

Paris, le 25 novembre 2021

## Compte-rendu du groupe de travail

**« Atelier de réflexion relatif à la méthode de remontée des signaux faibles destinée à prévenir la dégradation des conditions de travail dans les structures »**

**du 25 novembre 2021**

**L'UNSA était représentée par Martine Harnichard et Martine Briant**

Ce groupe de travail était présidé par Nadine Richard-Péjus, adjointe au chef du service des ressources humaines, en présence de Sylvie Monteil, chargé de mission auprès du chef du service des ressources humaines.

Il s'agit du premier groupe sur ce sujet, afin de promouvoir les échanges entre l'administration et les organisations syndicales sur la méthode la plus appropriée pour pouvoir déceler les problèmes et pouvoir les résoudre.

Les signaux faibles sont nombreux et classés en deux grands domaines :

- Ressources humaines : départ d'une structure, réorganisation d'une structure, augmentation des accidents du travail, de trajet, absences pour maladie, trop d'heures pour les agents qui ne permettent pas de prendre la totalité des congés, renoncement à la formation, entretiens annuels non formalisés...

- Conditions de travail : mécontentement des agents sur le fonctionnement du service, mécontentement des usagers, plaintes entre collègues, ambiance dégradée, réunions de service moins fréquentes, absence de participation des agents, gestion du temps, du poste de travail...

Les indicateurs ont été identifiés dès 2014 avec la prévention des risques psycho-sociaux. Il faut donc renforcer l'information et puiser les informations permettant d'anticiper les problèmes. De même qu'il faut enrichir les indicateurs de veille en augmentant les facteurs indicateurs.

Pour cela, il est nécessaire d'aborder les facteurs avant les conséquences pour pouvoir utiliser les indicateurs. Exemple : un nouvel outil peut générer des gênes chez certains agents et modifier les comportements. C'est un facteur à prendre en compte en amont.

Pour l'UNSA, la problématique est la liste des indicateurs qui doit être approfondie. Le baromètre social est un élément indispensable qui doit être utilisé.

A la question « comment capter les signaux et qui va les capter, Mme Richard-Péjus indique qu'il faut redéfinir les signaux avant de les capter au sein d'un service. La difficulté au sein d'un service est de regarder ce qui se passe par rapport au signal. La capacité à identifier doit être faite en amont, ce qui n'est pas évident, même lorsque les conditions sont réunies pour accompagner les agents, par exemple lors d'une réorganisation d'un service.

Pierre Clavel, inspecteur en santé et sécurité au travail, souligne l'importance d'une échelle des indicateurs :

- un indicateur national qui permette de servir les autres indicateurs (régionaux, départementaux...)
- un indicateur local, même s'il y a plus de travail à fournir ;
- un indicateur de service qui conçoit la réalité du travail. Un chef doit être capable d'appréhender les problèmes.

Suite aux résultats du baromètre social, chaque structure peut apprécier son fonctionnement.

Le plan santé au travail de la Fonction Publique est une prévention primaire pour chaque ministère. Le but est d'arriver à sensibiliser sur l'aggravation d'une situation : entendre, expliquer, s'informer, intervenir (aide des médecins, des services sociaux, etc...)

Tout le monde doit être formé pour aborder les problèmes en amont, les déceler et agir.

L'UNSA confirme que l'ensemble de la communauté de travail est concerné mais s'interroge sur le comment pour détecter ? A son avis, un regroupement des informations permettrait de pouvoir agir ensemble en cas de signaux faibles. Il ne faut pas oublier les assistants de prévention ainsi que les membres du CHSCT qui ont un rôle à jouer. De même, il existe des registres de sécurité, trop souvent méconnus des acteurs et pas toujours utilisés à bon escient. La solidarité est très importante au niveau local et l'accompagnement est indispensable (formation-informations et fiches pratico-pratiques sont les clés de la réussite).

Le principe de fonctionnement de ce groupe de travail est de partir d'un contexte large, de s'accorder sur les principes et mettre en place progressivement l'organisation. L'administration nous informe qu'elle transmettra les liens utiles par rapport aux thèmes abordés ainsi qu'un projet de calendrier pour les prochaines réunions. Le prochain groupe sur ce sujet devrait avoir lieu en janvier 2022.