



Paris, le vendredi 21 juin 2019

Note à l'attention de madame Caroline Gardette, cheffe du service des ressources humaines

Objet : Avis relatif à l'étude d'impact sur les conditions de travail du projet de réorganisation du SRH

**Inspection
générale des
affaires culturelles**

Affaire suivie par
Agnès Lebret
Inspectrice santé et
sécurité au travail

**Service de médecine de
prévention**

Affaire suivie par
Docteur G. Meunier
Docteur L. Constans-Lesne

Pour faire suite à notre rencontre du 12 juin 2019 avec Isabelle Gadrey et Denis Declerck concernant l'étude des impacts sur les conditions de travail du projet de réorganisation du service des ressources humaines (SRH), vous trouverez ci-dessous nos remarques, faites au vu des documents qui nous ont été transmis : notes sur l'évolution de l'organisation du SRH (à destination du CT et du CHSCT) et étude d'impacts.

Il convient de préciser que cet avis, commun aux médecins de prévention et à l'inspectrice santé et sécurité au travail, porte exclusivement sur les domaines relevant des conditions de travail et de la santé des agents.

En premier lieu, il est rappelé que l'impact sur les conditions de travail de la transformation des situations de travail est appréhendé d'un point de vue organisationnel, humain, physique, spatial ou encore temporel.

C'est pourquoi, s'agissant de l'étude présentée, il nous paraît nécessaire qu'elle soit complétée par les éléments d'information suivants :

- impacts de la réorganisation sur le contenu et de la charge du travail réel effectué et non sur le travail prescrit (comme présenté dans le document) ;
- intégration de la dimension collective en lien avec l'évolution des collectifs de travail et des coopérations entre services au sein de la SRH, mais également avec les autres services de l'administration centrale et des structures du ministère ;
- précisions sur la future distribution des espaces de travail (localisation des bureaux SG-SRH) ;
- incidences sur les activités réalisées actuellement en télétravail ;
- répercussions par rapport aux outils informatiques utilisés ;
- impacts en termes de risques psycho-sociaux (charge de travail et pression temporelle, évolution des pratiques professionnelles et sens du travail, responsabilités -nouvelles, perdues, partagées- et moyens alloués, contacts avec les agents ...) ;
- suivi des indicateurs RPS retenus par la DGAFP en faisant une extraction spécifique SG-SRH savoir : taux d'absentéisme pour raisons de santé ; taux

de rotation des agents ; taux de visite sur demande au médecin de prévention, taux d'acte de violence physique envers le personnel, indicateurs AT/MP.

Le projet présenté devrait également être mis en perspective avec les autres projets organisationnels menés ou à venir, ayant des incidences sur le travail des agents du SRH (CAMUS, transfert des actes de gestion ...).

S'agissant de l'adaptation du travail aux agents, un accompagnement ergonomique, basé sur l'analyse des process de travail par comparaison entre le travail prescrit et le travail réel, pourrait utilement être envisagé.

Recommandations relatives au respect des obligations réglementaires dans le cadre du projet présenté

Enfin, il est rappelé que, conformément aux obligations de l'employeur, il importe d'actualiser le document unique d'évaluation des risques de l'administration centrale (unité de travail SG SRH) -article R. 4121-2 du code du travail- et d'y faire figurer notamment l'évaluation des risques psycho-sociaux (RPS) -cf. ci-après l'extrait du Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique (2014)»-.

De même, conformément l'article R. 4121-3 du code du travail, un programme annuel de prévention des risques professionnels comprenant les mesures de prévention spécifiques au projet d'évolution concernant le SRH que vous aurez identifiées doit être réalisé pour 2019 pour l'ensemble des services de l'Administration centrale.

