



RÉORGANISATION DU SRH : L'ADMINISTRATION VEUT ENCORE PASSER EN FORCE

Paris le 16 septembre 2019

Le 5 septembre dernier se tenait un groupe de travail entre l'administration et les organisations syndicales sur le projet de réorganisation du Service des Ressources Humaines (SRH), qui a pour objectif de le transformer en « *Direction des Ressources Humaines* » (DRH). Selon l'administration, les « *évolutions organisationnelles peuvent être effectives rapidement et sans dégradation de la qualité du service rendu par le SRH* » !

Mais quand on sait comment a débuté cette réorganisation - si les agents n'étaient pas directement intervenus auprès du Ministre le 14 juin dernier lors du séminaire de l'encadrement, l'affaire serait déjà bouclée ! - et quand on voit la qualité de l'étude d'impact qui nous a été présentée, on ne peut que continuer de s'inquiéter et de dénoncer le passage en force qu'envisage encore l'administration.

Tout d'abord, les services du SRH, que nous avons sollicités cet été pour obtenir l'**avis conjoint du Service de médecine de prévention (SMP) et de l'Inspection Santé et Sécurité au Travail (ISST)**, n'ont pas souhaité nous le communiquer, arguant qu'aucune remarque particulière n'avait été formulée. Or cet avis, que l'administration a fini par nous envoyer un mois plus tard, comporte plus de 10 recommandations qui n'ont pas toutes été intégrées dans la dernière version de l'étude d'impact qui nous a été présentée. Et celles écartées ne sont pas des moindres, comme :

- la charge du travail réel et non le travail prescrit (indiqué sur les fiches de postes),
- les incidences sur les activités actuelles en télétravail,
- les incidences sur les outils informatiques utilisés,
- les risques psycho-sociaux,
- la mise en perspective avec les projets organisationnels comme le transfert des actes de gestion ou le déménagement CAMUS.

Dans cet avis, ont été également soulignées les nécessités de mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques (DUERP) de l'Administration centrale (AC) (obligatoire de par la loi) ainsi que la réalisation d'un programme annuel de prévention des risques professionnels pour 2019 pour l'ensemble de l'AC et en particulier du SRH.

Mais que nenni ! Pour la cheffe du SRH, l'étude d'impact présentée est suffisante, alors qu'elle ne prend même pas en compte les préconisations minimales du guide de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ! Tout est soi-disant en règle pour un passage devant les instances de l'AC en octobre (Comité hygiène, santé et sécurité – CHSCT le 1er octobre et Comité technique – CT le 18 octobre). Nous n'avons pas manqué de lui rappeler que la méthodologie de conception d'une telle étude d'impact doit passer au CHSCT Ministériel de novembre.

Et la cerise sur le gâteau de l'administration : faire le **Programme annuel de prévention des risques a posteriori**, c'est-à-dire une fois les réorganisations faites !!! Nouveau monde, nouveau concept ?

Si la présentation pour avis de cette réorganisation avec les documents tels que présentés à cette réunion est maintenue au CHSCT-AC du 1er octobre, nous aurons la preuve que la parole du Ministre, qui s'était engagé à améliorer le dialogue social lors du CTM du 17 juin dernier et à intégrer pleinement les agents au Plan de Transformation du Ministère (PTM), n'est pas tenue. En effet, si c'est cette méthode qui est retenue pour l'ensemble des réorganisations du PTM, nous allons droit dans le mur en termes de conséquences sociales. Nous dénonçons haut et fort l'absence de prise en considération des risques liés à la santé et à la sécurité des agents !!!