

4 DÉCEMBRE 2014

## >> AVEC LA CGT, POUR UNE POLITIQUE ÉMANCIPATRICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Dans la Fonction publique de l'Etat comme ailleurs, les suppressions massives d'emplois opérées ces dernières années, et les restructurations de services qui les ont accompagnées ont provoqué une dégradation sans précédent des conditions de travail. De multiples rapports ont alerté l'opinion et les pouvoirs publics sur les conséquences, pour les salariés, de l'intensification de la charge de travail et du désarroi, pouvant aller jusqu'au suicide, provoqué par ces « réformes » menées au pas de charge. En réponse à ces critiques, le discours sur la santé semble être devenu une « mode » pour les employeurs publics et privés. Pour la CGT, il ne s'agit pas d'un effet de mode mais d'une préoccupation majeure qui nous concerne tous. Par la signa-

ture de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique en novembre 2009, puis, par la ratification du protocole sur la prévention des risques psycho-sociaux en octobre 2013, la CGT Fonction publique entend concrétiser ses engagements dans

**Pour la CGT, il ne s'agit pas d'un effet de mode mais d'une préoccupation majeure qui nous concerne tous.**

le domaine de la santé au travail. Répondant à des revendications de longue date de la CGT, ces accords ont permis la création de

CHSCT dans la Fonction publique, la rénovation du réseau des agents chargés de la prévention et la prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS).

La santé au travail est un vaste domaine dans lequel nous devons agir sur le travail en lui-même afin que l'agent puisse être écouté. C'est celui qui travaille qui est le véritable expert du travail.

Avoir un syndicat confédéré qui s'occupe de ces questions en faisant le lien entre secteur public et secteur privé est primordial. Il s'agit d'un enjeu ESSENTIEL qui replace l'agent en tant qu'être humain et non comme un simple « Equivalent Temps Plein » !

**POUR LA CGT LES AGENTS DOIVENT  
DISPOSER D'UN REEL POUVOIR  
D'INTERVENTION SUR LEUR TRAVAIL  
ET SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL !**





Queue à la CAF de Saint-Denis, Janvier 2010

## LE COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la Fonction publique de l'État, la transformation des anciens CHS en CHSCT est un important pas en avant pour la prise en compte de la santé des agents, en lien avec les conditions de travail. Les CHSCT doivent obligatoirement être créés aux niveaux ministériels et déconcentrés. De plus, comme rendu possible par les textes nous devons obtenir la création de CHSCT sur chaque site dès que le seuil de 50 salariés est atteint. Les compétences de ces instances sont fixées sans ambiguïté par l'article 47 du décret 82-453 :

**1 >>>** contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;

**2 >>>** contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

**3 >>>** veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Ces dispositions s'appliquent à tout le personnel quel que soit leur statut, mais également aux salariés extérieurs placés sous la responsabilité du chef de service. Les CHSCT sont désormais compétents pour :

→ L'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;

→ L'environnement physique du travail

(température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;

→ L'aménagement des postes de travail et leur adaptation aux salariés ;

→ La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;

→ La durée et les horaires de travail ;

→ L'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;

→ Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail ;

Enfin, et ce n'est pas le moins important, il entre dans les attributions du CHS-CT de proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.



**LE 4 DÉCEMBRE 2014**  
PAR LA LUTTE ET PAR LE VOTE  
**AVEC LA CGT**

**CHANGEONS LA DONNE**



## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX – RPS

L'accord sur la prévention des RPS dans la Fonction publique a été signé par la CGT le 22 octobre 2013. Celui-ci prévoit la mise en œuvre par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux. Pour cela, il faut déjà s'entendre sur la définition des risques psychosociaux, et l'accord-cadre reprend en toutes lettres la définition donnée par le rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail à savoir : « *les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ».

Le collège d'expertise a retenu six dimensions de risques à caractère psychosocial :

- Les exigences et l'intensité du travail ;
- Les exigences émotionnelles ;
- Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;
- La mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
- Les conflits de valeur ;
- L'insécurité de la situation de travail.

