



Souffrance et violence au travail : La pandémie silencieuse

*« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité », selon l'Organisation mondiale de la Santé. De même, **le bien-être au travail ne consiste pas seulement en l'absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle.***

Tout le monde l'a constaté, voire éprouvé : la souffrance et la violence au travail se développent de façon inquiétante, n'épargnant personne, et portent atteinte à la santé physique et psychique (avec parfois l'issue tragique du suicide), aux conditions du travail, aux perspectives professionnelles, aux relations sociales, aux conditions financières...

Le ministère de la Culture n'est pas épargné par cette « pandémie ». Réorganisations imposées à marche forcée, réformes régressives, management « guerrier » ou « par la terreur », intensification des contraintes, objectifs démesurés, moyens inadaptés (voire inexistantes), pressions et fausses promesses, application aveugle et zélée des réductions d'effectifs et des dépenses... À cela s'ajoutent l'absence de formation de l'encadrement et l'absence de consignes en matière de santé au travail, une GRH (gestion des ressources humaines) qui a oublié son « H », et des autorités qui négligent leurs responsabilités.

Résultat : la souffrance devient le pain quotidien de bon nombre d'entre vous.

La violence au travail a plusieurs visages : harcèlement moral, maltraitance, conflits non arbitrés, stress, incivilités, ambiances délétères, maladies professionnelles, accidents du travail, etc.

Et elle n'est **ni seulement individuelle, ni seulement collective, ni seulement institutionnelle** : il est rare d'isoler une cause unique, les facteurs s'entremêlent, et aboutissent, en l'absence de mesures adaptées, à des situations de plus en plus inextricables.

Chaque souffrance doit être entendue et prise en charge. Les services médicaux et sociaux font de leur mieux, face aux demandes croissantes, avec les moyens limités qu'on leur accorde. Mais miser sur les canots de sauvetage, pour faire des économies sur la conception et l'entretien du paquebot, on a déjà vu ce que ça donne !

La CFDT-Culture s'est engagée depuis longtemps sur le terrain de la souffrance au travail, avant même la loi qui condamne le harcèlement moral. Dès 2000, nous avons alerté le ministère, et de notre insistance est né un groupe de travail (2002). Deux syndicats, dont le nôtre, y ont participé assidûment ; aujourd'hui, tous les syndicats – *et nous nous en félicitons !* – font bonne place à la souffrance au travail. Au bout de deux ans, ce groupe a présenté un rapport contenant une **cinquantaine de préconisations.**

Certaines ont été reprises dans la **circulaire de juillet 2005**, relative à la prévention du harcèlement moral, de la souffrance et de la violence au travail. Cette circulaire, dont la version initiale comportait trois pages « copiées-collées » de la loi de janvier 2002, est devenue, grâce à l'entêtement de la CFDT-Culture, **un long texte ambitieux, complet, qui impose certaines mesures et propose des outils concrets.** Nous avons cru, à l'époque, que le ministère de la Culture était pionnier d'une responsabilité retrouvée, tournée vers le bien-être des agents. Mais hélas, de précurseur, il est devenu wagon de queue ; d'autres, depuis, ont fait plus et mieux... Et le complément de cette circulaire (juin 2009) se contente de rappeler des définitions consensuelles et des conseils de procédures.

Cette circulaire reste largement ignorée. La grande majorité des établissements ne l'appliquent pas. Les services centraux non plus !

Depuis 2005, vous sentez-vous mieux traités ? Davantage respectés ? Mieux protégés de la souffrance et de la violence ? Il nous semble que non.

Il suffit d'observer la réorganisation de l'administration centrale et ses projets de déménagement : pas d'information ni de consultation des agents, aucune anticipation des conséquences en termes de conditions de travail et de santé ! Ces méthodes font le lit d'un mépris et d'une violence intolérables, qui provoquent inquiétudes et souffrance.

Le ministère a donné le ton et bat la mesure : plusieurs établissements reprennent avec vigueur les méthodes de l'administration centrale, certains dirigeants espérant sans doute une meilleure prime au mérite, et jouant leur carrière contre la santé des agents...

Rappelons-leur que vous n'êtes ni des pions, ni du bétail, ni des meubles ! Vous êtes d'abord des êtres humains, et des agents de l'État. Votre bien-être au travail, votre santé et votre dignité doivent redevenir une priorité !

La CFDT-Culture porte depuis longtemps **plusieurs propositions**, systématiquement ignorées ou rejetées par l'administration, qui jette aux orties, sans aucun état d'âme, les engagements pris en CHSM en 2003 : *indicateurs de suivi et d'alerte, structure d'analyse et d'intervention pour les situations d'impasse et d'urgence, élargissement des compétences de l'inspection générale, exercice réel de la tutelle, formations obligatoires pour l'encadrement, mesures d'accompagnement dans les services les plus touchés, campagnes d'informations sur la santé psychique au travail, conventions avec des services de consultations spécialisées dans la prise en charge des agents en souffrance...* La liste est longue, les possibilités ne manquent pas.

Ce qui nous manque, c'est une autorité politique et administrative courageuse et volontariste ! Ses arguments pour rejeter nos propositions ? « Trop difficile », « dangereux », « trop coûteux », « comment faire ? », « ça va ouvrir la porte à trop de plaintes », « les agents ne souffrent pas tant que ça, en plus c'est quand même super de travailler au ministère de la Culture », « vous exagérez »... Cette liste-là aussi est très longue...

La souffrance au travail n'est pas une question marginale, ni un fantasme : **c'est une réalité douloureuse !** Et elle laisse des traces durables ; comme l'écrit Ovide, « *un naufragé garde l'horreur des flots, même tranquilles* ». **À tous les niveaux, chacun doit retrouver le chemin de ses responsabilités, et d'une certaine humanité.** À défaut, les agents ne trouvent d'autres solutions que le congé maladie, la mutation d'urgence, voire l'action judiciaire.

Dans tous les cas, le pire est de se taire : **parlez, sollicitez toutes les voies de recours (hiérarchie, médecine, services sociaux, représentants du personnel...), renseignez-vous sur vos droits et vos moyens d'action, saisissez des relais extérieurs (consultations spécialisées, associations, organismes experts...).** Mais ne restez pas seul(e) ! Si vous souffrez à cause de votre travail, ce n'est pas à vous de baisser la tête : la honte de la souffrance au travail revient aux dirigeants qui l'ont institutionnalisée, favorisée, entretenue, ou qui ont laissé faire par leur inaction !

La CFDT-Culture se refuse à tout compromis, à toute complaisance, à toute indulgence, dès lors que le ministère et ses services vous mettront en danger. Notre syndicat et ses représentants sont à votre écoute pour vous aider, vous renseigner et vous défendre, par tous moyens appropriés.

La CFDT-Culture ne sera jamais complice d'une dégradation de vos droits, de votre santé, et de votre dignité, et continuera avec obstination à les défendre, à tous les niveaux, et auprès de toute autorité susceptible d'intervenir.

Paris, le 8 mars 2010