



LA DIRECTION LUTTE CONTRE LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX EN LES METTANT SOUS LE TAPIS !

La semaine dernière nous communiquions déjà sur l'ambiance particulièrement tendue dans laquelle s'était tenue la Formation spécialisée santé sécurité conditions de travail (FSSSCT) Paris Siège Petite-Couronne du 30 octobre. Entre le déni de la direction sur l'existence de risques psycho-sociaux à la DRH, des mesures de prévention insuffisantes et des risques qui avaient mystérieusement disparus des DUERP de certaines directions... L'ensemble des représentants du personnel avait fini par quitter la séance après que le directeur général ait déclaré ne pas se sentir contraint par le vote unanime des représentants du personnel pour un audit RPS à la DRH.

Les risques psycho-sociaux censurés !

A nouveau, le 6 novembre, lors de la FSSSCT Centre-Est nous avons constaté que les DUERP et les plans d'actions avaient été modifiés entre le moment où les assistants de prévention les avaient envoyés à la direction et le moment où ils ont été transmis aux représentants du personnel.

Certains passages ont été réécrits pour minimiser ou rendre moins précis les risques portés aux DUERPs, certains risques et actions de prévention ont même complètement disparu du document...

Ce sont essentiellement les risques psycho-sociaux qui ont subi ce traitement, comme si la description de la souffrance au travail et les termes utilisés (pourtant issus des agents ou de la littérature scientifique sur les RPS) gênaient la direction... Or ce n'est pas en niant ou en invisibilisant les risques que l'on fait de la prévention ou que l'on répond aux problématiques remontées par les agents et les assistants de prévention.

Nous avons notamment pu faire ce constat sur deux monuments : l'abbaye de Cluny et le château de Bussy-Rabutin, où le sujet des RPS est particulièrement sensible puisque ces deux monuments ont fait l'objet d'une enquête RPS dernièrement.

A Cluny, ce sont carrément trois risques et trois actions reprenant pourtant les termes et les préconisations du rapport d'enquête qui ont été supprimés du DUERP, d'autres passages ont été mis au conditionnel ou largement altérés au point de ne plus décrire de réalité concrète. Les notions « d'infantilisation », « d'ennui au travail », « d'ambiguïté des rôles » ont ainsi été supprimées ou remplacées par des notions plus vagues.

Face au scandale de cette situation, et sous la pression de vos représentants du personnel la direction a rétrogradé en acceptant la réintégration des mentions effacées dans les DUERPs et les plans d'action. Nous avons cependant voté contre l'ensemble des DUERPs (CGT et SUD) ou nous nous sommes abstenus (CFDT) sauf pour les DUERPs de Cluny et de Bussy où l'ensemble de vos représentants ont voté contre.

Ces votes ne sont en aucun cas des votes contre le travail fait par les acteurs de la prévention, mais contre les bidouillages de la direction et la suspicion qu'ils font planer sur l'ensemble des DUERPs et la sincérité des débats.

Le déni comme politique de prévention des risques

Cette situation est sans précédent au CMN ! Elle est particulièrement grave puisqu'elle porte atteinte à la sincérité du dialogue social et à la transparence qui est due aux personnels et à leurs représentants. Elle témoigne d'une volonté de minimiser voire d'invisibiliser les risques psycho-sociaux dans l'établissement. Or, ce sont pourtant parmi les sujets remontant le plus fréquemment des services et monuments du CMN.

Cette situation est une injure faite au travail des assistants de prévention, aux administrateurs et aux agents qui ont contribué à l'élaboration de ces DUERPs et de ces plans d'actions.

Elle pointe l'ambiguïté du discours de la direction entre sa volonté affichée de transformer le CMN pour en faire un établissement modèle sur ses pratiques sociales et son dialogue interne, notamment via les objectifs de CMN 2030, et la réalité de ses pratiques brutales, verticales et unilatérales.

Elle a pour conséquence une perte de confiance des représentants du personnel à l'égard de la DRH et de la direction générale du CMN.

Elle met en danger juridique ses chefs de services (administrateurs et directeurs), qui ont par délégation la responsabilité de la santé et de la sécurité de leurs subordonnés en invisibilisant les alertes sur les risques professionnels.

Le CMN est-il sincèrement à l'écoute de ses personnels et dans une démarche active d'amélioration de ses conditions de travail ? On peut en douter...

Nous ne supporterons pas que ces pratiques perdurent ! C'est pourquoi nous demandons au plus vite l'arrêt de celles-ci et un rendez-vous avec la direction pour retrouver le chemin d'un véritable dialogue social transparent et respectueux de ses acteurs.

Paris, le 12 novembre 2025.