

La santé au travail : un enjeu primordial

Pour la CGT, les risques psycho-sociaux (RPS) ou risques socio-organisationnels, sont un sujet d'actualité : les personnels sont "à bout" et ils utilisent, pour certains, des moyens définitifs pour sortir de cette spirale infernale.

Les médias ont mis en avant le suicide de l'enseignante de Béziers qui s'est immolée dans la cour de son établissement. Nous avons assisté à un dédouanement des responsabilités mettant exagérément en avant le côté, soit disant fragile, de notre collègue. Ce cas peut sembler isolé mais malheureusement il n'en est rien. À l'Office National des Forêts, aux ministères de la Justice, de l'Intérieur, du Travail, de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement... et la liste est très longue, des personnels mettent fin à leurs jours. Malheureusement les seules réponses sont des "réponses" individuelles, sans remise en question de l'organisation du travail ou du travail en lui-même.

Beaucoup de recherches ont lieu sur ces risques et le stress est un facteur important à l'origine de nombreuses pathologies incluses dans ces RPS. L'agence Européenne pour la sécurité et la santé du travail de Bilbao définit ainsi le stress : **"Il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de**

ses propres ressources pour y faire face... il affecte également la santé physique, le bien être, et la performance de la personne qui y est soumise".

L'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique signé en novembre 2009, intégrait ces sujets, mais force est de constater le retard pris dans le traitement de cette question. Un audit est en cours, mais un audit qui ne porte que sur la définition d'une méthodologie permettant l'élaboration de stratégies de prévention. Pourtant, les RPS sont largement identifiés suite à de nombreux travaux, et **l'urgence, aujourd'hui, est à la mise en place de plans d'actions concrets.**

Tout n'est pas négatif, la prise de conscience est bien réelle, mais le rythme est trop lent au regard des situations que vivent les agents. Les CHSCT apparaissent dans les versants État et Territoriaux de la Fonction publique. Les textes sont parus, décrets et circulaires, et maintenant il va falloir faire vivre ces instances importantes.

Nous sommes dans une période où ceux-ci doivent être installés, mais de nombreux ministères (dont le nôtre) n'ont pas encore engagé le dialogue avec les organisations syndicales sur les périmètres de création de ces instances.

Les CHSCT sont créés, mais nous estimons que nous ne sommes pas allés assez loin. Le versant territorial bénéficiera de cette avancée seulement en 2014 et comme pour le versant État, peu de moyens sont donnés pour assurer leur efficacité par rapport à ce que préconise le Code du travail.

Les spécificités de la Fonction publique ont permis à l'administration d'en limiter les droits, contrairement à ce qui se passe dans la Fonction Publique Hospitalière (nous n'avons pas d'heures de délégation,

pas de maîtrise du processus d'expertise, pas la possibilité de faire intervenir l'inspection du travail, pas de CHSCT dans les établissements scolaires...).

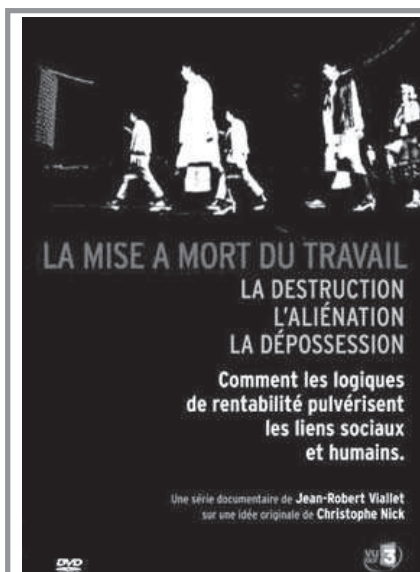
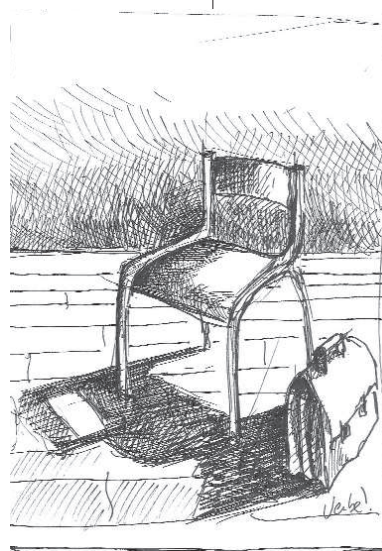
Une étude sur les instances médicales menée par un cabinet de conseil pour la DGAFP montre que chaque secrétariat, dans chaque département, essaie de faire face et d'inventer des solutions. Où est la cohérence de l'État dans tout cela, quel sens donne-t-il à ses instances ?

