

L'appel de la DS #2

Novembre 2020

<image001.png>

Vous lisez le deuxième numéro de L'appel de la DS, votre journal d'information des représentants du personnel de la direction des sports. Vous trouverez dans ce numéro toutes les informations que nous avons recueillies lors des CLC (voir "petit lexique") des 5 et 13 novembre, et en réunion informelle du CTAC du 9 novembre sous la présidence de la DRH des ministères sociaux.

Ces réunions ont surtout porté sur la mise en œuvre du télétravail et de l'intégration des agents de la DS au SG MEN. Dans un cas comme dans l'autre et malgré les efforts de la direction, nous estimons que le traitement des agents n'est pas à la hauteur de ce que nous sommes en droit d'attendre.

Si certains points (soulevés ou pas dans ce numéro) vous semblent particulièrement importants à faire remonter auprès de la direction, n'hésitez pas à l'indiquer par retour au présent mail qui arrive sur la nouvelle boîte mail de l'intersyndicale, accessible uniquement aux représentants du personnel de la DS (voir "vos représentants").

Bonne lecture !

Actualités

Travail à distance : des axes de progrès évidents !

Depuis le vendredi 30 octobre, nous sommes de nouveau confinés chez nous et sommes sommés de respecter la règle du télétravail 5 jours sur 5 sauf nécessité impérieuse.

Si le directeur avait été clair sur ce point, force est de constater que certains cadres de la hiérarchie intermédiaire ont du mal avec ce concept, renvoyant une image de défiance contre leurs agents et d'irresponsabilité face à la propagation du covid-19. Nous avons fait savoir lors de la CLC du 5 novembre que c'était inacceptable et avons été entendus puisque le directeur a envoyé un mail très clair de rappel de ces règles pourtant déjà martelées par le président de la république, le premier ministre, le ministre de la santé, le ministre du travail, le DRH du SG MAS...

Mais malgré cette réponse qui sera de nature à n'en pas douter à remédier à cette situation ponctuelle, la direction n'a pas encore répondu à une question plus globale : comment ce type de comportement peut-il encore exister à la DS ? Comment la direction peut-elle tolérer de tels écarts ?

Toujours à propos du télétravail, des questions d'ordre matériel sont toujours en suspens :

- la solution "teams" pour organiser des audio et web conférence n'est pas encore complètement fonctionnelle. La DS s'est vu attribuer 15 licences réparties entre les différentes missions et sous-directions; les serveurs la bloquent parfois, de manière tout à fait aléatoire ;
- tous les agents de la DS n'ont pas encore de téléphone portable professionnels, ce qui pose par ailleurs la question de leurs critères d'attribution ;
- nous ne disposons toujours pas de logiciel de "parapheur électronique", ce qui a pour conséquence d'obliger les assistantes à venir à la direction des sports. Nous souhaitons que la direction des sports dispose d'un tel logiciel et, en attendant, que chaque assistante dispose des signatures scannées nécessaires leur évitant d'avoir à venir sur place.

Intégration des agents de la DS au SG MEN : de qui se moque-t-on ?

Comme vous le savez, l'ensemble des agents de la DS sera intégré au SG MEN à compter du 1er janvier 2021.

Le degré d'impréparation et l'absence de concertation et d'information sur cette opération, à moins de deux mois de sa

mise en œuvre, effective sont à trois titres vraiment scandaleux :

- d'une part, un tel degré d'impréparation de la part de l'administration en dit long sur l'incompétence avec laquelle sont gérés des dossiers importants ;
- d'autre part, cela laisse penser que les conditions de travail ne nous permettront tout simplement pas de rendre le minimum attendu de service public ;
- enfin, nous plonger dans un tel brouillard à échéance si brève constitue en soit un manque total de considération à notre égard.

L'administration a enfin décidé d'accélérer le travail et la diffusion d'informations, un certain nombre de réunions ayant été programmées. Gageons qu'elles permettront de lever au plus vite les doutes importants qui portent tant sur le déroulement de notre carrière que sur les moyens d'accomplir nos missions. **Enfin, nous avons demandé, et obtenu, lors de la CLC du 13 novembre qu'un groupe de travail interne à la DS soit réuni très fréquemment sur cette question. Nous attendons maintenant que cet engagement soit suivi d'effets.**

Autres points : la vie des bureaux

Outre ces points qui intéressent l'ensemble des agents de la DS, d'autres situations plus ponctuelles ont été évoquées.

