

**INSTALLATION DU GROUPE DE TRAVAIL
PERMANENT DE LA D.G.Fi.P.
« CONDITIONS DE TRAVAIL » LE 10 FEVRIER 2009**

Conformément aux engagements de la D.G.Fi.P. en juillet dernier, le Groupe de Travail permanent « conditions de travail » de la D.G.Fi.P., a été officiellement installé le 10 février 2009, sous la présidence de M. Rambal, Directeur chargé du réseau et des moyens.

DÉCLARATION LIMINAIRE F.O.-D.G.Fi.P.

« Monsieur le Président,

Ce Groupe de Travail se tient dans un contexte social particulièrement tendu dans notre Direction Générale. Les agents de la D.G.Fi.P. se sont en effet mobilisés massivement le 29 janvier dernier et ce serait une grave erreur de considérer que les difficultés de pouvoir d'achat expliquent tout.

Nous prenons acte du fait que le Directeur Général tient ses engagements en réunissant ce Groupe de Travail. Compte tenu des nombreuses restructurations liées à la fusion, la question des conditions de travail devient essentielle. Si nous nous félicitons de la prise de conscience des problèmes liés à la dégradation constante des conditions de travail, il n'en demeure pas moins que beaucoup de questions restent sans réponse à ce jour.

- S'agissant en premier lieu de la formation des cadres, nous demandons communication d'un calendrier précis et souhaitons savoir qui sera formé. Par ailleurs, nous voulons connaître le contenu du module de formation. Nous avons également noté l'oubli, mais peut-être est-ce volontaire, d'un module santé au travail. Ce thème ne doit pas être marginalisé, les problèmes de santé liés à la souffrance au travail sont réels. Nous attendons aussi que les cadres de notre administration affirment leur intérêt pour ces questions en suivant les formations dispensées aux membres des C.H.S., l'absentéisme de la parité administrative étant avéré et récurrent.*
- S'agissant en second lieu des A.C.M.O., pour F.O.-D.G.Fi.P., le vrai problème concerne leur disponibilité. En effet, sur les 259 A.C.M.O. de la D.G.Fi.P., trop exercent encore leurs fonctions à moins de 50 % de leur temps administratif. La fusion ne doit pas servir de prétexte pour supprimer des postes d'A.C.M.O. et il faut au contraire, partout où le nombre des unités de travail et des effectifs le justifient, favoriser le temps complet.*
- Sur le document unique, thème obligatoire, qui seront les référents ? Quant seront-ils formés et comment ? Si les A.C.M.O. doivent prendre en charge cette mission, la question de leur disponibilité se posera d'autant plus. Pour F.O.-D.G.Fi.P., au-delà de la mise en place du document unique, le travail de mise à jour ne doit pas reposer sur des personnels à qui ils ne seraient pas donnés les réels moyens d'y parvenir. En outre, le suivi, la mise à jour et la rédaction des documents de la prévention des risques, doivent faire l'objet d'une communication régulière et précise aux représentants des personnels dans les départements.*

- S'agissant enfin de la création d'un indicateur global sur les conditions de travail, l'idée peut paraître séduisante. Néanmoins, des enquêtes ont déjà été diligentées dans chacune des deux ex-directions. Tous ces sondages et indicateurs ont un coût. Pour F.O.-D.G.Fi.P., il est temps de rechercher des solutions concrètes. Si nouvelle enquête il doit y avoir, nous insistons pour qu'elle soit confiée à un organisme public.

Le constat, nous le connaissons tous : la dégradation des conditions de travail découle très largement des suppressions d'emplois et donc de sous-effectifs chroniques. Il ne faudrait pas qu'une enquête supplémentaire serve de motif à retarder les mesures à prendre. Nous avons bien compris, et nous le regrettons, que le dogme du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux n'était pas remis en cause.

Si nous sommes prêts à discuter, nous ne souhaitons pas que ce groupe de travail cautionne la banalisation du stress et de la souffrance au travail pour éviter d'aborder la question de l'emploi qui, pour F.O.-D.G.Fi.P., est au centre des difficultés liées aux conditions de travail.

Bien évidemment, nous reviendrons sur l'ensemble des thèmes abordés au fur et à mesure des débats. »

1 - Le fond : les thèmes prioritaires

La D.G.Fi.P. a proposé que les principales thématiques suivantes soient abordées prioritairement :

- Les risques psychosociaux.
- Les risques organisationnels.
- L'obligation d'évaluer les risques par unité de travail (document unique).
- Les agents en difficulté.
- Comment améliorer les relations hiérarchiques (conséquences du mode de management sur le stress au travail) ?
- Comment alléger les indicateurs sans fragiliser le contrôle de gestion ?
- La formation des cadres (dont les chefs de service) sur les obligations juridiques correspondantes et sensibilisation aux différentes thématiques liées aux conditions de vie au travail, notamment sur la pénibilité du travail.
- L'opportunité de créer un indicateur synthétique des conditions de travail.

