
RESOLUTION DE
SOLIDAIRES A L'INDUSTRIE ET AU DEVELOPPEMENT DURABLE
SUR L'HYGIENE, LA SECURITE AU TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

REVENIR A L'HUMAIN !

Les prises de position des équipes syndicales de **Solidaires I.D.D.** sur les questions du travail, et bientôt du télé travail, doivent être pleinement intégrées et articulées avec les revendications sur les salaires et l'emploi et remises au cœur de nos préoccupations.

Dans une période où les inégalités s'accroissent, où les pressions et violences sur le lieu de travail se développent, où les conséquences de l'intensification du travail touchent l'ensemble des salariés de la fonction publique autant que ceux du privé (quels que soient leur branche, leur statut, leur niveau hiérarchique...). **Solidaires I.D.D.** revendique une réelle analyse et des actions à la hauteur des enjeux. En effet, il est intolérable que le mal-être au travail conduise de plus en plus d'agents à des gestes désespérés et irréparables.

La masse des accords et rapports qui se sont succédés sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psycho-sociaux au travail et qui, en fait, visent à traiter les effets et non les causes de la souffrance au travail (rapport Nasse Legeron) et, par exemple, le rapport Lachmann où l'accord du 27 avril 2010 sur la prévention du harcèlement et des violences au travail et depuis les nombreux groupes de travail, notamment à Bercy, n'ont pas permis d'inverser le mal-être des agents. En effet, les restructurations, la MAP qui succède à la RGPP et qui, comme elle, est menée à la « hussarde » en faisant fi de l'humain, les budgets afférents toujours en diminution, les maigres réponses de l'administration n'ont pas enrayer la situation réelle des agents qui ne cesse de se dégrader.

A cet égard, l'accord santé au travail dans la fonction publique, que seul Solidaires n'a pas signé, est représentatif de ce décalage avec la réalité des salarié-e-s de ce pays. La mise en place de réels CHSCT aurait pu permettre aux fonctionnaires de faire entendre leur voix, ce n'est pas le cas, le texte restant surtout cosmétique. De plus, cet accord était proposé par ceux-là même qui sont à l'origine des suppressions massives d'emplois, de l'épidémie d'indicateurs issue de la LOLF au seul service des fusions, des transferts, des réorganisations, de l'individualisation et de la loi mobilité. C'est-à-dire les responsables de la forte dégradation des conditions de travail et de la santé des agents de la fonction publique.

Tout le monde s'accorde à reconnaître aujourd'hui que l'instance qui a le plus de moyens et de pouvoir dans le monde du travail est le CHSCT. Cette instance doit être et doit devenir une instance de premier ordre dans la prise en charge collective et juridique des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail des agents.

La revendication d'un travail à visage humain, organisé par l'humain, pour l'humain et dans l'objectif de produire un bien ou un service vraiment utile à la collectivité, est une revendication réaliste et nécessaire à la santé des agents. Le phénomène de souffrance au travail s'accroît, en dégradant la santé physique des agents par les conditions de travail et leur santé mentale par l'organisation du travail.

C'est sous ce double angle que nous envisageons de réaliser une offensive avec la participation maximale des premiers concernés : les agents eux-mêmes, d'autant qu'une nouvelle forme de travail est expérimentée dans plusieurs ministères, notamment à Bercy et au MEDDE dans lequel **Solidaires I.D.D. est présent.**

Sur ce sujet, sans se positionner définitivement, Solidaires I.D.D. tient à donner sa position actuelle en regard des éléments en sa possession.

Il faut d'abord noter, qu'au-delà des processus de concertation en cours, un tel dispositif de « contractualisation » entre un candidat ou une candidate au télétravail et son service fait amplement abstraction des collectifs de travail existants. Les agents dans leur immense majorité ne sont jamais interrogés sur la pertinence ou non de la mise en place d'un dispositif de télétravail

Tout bien considéré, il apparaît clairement qu'une concertation sur le télétravail, opérée au nom de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et de l'intérêt individuel à choisir une forme d'organisation du travail, ne doit pas perdre de vue ce qu'est le projet global de modernisation de l'administration, la politique immobilière de l'Etat en particulier dans ses grands centres urbains (vente des immeubles du centre et renvoi des services à la périphérie des grandes villes notamment), sa politique de plus en plus réduite en faveur du logement social pour faire face aux bouleversements des services, des lieux, aux problèmes de transport ainsi occasionnés... Bref, un tel débat doit être replacé dans son contexte afin d'identifier le projet et les objectifs fondamentaux de l'administration qui ne sont certainement pas d'améliorer sensiblement les conditions de vie et de travail des agents, ni de développer le service public et ses valeurs.

Par ailleurs, une fois mis en place, le télétravail est un dispositif qui, peu à peu, fait en sorte que la vie personnelle interfère de plus en plus sur la vie professionnelle et inversement, contribuant davantage à un effacement des frontières entre ces deux sphères. Est-ce cela le monde que nous souhaitons collectivement développer ?

N'apparaît-il pas que face à la perspective d'une signature d'un accord cadre ou d'une convention, le rappel des positions de principe est encore le seul moyen de guider toute prise de position ?

Solidaires I.D.D. considère qu'en l'état actuel des expérimentations en cours, il faut rester très vigilant sur l'approche réservée au télétravail faite par l'administration, même si l'engouement des agents pour cette nouvelle forme de travail reste très confidentiel. A titre d'exemple, aux ministères financiers forts d'environ 150 000 fonctionnaires, 90 protocoles ont été signés depuis 2010 (58 % en région parisienne, 54 % de A et 70 % de femmes).