Comme on le voit, il est hors de question que

des facteurs individuels soient introduits dans la définition des RPS. Beaucoup de ministères ont commencé le travail et essayé d'inclure des facteurs individuels car il est plus facile de culpabiliser la personne que d'interroger l'organisation du travail ! L'individu peut avoir des problèmes personnels qui relèvent de sa vie privée mais ceux-ci n'ont pas à rentrer en ligne de compte ici. Imaginons qu'une personne soit dans ce cas (tous, à un moment de notre vie nous connaissons des « hauts et des bas »), est-ce pour autant qu'elle va mal faire son travail (au sens de l'employeur), qu'elle va être plus absente, qu'elle risque un « burn-out » ?

NON, ces risques interviendront si elle est dans un environnement de travail dégradé avec une organisation du travail pathogène ! Dans le cas contraire, le travail sera une source de respiration,

d'estime de soi qui aura des conséquences positives sur la santé de la personne.

Les plans d'évaluation et de prévention devront être initiés en 2014 et achevés en 2015. Un premier point d'étape doit être effectué d'ici fin 2014 par les commissions spécialisées des différents conseils supérieurs et le conseil commun de la Fonction publique. Le poids de la CGT dans leur élaboration peut être déterminant pour une meilleure prise en compte des besoins des agents.



# FAIRE VIVRE LES DROITS ACQUIS, EN CONQUÉRIR DE NOUVEAUX

**L**es agents, en lien avec l'organisation syndicale, doivent pouvoir s'approprier pleinement ces nouvelles instances. Les CHSCT sont des lieux de confrontation avec un réel pouvoir pour les représentants du personnel. Seules les organisa-

tions syndicales représentatives (ayant obtenu au moins un siège au comité technique), pourront désigner leur (s) mandaté (s) au

**L'employeur est tenu de préserver la bonne santé physique et mentale de ses agents !**

CHSCT. C'est un mandat important car, c'est en CHSCT que sont élaborés les plans annuels de prévention. C'est aussi le CHSCT qui peut engager une procédure d'alerte et qui, conjointement au comité technique, est consulté pour tout changement important des conditions de travail (locaux, horaires, nouvelles technologies, etc.).

Accompagner les agents dans leur démarche auprès des commissions de réforme, lorsqu'ils déposent un droit de travail, débattre avec eux de leur travail et des risques professionnels qui y sont liés, agir au CHSCT pour le bien des agents afin de mettre l'employeur devant ses respon-

sabilités, etc. Tout cela fait partie des activités des représentants des personnels et des syndiqués en charge des questions de santé au travail.

La santé au travail concerne également l'imputabilité au service des accidents et des maladies. Avoir une maladie professionnelle, un accident déclaré accident de service permet (outre les indemnités que perçoit l'agent) de faire reconnaître la responsabilité de l'administration qui a une obligation de sécurité et de résultat. L'employeur est tenu de préserver la bonne santé physique et mentale de ses agents !

Les CHSCT sont un outil essentiel mais, sans l'action collective et l'intervention des salariés, ils auront du mal à s'imposer !

Parce que la santé au travail nous concerne tous, quel que soit la catégorie et le grade, parce qu'on ne doit pas perdre sa santé ou sa vie au travail, nous devons partout agir, créer et maintenir le rapport de forces sur ces enjeux revendicatifs. En cela, la présence en nombre de représentants CGT est un atout. ■

JE DONNE DE LA FORCE À MON CHOIX !

FONCTION PUBLIQUE UTILE PUBLIQUE

**RENFORCER LE STATUT DES FONCTIONNAIRES**

**C'EST POSSIBLE ET URGENT !**

ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE  
**4 décembre 2014**

**VOTEZ** la cgt

www.cgt.fr

**LE 4 DÉCEMBRE 2014**  
PAR LA LUTTE ET PAR LE VOTE  
**AVEC LA CGT**  
**CHANGEONS LA DONNE**

ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE  
**VOTONS** la cgt

DÉCEMBRE 2014