

SYNDICAT NATIONAL CFTC FINANCES PUBLIQUES

SECTION DE LA HAUTE VIENNE

Agir pour ne pas Subir



Paris, le 4 juin 2010

A l'attention de Monsieur Bruno GEERAERT

Monsieur le chef de bureau,

Au cours des 30 dernières années, les organisations du travail dans les entreprises comme dans les administrations ont connu de profondes transformations : évolutions et développement des technologies, intensification du travail, pluricompetences, polycompetences... Le collectif du travail s'est affaibli du fait de la fixation d'objectifs individuels et d'un encadrement qui a perdu son rôle de soutien technique. Les évolutions du travail ont induit des risques émergents qualifiés de risques psychosociaux tels le stress, le mal être au travail, la souffrance au travail, les violences internes et externes, l'épuisement (ou burn out), qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des agents, avec un impact sur le bon fonctionnement des services. On les définit comme « psycho sociaux car ils sont l'interface de l'individu (psycho) et de la situation de travail (social).

La notion de risque s'entend comme la probabilité d'apparitions de troubles aussi bien individuels que collectifs, ayant pour origine l'environnement professionnel. La particularité des risques psycho sociaux est d'avoir un impact sur la sphère psychique et mentale des personnes, qui peut entraîner des pathologies physiques.

Il faut rappeler que l'origine des risques psychosociaux est multifactorielle, les facteurs sont le plus souvent liés :

- au contenu du travail à effectuer (monotonie, surcharge de travail, etc...),
- à l'organisation du travail (rythme, exigences contradictoires...),
- aux relations de travail (manque de soutien, de reconnaissance),
- à l'environnement physique (bruit, chaleur, manque d'espace),

A la CFTC, nous pensons que la santé psychique ne peut se construire sans prendre en compte la dimension sociale du travail et les relations sociales qui s'y nouent

De plus, la particularité des risques psychosociaux tient d'une part au fait qu'ils ne soient pas liés à des dangers facilement repérables ou indentifiables ; d'autre part, il est difficile d'objectiver l'exposition à ces dangers et donc le risque qui en découle.

Pour la CFTC, il faut donc repérer les processus qui peuvent favoriser l'apparition de difficultés de type psychosociale chez les agents. Cela dit pour faire le lien entre le contenu, l'organisation du travail et la santé au travail, il faut une connaissance précise des situations de travail vécues par les agents et être à leur écoute. En effet, pour la CFTC, se préoccuper des facteurs psychosociaux, c'est s'interroger sur l'organisation du travail, domaine habituellement réservé au management et aux directions. L'écueil est bien d'amener une prise de conscience de ces réalités tant de la part des agents, qui peuvent en cacher la



CFTC : LE SYNDICAT CONSTRUCTIF

réalité (ces difficultés sont souvent assimilées à une faiblesse personnelle) que des directions qui en nient l'existence.

Un certain nombre d'administrations mettent en place des dispositifs de suivi des personnes rencontrant des difficultés, destinés à améliorer les situations personnelles et à faciliter leur vie au travail. S'il ne faut pas négliger les facteurs individuels, il ne faut pas non plus aborder ces risques sous ce seul aspect, et faire abstraction de ce qui pose réellement problème dans l'environnement de travail. Les directions doivent prendre en charge de façon préventive et de manière collective tout ce qui est de leur responsabilité comme l'organisation du travail

A la CFTC, on pense qu'un des enjeux de la prévention des risques psycho sociaux est de passer d'une démarche individuelle à une démarche collective. Il est nécessaire de parvenir à une évaluation la plus rigoureuse possible. Il est essentiel d'avoir une compréhension suffisante du fonctionnement de la direction, du service, de l'unité de travail, dans toutes ses dimensions (organisationnel, managérial, relations de travail...). Cela implique une démarche pluridisciplinaire, associant tous les acteurs concernés. Il faut donc repenser en profondeur l'articulation du collectif et de l'individuel.

