenne et Barbet-de-Jouy.

Adapter les postes de travail dans les bureaux et en télétravail

La position assise constitue un risque de TMS. En effet, le travail de bureau entraîne des contractures qui, dans le temps, génèrent des douleurs ponctuelles qui peuvent ensuite devenir pérennes. Le travail de bureau est également source de fatigue visuelle.
Le télétravail est également à étudier de près : les agent en télétravail ne disposent pas de conditions de travail identiques à la maison ou au bureau.
L'environnement de travail est important, que ce soit l'éclairage, le bruit, la chaleur, l'humidité mais aussi les espaces de travail (locaux de taille suffisante et désencombrés, permettant la bonne circulation des agents).
Les actions sur ce sujet supposent une politique d'achat de mobilier et d'équipements réglables et adaptables à la morphologie. La sensibilisation sur ce sujet est importante ; elle peut se faire avec des outils en ligne : plaquettes de sensibilisation, vidéo, formation des agents du BIP.

Améliorer le dispositif en cas d'attaque ou d'intrusion extérieure

Le groupe de travail fait état de la sécurité actuelle, basée sur la présentation du badge à l'entrée avec présence d'un vigile ; pour certains bâtiments, notamment au Ponant, le port du badge visible dans tout le bâtiment est obligatoire.

L'agent est un acteur majeur de la sécurité des bâtiments (*Flash-Info*, intranet) et participe à la sécurité par sa vigilance. Le livret d'accueil comportera désormais un volet sur la sécurité des bâtiments et la sécurité informatique. L'assistant de prévention est également un acteur important.
Des exercices sur table, complémentaires aux mises en situation, seront organisés. Ces exercices font appel à une scénarisation qui rend l'exercice efficace et permet de se projeter dans une situation réelle.

> *La CFDT salue le travail réalisé et les actions proposées ; elle demande à en savoir plus sur les suites données.*

Le groupe de travail portant sur la qualité de vie au travail se réunira à l'automne. Une déclinaison des actions identifiées, comportant un plan d'action plus global, sera ensuite présenté. Les réflexions en cours sur l'organisation du travail et le management seront associées à cette étude.

Baromètre social : il faut tirer les leçons de la baisse de nombreux indicateurs

Sur ce sujet, l'administration a fait la même présentation qu'en CT-AC, sans adaptation ni interprétation des résultats du baromètre et sans perspectives sur les conditions de

travail des agents.

> *La CFDT regrette ce manque d'interprétation et ne peut que reformuler les constats qui ont déjà été évoqués lors du CT-AC. Le baromètre est en baisse sur de nombreux sujets relatifs aux conditions de travail, qui montrent un défaut de communication interne générant une instabilité et un mal-être grandissant des agents, avec le net sentiment d'une dégradation de la culture commune. C'est un signe particulièrement inquiétant pour la CFDT. À cela s'ajoute l'impact de la crise sanitaire, génératrice d'isolement, de rupture sociale, de dépression… Là aussi, la confiance des agents envers l'aide qu'on pourrait leur apporter est sérieusement émoussée.*
> *Face à ce constat, la CFDT demande la mise en place d'un plan d'actions afin d'améliorer les conditions de travail des agents.*

L'administration partage ce besoin d'élaboration d'un plan d'action. Il est nécessaire d'interpréter les données du baromètre social et de définir un plan d'action qui aura un socle commun CTM et des actions spécifiques à l'administration centrale.

Les premiers ateliers exploratoires sont en cours ; ils permettront de s'approprier les résultats et de définir l'organisation des échanges. Les enjeux autour des nouveaux

outils sont bien pris en compte pour répondre aux griefs relatifs aux procédures, à l'organisation du travail, à la qualité de vie au travail et à l'accompagnement des agents, notamment avec une offre de formation, un réseau de soutien et un traitement des signalements. Un travail est en cours pour mieux faire connaître la cellule de signalement et son fonctionnement. Ces sujets seront embarqués dans un plan d'action, outil essentiel qui sera présenté aux organisations syndicales.
Dans un second temps, la concertation sera précisée selon les différents sujets et les orientations retenues. Un point sera fait à un prochain CHSCT-AC ou dans le cadre d'échanges spécifiques avec les organisations syndicales, notamment pour ce qui concerne le dialogue social, qui alimenteront le plan d'action issu du baromètre social.

> *La CFDT espère que ce plan d'action pourra être co-construit avec les organisations syndicales.*

Rapport du médecin de prévention

Le médecin de prévention indique que, pour elle, l'année 2020 a été marquée bien sûr par la crise sanitaire mais aussi par l'absence d'une de ses deux infirmières, en arrêt de travail toute l'année. Il y a tout de même eu 172 visites *(voir détails dans le rapport)*.

Le médecin de prévention a réalisé des entretiens sur des sujets divers : problème de santé, conseil pour l'installation en présentiel et en télétravail (Maine, le Ponant et Lowendal), conseil pour la gestion des cas contact…

Certains agents ont mal vécu le confinement, notamment du fait de l'isolement, de locaux peu ou mal adaptés au télétravail, d'un empiétement important de la vie professionnelle sur la vie personnelle, d'une surcharge de travail, d'une profusion de mails en dehors des horaires de travail et, plus généralement, d'une angoisse liée au contexte sanitaire. Pour certains, la crainte du retour en présentiel est importante.

La médecin de prévention a reçu plusieurs signalements de tensions entre les agents et les directions, mais aussi entre collègues, des agents faisant état d'une surcharge de travail liée à l'absence de leurs pairs. Le médecin de prévention a fait part des difficultés qu'elle rencontre pour faire remonter ces situations : au respect du secret médical et de la confidentialité s'ajoutent la crainte de répressions envers l'agent (en particulier lorsqu'il est le seul à dénoncer la situation) et la difficulté de trouver le bon moyen pour intervenir.

Elle a participé à la rédaction de fiches dans le cadre des protocoles liés à la crise sanitaire et a pu mettre en œuvre les actions de formation SST et Gestes qui sauvent.

La CFDT salue le travail réalisé par le médecin de prévention. Les difficultés qu'elle a rencontrées, la CFDT les connaît également en tant qu'organisation syndicale. Les interventions du chef du SRH suite à la déclaration liminaire intersyndicale, en début de ce CHSCT, ne vont pas dans le sens d'une amélioration de ce point. La CFDT continuera à se mobiliser pour que des solutions favorables aux agents en détresse puissent être trouvées.

Le SRH estime qu'il porte attention particulière aux RPS. Une réflexion débutera dans les mois à venir sur ce sujet ; elle comportera deux axes : traitement des signalements (débouchant sur une note de service précisant les leviers mobilisables, comme la cellule de lutte contre les discriminations) et plans d'action sur les RPS.