



CHSCT d'administration centrale du 18 octobre 2018 – déclaration de la CGT

Fidèle à elle-même, la CGT va dans cette déclaration préalable vous parler de problèmes concrets de santé, de sécurité et de conditions de travail en administration centrale.

Mais préalablement, nous souhaitons signaler que **l'ordre du jour de cette séance est trop chargé**, avec 8 points, dont 4 sur des sujets lourds et bien sûr aucun à négliger. Selon «chefd'entreprise.com» – vous voyez que nous ne sommes pas sectaires – une réunion efficace ne doit pas durer plus de 2 heures. Donc, chaque sujet ne devrait pas nous prendre plus de 15 minutes, ce qui est impossible pour avoir des échanges constructifs sur les plans de prévention de toutes les directions d'administration centrale, ou sur les moyens de redonner une qualité de vie au travail à des services très perturbés, comme le bureau MC2 de la DAF et le bureau RM1 de la DRH.

La CGT demande que les ordres du jour du CHSCT prennent en compte le souci d'efficacité, dont nous ne doutons pas qu'il est partagé par l'administration. Et que pour ce faire, ils ne dépassent pas 2 points importants par réunion, en plus des points obligatoires, quitte à nous réunir plus souvent.

La CGT veut alerter sur les conditions de la réorganisation de la DICOM. Nous avons voté contre en comité technique du SG du 19 juillet pour les raisons suivantes :

- refus délibéré et persistant de la part de l'administration de communiquer avant la réunion aux représentant-e-s du personnel des éléments d'information permettant une analyse sérieuse du dossier,
- absence d'assurances claires sur les conséquences en matière d'évolution de carrière et de rémunération liées à l'évolution des responsabilités, en particulier des chargé-e-s d'affaires contractuel-le-s, les éléments donnés n'étant que des hypothèses,
- nombreuses imprécisions, en particulier sur le devenir de la communication interne,
- questionnement sur le bien fondé d'une organisation dans laquelle la direction est omniprésente, la directrice étant également cheffe du département d'appui stratégique et cheffe du pôle stratégie de long terme (ce qui a l'avantage, en termes de positionnement, de lui rattacher directement de nombreux agents, mais laisse floues la structuration et les marges de manœuvre des chargé-e-s d'affaires et du département «Expertises»).

Or aujourd'hui, nous avons des agents qui vivent de façon très négative cette réorganisation censée avoir pris effet le 1er octobre : aucune de leurs questions de fond ne reçoit de réponse, aucun cadre – même minimal – d'organisation du travail n'est fixé, personne ne sait qui fait quoi ni avec qui, ni quel est le cheminement des commandes, qui est responsable de quoi, qui gère quoi. Les conditions de travail et l'ambiance de travail sont dégradées, et pour beaucoup d'agents dévalorisantes. **La CGT demande une réunion rapide du comité de suivi du pré-positionnement** prévu par la note du 7 avril 2017 relative aux processus de pré-positionnement et d'affectation des agents dans le cadre des réorganisations des directions.

Au moment où nous sont présentés **les plans de prévention des RPS**, la CGT estime nécessaire de rappeler ce qui devrait être une évidence : la première mesure pour la prévention des RPS est de ne pas en fabriquer. Pour ce faire il convient, en particulier lors des réorganisations et des déménagements, que les agents soient écoutés et leur expérience respectée. Qu'il n'y ait donc plus jamais d'indifférence totale des décideurs à la souffrance générée par la dégradation des conditions de travail, celle-ci résultant de choix pris sans préoccupation véritable de la santé des personnels et des nécessités techniques de leur travail, comme pour la cellule des dossiers de la DRH, la reprographie, la diffusion actuellement, et comme dans tant d'autres cas plus ou moins récents.

D'une façon générale, nous trouvons dans les plans de prévention présentés peu de relations avec la situation spécifique de chaque service en matière de RPS, telle qu'elle apparaissait à l'issue de l'enquête de 2016. Le CGEDD a le mérite de rappeler certains résultats de l'enquête, notamment l'insatisfaction professionnelle des agents de catégorie B, mais ne dit pas quelles mesures seront prises pour la prévenir. La DGPR parle des « *leviers permettant de tirer les meilleurs bénéfices individuels et collectifs du télétravail* » dans un futur indéterminé, alors que dans cette direction le télétravail est interdit de fait aux secrétaires, même pour raisons médicales. Un cas récent a nécessité des mois d'interventions syndicales. Qu'en est-il pour tous les autres agents de catégorie C, sachant que le télétravail peut être un moyen de prévention de la fatigue due notamment aux transports et un facteur d'amélioration de la qualité de vie professionnelle évitant démotivation et dépression ?

Nous constatons que **les plans de prévention du CPII et du CMVRH ne sont pas fournis**, bien que ces deux services à compétence nationale relèvent du périmètre du CHSCT d'administration centrale. La CGT vous a demandé lors de la séance du 26 juin dernier qu'ils soient communiqués. La réponse de la DRH figure à la page 12 du PV. Nous vous demandons si ces services ont un plan de prévention des RPS, d'une part, et, d'autre part, d'en avoir communication.

Concernant plus particulièrement le CPII, la CGT souhaite savoir où en est le bilan du travail en espaces ouverts au DOIF et au DOIP au 20ème étage de l'Arche. Nous vous rappelons que lors de la visite de ce service par le CHSCT, beaucoup d'agents ont indiqué qu'ils ne se sentaient pas dans de bonnes conditions pour travailler dans les bureaux ouverts sur le couloir, ceux-ci créant de la fatigue et des problèmes de concentration.

Les membres du CHSCT ont donc voté à l'unanimité le 26 juin dernier une préconisation demandant de faire le point avec les agents et de revenir à une solution cloisonnée pour ceux qui le souhaiteraient. L'administration a répondu que "*Le cloisonnement des espaces peut être revu dans le respect de la charte d'aménagement. Un bilan est prévu pour déterminer les éventuels besoins.*" Cependant, les agents du CPII nous ont signalé que ce bilan n'a à ce jour pas été effectué et que les nuisances perdurent.

Nous concluons cette déclaration sur **la fermeture du restaurant de la Tour Séquoia**, qui va intervenir à la fin du premier trimestre 2019 et pour plusieurs mois, et sur la nécessité de prendre des mesures d'organisation en amont, et dans le dialogue social. Il ne faut pas que recommence ce qui s'est produit pendant la fermeture du restaurant de l'Arche : queues, offre insuffisante – notamment bio – dès 13 heures, et abandon total des personnes à mobilité réduite pour qui aucune solution alternative n'a été recherchée. Nous demandons la mise en place rapide de discussions avec les représentant-e-s du personnel sur ce sujet.

Nous réitérons notre demande à la DRH, déjà ancienne, de cesser de prendre des mesures anti-écologiques et anti-santé en pénalisant la consommation de fruits et de légumes, vendus au poids, plus chers que certaines pâtisseries et que certaines viandes. Au moment où l'alimentation végétarienne est introduite – enfin – dans les cantines scolaires une fois par semaine, devraient être recherchées au ministère de l'écologie des moyens pour favoriser la consommation de produits non carnés, non transformés et bio, et non de les taxer comme c'est le cas aujourd'hui. C'est un enjeu de santé, ainsi que de lutte contre l'effet de serre et la déforestation dus à l'agriculture et à l'élevage intensifs.