



Syndicat du Musée d'Orsay **C.G.T-S.M.O.**

62 rue de Lille - 75343 PARIS Cedex 07

Tél : 01 40 49 48 60 – 43 01 courriel : cgt@musee-orsay.fr

Paris, le 12 juillet 2010.

Le mal-être augmente

selon le rapport de la mission d'information du Sénat

La commission constituée de 19 membres a adopté à l'unanimité un rapport qui pourrait favoriser l'intervention des acteurs sociaux.

Le rapporteur résume :

« *Le mal-être au travail progresse dans notre pays et touche tous les secteurs d'activité.* » En cause : la « *recherche de la performance à tout prix, l'affaiblissement des collectifs de travail, la perte de sens du travail. La performance, ce n'est pas seulement le rendement* ».

Il serait souhaitable que tous se mobilisent - DRH, syndicats, dirigeants - pour mieux accompagner les salariés en difficulté, et restaurer des relations de confiance.

Les sénateurs proposent de renforcer le rôle des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), par exemple en augmentant les délégations horaires des membres.

La mission se demande si les dirigeants sont bien formés à la dimension humaine de leur métier. Ils doivent avoir conscience de leur responsabilité sociale, réapprendre à passer du temps avec leurs salariés pour construire **avec eux** le futur de l'établissement ou de l'entreprise, être animés de la volonté de redonner plus de place au collectif, au détriment de l'évaluation individuelle de la performance. Pour cela, ils doivent commencer par bien connaître les divers métiers exercés dans l'établissement ou l'entreprise.

En conséquence, la commission suggère d'ajouter aux obligations existantes des dirigeants une disposition spécifique concernant l'organisation du travail et la qualité des méthodes de gestion des équipes. Une part de la rémunération variable des dirigeants doit dépendre « *d'indicateurs sociaux et de santé au travail des personnels* ».

Lire ici la synthèse et le rapport complet : <http://blogs.senat.fr/mal-etre-au-travail>

Travail prescrit et travail réel

L'implication de tous les acteurs sur le terrain est primordiale pour que le 2e plan gouvernemental « Santé au Travail » ne reste pas un catalogue de bonnes intentions. Celle des organisations syndicales est fondamentale, en parallèle avec la lutte contre la précarité de l'emploi, entre autres.

Il faut parler du **travail réel** plutôt que le nier, et donc donner la parole aux personnels. Pour renforcer leurs prérogatives d'actions, de nouvelles possibilités d'intervention doivent être données aux délégués CHSCT.

Combien d'administrations de la fonction publique suppriment des emplois sans se soucier le moins du monde du monde du travail réel à effectuer, et de sa qualité ?

Si les salariés appliquent les procédures qui leur sont prescrites, il entre aussi dans leur travail une part d'ingéniosité et d'intelligence, d'initiative et d'autonomie, indispensable au bon fonctionnement des services. Ce travail réel, distinct du travail prescrit, n'est pas suffisamment reconnu.

L'application de la RGPP réduit les temps d'échanges et fait disparaître les moments qui permettent de fabriquer du lien social ; la lutte contre la « flânerie » ou le « temps perdu » fait obstacle à la coopération efficace des salariés.

Le recul de l'engagement professionnel et de l'adhésion aux orientations managériales se répand, y compris dans l'encadrement intermédiaire.

Les dirigeants doivent apprendre à connaître le travail de leurs collaborateurs pour mieux apprécier les efforts fournis. Avant de changer telle ou telle procédure, il est nécessaire d'évaluer les expériences passées et d'accepter de perdre du temps pour reconstruire le collectif.

La notion même de service public est donc au coeur de ces problématiques : les fonctionnaires sont au carrefour entre l'administration et la population, les exigences de la RGPP et de la performance chiffrée, et celles des valeurs humanistes de qualité du service rendu aux usagers.

Qualité de vie au travail

Le 2 juin 2010 a eu lieu une table ronde, comprenant l'audition du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique, M. Éric Woerth :

Question : sachant qu'un accord a été signé fin 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, quels en sont les premiers effets ?

