

L'appel de la DS #1



Vous lisez le premier numéro de L'appel de la DS , le nouveau journal d'information des représentants du personnel de la direction des sports. Il a été édité pour trois raisons :

- faciliter l'identification des messages en provenance des représentants du personnel ;
- mieux faire connaître aux agents le rôle des représentants du personnel ;
- rendre compte plus régulièrement de l'état de nos questionnements et de nos échanges avec la direction dans une période particulièrement dense.

Enfin, dans ce contexte particulier de nouveau confinement, il nous semble être de notre responsabilité que de faire le maximum pour maintenir un lien social, professionnel et syndical avec l'ensemble des agents. Nous souhaitons à chacune et à chacun de vivre au mieux cette nouvelle période particulière et sommes à votre écoute si vous pensez que nous pouvons vous y aider.

Bonne lecture !

Actualités

Travail à distance : le retour !

Depuis le vendredi 30 octobre, nous sommes de nouveau confinés chez nous. Comme cela a été rappelé à tous les niveaux de responsabilité (président, ministres, direction des sports, directeur des RH du SG MAS lors du CHSCT du 2 novembre), le télétravail n'est pas une option mais une obligation pour lutter contre la circulation du virus. Malgré les désagréments qu'engendre cette décisions, nous serons particulièrement vigilants là-dessus et nous invitons les responsables hiérarchiques à prendre la mesure de leur responsabilité. Nous invitons également les collègues qui s'estiment inutilement sommés de venir travailler en présentiel de nous le faire savoir.

Nous sommes toutefois favorables à ce que les agents puissent, à leur demande, venir par nécessité motivée et à titre exceptionnel à la direction des sports.

S'il n'est pas utile ici de revenir sur des débats sur les causes et conséquences de ce confinement, il est certain que celui-ci a un impact sur la qualité de notre travail et de nos conditions de travail.

Il semble urgent de se doter des moyens matériels nécessaires pour pouvoir travailler dans les meilleures conditions. L'accès à distance via le serveur Lynx est toujours aussi compliqué. Les solutions pour organiser des réunion audios et web ne sont toujours pas bien prises en compte.

Plus généralement, l'organisation du travail et du rôle des encadrants pendant cette période particulière doit faire l'objet d'une réflexion individuelle et collective à tous les échelons : bureaux et missions, sous-directions, direction. En effet, face à une situation si singulière, et malgré les outils mis à disposition par la DGAFP (formations, kits, guides pratiques...), personne n'a de solutions toutes faites. La stimulation et l'émulation collective sont indispensables pour apporter les solutions les meilleures.

Retour sur l'Heure Mensuelle d'Information du 9 octobre relative à la Qualité de Vie au Travail

Le 9 octobre, nous avons invité l'ensemble des agents de la DS à une Heure Mensuelle d'Information (HMI) pour échanger sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) à la DS. En effet, de nombreux témoignages nous ont été remontés qui nous ont fait penser que l'exposition aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) est forte et générale.

Cette hypothèse s'est vue confirmée et renforcée par les témoignages qui ont été partagés lors de cette HMI. Il s'avère même que

cette tension se traduit par des conflits interpersonnels de plus en plus forts et de plus en plus nombreux. **Au-delà des relations individuelles, nous pensons que le contexte contribue à ces tensions. En aucun cas les difficultés rencontrées ne peuvent être réglées par des conflits interindividuels.**

Nous pensons que des solutions existent pour faire progresser la QVT :

- enjoindre à la direction d'achever les travaux concernant le projet de service, qui doit permettre de conforter l'utilité sociale de la DS et de ses agents;
- partager et faire appliquer la charte des relations entre le cabinet et la DS afin de prémunir les agents des commandes intempestives;
- signer avec l'ANS une convention d'objectifs pour clarifier les responsabilités qui relèvent de l'ANS et celles qui relèvent de la DS ;
- définir par écrit les modalités de travail entre la DS et l'ANS ;
- commencer et terminer le travail concernant la revue des missions.

D'une façon générale nous pensons que quand la direction lance un projet structurant visant à répondre à nos préoccupations, il est nécessaire d'aboutir car dans le cas contraire, cela génère des espoirs déçus.

Par ailleurs, nous pensons que l'exposition au RPS doit faire l'objet de témoignages plus précis. Nous devons partir de situations factuelles concrètes anormales et exemplaires pour démontrer expliciter les dysfonctionnements organisationnels et structurels.

Retour sur la Commission Locale Consultative (CLC) du 20 octobre

Deux points ont été abordés lors de la dernière CLC : le transfert des agents de la DS du SG MAS au SG MEN ; et, dans le prolongement des échanges issus de la HMI du 9 octobre (voir ci-dessus), la nécessité d'améliorer la QVT à la DS.

Concernant l'intégration des agents de la DS au SG MEN nous avons retenu les éléments suivants :

- le transfert de la DS vers le SG MEN est à iso-périmètre, ce qui se traduit factuellement par le fait que le décret d'organisation de la direction des sports ne sera pas modifié ([voir le décret](#));
- la direction assure que le cabinet est mobilisé concernant les méthodes de calcul des ETP à transférer dans les directions supports (DRH, DINUM, DFAS...). En effet, il semble qu'à ce jour, les méthodes de calcul soient extrêmement défavorables au SG MEN ;
- les agents n'auront pas le choix : ils seront intégrés au SG MEN ;
- les agents n'auront pas de droit au retour au SG MAS;
- les agents n'auront pas à candidater sur des fiches de postes ;
- par ailleurs, le plafond d'emploi de la DS sera à minima de -5 en 2021 pour renforcer l'ANS ;
- la DS va devoir renforcer les ERP consacrés à la prévention de la radicalisation dans le sport.

