

Déclaration de la CGT-Culture

Notre ministère sort très abîmé d'une période extrêmement difficile. Ses missions, ses organisations et ses personnels ont fait l'objet de politiques de destruction, fruit de la révision générale des politiques publiques (RGPP), et de pratiques managériales empruntées au plus haut de l'Etat mais qui ne faisaient pas œuvre d'exemplarité. Ces politiques de réorganisations, fusions, absorptions, suppressions, nominations, etc. ont déstructuré et déconstruit méthodiquement les collectifs de travail des organisations, les principes qui les régissaient, les missions qu'ils portaient. Et comme si cela ne suffisait pas, l'ensemble a été mené de la manière la plus brutale qui soit, sans dialogue, sans respect des personnels, de leurs droits et des usages, dans une atmosphère qui, parfois, a confiné à l'arbitraire managérial ; du jamais vu dans les équipes et organisations du ministère, de ses directions, services et établissements publics.

Rares sont ceux qui peuvent prétendre avoir été épargnés. La vacuité de l'ancien cabinet du Ministre, la toute puissance de l'ancien secrétariat général et l'absence de marge de manœuvre des politiques menées ont eu des incidences exceptionnelles sur les personnels et les organisations, parfois dramatiques sur certains agents.

Au sujet de la démultiplication des situations de souffrance au travail, les réorganisations de services et suppressions d'emplois imposées par la RGPP dès 2008 n'ont jamais cessé. Aujourd'hui, toujours, les personnels subissent des réorganisations intempestives, des déménagements en tout genre et changements de postes permanents. Les personnels expriment un fort mécontentement au sujet de leur travail mais leur travail est méprisé, voire ignoré.

A titre d'exemple, et encore récemment, un transfert de charge de travail a concerné les postes de gestionnaires de ressources humaines. Ces derniers ont vu le transfert d'une charge de travail qui incombait aux gestionnaires affectés en centrale vers les gestionnaires affectés dans les établissements ou services, et par ailleurs sans aucune modification de leur outil de travail. Aujourd'hui, leur outil de travail est inadapté mais il leur a été promis que bientôt... ils bénéficieraient d'un nouvel outil performant ! En attendant, les situations de souffrance au travail se multiplient. A aucun moment, le CHSCT compétent, dont le CHSCT-M n'ont été ni informés ni consultés sur cette question.

Autre exemple qui défraie la chronique au ministère, la plateforme téléphonique 82-82 qui a éclaté les collectifs de travail et n'a fait l'objet d'aucun travail de prévention associant l'ensemble des acteurs et le CHSCT.

Si le ministère a essayé de mettre en place des systèmes d'alerte pour aider les personnels, nous sommes obligés de constater l'insuffisance du dispositif et aussi son inadéquation. Le nombre de situations individuelles a crû de manière exponentielle. Il y a encore quelques années, les situations individuelles difficiles étaient peu nombreuses. Aujourd'hui, il n'existe pas une semaine sans que les personnels, quels que soient leur statut et filière, ne nous évoquent leurs difficultés, leur travail, leur outil, leur licenciement, leur réintégration, etc. Il faut que cela change, et très vite, au risque de voir une dégradation générale de la situation qui pourrait avoir des conséquences dramatiques, et qui a déjà eu des conséquences dramatiques. L'exemplarité éthique et sociale que nous préconisons doit se traduire par une politique de prévention discutée et partagée dans les instances.

Concevoir une nouvelle politique de prévention des risques professionnels nécessite le respect de principes de base. Rien ne se fera sans vous, Madame la Ministre et donc sans votre administration, mais rien ne se fera non plus sans les médecins de prévention, les inspecteurs Santé et sécurité au travail (ISST), les agents de prévention, les ingénieurs de prévention, les personnels et leurs

représentants.

Tout le schéma d'élaboration des politiques publiques doit être revu. N'oubliez jamais que l'ergonomie de conception est dix mille fois plus efficace et moins chère que l'ergonomie de réparation. En ces temps de disette budgétaire, cela pourrait vous faire réfléchir !

