

## 9 - LA SANTÉ AU TRAVAIL

1. **L'OMS définit la santé** comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. (...) un état dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté ».
2. **Le travail est une activité coordonnée utile, pour, et par laquelle le sujet mobilise son corps, son intelligence, bref toute sa personne. Celui-ci recouvre tout à la fois l'emploi, l'activité de travail en elle-même, c'est-à-dire la production de biens et de services, mais aussi et surtout des aspects fondamentaux du travail :**
3. **l'engagement de la subjectivité, de l'affectivité, de la personnalité entière de chacun dans le travail.**
4. Sous l'effet conjugué des techniques, des avancées de la connaissance, des luttes sociales et de la législation, les conditions de travail se sont globalement améliorées. Ceci ne signifie pas qu'elles sont bonnes et épanouissantes partout et pour tous, d'autant que depuis une vingtaine d'années un tournant s'est amorcé. L'opportunité de l'évolution des technologies a été saisie pour modifier en profondeur les organisations du travail.
5. Finit la rigidité des tâches, des postes et des qualifications. L'organisation actuelle du travail se divise en contenu de tâche, objectifs, système hiérarchique et relations de pouvoir, responsabilité, polyvalence..
- 6. Intensification du travail.**
7. Suite à la mise en œuvre de la Réduction du Temps de Travail et à la réorganisation de celui-ci, il y a eu intensification du travail faute d'embauches réalisées en conséquence. Dans l'industrie, la nouveauté la plus marquante fut sans doute la gestion en « flux tendu ». La disparition des encours et des stocks demande une souplesse, une réactivité et une flexibilité qui rejaillissent directement sur la qualité de l'emploi et les conditions de travail. En effet, dans ce type d'organisation, ce sont les Humains et non plus les stocks qui servent de régulateurs.
8. **Le contexte de travail a des incidences sur la santé, car il se situe dans un rapport social où s'exerce la domination.**
9. L'organisation du travail est un enjeu de cette domination et le salarié se trouve confronté à un ensemble de contradictions :
10. **Stratégies** financières qui commandent la gestion des entreprises en intégrant de moins en moins la sécurité dans les choix d'investissement ou dans les objectifs de production et subordonnent toute activité.
11. **Politiques** de sous-traitance, de sous effectifs et de recrutements de travailleurs précaires largement répandues qui conduisent à un manque de stabilité et de formation des équipes, rendant l'organisation du travail très complexe. A notre époque des directions de ressources humaines, le salarié est considéré comme un coût, donc géré comme n'importe quelle autre ressource (matière première, énergie...) et n'est plus qu'une variable d'ajustement.
12. **Mode de management** qui a fortement évolué : l'animateur, ou manager, n'est souvent plus du métier et ne connaît plus le travail dont relève ses collaborateurs. L'activité est de moins en moins effectuée sur ordre de l'encadrement. L'appel à une soi-disant autonomie, à la responsabilité, va de pair avec une incapacité croissante de l'encadrement à maîtriser les modes opératoires. Cette autonomie contribue à mettre les salariés sous pression, dans la mesure où elle est associée au thème de la responsabilité personnelle accrue, ce qui produit les germes d'une insécurité professionnelle et existentielle croissante.
13. Nous sommes passés d'une hiérarchie pesante et autoritaire à «un pouvoir informe» confié à des managers dont le principe d'organisation se traduit en deux mots: «Débrouillez-vous!». Ce qui est le problème de la direction devient celui du salarié qui doit alors supporter le poids d'une responsabilité qui ne lui incombe pas. Il doit faire, coûte que coûte se trouvant souvent en porte-à-faux avec son éthique professionnelle et personnelle. Il est fréquent que le salarié reçoive des directives le conduisant à bâcler son travail, à bafouer les règles du métier, quitte à se débarrasser d'un usager.
14. Cette soi-disante autonomie dans le travail tend à générer de nouvelles dépendances, à mettre les salariés sous pression, dans la mesure où elle est associée au thème de la responsabilité personnelle accrue. Cette absence de pouvoir « technique » permettant à chacun de se situer contribue aussi au délitement du collectif au profit de la compétition, d'autant que les liens collectifs, l'attachement à sa classe se sont distendus et trop souvent **l'esprit de compétition remplace la solidarité.**
15. **Modes de gestion** par objectifs qui nient les compétences techniques et l'expérience professionnelle, dont la conséquence est une inflation de procédures conduisant de plus en plus à un décalage entre le travail prescrit et le travail réel. Cette priorité exclusive donnée aux objectifs amène souvent à des négligences, sources de dérives en matière de sécurité et de santé au travail. Le salarié est alors confronté au non respect des règles professionnelles ou à la remise en cause de sa propre éthique.
- 16. La santé des salariés,**
17. **la qualité de l'enseignement et de la Recherche, trinquent !**
18. Le secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche n'a malheureusement pas échappé à cette transformation du travail. Celle-ci est arrivée plus tardivement, plus doucement que dans l'industrie et le reste de la Fonction Publique et nous en percevons plus nettement les effets depuis ces dernières années. Les mises en place du LMD et des Licences professionnelles sans moyens supplémentaires, le placement

