

Conditions de travail : une urgence sociale et revendicative !

A l'invitation de l'UGFF, 25 camarades, mandatés et élus CGT dans les Comités Centraux ou Ministériels Hygiène-Sécurité * (CCHS/CHSM) ont participé à une journée d'échanges, de réflexion, sur les questions de pénibilité du travail en lien avec les négociations santé au travail qui vont s'ouvrir dans tout le champ de la Fonction publique.

Un contexte lourd d'enjeux...

Quand la stratégie du MEDEF est de protéger tout employeur, privé et public, des conséquences judiciaires, pénales et économiques en facturant la responsabilité des dégâts du travail aux salariés. C'est tout le sens, par exemple, des franchises médicales, ou encore de ses propositions dans le cadre des négociations « pénibilité du travail ».

Quant le gouvernement n'a inscrit aucune volonté politique en matière de Santé Sécurité au Travail, au travers de son « Plan Santé travail » (PST 2005- 2008), desquelles vont découler les négociations qui vont s'ouvrir dans nos secteurs. Mieux, la notion même de pénibilité, de réparation n'est pas posée, aucun bilan tangible n'est fourni.

La CGT, elle, n'a eu de cesse d'affiner ses propositions pour que le système de reconnaissance de la pénibilité au travail relève de la réparation à l'égard des salariés exposés à des conditions de travail qui ont un impact sur leur durée de vie, avec un mode de financement qui doit inciter les employeurs à développer des politiques de prévention, donc à améliorer les conditions de travail des autres salariés, à fin qu'ils puissent partir en retraite en bonne santé.

La négociation Fonction publique va porter sur un premier axe qui vise l'amélioration de la connaissance et de la prévention des risques professionnels, avec, dans la balance, la création d'un observatoire de la santé et de la sécurité au travail dans la Fonction publique, l'extension de l'enquête SUMER, le développement de démarches de prévention contre la souffrance au travail, l'évaluation des TMS, et la mise en place d'un suivi post médical pour ceux qui ont été exposés à l'amiante.

Le deuxième axe portera sur le renforcement des instruments de mise en œuvre de la politique de prévention, avec un pointage sur l'achèvement de la mise en place du DUE, la transformation de CHS en CHSCT, la rénovation du statut d'ACMO, l'amélioration des actions de formation en faveur des acteurs hygiène sécurité, le renforcement du suivi médical des agents et enfin la rationalisation de l'activité des comités médicaux, du comité médical supérieur et des commissions de réforme.

Et le travail dans la Fonction publique ?

Il est particulier puisque son action est fondée sur l'intérêt général et l'utilité publique, garantis par les grands principes républicains constitutionnels ; puisqu'il rassemble la richesse des acquis de l'histoire, des grandes conquêtes démocratiques, puisqu'il est le carrefour de la rencontre citoyenneté politique - citoyenneté sociale. Il a constitué et constitue encore l'outil national de cohésion territoriale, de solidarité sociale, de réponse aux besoins de toute la population, dans l'unicité de son application, dans l'égalité de son accès. Il a ainsi donné une identité professionnelle forte, une haute conception de son utilité, le goût du travail bien fait, du service efficace rendu à l'usager.

Mais un travail en pleine mutation !

Celle-ci est en prolongement de celle du rôle, de la place et du sens de l'État, dans un contexte de déréglementation à l'échelle européenne. Au-delà des politiques "visibles" menées (réduction drastique des budgets et emplois publics, décentralisation) ces mutations s'inscrivent aussi dans la relation que la société entretient avec le travail.

C'est bien le travail aujourd'hui et donc ses conditions d'exercice qui constituent la variable d'ajustement : les nouvelles organisations du travail sont déshumanisantes, uniformisées et amènent la réduction des missions, la dégradation du service, du travail, quand tous les discours restent basés sur la qualité du service au public. Les politiques managériales mises en place ne visent et ne valorisent que le résultat obtenu, en négligeant, en méprisant les efforts investis. Elles définissent des objectifs qui ne peuvent être pas atteints, faute de moyens et de ressources. Elles s'attaquent à l'emploi, dans son volume, sa nature, son contenu, son sens. Les cultures de métiers sont brisées. Les collectifs de travail sont explosés par les politiques

d'individualisation, de mise en concurrence des salariés, par une évaluation de la performance, du résultat, du savoir être et non plus du savoir faire, du degré de soumission...

Pour les personnels, c'est la double peine !

