



CFDT-Culture

12, rue de Louvois

75002 PARIS

Tél. : 01 40 15 51 20

Fax : 01 40 15 51 22

www.cfdt-culture.org

cfdt@culture.gouv.fr

Paris, le 16 février 2007

LA CFDT-CULTURE VOUS INFORME

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, SANTÉ : CHANTIER INACHEVÉ ou TERRE EN FRICHE ?

Face à la déliquescence notable du dialogue social au Ministère de la Culture, notamment au sein du CHS Ministériel, la CFDT-Culture a adressé au Ministre un courrier de six pages pour lui demander des réponses fermes ; ce courrier arrive après de nombreux autres, tous restés sans réponse... **Votre santé et votre sécurité ont-elles une quelconque importance pour notre ministère ? Nous nous posons la question.**

Dernièrement encore, le mardi 30 janvier, le CHSM nous a apporté son lot habituel de réponses tronquées ou hors sujet, de silences dédaigneux, de mépris des textes.

Vous trouverez ci-après les positions de la CFDT-Culture, communiquées au Ministre avec des propositions concrètes par des courriers auxquels il n'a pas daigné répondre. Ce silence, ajouté à l'absence criante du cabinet du Ministre au CHSM (invariablement présidé par l'administration générale depuis 2004, alors qu'officiellement le président du CHSM est le Ministre lui-même), ne laisse que peu de doutes sur l'**indifférence** portée aux dossiers qui relèvent de la compétence du CHSM.

En tout état de cause, il faut souligner le peu d'empressement que l'administration met à appliquer les textes réglementaires et légaux existants (sauf celui sur l'interdiction de fumer, voir plus loin), voire la créativité particulière qui lui permet de les appliquer de façon détournée : loi handicap, document unique d'évaluation des risques (l'administration en est à espérer que tous les établissements l'auront pour fin 2007, bien qu'il soit obligatoire depuis plusieurs années ; d'ailleurs, en cas d'accident du travail, l'absence de ce document peut engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur), décret relatif aux comités d'hygiène et de sécurité, code du travail...

Les représentants dans les CHS ne doivent pas hésiter à exiger :

- **le respect scrupuleux des compétences des CHS (décret n° 82-453 modifié), et des textes qui régissent l'hygiène et la sécurité ;**
- **le respect du dialogue social et du droit syndical ;**
- **l'application de la circulaire de juillet 2005 relative à la prévention de la souffrance au travail, et l'application des autres préconisations** (le rapport est disponible sur l'intranet Sémaphore ou sur le site www.cfdt-culture.org). **En effet rien n'empêche les CHS d'aller plus vite que la musique bien lente du Ministère !**

À quand un ministère qui renoue avec ses personnels, leurs représentants, le dialogue social, et une gestion intelligente et rationnelle ???

À quand une administration qui prend en compte tous les aspects de la vie au travail : santé, hygiène, sécurité, conditions, postes, vie sociale, carrières, etc. ???

La CFDT-Culture ne se décourage pas, et fera preuve de tout l'entêtement nécessaire au respect des droits de tous, quitte à placer le « dialogue » en-dehors des instances consultatives.

Ci-dessous, nous développons les points suivants : dialogue social au CHSM, les « Dagades », la prévention de la souffrance au travail. Ce document est particulièrement long, veuillez nous en excuser : nous pensons que ce sujet mérite la plus grande clarté.

1/ DIALOGUE SOCIAL AU CHSM

La CFDT-Culture a décidé de ne pas boycotter le CHSM, car c'est l'instance qui se situe au plus près des conditions de travail de chaque agent. Pourtant la situation n'y est guère plus brillante, en termes de dialogue social, qu'au CTPM...

L'administration y fait preuve d'une méconnaissance accablante des textes, et d'un mépris constant. À noter : les 2 dernières séances du CHSM ont été originales au moins sur un point : l'administration, représentée par 5 membres le matin, ne comptait plus que 2 ou 3 membres l'après-midi... Et lors de la dernière séance, l'administration a refusé de prendre part à un vote !!! Inédit !

Le décret 82-453 relatif aux CHS doit régulièrement être cité par les organisations syndicales : compétences du CHSM, délais de rigueur, préparation, concertation, votes... Tout fait l'objet systématique d'un doute de l'administration, qui doit « vérifier » pour être sûre (hors CHSM bien sûr... ce qui fait perdre plusieurs mois à chaque fois, d'une réunion à l'autre). Le seul point qui est clair pour l'administration, et dont elle se targue, est le suivant : le CHS ne donne qu'un avis, c'est l'administration qui prend les décisions qu'elle veut de toute façon, quel que soit cet avis ! *Dixit* la présidente hier encore...

Bon nombre d'exemples pourraient vous être donnés, tous plus surréalistes les uns que les autres. Nous avons demandé au Ministre sa « ... *position en ce qui concerne la continuité du service public, le respect des engagements pris et la poursuite des travaux relatifs à la prévention de la souffrance et de la violence au travail (...), pour lesquels vous n'ignorez pas notre intérêt persistant, pour ne pas dire pugnace* ». Et nous attendons toujours...

