

Le ministre employeur est responsable de la préservation de la santé physique et mentale de ses personnels, au même titre que les chefs d'établissements.

Lors des réunions des comités techniques et des CHSCT, la Cfdt entend bien mettre l'administration en face des graves risques psychosociaux provoqués par les décisions de ses représentants.

## LUTTER CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### COMMENT IDENTIFIER LES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

#### LES EXIGENCES DU TRAVAIL

La notion « d'exigences du travail » recouvre quatre grandes dimensions : la quantité de travail, la pression temporelle au travail, la complexité du travail et les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

#### LES EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

Les « exigences émotionnelles du travail » peuvent être fortes dans des relations de service, où la personne doit maîtriser et façonner ses propres émotions, mais aussi maîtriser, façonner les émotions des bénéficiaires de son travail. Elles concernent notamment les postes de travail en contact avec le public.

#### LE MANQUE D'AUTONOMIE ET DE MARGES DE MANŒUVRE

En examinant simultanément la « demande psychologique » et la « latitude décisionnelle » du travailleur, on constate que la combinaison d'une forte demande et d'une faible latitude définit une situation à risque.

#### LE MANQUE DE SOUTIEN SOCIAL ET DE RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

Ce sentiment relève de différents facteurs: la coopération et le soutien social de la part des collègues et de la part de la hiérarchie ;

la violence au travail caractérisée par des mises en situa-

tion d'agression, d'isolement, de mépris ;

le degré de reconnaissance et celui du sentiment d'utilité du travail effectué ;



Quid du soutien social de la part des collègues et de la part de la hiérarchie ?



la qualité du management et de la communication (cohérence et explicitation des objectifs, ordres et indications).

### LES CONFLITS DE VALEUR

Les « conflits de valeur » renvoient à l'état de mal-être ressenti par le travailleur lorsque ce qu'on lui demande de faire vient en opposition avec ses normes professionnelles, sociales ou subjectives ; la souffrance est liée au fait d'être obligé de « mal faire » son travail

### L'INSÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

L'insécurité de l'emploi est un facteur de risque pour la santé dans la mesure où elle réduit le sentiment de maîtrise de la situation ainsi que le sentiment d'estime de soi.

### QUELS SONT LES RISQUES AUJOURD'HUI, POUR UN PERSONNEL CIVIL DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ?

- ▶ L'absence de ligne de conduite claire dans les réorganisations, qui implique de lourdes incertitudes;
- ▶ Des suppressions massives des emplois, bien au delà des départs naturels;
- ▶ Des tensions liées aux restructurations (différence d'organisation du travail, de politiques RH);
- ▶ Des tensions liées aux relations sociales professionnelles et personnelles (dévalorisation des salariés, mise en compétition;

- ▶ La dévalorisation de la notion de collectif, bouleversements de la vie privée...);
- ▶ Le report de la responsabilité de retrouver un emploi sur les agents et les chefs d'établissements, alors qu'ils n'ont pas les moyens de les identifier ou de les créer;
- ▶ Des menaces de mobilités géographiques forcées;
- ▶ Des pressions sur les agents jugés insuffisamment coopératifs;
- ▶ Des fiches de postes inexistantes ou inadaptées;
- ▶ Une surcharge de travail pour les agents qui conservent leur poste ;
- ▶ Des formes diverses de violence, de harcèlement;
- ▶ Etc.

### QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ DES PERSONNELS ?

Plusieurs symptômes peuvent apparaître; ils peuvent être d'ordre :

- ▶ **Somatiques** : douleurs musculaires, problèmes dermatologiques, gastro-intestinaux, cardiovasculaires, etc
- ▶ **Physiologiques** : tachycardie, difficultés respiratoires, migraines, etc
- ▶ **Comportementaux** : prise ou perte de poids, manque d'appétit ou crises de boulimie, addictions à l'alcool et aux psychotropes, etc



L'insécurité de l'emploi est un facteur de risque pour la santé



- ▶ **Psychologiques** : état dépressif, anxiété, épuisement, irritabilité, pulsions suicidaires, etc

## **QUELLE EST LA POLITIQUE DE PRÉVENTION AU MINDEF ?**

Elle se résume avant tout à responsabiliser les employeurs locaux en leur donnant quelques outils :

- ▶ Rédaction d'une directive visant à sensibiliser les employeurs et leurs acteurs locaux;
- ▶ Publication d'un guide des RPS,
- ▶ formation des acteurs locaux.