Ce qui signifie qu'avant tout projet, dès les premières discussions, la présence active du médecin de prévention et de l'ISST est indispensable, et ce quel que soit le projet - modification de l'organisation, de l'outillage, locaux, des horaires, etc. Mais dès les premières discussions, ce sont aussi les représentants du personnel qui doivent être associés très en amont des projets de modification de tout ordre qui auraient une incidence sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

A titre d'exemple, le schéma directeur des systèmes d'information a fait l'objet d'un long et riche débat au CHSCT-M du 29 juin ; si vous voulez changer les conditions de travail des personnels, il est indispensable d'associer le médecin de prévention et l'ISST à cette démarche. Il est indispensable que les arbitrages de la directrice de cabinet sur cette question soient éclairés des avis du CHSCT-M, des médecins de prévention et ISST. L'informatique et ses applications ne sont pas autre chose que l'outil quotidien des personnels du ministère, et les incidences sur la santé doivent être portées au plus haut afin que les arbitrages soient dûment fondés.

En toute logique de ces propositions, et pour commencer par un des éléments fondamentaux du dispositif, il est donc indispensable que chaque agent du ministère, quels que soient son statut et sa filière, bénéficie d'une surveillance médicale, particulière ou spéciale, si le risque est avéré. Il est aussi urgent que les médecins de prévention puissent être en nombre suffisant pour exercer pleinement l'ensemble de leurs missions ; nous pensons notamment au tiers temps mais pas seulement. Sachez qu'au Mobilier national, le tiers temps, faute de moyens, ne se fait plus.

Il vous sera aussi indispensable de développer une stratégie pour endiguer la crise démographique qui touchera les médecins de prévention ; ces derniers devraient partir massivement à la retraite dans les prochaines années.

Chaque agent du ministère doit pouvoir bénéficier d'une fiche de risque aux expositions professionnelles, élément indispensable à la traçabilité des risques encourus tout au long de sa vie professionnelle. Le médecin de prévention doit aussi être associé très en amont de l'élaboration des politiques de ressources humaines aux possibilités faites d'aménagements de postes et de reclassements. Tout ceci est du droit et n'a pas à souffrir contestation de qui que ce soit. Nous vous demandons de faire un rappel urgent à cette règle sur l'ensemble du ministère.

Enfin, et parce que nous sommes au CHSCT-M, toute facilité administrative mais aussi en termes de moyens doit être donnée au médecin coordonnateur du ministère pour animer et coordonner le réseau des médecins de prévention de la sphère ministérielle. En outre, afin que les personnels médicaux agissent en toute indépendance, un recrutement de nature statutaire s'impose.

Le ministère s'est doté d'ISST dont les missions sont essentielles pour contrôler les politiques de prévention mises en place ici ou là. Leurs attributions et leurs moyens doivent être renforcés mais aussi leur formation. Surtout, ils ne seront réellement efficaces que s'ils sont associés bien en amont de tout projet, leur expertise est essentielle au regard de la méconnaissance des politiques de prévention qui habite une bonne partie de l'esprit des politiques de ressources humaines telles qu'elles sont réalisées actuellement.

A titre d'exemple, et pour revenir sur l'outillage, notre ministère réalise de nombreuses missions et nécessite l'exercice de nombreux métiers. Il est clair que les politiques de prévention dernièrement développées ignorent au fond que l'outil doit tout simplement être adapté à l'homme et non le

contraire.

Est-il encore normal que les installateurs du ministère ne bénéficient pas d'un outillage adapté au port de charges lourdes ?

Est-il normal que les agents de la BnF, qui ont vu leur mission de numérisation d'œuvres démultipliée en quelques années pour arriver à plus de 15 millions de pages par an aujourd'hui, continuent à œuvrer avec des procès dont l'ergonomie doit être revue ?

Vos politiques de prévention doivent refonder au fond votre approche de l'outil de travail et devenir une priorité. Si une méthode de travail doit être élaborée sur cette question au CHSCT-M, il est évident qu'un groupe de travail « outillage » doit être créé dans chaque CHSCT et que ces questions doivent être discutées avec les personnels et leurs représentants. Un outil doit être adapté non seulement à l'organisation mais aussi aux politiques publiques mises en œuvre. Dans le cas contraire, vous remettrez inéluctablement les personnels en situation de souffrance au travail.

La RGPP avec son lot de restructurations et de suppressions de postes a abîmé le réseau des acteurs de prévention pourtant essentiel à la vitalité et au dynamisme des politiques de prévention. Là encore, tout doit être mis en œuvre pour consolider le réseau : formation, moyens mais aussi revalorisation de la fonction. Il faut aussi s'interroger avec les nouveaux questionnements sur les risques actuels et développer des formations en matière de risques psycho-sociaux et organisationnels. Les fonctions de conseil des agents de prévention auprès de l'autorité administrative nécessitent aussi que le réseau continue à exister afin que soient partagés les retours d'expérience et élaborées des recommandations soumises aux CHSCT.