2/ APRES LES RAFFARINADES, LES « DAGADES »

La méconnaissance patente manifestée par la DAG sur les thèmes de la santé au travail ne sont pas une vue de notre esprit, ni une marque d'humour mal placé. Voici un bref florilège des « petites phrases » de la DAG, qui nous a laissés plus d'une fois sans voix... Nos commentaires sont en italique.

Il ne faut pas que « les responsables aient trop de tableaux à remplir ». Il ne faut pas « bloquer les personnes ». *On s'en voudrait !* En outre « le temps passé à compléter ces tableaux pourrait être plus utile ailleurs » (juin 2005). *Note : ces tableaux correspondent aux indicateurs que nous proposons pour bénéficier d'une alerte précoce sur des situations de souffrance au travail*

Responsabilité pénale de l'employeur en cas de non respect de ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité : ce point est considéré comme « juridiquement faux, absurde et contradictoire » (juin 2005). Mais finalement, la DAG reconnaît la validité de notre position et inclut cette notion dans la circulaire de juillet 2005

[Sur ce sujet, lire : http://www.3rb-bgb.com/index.php?file=responsabilite_penale&/

Décembre 2005 : La DAG « indique qu'un ordre du jour doit être établi en fonction des besoins du moment, et ne comprend pas pourquoi le point spécifique de la souffrance au travail devrait systématiquement y figurer ». *Ah bon...*

La DAG estime de ne pas « être là pour faire de la psychologie » (octobre 2006). *Pourtant, ça aiderait...*

Selon la DAG, le stress n'est pas une source de souffrance mentale au travail (octobre 2006). *Mais alors, pourquoi tant d'experts français, européens, l'OMS, se penchent-ils sur le sujet ? Et pourquoi indiquent-ils que c'est la première source de souffrance mentale au travail ??? Les études fleurissent ! Encore faudrait-il que nos responsables les lisent.*

Le tabac est une question de santé publique, et il faut l'interdire tout bonnement. Par contre, l'alcool (et la drogue sans doute) fait partie des libertés individuelles, c'est un sujet difficile à aborder... (janvier 2007)

Interdiction de fumer : le décret et la circulaire prévoient la possibilité de créer des emplacements clos et ventilés réservés aux fumeurs. Mais la DAG entend les interdire, sur la foi d'une conférence de presse du Premier Ministre et des propos tenus dans les médias par le ministre de la santé (janvier 2007). *Originale, comme source de droit, non ?*

Les visites médicales relèvent des libertés individuelles, on ne peut pas les rendre obligatoires. *Non,*

non, elles sont déjà obligatoires, selon la loi...

Et nous en oublions probablement des tas. Si les conséquences en termes de désaffection de l'administration pour les questions qui relèvent du CHSM n'étaient pas si importantes, nous pourrions en rire.

Face à ce comportement, comment penser et espérer que le CHSM soit le lieu de pilotage des orientations relatives à la santé au travail, à l'hygiène et à la sécurité, et aux conditions de travail ?

3/ SOUFFRANCE AU TRAVAIL

En ce qui concerne la prévention de la souffrance au travail, le rapport de 2003 est en passe de devenir lettre morte, malgré nos rappels vigoureux et pugnaces : sur 48 préconisations, dont seulement 4 ont été rejetées (41 validées en l'état, 3 à reformuler ou à revoir en groupe de travail), 8 ont été appliquées ou intégrées à la circulaire de juillet 2005. Autant dire que 36 sont remises en cause ou passées sous silence. Notons que le CHSM de décembre 2003 a ajouté une ultime préconisation, approuvée par la DAG : la désignation dans chaque direction d'un référent en cas de situation de SVT.

Mais la « continuité du service public » n'est qu'un thème virtuel, qui sert de bouclier à l'occasion, pour se défaire d'une responsabilité individuelle ... De fait, un changement de nomination à la direction de l'administration générale a induit des revirements : la nouvelle DAG a revu à la baisse le contenu du rapport, et annonce qu'elle s'en tiendra à la circulaire (et encore : il nous a fallu batailler ferme pour qu'elle ne soit pas dépouillée de sa visée initiale...), qu'elle a un jugement différent sur l'utilité supposée des préconisations. Elle estime que le but n'est « pas de tout appliquer »... Entre autres arguments pour cette position, la DAG se retranche derrière le manque de personnel dont elle souffre ; mais pourtant elle a renoncé à 20 postes l'an dernier ! Alors trop de personnel, ou pas assez ? Ou des priorités strictement budgétaires et économiques, plutôt que sociales ?