2 - La méthode de travail

L'objectif de ce Groupe de Travail permanent sera de dégager les priorités 2009/2010. Pour y parvenir, il est proposé la méthode suivante :

1) l'utilisation des outils disponibles : les études réalisées, les rapports annuels (IHS, Médecine de Prévention, Ergonome, Évaluation des risques professionnels), la note d'orientation ministérielle, l'étude C.N.A.M. sur la souffrance au travail... toute la documentation disponible sur le site ministériel « alize » ;

2) la réunion de Groupes de Travail techniques composés comme suit :

- représentants de l'administration ;
- organisations syndicales ;

- spécialistes ministériels (D.P.A.E.P.) ;
- ou bien spécialistes externes au Ministère (C.N.A.M., I.R.E.S....) ;
- ergonomes (s) ;
- médecins de Prévention ;
- chercheurs.

Les 6 Groupes de Travail techniques préparatoires aux travaux du G.T. permanent :

1 Risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques (TMS) et fatigues visuelles liées au travail sur écran ; ergonomie des logiciels.

2 Risques organisationnels : évolution des processus de travail, nuisances résultant du travail en plateau, ergonomie des postes de travail.

3 Document unique : comment mutualiser la mise en œuvre ?

4 Relations hiérarchiques : classification des différents modes de management et existence d'un lien entre certains modes de management et ressenti des agents.

5 Contrôle de gestion et indicateurs : comment concilier pilotage d'une grande organisation, contrôle de gestion (simple mesure des résultats) et maîtrise du nombre des indicateurs et de la charge de travail supplémentaire que représente leur alimentation ?

6 Formation des cadres selon deux volets : la sensibilisation à l'ergonomie et une formation à la conduite de projets.

La première réunion de chaque G.T. technique sera consacrée à la « définition de son périmètre » : il s'agira de **lister les thèmes** à aborder au sein de chaque G.T. techniques, sachant que certains d'entre eux sont transverses..

3 - Interventions F.O.-D.G.Fi.P.

F.O.-D.G.Fi.P. a exprimé son accord sur la méthode à condition qu'elle produise des résultats concrets, vérifiables pour et par les agents. De plus, nous avons souligné la conformité des pistes de travail aux priorités dégagées par le C.H.S.M. dans sa note d'orientation.

A.C.M.O. (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et sécurité).

La D.G.Fi.P. souhaite développer la mutualisation des bonnes pratiques, en organisant des échanges entre A.C.M.O. à l'occasion d'une journée d'études qui aura lieu au troisième trimestre 2009, après le groupe de travail du C.H.S.M. du 12 mai 2009 consacré au « document unique », et à leur doctrine d'emploi.

La délégation F.O.-D.G.Fi.P. s'est inquiétée du manque de disponibilité des A.C.M.O., maintes fois dénoncé par F.O., problème récurrent non résolu et accentué par la charge de travail supplémentaire induite par l'élaboration, le suivi, la mise à jour du « document unique ».

En effet, 96 % des A.C.M.O. exercent cette fonction à temps partiel, et pour la quasi totalité à moins de 50 %.

Suite, à notre intervention, nous notons un premier point positif : l'engagement pris par la D.G.Fi.P. d'installer **au minimum un A.C.M.O. à temps plein par D.L.U. (Direction Locale Unique).**

ARTICULATION C.T.P./C.H.S.

La délégation a exprimé ses réserves sur l'éventuelle mise en place d'un C.H.S. C.T. (Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail) et insisté sur le fait que, pour F.O.-D.G.Fi.P., le C.T.P. doit conserver toutes ses prérogatives en matière d'organisation du travail.

Nous avons rappelé que la réglementation prévoyait et organisait l'articulation C.T.P./C.H.S. et qu'il convenait déjà de faire vivre les textes sur le terrain pour que cette articulation soit effective. Nous avons évoqué la volonté actuelle qui va dans le bon sens. En effet, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

En 2007, 43 % des C.T.P. étaient destinataires du programme de prévention des risques accompagné de l'avis formulé par le C.H.S. contre 29.5 % en 2006. En 2007, 28.3 % des C.T.P. ont réagi en retour contre 14.8 % en 2006.