Linda Constans-Lesne, médecin coordonnateur

Geoffroy Meunier, médecin de prévention en charge du suivi des agents du SRH

Agnès Leuret, inspectrice santé et sécurité au travail

Copie adressée à :

Monsieur Hervé Barbaret, secrétaire général de l'administration centrale

Monsieur Arnaud Roffignon, secrétaire général adjoint de l'administration centrale

Annexe

Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique (2014)

"La définition de référence des RPS retenue ici est celle du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac : Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

*Cette définition met l'accent sur **les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels, qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé.** Le terme de risque psychosocial ne renvoie donc pas à des symptômes, troubles ou pathologies.*

Autrement dit, on parle de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour la population de travailleurs présente. L'enjeu n'est plus de savoir quelle est la part qui revient à la vie personnelle ou à l'individu. Il est de prendre conscience des conséquences possibles sur la santé physique, mentale, sociale des configurations professionnelles existantes ou projetées.

*La notion de **contraintes psychologiques et organisationnelles** est parfois préférée à celle de risques psycho- sociaux, afin de mettre plus explicitement l'accent sur les facteurs en cause, en soulignant l'importance des aspects organisationnels" .*

Le guide donne les précisions suivantes concernant **"l'accompagnement d'un changement important d'organisation ou d'une restructuration"** :

"Ces situations doivent faire l'objet d'une information et, si elles constituent un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (9) d'une consultation du CHSCT.

Ces contextes sont porteurs de risques psychosociaux spécifiques : difficultés à se projeter dans une nouvelle situation faute 'une information suffisante sur les situations de travail futures prévues, inquiétudes des agents sur leurs conditions de travail, leur management, l'évolution de leurs tâches, missions, responsabilités et statuts, risque de déclassement professionnel, etc.

Dans la conduite de ces projets, il est crucial 'engager des actions de prévention spécifiques : diagnostic transparent des situations de départ et d'arrivée (avantages/inconvénients pour chacun), concertation et écoute positive des propositions des agents, prise en compte des objections formulées, améliorations apportées au projet, mesures adaptées d'accompagnement social".

(9) - Cf. article L. 4612-8 du Code du travail et article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans la Fonction Publique de l'Etat.

Consultation du CHSCT

Il est rappelé qu'elle vise permettre aux représentants du personnel de mesurer les conséquences du projet sur les conditions de travail et d'en débattre sur la base des informations fournies par l'administration. L'avis rendu sera porté la connaissance du CT qui se prononcera sur le projet. Par ailleurs, l'article 77 du décret 82-453 modifié prévoit que l'administration dispose d'un délai de 2 mois pour informer par écrit le comité de sa décision de prendre en compte ou non son avis et ses éventuelles propositions.



Paris, le **30** **JUIL**, 2019

Madame Agnès Lebret, inspectrice santé et sécurité au travail

Madame Linda Constans-Lesne, médecin coordonnateur

Monsieur Geoffroy Meunier, médecin de prévention en charge du suivi
des agents du SRH.

Secrétariat général

Objet : Avis relatif à l'étude d'impacts sur les conditions de travail du projet de réorganisation du SRH

Service des ressources humaines

J'ai bien pris connaissance de votre note en date du 21 juin 2019 par laquelle vous formulez un avis sur l'étude d'impacts du projet de réorganisation du SRH, à laquelle j'ai attaché la plus grande attention.

Une méthodologie d'étude d'impacts, ayant vocation à être déclinée sur l'ensemble des chantiers du plan de transformation ministériel (PTM), a été élaborée. Elle a été construite en s'appuyant sur les principes édictés par les guides de la DGAFP en la matière (« Mener à bien la transformation d'un service » et « Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines » notamment), ainsi que sur les observations formulées dans votre note. Le médecin coordonnateur, dans son rôle de conseiller de l'administration, a été associé à la démarche d'élaboration de cette méthodologie. Celle-ci est présentée à la direction générale de l'administration et de la fonction publique pour avis. Elle sera communiquée aux chefs de projet et pilotes de mesure du PTM.

Par ailleurs, j'ai également bien pris note du rappel que vous effectuez sur les obligations en matière d'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et d'intégration de l'évaluation des risques psychosociaux.

La cheffe des ressources humaines

Caroline Gardette

182, rue Saint-Honoré
75033 PARIS cedex 01

Téléphone : 01 40 15 80 00

