



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE TRAVAIL EMPLOI  
FORMATION FEDERATION ● SYNDICALE ● UNITAIRE ●

Tour Mirabeau Pièce 5129. 39 Quai A. Citroën 75739 PARIS Cedex 15 ☎ 01 44 38 35 13 et 01 44 37 00 30 – Mel : [syndicat.snu-tef@snu.travail.gouv.fr](mailto:syndicat.snu-tef@snu.travail.gouv.fr) -Web : [www.snutefifsu.org](http://www.snutefifsu.org)

Le 18 juin 2010

**SOUFFRANCE AU TRAVAIL :**  
**Brisons la loi du silence imposée par la hiérarchie et**  
**imposons un véritable plan de prévention**

Notre ministère se targue d'expliquer aux entreprises comment prévenir les risques psychosociaux. Force est de constater que le cordonnier est très mal chaussé.

Une littérature abondante éclaire aujourd'hui les risques psychosociaux, et si il y a quelques années nous pouvions la lire pour envisager son application uniquement en entreprise, aujourd'hui elle nous a rattrapés et nous en voyons les effets concrets au sein du ministère :

- en 2007, Christophe Dejours venait nous expliquer en CHS ministériel que les objectifs et l'évaluation individuelle conduiraient à l'éclatement des collectifs de travail. Aujourd'hui nous y sommes !

- Yves Clot nous dit que quand il n'y a plus de collectif de travail, alors arrivent les querelles de personnes. Nous y sommes aussi, de la direction jusqu'aux agents ...

- la grande kermesse de la RGPP prétend "rationaliser tout ce qu'elle peut", y compris la pagaille ambiante, que même nos directeurs locaux sont forcés de constater et de regretter car elle provoque de fortes tensions, et une désorganisation telle que l'on se demande si elle n'est pas organisée ...

- la Cour de Cassation s'en mêle (février 2010) en rappelant l'obligation de résultats, y compris en matière de risques psychosociaux. **Faudra-t-il en appeler à la justice pour progresser ? Nous n'en sommes pas encore là, mais nous y pensons ...**

Depuis de nombreuses années, tous les CHS (national, régionaux ou locaux) ont demandé l'évaluation et la prévention de la souffrance au travail. Dans la majorité des cas c'est le déni du problème qui nous est opposé : pas de ça chez nous !!!

Quelques régions ont néanmoins accepté d'évaluer ces risques, en faisant office de précurseurs. Aujourd'hui bon nombre de rapports d'évaluation existent. Qu'en est-il fait au niveau national ? RIEN !! A quoi bon, puisque la doctrine ministérielle est que tout cela n'est que l'affaire des DIRECCTE ? A elles de gérer les effets de la RGPP et de toutes les décisions nationales. Donc à quoi bon proposer un cadre de réflexion national quand il ne s'agit que "d'épiphénomènes locaux" !!!

Les organisations syndicales ne peuvent que dénoncer cette analyse. **Les origines essentielles du problème sont bien les contraintes et la désorganisation induites par la RGPP et les nouveaux modes de gestion quantitatifs et individualisés qui font perdre le sens du travail et le sens du collectif de travail.**

Les mêmes causes produisent toutefois des effets différents selon les modes de gestion de chaque service. **On ne peut donc pas dédouaner la hiérarchie locale de toute responsabilité.** Force est de constater que certains directeurs ou chefs de service amplifient les effets dévastateurs de la désorganisation qui nous est imposée. Notre analyse est basée sur des faits irréfutables. Ainsi nous avons constaté l'attitude laxiste de l'administration dans les Deux Sèvres : une tentative de suicide d'une collègue de l'UT 79 (Deux Sèvres) est survenue en Février 2010, malgré plusieurs alertes préalables faites par les organisations syndicales auprès du DR sur la gravité de la souffrance au travail subie par une majorité d'agents de l'UT 79. Un questionnaire sur le stress au travail avait pourtant été rempli par les agents de la région Poitou- Charentes et montrait en Novembre 2009 une réelle souffrance au travail d'un nombre d'agents significatif. Or il est apparu à la

réunion du 11 mai 2010 (demandée en urgence par les syndicats au dagemo sur la situation en UT 79) que **les résultats de ce questionnaire n'ont été lus ni par le DR ni par le nouveau Direccte ni par le Dagemo !!** Ce questionnaire n'a donc servi à rien !

### Les revendications du SNUTEF

La première revendication du SNUTEF est de demander au ministère de **supprimer les risques en agissant sur leurs causes** qui sont largement connues : RGPP, rationalisation, réduction des effectifs, individualisation de l'évaluation et des objectifs, ...

Mais faute d'actions sur les causes (décidées par la majorité gouvernementale, il est urgent néanmoins de "limiter les dégâts" et pour cela, le SNU revendique une impulsion forte pour la prévention de la souffrance au travail passant par 3 axes :

#### ➔ **Evaluer la souffrance au travail :**

- 1) *Utiliser les résultats des nombreuses études déjà réalisées dans nos services*
- 2) *Réaliser des expertises indépendantes sur certains sites, sur choix des syndicats (comme pour les expertises déclenchées par les CHSCT dans le privé)*
- 3) *Mettre en place une véritable fonction de veille et d'alerte pour les agents dans toutes les régions*

#### ➔ **Agir de manière volontariste**

- 1) *Proposer très rapidement un plan d'actions au CHS ministériel*
- 2) *Décliner l'accord "fonction publique" de novembre 2009*
- 3) *Informers et former la hiérarchie, les CHS et les agents*
- 4) *Utiliser les compétences d'experts reconnus nationalement*

#### ➔ **La mise en œuvre effective du plan d'actions**

- 1) *Mobiliser toute la ligne hiérarchique*
- 2) *Faire fonctionner correctement les CHS régionaux et locaux*

La mise en œuvre de ces dispositions constitue pour le SNUTEF la condition de son engagement actif dans un dialogue social qui doit être renouvelé. **L'absence d'engagement devra a contrario être assumée par l'administration ainsi que les responsabilités qui ne manqueront pas d'en découler, tant sur le plan moral que médiatique, judiciaire voire pénal.**

Le SNUTEF exige notamment que le temps nécessaire soit donné au CHS ministériel pour assumer ses responsabilités lors de la consultation sur ce plan d'actions.

Le SNUTEF est conscient qu'un engagement très fort de nos ministres est indispensable à la définition d'une véritable politique d'actions en la matière. Il leur demande donc de donner l'impulsion nécessaire et d'assurer le suivi. **En attendant, pour pouvoir imposer une démarche de transformation de l'organisation du travail et du management :**

**➔ Continuez à faire remonter à vos représentants syndicaux toutes les informations** en votre possession, **saisissez sans attendre les CHS locaux et régionaux des situations anormales, utilisez "l'arme du droit"** de la fonction publique, remplissez les cahiers de signalement de situations dangereuses. **Et utilisez les lettres-types ci-jointes.**

**➔ Faites des déclarations d'accident de service pour tout évènement grave en rapport avec le travail.**

**➔ Saisissez aussi systématiquement le médecin de prévention** ou du travail.

**STOP à la dégradation des conditions de travail !  
IL EST URGENT D'AGIR !**