



## CHSCT-AC / RÉORGANISATION DU SRH : QUAND L'ADMINISTRATION NE VEUT PAS RESPECTER LA PAROLE DU MINISTRE

Le projet de réorganisation du Service des ressources humaines (SRH) doit être présenté pour avis au Comité hygiène, santé et sécurité au travail de l'administration centrale (CHSCT-AC) du mardi 1<sup>er</sup> octobre.

Or, depuis le groupe de travail du 5 septembre entre l'administration et les organisations syndicales, où nous avons alerté sur l'absence de prise en compte des recommandations de l'avis conjoint du Service de médecine de prévention (SMP) et de l'Inspection Santé et Sécurité au Travail (ISST), force est de constater que la documentation fournie pour le CHSCT-AC n'a pas été modifiée d'un iota, voire régresse. Il est donc de plus en plus difficile de croire que l'administration est loyale envers son Ministre qui s'était pourtant clairement exprimé sur la nécessité d'un dialogue social de qualité et d'une grande attention aux conditions de travail des personnels. Car au-delà des promesses, voici ce que l'on constate :

**Le problème du périmètre.** L'administration persiste à évoquer une réorganisation au périmètre restreint, qui concernerait uniquement la sous-direction des politiques et relations sociales et de l'expertise statutaire (SRH 2) et la future sous-direction du pilotage et de la stratégie (SRH3), alors que :

- la sous-direction des métiers et carrières (SRH1) est impactée par la délégation d'actes de gestion aux établissements du CMN, de Versailles et Orsay,
- les services Formation des Directions générales (DG) seront impactées par le regroupement total ou partiel de la fonction Formation au SRH,
- les services RH de proximité (en DRAC et dans les EP) n'ont pas été véritablement consultés sur leurs besoins.

**Le problème des fiches de poste.** Les fiches de poste que l'administration nous communique sont en réalité les avis de vacance des postes qui présentent le travail prescrit, et non les fiches de poste qui, elles, doivent présenter le travail réel des agents. La différence est de taille ! En outre, nous attendons toujours les fiches de poste avant/après du sous-directeur du SRH 2 et la fiche de poste du futur sous-directeur du SRH3.

**Le problème de l'accompagnement social.** Aucune mesure collective n'est proposée. L'administration se refuse d'employer le terme de « restructuration » (ce qui est pourtant bien le cas), car cela ouvrirait des droits spécifiques aux agents.

Pour l'heure, les agents dont les missions seront modifiées ou supprimées sont simplement invités à demander une mobilité, avec la problématique majeure des agents de catégorie C, qui, exerçant pour la majorité des missions de catégorie B, ne peuvent postuler sur des postes en B !

**Le problème des risques psycho-sociaux (RPS).** Le suivi des indicateurs sur les RPS présenté ne fournit que des données quantitatives, et incomplètes. Par ailleurs aucun message de prévention des RPS n'a été envoyé par l'administration aux agents depuis le début du chantier de réorganisation, et il leur est même officieusement déconseillé d'aller au SMP !

**Le problème de l'étude d'impact.** Celle qui nous a été communiquée est exactement la même que celle du 5 septembre : mêmes confusions entre missions et impacts, entre mesures d'accompagnement et mesures de prévention. Pourtant, au **CHSCT Ministériel** de mai 2019, une **méthodologie d'étude impact complète** avait été présentée pour avis et adoptée.

Il aurait fallu que l'administration réalise et communique :

- un état des lieux avec, entre autres, une analyse du Document unique d'évaluation des risques (DUERP) de l'administration centrale (AC), des rapports de la MDP et de l'ISST, du bilan social, d'audits, etc.
- un plan de prévention des risques professionnels pour 2019 pour l'ensemble de l'AC et en particulier du SRH

Or ces documents n'existent pas. Et quand l'administration nous répond que le plan de prévention sera réalisé a posteriori, c'est-à-dire une fois la réorganisation achevée, on marche sur la tête.

**Cette réorganisation, la première à passer devant les instances représentatives du personnel, va donner le ton à toutes celles qui vont suivre dans le cadre du Plan de transformation ministériel (PTM). Les agents, qui sont de plus en plus inquiets quant à leur avenir et à celui de leurs missions, déplorent travailler dans des conditions de travail anxigènes et dégradées. La parole politique se doit d'être respectée par son administration ! Nous attendons par conséquent du Ministre un signe fort lundi 23 septembre lors de son intervention au Comité technique ministériel (CTM).**

Paris, le 20 septembre 2019