Réponse du ministre : un accord national interprofessionnel (ANI) a été signé par les partenaires sociaux sur la prévention du stress : il prévoit la mise en place de mesures de prévention, d'élimination ou de réduction des problèmes liés au stress au travail.

Les conditions de travail ne peuvent être améliorées sans une **implication** de l'ensemble de la chaîne hiérarchique ; la prévention du stress est un facteur de performance pour la collectivité de travail. Les dirigeants doivent être **mieux formés** à la santé au travail.

Il faut promouvoir au quotidien les comportements vertueux, par exemple en créant une certification « santé et qualité de vie au travail », sur le modèle des certifications ISO ; le Conseil économique, social et environnemental a rendu un avis : http://www.conseil-economique-et-social.fr/ces_dat2/2-3based/base.htm

En matière de santé au travail dans la fonction publique, un accord a été conclu.

Il devrait ouvrir la voie à plusieurs avancées :

- la généralisation des CHSCT dans la fonction publique, qui disposaient seulement, jusque là, de comités d'hygiène et de sécurité (CHS) ;
- une meilleure connaissance des risques professionnels grâce à l'extension de l'enquête Sumer à la fonction publique ;
- une meilleure prévention des risques psychosociaux, s'appuyant sur un plan national de lutte contre ces risques, décliné localement.

Obligation facultative

A la suite des CHS de février et juin 2010, l'administration du musée d'Orsay a mis en place un **plan de formation** des responsables hiérarchiques à la :

- *prévention des risques psycho-sociaux*
- *conduite d'un entretien professionnel*
- *gestion du temps et délégation*
- *prévention et résolution de conflits*
- *communication avec son équipe*

Nous nous félicitons de ce premier pas.

Mais il ne faudrait pas qu'un pas en avant soit suivi de deux pas en arrière, car ce ne serait alors qu'un effet d'affichage !

Ce que laisse craindre, hélas, le fait que, pour la direction du musée, ces formations ne sauraient « *avoir un caractère obligatoire* » (CTP d'avril) :

« *L'administration incite fortement les agents à s'inscrire à ces formations. Quant à les rendre obligatoires, le point est épineux. **Les responsables progressent par la vertu de leurs qualités particulières** [sic !]. Certaines personnes éprouvent de plus grandes qualités à manager que d'autres et la formation, toute obligatoire qu'elle puisse être, ne modifie pas beaucoup la situation. »*

De là à dire que les formations ne servent pas à grand-chose...

Sauf pour les agents de base ; mais eux, simples communs des mortels, s'ils progressent peu, c'est sans doute qu'ils manquent de certaines qualités particulières, les malchanceux !

Les personnels d'encadrement à un niveau supérieur (chefs de département et de service) n'ont pas « *les mêmes besoins que les encadrants à un niveau inférieur* ».

Mais encore ? Voilà qui mérite une petite explication. Nous découvrons une direction convaincue de marxisme : à chacun selon ses besoins.

On voit bien ce qui sous-tend cette réserve de l'administration.

Tous les personnels répondent chaque jour à des prescriptions obligatoires ; ce sont les conditions de travail normales et habituelles. Dont la haute hiérarchie s'exempte en estimant que l'encadrement supérieur ne saurait être soumis à ces prescriptions obligatoires auxquelles l'encadrement inférieur, lui, doit se plier sans broncher.

L'encadrement supérieur est donc invité du bout des lèvres à s'inscrire à des formations, mais implicitement couvert par la direction s'il néglige de le faire ou opte *in fine* pour l'école buissonnière.

Au musée d'Orsay – et donc à celui de l'Orangerie -, il reste du chemin à parcourir avant que « *les dirigeants soient bien formés à la **dimension humaine** de leur métier et aient conscience de leur **responsabilité sociale*** », comme le recommande la mission d'information du Sénat.

L'encadrement inférieur est inscrit d'office, et plutôt deux fois qu'une.

L'encadrement supérieur, lui, est plutôt enclin à freiner des quatre fers. Améliorer la gestion humaine et stimuler l'autonomie de ses équipes, c'est bon pour les autres, ça ne le concerne pas. Il a d'autres chats à fouetter.

On présume qu'il préfère s'auto-former en toute autonomie... (grâce à « la vertu de ses qualités particulières » ineffables).