sous tutelle administrative et financière de la Recherche, n'en sont que deux exemples.

19. Nous assistons au « turn-over » accéléré des étudiant-e-s, des formations et des diplômés, à la confiscation de la liberté de la Recherche, le tout dans un cadrage gouvernemental de restriction des ressources financières, de réduction du nombre de postes de fonctionnaires et dans le même temps à l'embauche de personnels précaires.
20. **Nous assistons à la mise en place d'une gestion quantitative de notre mission qui est une mission qualitative !**
21. Il s'agit de passer d'une culture de moyens à une culture de résultats, d'une politique de main-d'œuvre à une politique de tête d'œuvre. Cela veut dire concrètement réduction des coûts, rationalisation des modes de fonctionnement, renforcement des modes de contrôle, instrumentalisation des personnels et plus fondamentalement **négarion de la réalité du travail**; c'est la production d'une sorte de fiction gestionnaire où il s'agit de produire des camemberts, des pyramides, des chiffres pour faire croire que le fonctionnement colle au modèle défini !
22. Le « burn out » est un état d'épuisement professionnel, se caractérisant par l'épuisement des capacités émotionnelles chez les agents des services publics dont le travail est centré sur les relations humaines, les objectifs à atteindre entrant en contradiction avec la qualité relationnelle inhérente au travail même. Les personnels se mettent alors à l'abri de l'impact émotionnel du travail par une rigidité de pensée, une conception péjorative des usagers que l'on est censé aider, accompagner, servir...
23. S'en suit un syndrome dépressif : asthénie, découragement, perte de l'estime de soi jusqu'à la désorganisation des relations familiales, voire la décompensation psychique et mentale.
24. Bien qu'au cours de ces derniers mois les personnels IATOSS ont, pour l'essentiel, agi pour repousser la mise en place d'une certaine évaluation concoctée par le gouvernement, celui-ci la réintroduit à la rentrée de septembre 2006. Celle-ci fait certes appel à la subjectivité des personnels, à leur passion, à leur créativité, mais se situe dans un contexte permanent de réduction des coûts budgétaires. Elle le fait en orientant cette subjectivité sur les créneaux propres à l'idéal gouvernemental : la productivité et l'efficacité.

