# Déclaration au CHSCT-M

## 19 novembre 2014

Madame la Ministre,

tout d'abord nous vous remercions de venir aujourd'hui à ce CHSCTM.

Cela fait 10 ans que le Ministère de la culture travaille sur la question des risques pyscho-sociaux, dits aussi RPS, et qui est un intitulé assez récent car, il y a encore quelques années, on utilisait le terme "souffrance au travail".

A la suite du travail de sensibilisation des pouvoirs publics par les organisations syndicales, notamment la CFDT, plusieurs circulaires (2005 et suivantes) ou des compléments de circulaire, la totalité des acteurs de terrain se sont appropriés ces termes et surtout ce qu'ils véhiculent à savoir, je cite, « les employeurs publics se doivent d'être exemplaires à l'égards de leurs agents...».

C'est tout ce travail qui a aussi permis d'aboutir à la signature d'un accord relatif à la prévention des risques pschyo-sociaux (RPS) en 2013 puis à la Circulaire signée par la Ministre de la Fonction publique le 20 mai 2014 sur la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat.

La CFDT-Culture depuis 10 ans en a fait un axe principal d'action sur le sujet des conditions et de l'organisation du travail. L'action de nos représentants dans les CHSCT et les CT est essentielle pour débusquer toutes les pratiques managériales déviantes, les mauvaises gestions du temps, et toutes les ré-organisations ou désorganisations du travail, toutes ces actions nocives et destructrices pour les individus et pour les collectifs. Collectifs qui une fois détruits ou abîmés, sont toujours difficiles et longs à reconstruire. Sans parler -ou plutôt parlons en justement - des individus qui ne se relèveront jamais des préjudices subis, de conditions de travail pathogènes qu'ils ont du un jour endurer dans leur vie professionnelle.

Aurélie Filippetti a été la première à en prendre conscience et à jeter les bases d'un dialogue social rénové. Au début de son mandat, elle avait choisi de ne pas laisser perdurer de situations inadmissibles.

Le CMN en était le triste exemple.

Malheureusement, une fois ces premiers jalons posés, nous n'avons pu que déplorer, de nouveau, la recrudescence de situations intolérables qui touchent toutes les catégories d'agents.

On constate même une grave dérive qui consiste à conclure qu'un manager et/ou un chef de service qui envisage seulement de procéder à un changement ou de rétablir des règles de travail équitable au sein d'un collectif est d'emblée qualifié de harceleur. L'encadrement n'est pas toujours nécessairement et systématiquement générateur de risques pyscho-sociaux.

Sinon il va devenir parfaitement intenable d'encadrer sereinement des équipes. On a trop souvent dénoncé les hiérarchies mal définies, la dilution des responsabilités et les mauvaises pratiques d'encadrement pour risquer de paralyser le collectif de travail en galvaudant la notion de RPS : ce serait minimiser les situations réelles de souffrance.

La CFDT-Culture a toujours milité pour un management socialement responsable : il revient aujourd'hui à votre administration de mettre en oeuvre toutes les formations nécessaires pour prévenir l'ensemble des risques professionnels.

Cessons de nous voiler la face, aucune mesure de prévention digne de ce nom n'est encore effective. Les situations délétères, même identifiées, perdurent. Les problèmes ne sont pas traités mais déplacés. Revenons encore une fois à l'exemple emblématique du CMN où la situation est aujourd'hui différemment pire que celle connue en 2012.

Seul le respect de l'éthique, par tous, encadrés et encadrants, peut permettre aujourd'hui d'instaurer des relations de travail saines et durablement sereines.

Et surtout il est fondamental d'ouvrir pour tous les agents du ministère des perspectives qui leur font si cruellement défaut depuis trop longtemps.

Vos siégeants CFDT-CULTURE au CHSCT-M

CFDT-Culture

Le 19 novembre 2014