FORMATION

- La formation des cadres à l'ergonomie, à la conduite de projets, correspond à l'engagement de la D.G.Fi.P. en la matière. Cependant il faut aller plus loin : F.O.-D.G.Fi.P. a insisté sur l'importance de la formation des cadres à la « santé au travail » omise dans les documents et qui est en cours d'élaboration par la D.P.A.E.P. et l'I.G.P.D.E..
- Dans le cadre de la formation des membres des C.H.S.-D.I. prévue par le décret de 1982 (5 jours) et qui se déroulera en 2009 (3 jours) et 2010 (2 jours), F.O.-D.G.Fi.P. considère qu'il faut en finir avec l'absentéisme de l'administration, pour cela la D.G.Fi.P. devra avoir une véritable volonté d'impulsion pour y faire participer ses cadres.

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Des « référents document unique » seront nommés par la D.G.Fi.P. : qui seront-ils ? Seront-ils formés ? Quel calendrier ?
- Les formations de formateurs (350 au niveau ministériel) ont eu lieu fin 2008 : quand et qui vont-ils former à leur tour ?
- Sur les documents de travail, on nous informe qu'au 31 décembre 80 % des services de la D.G.Fi.P. ont réunis leur G.T. « document unique » : un tel résultat nous laisse dubitatifs !!
- L'outil informatique commun et nécessaire devrait être finalisé au niveau ministériel en 2010.
- L'A.C.M.O. est bien la « cheville ouvrière » du dispositif : ce qui pose bien le problème de sa disponibilité pour assumer cette lourde tâche supplémentaire.

Le « *guide pratique* » d'élaboration du « document unique » réalisé et financé par le C.H.S.M. a-t-il bien été diffusé ? quand ? comment, et à qui ?

CRÉATION D'UN INDICATEUR GLOBAL

- Un indicateur de santé est actuellement en cours d'élaboration au niveau ministériel par les Médecins de Prévention.

Que sera l'indicateur global sur les conditions de travail souhaité par la D.G.Fi.P. ? Son objectif serait de mesurer le ressenti des agents sur leurs conditions de travail, à un instant T.

AGENTS EN DIFFICULTÉ

Pour F.O.-D.G.Fi.P., les raisons pour lesquelles les agents sont en difficulté ne sont pas forcément liées aux seules conditions de travail mais peuvent être liées à bien d'autres raisons ou événements personnels, familiaux. Toutefois de mauvaises conditions de travail accentuent le problème. F.O.-

D.G.Fi.P. a rappelé qu'un **dispositif ministériel existe depuis 2006** fruit de deux ans de discussions au sein du C.N.A.S. et du C.H.S.M.. Un bilan du dispositif sera présenté par la D.G.Fi.P. très prochainement.

À cette occasion, nous avons évoqué les difficultés récurrentes en matière de recrutement et remplacement des médecins de prévention, profitant ainsi de la présence de Mme Armaignac, Sous Directrice des politiques sociales du Ministère, ce sujet n'est pas de la compétence de la D.G.Fi.P. mais de D.P.A.E.P.. Mme Armaignac nous a assurés de la volonté de l'administration de procéder rapidement au remplacement. Elle nous a également indiqué qu'en matière de recrutement la rémunération était maintenant attractive mais aussi que beaucoup des médecins actuels étaient proches de la retraite ce qui va accélérer le problème du recrutement.

CONCLUSION :

- La D.G.Fi.P. a fait preuve dans cette réunion, d'une bonne ouverture d'esprit notamment sur le dialogue social à valoriser au travers d'une meilleure prise en compte des conditions de travail des agents : remise en cause du travail en plateau, moyens supplémentaires à donner aux A.C.M.O., volonté de sensibiliser les chefs de service afin de les motiver pour qu'ils s'investissent sur la problématique large des conditions de travail, prise en compte du stress et de la souffrance au travail (risques psychosociaux), engagement d'organiser rapidement un planning des prochaines réunions. Enfin, la question des relations hiérarchiques n'est plus tabou et il sera enfin permis d'en discuter.
- Pour F.O.-D.G.Fi.P., des mesures concrètes doivent rapidement être mises en œuvre sur le terrain. Nous prenons acte des premiers engagements de la Direction Générale mais nous ne souhaitons pas que ce groupe de travail cautionne la banalisation du stress et de la souffrance au travail pour éviter d'aborder **la question de l'emploi qui, pour F.O.-D.G.Fi.P., est au centre des difficultés liées aux conditions de travail.**