## 25. Stress et harcèlement.

26. Camouflées sous le mot de stress, les psychopathologies atteignent des travailleurs, quels que soient leur âge, leurs professions, leurs catégories. Le rapport entre les organisations du travail et les nouveaux risques pour la santé des salariés est devenu un sujet incontournable.
27. Sous le poids des tabous, la santé mentale a été trop longtemps laissée de côté. Il est important de voir que la pression subie par les plus fragiles, les précaires se transmet aux agents qui sont mieux abrités, que ce soit par des formes de culpabilisation, de menace ou par un sentiment général d'instabilité d'où le concept de précarisation des stables dont se servent volontiers les Directions.
28. Une obligation de santé et de sécurité au travail s'impose aux établissements et la production d'un document unique

d'évaluation des risques (DUE). Combien d'établissements du supérieur ont-ils créé ce DUE et l'enrichissent chaque année ?

29. Cf. Code du travail [article R.230-1](#).
30. En 2002, la loi de modernisation sociale (LMS) a introduit la reconnaissance d'une catégorie juridique, le « harcèlement moral », l'associant à la thématique de la santé, en précisant le contenu : santé physique et mentale.
31. **L'isolement** dans et au travail tend à se répandre. Celui-ci est lié à tous ces nouveaux modes de gestion et de management liés aux stratégies et politiques des Directions. De plus, les moments de convivialité ont été chassés par les horaires atypiques, l'éclatement des sites de travail, la disposition des bureaux et toutes autres inventions visant à individualiser le salarié. Le risque de pathologie de la solitude sous-tend que les liens de solidarité dans le travail ont été brisés, particulièrement par les modes d'évaluation du travail qui introduisent des concurrences déloyales entre les salariés. Ainsi, une tendance lourde de tolérance sociale à l'injustice engourdit le monde du travail. Un phénomène de peur se développe et provoque des conduites défensives : obéissance, voire soumission, délation.
32. Les salariés se plaignent couramment de ce manque de dialogue et d'échange sur le travail comme ils déplorent le sentiment de non reconnaissance, d'injustice dans le travail, de déficit des solidarités, du manque de convivialité. La convivialité n'est pas un supplément d'âme ; avec elle se tissent les liens de solidarité et d'entraide qui font reculer l'individualisme et le repliement sur soi dont les conséquences se révèlent aussi hors de l'entreprise.
33. **Il est important de casser cet isolement !**
34. Le travail dans son œuvre collective a besoin d'un cadre structurant, organisation et hiérarchie n'étant pas forcément synonyme d'autoritarisme et de domination. Un management qui ne se focalise pas sur les défaillances et les lacunes de l'individu mais qui soutienne et organise le collectif pour lui permettre d'améliorer son efficacité est aujourd'hui indispensable.
35. Retisser des liens au travail est une ambition novatrice tant il conviendrait de rompre avec un isolement qui marque profondément les organisations actuelles du travail.
36. Rappel des principaux textes

- décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique.
- circulaire d'application FP/4 n° 1871, 2B-n°95-1353 du 24 janvier 1996, du Ministre de la Fonction Publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation et du Ministre du budget
- décret n° 95-482 du 24 avril 1995 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics d'Enseignement Supérieur.
- décret n° 88-520 du 3 mai 1988 relatif aux services de médecine préventive de promotion de la santé.

## L'action syndicale est essentielle.

Elle transforme l'inexprimé en visible, l'inexplicable en rationnel, l'individuel en collectif. La première tâche est bien d'écouter les salariés. Écouter, analyser, proposer. Ce qui est plus facile à dire qu'à faire dans un domaine qui touche au quotidien, au ressenti, à l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Même si cela heurte parfois des situations acquises, le syndicat a intérêt à rendre visible le travail réel quitte à aller vers une définition écrite des fiches de service, voire de poste.

Nos interventions dans les CHS pour que soit pris en compte les Conditions de Travail et leurs conséquences sur la santé mentale et physique des agents, sont primordiales.

La CGT doit accompagner les personnels en souffrance ou en « devenir de souffrance » et impliquer les CHS, SHS, médecins du travail et assistants sociaux. Nous devons nous atteler à ce problème de santé mentale dans l'intérêt des personnels concernés mais aussi sous peine de voir disparaître l'action collective, caractéristique de la conception du syndicalisme CGT !