L'employeur doit garantir la bonne santé physique et mentale du salarié. Cet objectif est un objectif commun avec les organisations syndicales et nous devons travailler ensemble pour y arriver. Nous ne devrions pas être des ennemis.

Toujours selon l'agence Européenne de Sécurité et de Santé au Travail (oct. 2002), près de 30 % des salariés de l'UE sont à des niveaux de stress trop élevés ainsi que 28 % des cadres.

Ensemble nous sommes soumis à des pressions et ensemble, par le dialogue et l'écoute, nous devrions arriver à rendre le travail épanouissant pour tous. Tout le monde y a intérêt.

Christophe Godard



La mise à mort du travail

Un film documentaire pour démonter les mécanismes de l'organisation du travail qui nuisent à l'être humain.

Des documentaires pour aller plus loin :

l'émission "Les pieds sur terre" de Sonia Kronlund et Jérôme Sandlarz sur France Culture, et notamment "La bataille de Tatiana et Sylvie" (Reportage de Charlotte Bienaimé et réalisation de Stéphane Deschamps). Leurs maris travaillaient au techno-centre de Renault à Guyancourt. Employés modèles, ils se sont suicidés à quelques mois d'intervalles, il y a trois ans. Depuis, leurs femmes se battent pour faire reconnaître leurs gestes en accidents du travail et condamner Renault pour faute inexcusable... (<http://www.franceculture.fr/emission-les-pieds-sur-terre>)

Travailler : souffrir ou s'émanciper ?

Christophe Dejours est psychiatre et psychanalyste, professeur de psychologie du travail au CNAM Paris, directeur du laboratoire de psycho-dynamique du travail et de l'action. Ses recherches sont centrées sur la question de la souffrance au travail.

En intitulant sa conférence *"Souffrance au travail : jusqu'où ?"* lors du colloque de la Ligue des Droits de l'Homme en octobre 2010, il mettait déjà l'accent sur l'inflation de cette souffrance. Aujourd'hui, son constat est le même : il y a une aggravation de la situation psychique au travail. Et cela se mesure à la plainte incessante des patients qui se multiplie, aux consultations spécialisées débordées, ou encore aux pathologies spécifiques dites de surcharge : troubles musculo-squelettiques, burn out ou encore dopage pour pouvoir faire face aux exigences de l'entreprise. Enfin, ce qui se propage avec des conséquences anxiogènes sur tous ceux qui restent, le suicide. Et C. Dejours de préciser que le suicide au travail a cela de spécifique qu'il peut toucher des gens qui ne présentent aucune prédisposition, mais qui sont particulièrement investis et engagés dans leur travail.

Les causes de cette souffrance sont multiples. En premier lieu, la machinerie gestionnaire qui exige toujours plus de comptes-rendus et de traitement d'informations qui arrivent par salves sur les mails, qui autorise l'ingérence permanente et intrusive de l'administration dans le travail lui-même sous prétexte

de rationalisation, mais avec une volonté de contrôle affichée, maintient le travailleur sous pression. Pression qui se trouve renforcée par le mode d'évaluation, individuel, de performance et de résultats qui lui est imposé. Évaluation qui, selon les modes d'orientation de la gestion de l'entreprise, peut vous faire entrer en disgrâce et vous exclure avec une déloyauté sans scrupule. Enfin, et ce n'est pas le moindre des paradoxes, les schémas d'application des plans de prévention de la souffrance sont exactement les mêmes, et viennent à leur tour nourrir ce stress. Il faut montrer qu'on a bien appliqué les directives, masquer les points où l'on n'est pas performant dans la prévention des risques psycho-sociaux. Les modes d'organisation du travail viennent saccager l'éthique du travailleur.