Les chefs d'établissements devront mobiliser les ressources médicales, sociales, prévention et RH et constituer un groupe de travail, nommé « groupe d'analyse », auquel les organisations syndicales doivent obligatoirement participer.

La détection et la prévention des risques doivent être réalisées et le document d'analyse des risques de chaque établissement doit être mis à jour.

Un plan d'action préventif et correctif est également prévu, mais sans contrainte réelle pour sa mise en place.

## **LA CFDT ESTIME CETTE POLITIQUE INSUFFISANTE :**

Il appartient au ministre de la défense d'assumer l'entière responsabilité de sa réforme et de se doter des moyens appropriés pour protéger ses personnels.

Il est inacceptable qu'une fois de

plus, cette charge soit entièrement déléguée aux chefs d'établissements et aux échelons de prévention et médico-sociaux locaux. Leurs moyens humains sont déjà insuffisants au regard de leur charge de travail et ils ne pourront lutter seuls contre la désespérance qui touche de plus en plus d'agents.

De plus, tant que les dispositions liées à la prévention des RPS se trouveront uniquement dans un « guide », quelles seront les chances réelles pour aboutir ?

La **CFDT** exige un accord cadre qui intègre des aspects « contraignants » afin que chaque employeur soit responsabilisé dans sa démarche de prévention contre les risques psychosociaux et que le ministère mobilise tous les moyens nécessaires, y compris via des cabinets spécialisés. Nous sommes prêts à l'obtenir à DCNS comme à GIAT Nexter ; nous sommes en cours de négociations au Ministère, pour satisfaire cette revendication.

## **POUR RÉDUIRE LE RISQUE PSYCHOSOCIAL, IL FAUT CONDUIRE LA RÉFORME AUTREMENT :**

La **CFDT** demande depuis deux ans l'application de la première mesure de lutte contre les risques psychosociaux : un moratoire sur la réforme, telle qu'elle est menée aujourd'hui.

Il est nécessaire d'ouvrir de véritables négociations, à commencer par des accords de méthode, relatifs à la conduite de cette réforme, pour en évaluer l'impact social et économique et de cesser de considérer la baisse des effectifs et l'externalisa-

La **CFDT** demande un moratoire sur la réforme.



tion comme les principales sources d'économies budgétaires.

Le Ministère devra également faire appel aux compétences d'organismes spécialisés et indépendants, lesquels lui fourniront des prestations et des outils adaptés.

Il sera alors à même de mesurer les dégâts occasionnés par son manque de prise en compte de l'aspect humain dans la réforme, charge à lui d'infléchir sa politique en conséquence.



***A l'heure où 65% des personnels jugent leur avenir professionnel inquiétant (source : enquête CFDT Défense), notre fédération exige une organisation qui replace l'homme au centre du dispositif et qui ne crée pas de conditions de travail qui conduisent à un impact négatif sur son psychisme.***

***La fédération de la Défense a fait des propositions d'améliorations du dispositif de prévention contre les risques psychosociaux auprès de la DRH-MD ; les résultats obtenus ont été insuffisants et la CFDT a dû s'adresser au Ministre lui même, afin de le sensibiliser et d'obtenir une reconsidération de ce dossier.***

***Les discussions seront également reprises dans le cadre du comité technique, pour une véritable prise en compte de la ressource humaine au sein du ministère.***

***Vos élus CFDT y participeront activement.***

**Sources d'information utiles :**

guide du harcèlement moral au travail , téléchargeable sur le site intradef du SGA :  
[http://portail.sga.defense.gouv.fr/intrasga/article.php3?id\\_article=1446](http://portail.sga.defense.gouv.fr/intrasga/article.php3?id_article=1446)  
guide des risques psychosociaux , à paraître sur le site du SGA

**sites internet :**

<http://www.cfdt.fr> rubrique santé et conditions de travail  
<http://www.anact.fr>  
<http://www.inrs.fr>  
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

