



FSSSCT du 17 octobre 2024

Déclaration liminaire

CGT Educ'action administration centrale

Madame la présidente de la F3SCT,
Mesdames, messieurs,

Cette formation spécialisée va être une nouvelle fois l'occasion d'interroger les conditions de travail au sein de notre administration centrale, notamment avec l'étude du questionnaire *Qualité de vie au travail*. La CGT a commencé à l'analyser et les résultats confirment ce que nous répétons d'instance en instance, de réunion avec les directions en réunion avec les directions. Sans anticiper sur le détail des remarques que nous vous livrerons tout à l'heure, nous pouvons souligner d'ores et déjà qu'il y a des thématiques fortes pour l'administration centrale qu'il faudrait travailler : autonomie dans le travail, flou dans les objectifs et dans le sens des missions, absence de reconnaissance professionnelle, travail dans l'urgence, manque d'anticipation des pics d'activité et de plan de prévention des tâches répétitives. Nous le répétons une fois de plus, c'est bien l'organisation du travail qui doit être au centre de notre questionnement sur les conditions de travail et c'est ce que nous avons notamment répété dans le groupe de travail sur le DUERP qui s'est tenu le mois dernier.

L'enquête va nous amener à questionner certaines directions. Nous souhaitons aujourd'hui appeler l'attention sur deux directions et pour des raisons différentes.

La DGRI d'abord qui a déménagé sur le site Rives de Paris et dont les conditions de travail des agents se sont sensiblement dégradées. La CGT a demandé l'inscription d'un point à l'ordre du jour de la formation spécialisée et nous nous félicitons de voir qu'il a bien été ajouté. Nous le disons haut et fort : il est urgent d'agir !

Mais nous voulons également vous alerter sur la DGSNU. Encore nous direz-vous ? Eh oui. Mais cette fois le signalement ne vient pas de la CGT seule mais de la cour des comptes. Dans son rapport sur le dispositif (hautement critiquable vous le savez bien et la CGT ne peut d'ailleurs que se féliciter de voir son budget diminuer dans le PLF 2025 !), la cour des comptes pointe notamment : **une politique qui ne tient que par le surengagement des agents** reconnaissant **une surcharge de travail structurelle** qui compose dans les faits avec **un déficit chronique d'agents** : « *cette situation anormale n'est pas soutenable dans la durée et l'est encore moins à mesure que le dispositif monte davantage en charge* ». **Le rapport de la cour des comptes pointe également une dégradation sensible des conditions de travail des personnels** avec des mots forts : « *Le manque de stabilité des équipes est un révélateur du coût humain de la mise en œuvre à marche forcée d'un dispositif non planifié et auquel n'ont pas été consacrés les moyens nécessaires* », que les sous-effectifs ont des « *conséquences inévitables sur la qualité du service rendu et le bien-être des agents* ». Nous avons également alerté

sur les conditions d'implantations de la DGSNU sur le plateau du site du Ponant et sur le flou dans l'organigramme avec missions de réorganisation qui dure et n'offre jamais plus de clarté aux agents. **Pour toutes ces raisons, nous vous avons demandé de bien vouloir inscrire à l'ordre du jour de la prochaine FS un point sur les conditions de travail des agents de la DGSNU. Pas de réponse. C'est problématique.** Allons-nous oui ou non travailler dans le cadre de la FSSSCT sur la situation de la DGSNU ? **Comment le SAAM compte-t-il accompagner la DGSNU dans ces travaux ?**

Pour nous, **cette situation soulève aussi un problème structurel de prise en charge des alertes sur les situations collectives au sein de l'administration centrale** sur lequel nous avons alerté SAAM A lors des bilatérales. Le rôle du SAAM est clairement identifié comme pilote de la politique RH pour l'administration centrale. **C'est à notre sens au niveau du SAAM que doit être mené le travail de suivi des signalements de situations de souffrance collective ou de situation problématiques** (c'est aussi ce que dit la circulaire prévention du harcèlement moral de 2007 qui désigne le chef du SAAM comme interlocuteur). Il y a aujourd'hui une multitude d'interlocuteurs : conseillère de prévention, SAAM A1, sous-directrice, pôle d'accompagnement. **Mais qui suit précisément les signalements ?** Qui va relancer les directions ? S'assurer que le travail de plan d'actions n'est pas noyé dans 1000 autres priorités des directions ? C'est un point sur lequel il nous paraît nécessaire de progresser collectivement.

Enfin **nous souhaitons faire un point également sur la question de la santé au travail et du service de médecine de prévention.** Nous le savons aujourd'hui pénurie généralisée de praticiens en médecine du travail, ce que sait bien le ministère qui ne peut pas pourvoir les 3 ETP de médecin de prévention. Il en découle un suivi dégradé des agents et un immense retard dans les visites dites quinquennales. Un décret a permis la réorganisation des services de médecine de prévention en permettant aux infirmières d'exercer, sous réserve de la présence d'un médecin du travail et par délégation, une partie des tâches jusqu'alors dévolues aux médecins et notamment, notamment les visites dites quinquennales et les visites de locaux, notamment pour interroger l'ergonomie des postes de travail. **Se pose cependant la question d'avoir des infirmières en nombre suffisant,** notamment dans la perspective du départ en retraite de l'infirmière du site de Regnault. D'où notre première question : quels sont les effectifs cible ? Va-t-on conserver une infirmière par site ? Que va-t-il se passer dans la perspective du regroupement immobilier ? Quel ratio infirmière / agent ? Les locaux permettront-ils une confidentialité pour recevoir les personnels ?

Egalement se pose la question de la volonté de promouvoir une activité pour ce service qui soit bien une activité de santé au travail et pas seulement une activité de santé publique. On ne peut que se féliciter de voir notre administration mener des campagnes actives de santé publique comme la prévention de la sédentarité au travail (sacrée campagne choc « la chaise tue » qui a pas mal interrogé les collègues qui se sont sentis un peu culpabilisés !) ou la prévention du cancer du sein avec octobre rose. Mais ces actions ne doivent pas empêcher les professionnels de santé de consacrer l'essentiel de leur activité à la *santé au travail*. Il nous paraît nécessaire aussi d'engager une réflexion sur le service de médecine de prévention qui pourrait se faire dans le cadre d'un groupe de travail. Si ce n'était pas possible, la CGT fera une contribution sur le sujet avec de nombreuses propositions.