Parce que le travail aujourd'hui les casse et qu'ils doivent assumer, seuls, leur propre réparation. Et qu'il s'agisse de la Justice, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Équipement, des Travailleurs de l'État, de l'Agriculture, de la Culture, de l'Insee.... Le constat est sans appel :

- 8 Apparition de nouvelles pathologies liées à l'énorme écart entre travail réel et travail prescrit, à la logique de rentabilité contre la conception du « bon travail » ...
- 9 Explosion de la souffrance mentale liée à la de la perte d'identité professionnelle et culpabilisation pour ceux qui ne s'en sortent pas, chiffres et statistiques mettant les collègues en concurrence...
- 10 Augmentation des accidents du travail, des suicides liés à un état de stress permanent, aux pressions, aux surcharges de travail, aux réformes qui s'enchainent sans recrutement supplémentaire, sans formation, sans reconnaissance.....
- 11 Explosion des petits arrêts maladies, pour pouvoir souffler, récupérer, suite à l'épuisement nerveux, au mal être professionnel...
- 12 Peur d'être déclaré en inaptitude, maladies professionnelles non déclarées ou sans que le lien avec le travail ne soit établi....
- 13 Explosion de la démotivation, du désinvestissement lié à l'usure, les agents n'ont plus de perspectives, n'arrivent plus à se projeter dans l'avenir. Ils sont paumés...

Alors, que négocier et avec quelle hauteur d'exigences?

Le point d'appui essentiel relève de la directive européenne du 12 juin 1989. Celle-ci ne souffre d'aucune dérogation des États et fixe clairement les obligations des employeurs : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, planifier la prévention qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des

facteurs ambiants au travail...

Dans combien de domaines l'application de la seule législation permettrait de faire des bonds qualitatifs énormes? Autrement dit, comment l'État entend-il mettre les moyens en œuvre, ne serait-ce qu'en assortissant les obligations de sanctions applicables, appropriées et proportionnées?

C'est une question de fond quand chacun sait que l'État ne respecte pas ses obligations en matière de santé sécurité au travail, qu'il est lui-même juge et partie, sans autorité indépendante pour sanctionner tous ses manquements...

Or, une véritable volonté politique de prévention ne peut se mesurer qu'aux moyens consentis à ce qui constitue une véritable priorité. Et les professionnels permanents de la prévention sont véritablement les salariés car ce sont eux qui connaissent le travail et ses risques et l'expérience nous prouve que, sans les concernés, nous n'avancons pas.

Pour autant, l'exigence du respect de l'existant, le devoir d'inventaire et l'obligation de résultat pour l'employeur n'entravent en rien celle des droits nouveaux, lesquels posent fondamentalement la question des outils à disposition des personnels et de leurs représentants : le comité d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail et son environnement.

Des CHSCTE à la hauteur des attentes et besoins ...

- 14 Le « E » signifie environnemental, il y a nécessité de ne plus séparer. emploi et santé, modes de production à l'intérieur des établissements et leurs retombées à l'extérieur, salariés et riverains, d'articuler écologie et social.
- 15 Des élus et mandatés formés, de façon continue, avec le temps nécessaire qui ne prenne rien sur la décharge syndicale, en dehors des 12 jours annuels de congé formation, associés au choix du contenu de la formation, à celui de l'organisme de manière à permettre une véritable traçabilité de la formation SST. C'est aussi le droit de se former syndicalement, tous les frais incombant à l'employeur.
- 16 Des élus, mandatés et ACO qui ont, eux aussi, le temps de la formation et de l'exercice de la mission, au travers de la délégation horaire dont ils ont besoin.
- 17 Un nombre suffisant de médecins de prévention, qu'ils puissent

- assurer le suivi médical annuel de l'ensemble des personnels, avoir eux aussi les moyens de leur mission, dans le cadre d'équipe interdisciplinaire de prévention (psychologue, ergonome ...)
- 18 Obtenir un rapport annuel, national et centralisé, des commissions de réforme.
 - 19 Transformer les moyens d'étude et méthodes de travail pour permettre une connaissance fine des accidents du travail et maladies professionnelles, et pas uniquement ce qui a été reconnu. L'appareil statistique des ministères doit intégrer les professions exercées, le ratio avec les agents concernés, les maladies anxio-dépressives.
 - 20 Le suivi post professionnel ne doit pas porter que sur l'amiante mais être étendu à tous, dans le cadre d'une réelle mémoire des atmosphères de travail.... Quand les maladies sont souvent longues à se déclarer, quand certaines professions ne profitent jamais de leur retraite. Les attestations d'exposition doivent être facilement fournies aux personnels.
 - 21 Les élus et mandatés doivent avoir libre accès aux locaux de travail.
 - 22 La capacité de poser des délits d'entrave, de faire constater et condamner l'administration chaque fois qu'elle se dérobe à son obligation de résultat, qu'elle fait de la rétention d'informations.

En tout état de cause, aborder ces négociations passe par se fixer comme objectif le recul de la souffrance physique et mentale au travail, car alors nos luttes, notamment celles sur l'emploi, reviendraient à vouloir tenter de mobiliser les personnels pour leur proposer de continuer à souffrir...

L'amélioration des conditions de travail relève ainsi de l'urgence sociale et revendicative, tant c'est par elles que chaque agent pourra retrouver le plaisir du travail, sans utilité et son sens, et par contre coup, la reconstruction de sa santé.