

## FLASH INFOS

23 Juin 2016

### Qualité de vie au travail : toujours en gestation...

Un groupe de travail consacré à la qualité de vie au travail et aux « chartes du temps » s'est tenu le 3 juin 2016 sous la présidence d'Isabelle Braun-Lemaire, DRH.

En résumé :

➔ Il existe une **charte ministérielle Santé Sécurité Conditions de Travail 2016-2019 (SSCT)** qu'il convient de décliner en administration centrale. Mais cette charte est pour l'instant assez largement incantatoire : « *Chaque agent doit pouvoir s'impliquer* »... ; « *Chaque encadrant, quel que soit son niveau, doit intégrer le SSCT* »... ; « *la mise en œuvre de ces objectifs suppose une large diffusion de la culture de la prévention* »... etc.

Concrètement, le Secrétariat Général décline ce plan en (seulement) deux types d'actions :

- L'élaboration de **fiches « réflexes »** à destination des services RH d'administration centrale. La dernière fiche concerne le harcèlement et a été diffusée le 24 mai dernier. Une autre, concernant le déménagement, est en préparation ;
- La mise en place d'un groupe d'encadrants au sein du SG pour évaluer leur besoin en matière de prévention des risques, en vue de définir un « **kit** » **d'accompagnement des cadres**.

C'est somme toute assez modeste. Quant aux démarches participatives en matière de qualité de vie et sécurité au travail, elles ressortent surtout, pour l'instant, du domaine conceptuel. Ensuite, quand bien même du concret existe, il ne semble pas pouvoir être amendé...

Pourtant, la fiche dite « réflexes » concernant le **harcèlement** souffre, selon la CGC, de deux lacunes :

- d'abord, il suffit d'**invoquer** le harcèlement pour que, **même si ce dernier n'est pas avéré** au terme d'une première analyse, le CHSCT d'administration centrale soit informé des faits et des premières suites donnée, sans mention des personnes. Cette dernière précaution ne saurait suffire à éviter que le doute ne soit semé sur le fonctionnement d'un service et, par suite, à l'égard d'un ou de plusieurs responsables, puisque, comme chacun le sait, « *il n'y a pas de fumée sans feu...* » ;
- ensuite la fiche ne fait aucunement mention du cas où c'est le responsable hiérarchique qui est harcelé par un ou plusieurs de ses collaborateurs ; or, ce cas se rencontre, au SG, à l'INSEE, et ailleurs.

 Quant aux **chartes du temps** qui existent (notamment à la DG Trésor, au Budget et au SG), elles ont vocation à limiter ou prévenir les abus, tels que les réunions très tardives, les amplitudes horaires excessives, le « nomadisme » du travail via les smartphones. Pour autant, si ces chartes sont relativement aisées à concevoir, force est de constater que leur application se heurte à maints obstacles, à commencer par la « culture maison », les habitudes prises, la pression permanente qu'exercent les partenaires extérieurs à la direction, les cabinets ministériels n'étant pas en reste.

Aussi, le bilan présenté lors de ce GT était-il attendu. Las ! Le bilan mesure essentiellement le « ressenti » des agents, sur l'utilité du dispositif, sur leur degré de connaissance des chartes, sur leur satisfaction globale, sur la nécessité d'une meilleure information.

Si le SG peut suivre les données relatives aux horaires variables (jours de RTT récupérés, nombre d'agents dont le volume d'heures est écrêté), qu'en est-il des agents soumis au forfait horaire, ceux qui précisément sont le plus exposés aux dérapages en matière d'horaires de travail ? Aucune statistique sur ce sujet.

La CGC demande donc que le bilan de l'application des chartes du temps existantes porte, notamment, sur les durées hebdomadaires de travail effectivement pratiquées ainsi que sur les amplitudes horaires observées dans chacune des directions concernées.

A défaut de disposer de telles statistiques fines, on restera dans la réflexion, le souhaitable et l'incantation.