Concernant l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, la direction travaille sur des objets structurants devant permettre d'améliorer les méthodes de travail et de conforter l'utilité sociale de la Direction des Sports.

Le ministère des sports doit signer une convention d'objectifs avec l'ANS qui a pour objet de **cadre les compétences et modalités de travail entre la DS et l'ANS**.

Le projet portant sur le volet haut-niveau a été transmis par l'ANS à la DS. Il sera soumis à l'approbation du cabinet et a été présenté (sans délibération) lors du CA de l'ANS le 23/10.

La direction doit signer par ailleurs une charte de relation avec le cabinet qui a pour objet de **définir les modalités de travail entre la DS et le cabinet**, en définissant notamment les manières de répondre aux priorités de la ministre et ainsi de préserver les agents des commandes passées directement par un conseiller à un chargé de mission. Ce travail est actuellement en cours de finalisation.

Les représentants du personnel estiment que le manque d'espace interne de prise en charge des risques psycho-sociaux est un problème qui doit être amélioré.

La direction propose d'**améliorer la connaissance des outils disponibles et rappelle qu'elle souhaite que toute difficulté lui soit remontée le plus rapidement possible**.

Les représentants du personnel déplorent qu'il n'y a pas d'espace de recueil de ces difficultés. Les agents ne savent pas à qui s'adresser, et ils ne savent pas comment seront réellement pris en compte leurs témoignages. La bonne volonté de la direction ne peut pas combler entièrement ce manque.

Enfin d'autres points ont été évoqués. Le bureau DS2B et la MAT ont été **fermés en raison de cas contacts COVID**. Nous déplorons le fait que les cas positifs dont a eu connaissance la direction n'aient pas été communiqués aux représentants du CHSCT.

De nombreuses difficultés identifiées dans la connaissance et la reconnaissance du travail de ces personnels, dans un cadre nouveau de secrétariats mutualisés au sein d'une même sous-direction. Laurence Vagnier propose qu'un groupe de travail soit constitué sur ce sujet afin de revoir les missions de ces personnels et d'améliorer la communication à l'ensemble des agents sur les tâches qui leur sont assignées.

Les prochains rendez-vous

Voici les dates à retenir :

- CLC (hebdomadaire pendant le confinement) : jeudi 5, vendredi 13, mercredis 18 et 25 novembre

- HMI relative à l'intégration au SG MEN (à programmer)

Par ailleurs, nous pensons qu'un groupe de travail doit être réuni chaque semaine pour traiter la question de l'intégration de la DS au SG MEN. Nous allons en faire la demande auprès de la direction.

Enfin, nous pensons qu'un groupe de travail doit être organisé pour clarifier la répartition des missions entre assistants et chargés de mission.

Vos représentants

- Odile Urbaniak (CFDT)
- Philippe Neveu (CFDT)
- Pierre Ollivier (CFDT)
- Thierry Catelan (UNSA)
- Pierre-Emmanuel Panier (UNSA)
- Jean de Labrusse (CGT)
- Sébastien Gautier (CGT)

N'hésitez pas à contacter n'importe lequel d'entre nous pour :

- demande d'information complémentaire ;
- nous faire part de difficulté individuelle ou collective ;
- nous proposer ou suggérer n'importe quelle action ou idée pouvant contribuer à améliorer les conditions de travail à la DS.

Petit lexique

Commission Locale Consultative (CLC)

La CLC est une instance de dialogue sociale informelle à l'échelle d'un service, ici à l'échelle de la DS. Son existence est liée au fait que les instances de dialogue social institutionnelles ont un périmètre trop large pour aborder l'ensemble des problématiques quotidiennes.

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Il s'agit de l'instance institutionnelle de dialogue social dont l'objet est de traiter des risques sanitaires encourus au travail. Cela implique les risques psycho-sociaux.

Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Les risques psychosociaux se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail. Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ;
- les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel ;
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés ;
- le syndrome d'épuisement professionnel.

Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres. Par exemple, une situation de violence interne et du stress chez un salarié peuvent engendrer d'autres tensions avec le reste de l'équipe provoquant un stress généralisé dans l'entreprise.

Heure Mensuelle d'Information (HMI)

Il s'agit d'une réunion d'information syndicale. Comme son nom l'indique, chaque organisation syndicale représentative peut en proposer une d'une heure par mois sur le temps de travail. La direction en peut pas interdire ni aux organisations de les organiser dans ce cadre, ni empêcher les collègues d'y assister.

Dans les faits à la DS, nous avons fait le choix de ne proposer ces réunions que sur l'heure de déjeuner. De ce fait ni nous ni les agents sont limités ou contraints. Cela nous permet de ne pas être contraint et nous pensons par ailleurs que de nombreux agents de la DS y assistent plus volontiers lorsque ces réunions ne sont pas organisées sur le temps de travail.

Prises en charges des Risques Psycho-Sociaux

Le département qualité de vie au travail et santé sécurité au travail de la DR DRH propose une offre de soutien psychologique pour les personnes exposées à des RPS :

- une psychologue du travail du SG MAS disponible sur le temps de travail uniquement
 - Mme Soraya BERICHI (psychologue clinicienne) Tél:06.32.61.65.50 • Courriel : soraya.berichi@sg.social.gouv.fr
- Un soutien psychologique individuel assuré par le prestataire Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR), disponible 24h/24h, 7/7 jours:
 - Le numéro bleu (dédié aux responsables hiérarchiques) au 01 53 04 60 60 ou 08 00 00 40 42
 - Le numéro vert (pour les agents) 08 00 40 02 16

Les ministères sociaux agissent pour un développement durable.
Préservez l'environnement : n'imprimons que si nécessaire !