

L'appel de la DS #3

Février 2021



Vous lisez le troisième numéro de L'appel de la DS, votre journal d'information des représentants du personnel de la direction des sports. Il arrive longtemps après le deuxième numéro, et pour cause : nous n'avons eu aucune information à vous transmettre, le dialogue social ayant été au point mort depuis début décembre. Vous trouverez dans ce numéro toutes les informations que nous avons recueillies lors de la CLC (voir "petit lexique") du 9 février, ainsi que les propos liminaires intersyndicaux qui ont été lus au début de la réunion.

Cette réunion nous a surtout permis d'aborder la question de la transformation de la DS, dont les principaux travaux ont été mis entre parenthèses depuis le premier confinement. Cela a notamment eu pour conséquence de freiner l'amélioration de l'efficacité du travail et de la qualité de vie au travail.

Lors de la restructuration, certains bureaux ont été composés avec un effectif d'agents revu à la baisse sans changement toutefois des thématiques et dossiers suivis (au contraire) entraînant inexorablement un niveau de sollicitations plus élevé pour les personnels.

Vous trouverez également quelques informations sur l'état d'avancement de travaux transversaux.

Bonne lecture !

Actualités

Travail à distance : on avance !

La direction s'est donné les moyens d'avancer sur le travail à distance, en missionnant la MAT pour faire des propositions.

La MAT a décidé d'avancer en concertation avec les agents sur les futures modalités du télétravail. Ce groupe de travail ouvert à tous est en passe de proposer une charte du télé travail interne à la DS dont vous pouvez trouver le contenu sur le serveur ([N:\FABRIQUE DS\GROUPES DE TRAVAIL\GROUPE TELETRAVAIL\CHARTRE TLTPROPOSITION DE CHARTRE DU TELETRAVAIL A LA DIRECTION DES SPORTS.docx](#)). Cette charte est encore en cours d'élaboration, toutefois un certain nombre de points intéressants ont été mis en avant :

- Ne pas être en deçà de ce que propose la loi ;
- Prévoir une procédure d'accès au télétravail simple et facile ;
- Permettre l'accès à tous les agents quelles que soient les tâches exercées : c'est à l'administration de prouver le caractère non télétravaillable et non l'inverse
- Créer une instance de suivi de la mise en œuvre du télé travail incluant des représentants des agents (contrairement à ce qui était fait jusqu'alors)

Nous attirons l'attention de la direction sur le fait que le développement du télétravail et du recours aux modes de communication numériques pose un problème avéré d'absence de droit à déconnexion. Des agents nous informent qu'ils sont sollicités par tous types de moyens (mails, SMS, WhatsApp...) en dehors de leur temps de travail (soirée, week-end, congé) notamment pour des "urgences".

Nous rappelons que nous avons déjà attiré l'attention de la direction sur des points matériels, restés à ce jour sans réponse :

- 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.

Le mode projet : une valse à mille temps

Le mode projet est un vieux marronnier de la DS. Alors que les travaux semblaient avancer tranquillement, une récente réunion ouverte à tous les agents et organisée par la MAT montre que son aboutissement n'est pas finalisé.

Première remarque : alors que la question de savoir si les chargés de mission pouvaient être chefs de projet a été posée sans ambiguïté, l'administration a botté en touche. Comment est-ce possible après plus de 2 ans de réflexion sur le sujet ? Pour nous il est évident que la réponse est oui sans équivoque ! et il est évident que certains le sont déjà.

Deuxième remarque : à ce jour, les dossiers pilotés en mode projet sont tous issus de commandes du cabinet. Il est dommage de constater qu'à ce jour aucun des sujets portés par l'administration n'est conduit en mode projet.

Troisième remarque : il est important de bien encadrer les spécificités du mode projet lorsque le commanditaire est le cabinet. En effet, la culture de travail est différente : les délais politiques et administratifs sont différents, l'organisation du travail est moins cadrée, l'information de la hiérarchie peut être moindre...

Quatrième remarque : l'administration ne peut pas imposer à un agent d'être chef de projet. Le consentement doit être explicite.

Cinquième remarque : les moyens et notamment humains du chef de projet doivent être clairement identifiés. Si la notion de chef de projet est bien définie, celle de membre de l'équipe projet est encore floue. Il appert que le mode projet, qui devait être clarifié, fait encore l'objet d'une grande confusion et que le socle commun partagé est très mince. Doit-on y voir une certaine forme de résistance de la hiérarchie intermédiaire qui voit ce mode comme un risque de perte de pouvoir personnel ?