Le travail de C. Dejours et de son laboratoire consiste, non seulement, à diagnostiquer mais à proposer des hypothèses pour améliorer, voire inverser la situation : que le travail redevienne le lieu d'émancipation et de construction de l'individu : individuelles et sociales qu'il doit être. Pour redonner de la valeur au travail, C. Dejours et son équipe proposent de repenser le travail lui-même, et non pas sa gestion.

Leur réflexion ne sollicite pas que des médecins, mais explore aussi les champs du droit, puisque c'est au sein de l'entreprise (avec ses lois et ses contrats) qu'ils se proposent d'intervenir.

Repenser l'organisation du travail

Ils montrent que l'on peut, dès aujourd'hui, repenser l'organisation du travail et préconisent notamment la réintégration de la communication réelle, de temps pour échanger collectivement. Ils s'intéressent précisément à la coopération qui a lieu entre les différents partenaires du travail, et soulignent à quel point l'entraide est primordiale pour bien travailler. C. Dejours insiste aussi sur la nécessité de développer des politiques publiques qui vont dans le sens d'un progrès dans l'organisation du travail et pour cela, il participe à des commissions parlementaires.

L'analyse de Christophe Dejours, par l'approche résolument humaine de l'organisation sociale du travail qu'elle propose, se situe bien évidemment dans le champ du politique et vient nourrir notre réflexion syndicale sur le bien-être au travail.

Pauline Schnegg

Journée d'étude "Souffrance(s) au travail" - SDEN 06, à l'UD, le 7 octobre 2011

"Je subis beaucoup de pression car je fais le tampon entre les personnels et l'administration" ; "il y a un déséquilibre entre le trop et le pas assez : pas assez de temps et de moyens mais trop de travail" ; "les relations avec la hiérarchie, c'est mépris et absence de respect" ; "infantilisation" ; "harcèlement" ; "je croyais que la souffrance au travail, c'était dans le privé" ; "notre santé est attaquée par les produits chimiques" ; "c'est la solitude, nous ne savons plus ce qu'il faut faire..."

► Épuisement émotionnel, dépersonnalisation, déni

Françoise Lignier, responsable de l'activité FERC Travail-Santé questionne d'emblée la salle : *"Quelle chance avons-nous d'avoir un travail considéré, un statut de qualité, un*

bon salaire, la reconnaissance de nos qualifications, si nos conditions de travail sont pourries ?"

► Le management dans l'Éducation nationale

À l'École, le libéralisme est à l'œuvre, ogre vorace. L'École est perçue comme incapable de s'adapter au changement. La décentralisation politique va conduire à l'idée d'autonomie. Un nouvel acteur est créé : l'établissement. Il faut manager par objectifs et résultats, rendre des comptes.

Les références au modèle entrepreneurial sont permanentes : culte de l'efficacité, rendement, évaluation, projet, démarche qualité... Comme le précise F. Lignier, l'objectif central du processus dit de "modernisation" de l'État, poursuivi par tous les gouvernements depuis 1986, a été et demeure la réduction de l'État au régalién, donc la réduction du nombre de fonctionnaires, la privatisation de tout ce qui est possible, et sinon, la délégation à la Fonction publique

Territoriale. Et surtout, il s'agit de faire de la gestion commerciale le mode normal de fonctionnement du Service public. L'utilisateur devenant un client.

Face à cela, sur le lieu de travail, des réponses concrètes sont possibles, individuellement et collectivement, mais toujours en veillant à rester dans le droit pour se protéger.

En conclusion, pour F. Lignier, *"la peur doit changer de camp"*. Il est indispensable de *"recréer du non"*. *"Commencer à dégager du temps et un lieu pour dire ce qu'on est au travail, c'est commencer à se mettre en capacité de comprendre ce qui se passe. Nous souffrons toutes et tous au travail et la souffrance des fonctionnaires n'est pas différente de celle des salariés-es ; la souffrance des enseignants-es n'est pas différente de celle des fonctionnaires"*.

Marc Le Roy

(Merci à F. Lignier et H. Andrio pour leurs précieux comptes-rendus)