



## Communiqué intersyndical suite au CHSCT-EP exceptionnel du 25 juillet 2004

A la demande des organisations syndicales, suite à la sollicitation de la femme d'un collègue, le CHSCT-EP s'est réuni à Toulouse. Le but de cette réunion était de diligenter une enquête CHSCT sur les pratiques managériales pouvant générer de la souffrance au travail. Certaines de ces pratiques ne sont pas acceptables et ne doivent pas perdurer.

Le PDG ouvre les débats en rappelant qu'il refuse de traiter de cas particuliers. Il décline ensuite avec l'aide de la DRH un long chapelet des mesures prises ou à venir en la matière.

- Les observatoires : Technologia et deux fois Capital Santé
- Le plan d'action RPS (formations RPS, etc.)
- Une prestation de prise de poste pour les dirigeants
- Et enfin, la « Charte de vie au travail »

Par rapport à la problématique du jour, c'est un discours que nous avons déjà entendu, et qui semble pour l'instant n'avoir rien résolu.

Nous donnons lecture de la demande formelle d'enquête.

**Etant donné le signalement de souffrance au travail d'un agent de la DIRCE, le CHSCT-EP décide d'une enquête qui analysera les pratiques managériales et les organisations du travail mises en place à la DIRCE pour la période 2010-2013 ainsi que leurs conséquences sur la santé au travail des agents concernés.**

**Le vote : 8 pour, 0 abstention 0 contre**

A l'issue du vote, le PDG nous explique qu'il n'est pas d'accord et, par conséquent ne donne pas suite à notre demande. Il nous informe que ce sera l'un des thèmes abordé lors du CDG de début septembre. Les représentants du personnel attendaient que le discours du PDG sur le devoir d'exemplarité du haut management ait une traduction en acte, notre déception est grande. Lors du débat, nous avons clairement indiqué que le but de l'enquête n'était pas de mettre à l'index un manager, mais de comprendre comment et pourquoi la situation s'était détériorée, et ensuite de proposer des améliorations de la chaîne d'alerte.

Nous avons expliqué au PDG que le signal donné nous semblait contradictoire avec ses intentions affichées, et souligné le risque qu'il prenait vis à vis du personnel avec ce refus. Nous déplorons cette attitude, et serons d'autant plus exigeants dans les mois à venir sur les comportements managériaux, dont les "dérives" accentuent parfois terriblement le mal-être de certains agents.