Récapitulatif :

- ◆ 29 préconisations validées n'ont jamais fait l'objet d'une information quelconque (appliquées ? rejetées ? reformulées ?) ou ont fait l'objet d'un rejet manifeste (malgré la validation de 2003)
- ◆ 6 ont été incluses dans la circulaire de 2005 (directement ou indirectement)
- ◆ 5 ont été incluses pour partie dans la circulaire ; l'autre partie des ces préconisations est tombée aux oubliettes ou a été ouvertement rejetée (bien que validée en 2003)
- ◆ 3 ont été rejetées en 2003, et 1 a fait l'objet d'un « avis réservé »
- ◆ 1 est interprétée à minima (donc pas appliquée en tant que telle)
- ◆ 1 devait faire l'objet d'un groupe de travail

Si vous voulez en savoir plus, les PV du CHSM sont sur l'intranet Sémaphore (ou si vous n'y avez pas accès, vous pouvez nous les demander).

Sur le même sujet, nous avons proposé une longue liste d'indicateurs de la souffrance au travail, tous pris parmi ceux mis en oeuvre dans d'autres administrations, et parmi ceux préconisés par l'inspection du travail (voir sur www.cfdt-culture.org). Toujours le même silence assourdissant... Et malgré les engagements de l'administration (mais au fait, qu'est-ce que ça veut dire, « engagement » ?), les seuls indicateurs proposés aujourd'hui sont ceux de l'application de la circulaire, et encore, quand l'administration en dispose, et au risque que les représentants locaux du personnel n'y reconnaissent pas la réalité. En prime, quelques chiffres de « cas avérés » nous sont présentés, mais sans aucun moyen d'en discuter ou de comprendre comment l'administration a jugé ces cas « avérés ».

Si le ministère de la culture a pu s'enorgueillir d'être le premier à créer un groupe de travail sur la souffrance au travail, cette fierté n'aura pas duré longtemps. À ce jour, de nombreuses administrations ont fait bien mieux. Parmi ceux dont nous avons connaissance :

- le ministère de l'équipement : circulaire de janvier 2005 et document annexe (« Cette politique globale doit appréhender tous les modes d'expression de la souffrance au travail, dont le harcèlement est une forme »)
- le ministère de la défense : « Guide harcèlement moral au travail : information, prévention et traitement des situations », janvier 2005. Prévention, indices de vigilance et dispositif d'alerte et de résolution
- le **ministère de l'agriculture** : questionnaire « votre opinion sur votre situation de travail » qui fonde la

politique de prévention

- la **direction du travail d'Ile-de-France** : tableaux d'indicateurs
- l'**inspection du travail** : document d'étude, dont pistes de travail et indicateurs d'alerte
- la **fontion publique hospitalière** : volumineux document de référence

L'abandon de la majorité des préconisations du « groupe Souffrance au travail » répond-il à une volonté du Ministre lui-même ? Sans doute, puisqu'il n'a pas souhaité nous rassurer, malgré plusieurs sollicitations. Reste à espérer que cette situation change, et nous y mettrons l'énergie nécessaire.

4/ AUTRES DOSSIERS

D'autres questions occupent régulièrement les séances du CHSM, sans réponse véritablement satisfaisante. La CFDT-Culture ne cesse de répéter inlassablement certaines récriminations ou propositions – certains diront que nous sommes pugnaces et que nous avons de la suite dans les idées, d'autres pensent sans doute que nous radotons, mais c'est pour la bonne cause...

En voici une liste brève et nécessairement incomplète :

- absence de suivi médical dans certains établissements (par exemple certaines écoles d'architecture)
- dysfonctionnements de certains CHS locaux (non réunis, non consultés...)
- déficit d'embauche de personnes handicapées, et déficit d'aménagements de locaux appropriés
- charge excessive pour l'inspecteur d'hygiène et de sécurité chargé des établissements d'enseignement
- mise en place tardive du document unique, qui n'existe toujours pas dans certains établissements
- absence de plan de prévention en cas de travaux, et personnel non associé aux réflexions préalables
- prévention du risque incendie insuffisante dans certains locaux (parfois aucun exercice d'évacuation ; le dernier au Louvre date de 7 ans !)
- nécessité d'un travail en réseau entre l'administratif, le médical et le social
- communication de documents obligatoires aux CHS (rapport annuel du médecin par exemple)

Pour conclure, disons que la situation n'est guère brillante. Les comités d'hygiène et de sécurité sont les instances où se discute tout ce qui concerne vos conditions quotidiennes de travail, et votre santé. Et l'on pourrait penser que les difficultés rencontrées, l'absence de réponse concrète, les engagements non tenus, sont des indices probants de l'indifférence des administrations du Ministère de la Culture en la matière.

N'hésitez pas à vous faire entendre, à contacter vos représentants, à solliciter l'ACMO (agent chargé de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité) de votre lieu de travail, à remplir le registre d'hygiène et de sécurité (mis obligatoirement à la disposition de tous les agents), à demander des comptes à votre administration. La CFDT-Culture continue à se battre pour vous garantir des conditions de travail qui respectent votre santé, votre sécurité et votre dignité. Contactez-nous, parlez-nous de vos difficultés : nous sommes à votre écoute.