Pour porter les politiques de prévention de manière nouvelle et changer radicalement la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels, il est aussi nécessaire que votre administration soit pourvue de la meilleure organisation possible, à savoir d'une organisation dédiée à la prévention des risques où préventeurs et plus particulièrement **ingénieurs de prévention œuvreraient**. Ceux-ci font actuellement défaut en administration centrale, en SCN, et en DRAC, ainsi que dans les petits établissements. Or aujourd'hui, si l'administration du ministère n'est pas dotée d'un service de la politique de prévention des risques professionnels, rien ne se fera.

L'actuelle administration, son organisation, n'est pas adaptée aux politiques que vous voulez mettre en œuvre. Le risque est donc de mettre les personnels, en charge de l'application de vos politiques, en souffrance. Juste un rappel, les organisations doivent être adaptées aux politiques.

Vos prédécesseurs l'avaient bien compris : l'administration rénovée et modernisée du ministère, comme ils disaient..., est dotée d'un bureau de la prévention qui est limité, par les missions qui lui sont imparties, à organiser les conventions de surveillance médicale, le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles, les comités médicaux, la commission de réforme, la liquidation des rentes d'invalidité. En clair, ceci est une administration de réparation et non de prévention des risques professionnels qui n'a tout simplement pas les moyens aujourd'hui de mettre en œuvre de réelles politiques de prévention. En conséquence de quoi, l'administration centrale, les SCN, les DRAC et les petits établissements ne bénéficient aucunement du support, du conseil et de l'expertise d'un bureau dédié à la prévention des risques professionnels. Nous voyons aujourd'hui les conséquences de ces politiques sur la santé et les conditions de travail des personnels. Là encore, vous devrez faire des choix essentiels et changer l'organisation.

Concevoir d'autres politiques de prévention, c'est aussi associer les personnels à la reconstruction de la centralité du travail que nous défendons. Les politiques précédentes ont volé la parole des personnels sur le travail, sur leur travail. Rien ne peut plus être fait sans les personnels et contre leurs intérêts. Nous vous demandons, par un geste fort et qui aurait du sens, de redonner la parole aux personnels au travers d'une expérimentation, par ailleurs déjà à l'œuvre au ministère des

finances, et qui consiste à créer des espaces de dialogue au travail. C'est aussi une recommandation d'Yves Clot faite au cours du séminaire de formation de cette année. Les modalités sont d'une grande simplicité et consistent, sur la base d'un thème défini par le collectif de travail, à engager une discussion sur le travail, sous la houlette d'un modérateur, et durant les heures de travail. Le compte rendu de ces espaces de dialogue est adressé aux CHSCT et CT.

Ceci n'est pas la même chose qu'une réunion de service. S'agissant des réunions de service à proprement parler, il est indispensable d'en rediscuter les contours, la fréquence, le contenu et les modalités d'intervention, et d'en faire un compte rendu porté à la connaissance des personnels des services.

Mais rien ne se fera non plus sans les CHSCT. Et là le paysage confine au chaos. Sachez qu'environ la moitié des CHSCT dans les écoles supérieures d'architecture ne se réunissent pas. De la présidence des CHSCT qui a été désertée par les plus hauts responsables des directions, services ou établissements, à l'absence d'allocations de moyens permettant au secrétaire permanent d'œuvrer au mieux pour le collectif CHSCT, en passant par la quasi-absence de formation des membres, nous avons eu droit à tout !

Aujourd'hui, votre présidence du CHSCT-M est un geste politique très fort que nous saluons tous et qui doit permettre d'envisager les choses sous un autre angle.

Aujourd'hui, le secrétaire permanent et les membres des CHSCT ne bénéficient quasiment pas de moyens pour faire fonctionner le CHSCT. Il est indispensable de sortir du dispositif transitoire actuel et d'allouer les moyens nécessaires aux représentants du personnel. Nul besoin d'attendre les négociations interministérielles sur ces questions.

A titre d'exemple, les moyens mis à disposition des membres des CHSCT du CMN sont une avancée.