La nature et l'origine des risques psycho sociaux placent l'organisation du travail et le dialogue social au cœur des mesures de prévention, pour en rechercher les causes, puis identifier les actions possibles.

L'obligation d'évaluer tous les risques professionnels et de les consigner dans un document unique (DUERP), régulièrement mis à jour et de mettre en place un programme de prévention doit nous permettre d'avancer sur la prise en compte de ces éléments, de favoriser la mise en place de démarches effectives de prévention et de mettre en place des outils adaptés pour développer la prévention. Pour la CFTC, elle doit être aussi l'occasion de donner la parole aux agents pour qu'ils puissent exprimer individuellement et collectivement les difficultés qu'ils rencontrent pour assurer leurs missions, entendre les propositions qu'il peuvent faire. La CFTC souhaite des rencontres régulières entre ceux qui gèrent au quotidien et ceux qui doivent anticiper et décider des formes d'organisations. Il faut ramener dans le débat social, les questions du travail, qui peuvent être très mal vécues par les agents.

La CFTC précise que toute organisation qui nie les personnes va à l'encontre de ses objectifs d'efficacité.

Pour la CFTC, les risques psychosociaux sont majeurs dans notre administration, d'ailleurs les rapports des médecins de prévention mettent en évidence les difficultés des agents de plus en plus grave. Le passage à l'acte de la mise en danger à l'intégrité physique est malheureusement un constat sur l'année 2009.

La CFTC se félicite de la prise en compte par la direction de ces facteurs, avec la mise en place de d'un suivi au niveau départemental

Pour la CFTC, la nouvelle politique de performance, la mise en concurrence des services, des traitements sont des facteurs à risque. Le management forcé est aussi un des facteurs puisqu'il dégrade la relation entre les agents d'encadrement et les agents d'exécution.

Il ne faut pas oublier que nous ne sommes pas une entreprise privée, nous ne sommes pas là pour faire des bénéfices mais pour rendre un service de qualité à la population.

Monsieur BENJAMIN SAHLER directeur de l'ARACT du Limousin dans son livre « Prévenir le stress et les risques psycho-sociaux » définit très clairement ses risques et ses effets.

Pour la CFTC nous retrouvons dans notre administration ces quatre grandes catégories de tension :

- Les facteurs liés aux exigences du travail.
- Les facteurs liés aux exigences et attentes de l'agent
- Les facteurs liés aux relations de travail et de la hiérarchie

SYNDICAT NATIONAL CFTC FINANCES PUBLIQUES

SECTION DE LA HAUTE VIENNE

Agir pour ne pas Subir



- Les facteurs liés à un vécu difficile des changements et de la fusion

Et pour la CFTC il y aussi un autre facteur :

- Les facteurs conjugués de la vie professionnelle et de la vie privée

Nous pensons que la création de l'espace de dialogue pourra, effectivement, permettre la mise en évidence des difficultés des agents sur le terrain.

Les documents de travail que vous nous présenter aujourd'hui sont complets et semblent être une bonne approche des risques et une vraie prise conscience de la part de notre direction qu'il y a aujourd'hui un risque majeur dans notre ministère.

Nous regrettons de ne pas voir figurer dans les conséquences les maladies viscérales et de peau qui sont aussi des pathologies dues au stress.

Monsieur le chef de bureau, en soignant le travail dans toutes ses dimensions, nous soignerons notre administration et ses agents, dans le respect partagé des équilibres économiques et sociaux.

En prévenant ces risques, le travail redevient alors un facteur de santé, de développement, mais aussi d'équilibre individuel et collectif, créateur de richesse.

Enfin, pour débattre de ces questions, il est important de le faire dans toutes les instances, y compris dans de nouveaux espaces de dialogue, complémentaires des structures existantes (CTP, CHS, CAP...).

En conclusion, la CFTC souhaite rappeler que l'obligation de sécurité de l'employeur envers ses salariés (prévue par les dispositions de l'article L4121-1 du code du travail) est une obligation de résultat et non une obligation de moyens.



CFTC : LE SYNDICAT CONSTRUCTIF