En direct de la CLC

CLC du 9 février : les propos liminaires de l'intersyndicale

Vous trouverez ci-dessous le texte lu en CLC par l'intersyndicale DS.

" Nous sommes heureux de nous retrouver de nouveau au sein de cette instance. En effet vous connaissez notre attachement à cette instance de proximité qui nous semble très importante pour avoir un échange avec l'administration et pouvoir partager des constats sur des situations qui concernent les agents de la DS et contribuer à y apporter des solutions. Cependant et malgré nos accords relatif aux conditions du dialogue social, cela fait 2 mois que cette instance n'a pas été convoquée. Dans le même ordre d'idée, vous vous étiez engagée à transmettre aux agents des CR de toutes les réunions relatives au transfert. De la même façon, vous vous étiez engagée à ce que nous puissions communiquer via un tableau de questions/réponses. Gageons que ces engagements seront, bientôt, suivis d'actions..."

Nous faisons le constat par ailleurs de dysfonctionnements persistants depuis la première restructuration, et c'est pourquoi nous vous proposons un ordre du jour qui s'articule autour de 3 axes poursuivant un même objectif : dépasser ces dysfonctionnements. Evidemment, nous mesurons que l'impact de la crise sanitaire a des conséquences négatives sur les évolutions engagées. Mais il y a d'autres facteurs et les trois thèmes que nous vous proposons de creuser aujourd'hui sont autant de pistes qui, malgré la crise sanitaire, nous permettraient de poursuivre notre réorganisation plus rapidement et surtout, plus utilement pour la qualité du travail et la qualité de vie au travail.

1. *Revue des missions*
2. *Evaluation des restructurations*
3. *Suivi de la transformation*

Par ailleurs nous attirons votre attention sur deux sujets importants pour la qualité de vie des agents :

1. *Avec la généralisation du télétravail et du recours aux technologies numériques, des agents sont sollicités en permanence, à toutes heures de la journée et pendant leurs congés. Une vigilance sur le droit à la déconnexion est importante.*
2. *Trop de réunions sont organisées en présentiel.*

CLC du 9 février : les enseignements principaux

Vous trouverez ci-dessous les principales informations que nous retenons de la CLC.

Droit à la déconnexion

Le développement de la communication numérique et du télétravail rendent de plus en plus poreux les temps professionnels et personnels. Couplé à des surcharges structurelles et des "urgences" régulières, de plus en plus d'agents déplorent des sollicitations permanentes en dehors de leurs heures de travail. Ce n'est pas acceptable et la direction en est consciente.

Nous demandons à la direction de rappeler à l'ensemble des agents et notamment ceux placés en situation de management, ainsi qu'aux conseillers de la ministre, que :

- l'heure des envois de mail soit encadrée (il existe une solution d'envoi différé du mail),
- les urgences ne soient pas récurrentes et clairement justifiées et explicites,
- les réunions se tiennent strictement sur les plages horaires fixes (9h30-12h et 14h-17h)
- les délais de réponse ne soient pas de nature à imposer aux agents de travailler en dehors des plages horaires.

Le respect de ces règles légales et de bon sens et d'autant plus important qu'en cette période de télé travail généralisé, la distinction des sphères personnelles et professionnelles n'est pas évidente.

Transfert au MENJS

Les payes de janvier ont globalement été bien versées. Il y a eu quelques couacs isolés et portant sur des sommes peu importantes. Ces difficultés ont été bien identifiées par la DRH et sont en cours de résolution.

En revanche les représentants du personnel déplorent les conséquences de l'impréparation de ce transfert, qui génère des dysfonctionnements et notamment pêle-mêle :

- l'adresse mail de l'accueil est mal connue,
- le service courrier est moins bien assuré suite à des déplacements de personnels imposés,
- l'expression des besoins de la DS dans le cadre de la réorganisation du bureau de rattachement à la DRH le SAAM est insuffisante,
- des surcharges d'activités pèsent sur les missions transversales
- ...

La direction nous a informés de la création d'un comex chargé de suivre et résoudre ces difficultés. Nous souhaitons que la direction prépare en amont et en aval les réunions de ce comex avec l'ensemble des agents de la DS.