Concernant le bureau DS2B, un point a été fait sur le coaching qui avait été mis en place à la fin 2019. Nous avons été informés que celui-ci avait été interrompu pendant le confinement. La direction va reprendre attache avec la coach. Nous rappelons que le coaching est un moyen pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et non une fin en soit.

Concernant le bureau DS3B, nous notons que celui-ci est soumis à des difficultés structurelles de longue date qui se télescopent avec des difficultés actuelles plus conjoncturelles. En l'espèce, les représentants du personnel déplorent que le départ annoncé d'un adjoint ne permette pas son remplacement par un nouvel adjoint mais par un chargé d'étude. La direction nous a informé que ce choix résulte des besoins remontés et ne laisse en rien présager qu'aucun adjoint ne sera nommé à terme, en particulier en interne.

Conseils pratiques

A l'occasion d'échanges informels, nous avons constatés que les agents ne disposaient pas d'informations nécessaires et nous avons décidé de les transmettre nous-même, même si la logique voudrait qu'elles soient diffusées par l'administration.

Impact de l'impossibilité d'accès à Renoir et congés 2020

Au 1^{er} janvier 2021 nous sommes transférés à l'Education nationale. N'étant pas sûr du temps pendant lequel nous conserverons les mêmes applications RH (carrière, congés etc...), il est recommandé de mettre les reliquats de congés, RTT... 2020 sur le CET qu'il sera possible ensuite de consommer à tout moment.

Pour celles et ceux qui ne disposent d'un CET, il est encore possible d'en ouvrir un et ce jusqu'au 31 12 20. Pour plus d'informations, contacter DSMG.

Connaître son état

Le SG MEN s'est engagé à ce que le montant indemnitaire (y compris la part variable) soit maintenu a minima au niveau du montant perçu par chaque agent en 2020 et sans limitation dans le temps. Il est donc nécessaire que chacun soit bien informé de son état. Pour la partie pérenne, le calcul peut être fait à partir des bulletins de paie. Pour la partie non pérenne (CI ou CIA), une notification nous a été adressée par DSMG au mois de juin 2020. Dans le doute, n'hésitez pas à contacter DSMG pour vous le faire notifier.

Les prochains rendez-vous

Voici les dates à retenir :

- CLC (hebdomadaire pendant le confinement) : mercredis 18 et 25 novembre ;
- Réunion d'informations des agents concernant le transfert au SG MEN : mardi 17 novembre ;
- HMI relative à l'intégration au SG MEN (à programmer).

Vos représentants

Nous vous informons de l'arrivée au sein des représentants de Maïté Kessler au titre de représentante désignée par Solidaires JS.

- Odile Urhaniak (CFDT) - odile.urhaniak@sports.gouv.fr

- philippe.neveu@sports.gouv.fr
- Philippe Neveu (CFDT) - philippe.neveu@sports.gouv.fr
 - Pierre Ollivier (CFDT) - pierre.ollivier@sports.gouv.fr
 - Thierry Catelan (UNSA) - thierry.catelan@sports.gouv.fr
 - Pierre-Emmanuel Panier (UNSA) - pierre-emmanuel.panier@sports.gouv.fr
 - Jean de Labrusse (CGT) - jean.delabrusse@sports.gouv.fr
 - Sébastien Gautier (CGT) - sebastien.gautier@sports.gouv.fr
 - Maïté Kessler (solidaires JS) - maite.kessler@sports.gouv.fr

Pour nous saisir collectivement, vous pouvez également utiliser la nouvelle adresse mail de l'intersyndicale DS : ds.intersyndicale@sports.gouv.fr

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.

Comité Technique d'Administration Centrale (CTAC)

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur **les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences et les projets de statuts particuliers.**

Les comités techniques examinent notamment les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

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) 06.32.61.65.50 / 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.
Préserveons l'environnement : n'imprimons que si nécessaire !