De tous temps, l'union syndicale Solidaires a fait un enjeu fort de la question de la réduction du temps de travail, de la lutte contre l'intensification du travail et contre la soumission des agents aux contraintes d'horaires. Pour Solidaires I.D.D. c'est un axe central de mobilisation pour le droit à la santé des agents.

L'intervention syndicale sur la santé au travail peut s'appuyer particulièrement sur les CHSCT dont les prérogatives peuvent être des contraintes imposées aux employeurs. En particulier, le droit d'expertise des CHSCT, même limité, ainsi que l'élaboration des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sont des armes importantes pour contester les choix d'organisation du travail des employeurs publics et privés. Solidaires I.D.D. fait du document unique un outil incontournable permettant l'identification des risques par métiers afin d'assurer l'amélioration des conditions de travail des agents.

Consciente que les CHSCT « version Fonction Publique » n'ont pas encore les mêmes prérogatives que les CHSCT de droit privé et que les moyens de contraintes sont beaucoup plus limités, l'union syndicale Solidaires se bat pour remettre en cause cet état de fait en élargissant les compétences des CHSCT « Fonction Publique ».

Elle revendique un véritable droit de veto, beaucoup plus fort qu'une simple information-consultation, sur des décisions des employeurs qui seraient en mesure de nuire à la santé et à la sécurité des agents.

Le droit d'alerte doit être étendu aux risques liés à l'organisation et l'intensification du travail ainsi qu'aux méthodes de management. Un véritable droit à la formation doit exister sur les risques avérés dans la structure (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, risques majeurs, ...). Les moyens des CHSCT doivent aussi évoluer avec l'attribution de moyens d'enquêtes, d'expertises. Le renforcement des liens entre les « acteurs de la prévention » (CHSCT, médecins, assistants sociaux, préventeurs) doit permettre aux CHSCT de bénéficier de tous les éléments concernant la santé et la sécurité des agents.

Pour l'amiante et les expositions aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR), Solidaires revendique l'inversion de la charge de la preuve. Solidaires demande que toutes les personnes exposées à l'amiante n'aient plus à prouver le lien de causalité avec ce produit cancérigène. De plus, Solidaires réclame une indemnisation intégrale de toutes les victimes et de leurs ayants droits. Solidaires doit former et informer sur les recours institutionnels et juridiques pour combattre ces risques. En l'occurrence, le rôle du CHSCT est primordial :

- Comment s'en saisissent les agents ?
- Comment utilisent-ils cet outil pour conserver leurs droits et en revendiquer d'autres ?

Cette consolidation législative qui encadre les obligations de l'employeur en termes de conditions de travail est fondamentale.

La conservation physique de fiche ou d'attestation d'exposition ainsi que toutes copies des dossiers médicaux originaux sur ces sujets est essentielle dans la période tant que l'inversion de la charge de la preuve n'est pas reconnue.

L'intensification du travail est en constante augmentation ainsi que les contraintes de rythme. Un rythme de travail de plus en plus déterminé par les directions, les collègues, les objectifs individualisés, l'organisation en flux tendu, les systèmes d'information, tandis que les marges d'autonomie ne cessent de se réduire.

L'enjeu de l'organisation du travail dépasse le seul monde du travail. On peut apprendre au travail le respect de l'autre, la prévenance, la solidarité, la délibération et donc les principes de la démocratie.

Mais les *organisations modernes du travail* mises en place par le capitalisme néolibéral montrent qu'on peut aussi y apprendre l'instrumentalisation de l'autre, la duplicité, la déloyauté, le chacun-pour-soi, la lâcheté, le mutisme et y souffrir parfois, dans l'aliénation et la solitude les plus complètes, jusqu'à la destruction du sujet de la souffrance, c'est-à-dire de soi-même.

C'est pourquoi la question du travail possède une telle centralité : les organisations actuelles du travail, issues d'un système qui tend à revenir à sa sauvagerie originelle, n'assassinent pas seulement le travail lui-même, elles sapent aussi les fondements même de la civilisation humaine.

De tous temps, **Solidaires I.D.D.** a fait de l'hygiène, de la sécurité au travail et des conditions de travail (HSTCT), un enjeu central de son combat syndical. Il a obtenu des avancées et des améliorations, notamment à l'époque où certaines missions dangereuses s'exerçaient sur les centres de contrôle des véhicules.

Si les dangers ont changé, il n'en demeure pas moins qu'ils existent toujours et qu'ils ne cessent de s'amplifier. En effet, ils se sont transformés et sont devenus plus pernicious, moins palpables mais tout aussi nocifs, d'autant que les agents, happés par les restructurations et les déménagements incessants, tendent à négliger leurs conditions de travail au détriment de leur santé aussi bien physique que morale et que l'administration, poussée par des regroupements de structures bien souvent non anticipés, a pour le moins tendance à négliger l'HSTCT.

Parce que Solidaires I.D.D. n'accepte pas que le travail puisse blesser, handicaper ou tuer, il pointe et continuera à pointer les responsabilités de l'administration et des responsables politiques.

Les procédures juridiques peuvent constituer des éléments de rapport de force.

AUTRANS, LE 26 SEPTEMBRE 2013

Le secrétaire général,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above the name Pascal Marie.

Pascal MARIE