Conséquence également du transfert, les modes de communication avec les services déconcentrés vont évoluer. Difficile à cette heure de savoir exactement en quel sens, mais une note va en préciser les nouvelles modalités. Espérons que cette bête histoire ne nous coupe pas de nos collègues en services déconcentrés et notamment en faveur de l'ANS qui pourrait avoir une plus grande liberté de communication.

Des processus de décision interne à la DS plus participatifs

La direction souhaite installer un comité de suivi de la transformation à la DS. Si sa composition n'est pas encore arrêtée, il serait ouvert sur la représentation de chaque type d'agents au sein de la direction. Nous saluons cette proposition et souhaitons qu'elle soit suivie rapidement d'effets. Effectivement, nous pensons que la participation plus large des agents au processus de décision ne peut qu'accélérer la transformation voulue par le directeur, en appui à la MAT et à la direction.

Des silences gênants

Les représentants du personnel ont insisté sur deux points importants et restés sans réponse :

- *l'évaluation de la restructuration* : alors que l'évaluation des politiques se généralise dans le cadre de la mise en place des réformes en cours, force est de constater que la direction n'a pas cru bon de dresser le bilan sa restructuration. La direction s'interroge sur la temporalité, craignant que l'impact du télétravail affecte trop le travail d'évaluation. Nous pensons au contraire que celle-ci doit être menée sans délai, notamment en ce qu'elle est un préalable à toutes évolutions correctives à venir. Nous vous rappelons que le cabinet externe spécialisé en CHSCT, SECAFI, avait réalisé un audit et des préconisations, que vous trouverez pour mémoire en cliquant sur le lien suivant : [N:\Réorganisation\SECAFI - Direction des sports - Diagnostic et préconisations - 03092019.pdf](#)
- *la revue des missions* : la diminution des effectifs à missions constantes conduit à une surcharge structurelle pour les personnels. La direction avait indiqué il y a quelques mois sa volonté de procéder à une revue des missions afin de les prioriser. Nous pensons que cet exercice est indispensable et l'avons rappelé. Nous n'avons malheureusement eu aucune réponse sur ce point.

Sur un air de fête

L'isolement professionnel et personnel lié à la crise sanitaire pèse de plus en plus. La direction et les représentants du personnel s'accordent pour co organiser un temps festif au plus vite dès que les conditions sanitaires nous permettront de nous retrouver ! Ce

moment de retrouvailles se veut très festif et sera construit plus précisément avec la direction, les représentants du personnel et les agents, pour qu'elle réponde aux attentes d'un maximum d'entre nous. Vous recevrez bientôt une information officielle de la direction. Evidemment, il est difficile d'évaluer quand pourra se tenir cette fête, mais en tout cas, nous espérons que nous serons prêts pour la proposer très rapidement après les autorisations officielles. Et nous pensons qu'avoir une perspective agréable pour célébrer ensemble la sortie de crise, "c'est bon pour le moral" !

Vos représentants à la CLC de la DS

- Odile Urbaniak (CFDT) - odile.urbaniak@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

L'éducation nationale propose une offre de services psychologiques, médicaux et sociaux dont vous trouverez les différents services ci-dessous :

Médecine de prévention :

<https://www.pleiade.education.fr/InfosRH/RH/000006/000001/Pages/Organisation-du-service-de-m%C3%A9decine-de-pr%C3%A9vention-.aspx>

Assistante sociale

<https://www.pleiade.education.fr/InfosRH/RH/000008/000006/Pages/Service-social-des-personnels-de-l'administration-centrale.aspx>

Psychologues

Le ministère a passé un accord avec la MGEN permettant à tous les agents qui en éprouvent le besoin, de recourir au numéro de l'espace d'accueil et d'écoute suivant : 0 805 500 005 * (service et appel gratuits). Ce dispositif est proposé à tous les agents qui exprimeraient le besoin de parler avec un psychologue, sans rendez-vous. La fiche jointe précise les modalités d'accès au service.

Cellule d'écoute / signalements

La cellule d'écoute placée auprès de SAAM A est également à votre disposition en tant que de besoin. Vous pouvez joindre un correspondant à l'adresse mail suivante, alecoute@education.gouv.fr, selon les mêmes modalités que ce qui a été mis en place au titre des risques psycho-sociaux.

This email was sent to jean_de_labrusse@hotmail.com

[why did I get this?](#) [unsubscribe from this list](#) [update subscription preferences](#)

IntersyndicaleDS · 95 Avenue De France · 13E ARRONDISSEMENT · PARIS 75013 · France

Grow your business with  mailchimp

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