Dans les CHSCT, tout est à faire et tout est à construire. Plus particulièrement, les représentants du personnel sont bafoués dans leurs droits. Les propositions d'ordre du jour ne sont pas respectées, la documentation, trop souvent indigente, ne correspond que trop rarement aux enjeux, les « points pour information » dissimulent souvent des « points pour consultation ». Les points pour consultation arrivent en CHSCT quand tous les arbitrages sont faits. La marge de manœuvre est inexistante pour l'administration ; les représentants du personnel sont mis devant le fait accompli ; le passage en force est devenu la méthode d'usage.

Inverser les pôles, c'est prévenir bien en amont les représentants du personnel, mais aussi le médecin de prévention et l'ISST en cas de projet, par exemple de déménagement ou de travaux, contrairement à ce qui s'est passé encore dernièrement avec les locaux des Archives de France qui ont vu s'installer des services de l'École des Chartes et du musée Picasso.

Pour mémoire, le CHSCT est compétent pour tout projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail comme le stipule l'article 57 du décret.

Que tous les accidents du travail ne soient pas déclarés en « accident de travail » est une chose à laquelle vous devrez remédier au plus vite ; l'État employeur ne saurait en effet continuer à épouser des comportements du patronat ; mais que très peu d'accidents du travail ne fassent que très rarement l'objet d'une enquête CHSCT est encore plus inacceptable. Plus particulièrement, sur les risques psycho-sociaux, vous devrez vous interroger sur les trop nombreuses situations de souffrance au travail enregistrées aux quatre coins du ministère, mais aussi de la quasi-absence de déclaration d'accident du travail sur cette question. Les chiffres du rapport sur les accidents du travail sont sur ce point éloquent.

En tout état de cause, toute situation de souffrance au travail doit faire l'objet d'une enquête CHSCT.

Plus particulièrement en ce qui concerne les tentatives de suicide ou les suicides, il est indispensable que le CHSCT réalise une enquête afin de connaître la part du travail dans ces gestes dramatiques.

Sur cette question, votre réaction a été appréciée et change radicalement de celle de votre prédécesseur.

Que les rapports mentionnent la présence de troubles musculo-squelettiques (TMS) est une chose, que le nombre de **maladies professionnelles** déclarées soit à un chiffre aussi bas en est une autre, et tout ceci demande un examen au fond. Enfin, quant aux enquêtes CHSCT consécutives aux déclarations de maladie professionnelle, vous n'en trouverez pas Madame la Ministre.

Prenons l'exemple des 350 TMS enregistrés à la RMN, les déclarations de maladie professionnelle ne suivent pas. Quant aux enquêtes, nul besoin de vous dire ce qu'il en est !

Il est tellement facile aujourd'hui pour une direction de demander l'avis d'un médecin agréé pour licencier « propre » par la suite, le tout bien évidemment sans jamais informer l'agent de ses droits à une possibilité de recours et aux possibilités d'aménagement de poste ou de reclassement. Ces personnels sont en très grande souffrance, isolés à plus d'un titre, les politiques de liquidation sont alors beaucoup plus faciles pour tout employeur. Si les représentants du personnel, les médecins de prévention, les agents de prévention et les ISST ne sont pas associés aux politiques de ressources humaines et notamment à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de dégager des possibilités de postes et d'aménagements de postes pour les agents bénéficiant de prescriptions médicales, rien ne changera pour améliorer le maintien dans l'emploi des personnels.

Autre précision et à titre d'exemple, la brutalité des politiques déployées dans certains établissements, par exemple à l'Inrap où les maladies professionnelles ont doublé entre 2008 et 2010 pour arriver à 18 déclarations dans l'année. En 2011, ce chiffre a été rabaissé brutalement devant le comportement de terreur déployé par la direction générale qui a mis en œuvre une politique de licenciement pour inaptitude à tout poste et toute fonction sans jamais développer une quelconque politique de prévention de l'inaptitude. Trouvez-vous cela normal ?

Trop de difficultés existent encore dans la procédure de réintégration après congé de longue maladie ou toute situation interruptive. Alors que la réglementation a évolué dans ce domaine et permet à l'administration de bénéficier de nouveaux outils pour faciliter ce moment délicat dans la carrière d'un agent, nombre d'entre eux rencontrent des difficultés pour être réintégrés dans leur poste et connaissent des situations de déshérence inacceptable. Aucune politique n'est prescrite par le ministère dans ce domaine laissant les personnels dans le plus grand embarras et le plus souvent sur la touche. L'isolement qui s'ensuit n'apporte rien de bon au rétablissement de la santé des personnels et au bon fonctionnement des services. Nous vous demandons de tout mettre en œuvre pour que le ministère s'attèle à prescrire à l'ensemble des services et établissements publics une instruction nette pour faciliter la réintégration de ces personnels avec le plus grand soin et la plus grande diligence.

Que dire des commissions de réforme où la toute puissance de certains experts est discutable et dont tout est à revoir pour que cela ne soit pas la dernière séance pour certains personnels. L'avis du médecin de prévention nous semble beaucoup plus approprié que le fonctionnement actuel de ces commissions.

Et que dire du DUERP, rendu obligatoire par la réglementation européenne depuis 1989, et française depuis 2001, et qui n'existe même pas dans certains services ou établissements, comme aux Archives nationales, au Louvre ou encore à la RMN. Ceci est inacceptable.

En outre, et de manière plus générale cette fois, la révision annuelle du DUERP n'est que très rarement faite alors que cela est une obligation. Cela permettrait notamment de réintroduire le risque psycho-social ou organisationnel conformément à la circulaire du ministère de la culture.

Quant au Plan d'action en matière de prévention qui en découle obligatoirement, là encore, rien n'est fait !

Un rappel ferme à la réglementation et à la responsabilité des chefs de services doit être fait par vos soins en toute urgence sur ces questions.

Enfin, certaines politiques fondamentales ne peuvent être uniquement d'affichage. Il existe aujourd'hui **une inertie dans la politique de recrutement des personnels handicapés.**

Le ministère et ses établissements publics mènent des politiques assez peu lisibles dans ce domaine. Il est fréquent de voir un agent handicapé, récemment recruté, démissionner quelques jours après.

L'absence de volonté politique et de formation professionnelle relative à l'accueil de travailleurs handicapés rend difficile l'exercice de recrutement de personnels handicapés. En outre, la logique du plafond d'emploi aboutit à des comportements monstrueux de la part de l'administration qui voit dans le recrutement d'une personne handicapée une force de travail réduite... alors qu'il est l'opportunité d'un enrichissement de la communauté de travail et d'un exercice citoyen partagé.

Il existe dans notre ministère des discriminations syndicales inacceptables qui ont des conséquences sur la santé des personnels. Les représentants syndicaux n'ont pas été épargnés par les politiques mises en œuvre. Leur mandat les a souvent amenés à lutter avec les personnels tant au niveau local que national. Aujourd'hui, ils rencontrent parfois de grandes difficultés dans leur carrière mais aussi au cours de la procédure de réintégration dans leur emploi ; il arrive même, au mépris du droit, qu'ils se voient opposer un refus tout net de la part de leur administration dans le cadre de la procédure évoquée plus haut. Là encore, les pratiques managériales déployées, aux confins de l'archaïsme, doivent cesser. L'engagement syndical ne peut interrompre les carrières, les contrarier, les briser, et les personnes avec. Notre organisation syndicale vous demande de tout mettre en œuvre, sans passe-droits pour autant, pour que nos camarades, enrichis d'une expérience militante indéniable, puissent bénéficier de carrières normales, jouissant de tous leurs droits, notamment celui de la mobilité choisie.

En conclusion, Madame la Ministre, vous l'aurez compris, la situation appelle de votre part des interrogations profondes sur le travail, son sens et la manière dont ses principes doivent être régis au ministère de la culture et surtout questionnés sous un angle nouveau.

A ce titre, vous devrez aussi vous interroger sur le rôle de la tutelle qui est tous les jours interrogée sur son périmètre d'action car les personnels ne comprendraient pas, nous non plus, que ces nouvelles politiques de prévention des risques professionnels, que nous appelons tous de nos vœux, se limitent à l'administration centrale, aux SCN et aux DRAC ; il est clair pour la CGT que les établissements publics sont dans le périmètre ministériel sur toutes ces questions.

La CGT sera, toujours aux côtés des personnels, force de proposition et de travail. Mais sachez aussi que la CGT ne pourra attendre 2014, comme certains, les fruits de cette nouvelle politique de prévention des risques professionnels qui doit améliorer très vite la santé, la sécurité et les conditions de travail de tous les personnels du ministère, quels que soient leur statut et leur filière.

Paris, le 4 octobre 2012