www.solidairesidd.com
93 bis, rue de Montreuil
75011 PARIS
03 29 76 78 42 - 02 32 23 45 76

RÉSOLUTION DE SOLIDAIRES À L'INDUSTRIE ET AU DÉVELOPPEMENT DURABLE SUR L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉVENIR PLUTÔT QUE GUÉRIR !

Pour **Solidaires,** il n'est pas question d'accompagner des réformes qui mettent à mal le service public, mais de faire respecter les obligations de l'État employeur en matière de conditions de vie au travail et de protection des agents.

Difficile tâche que de vouloir faire prendre en compte les contraintes et pressions sur les agents quand, dans la période, s'accroissent les suppressions d'emplois, de sites et donc de repères.

Les « réorganisations structurelles », les mobilités qui y sont liées, la mise en place croissante du télétravail, la non prise en compte des projets importants (au sens de la jurisprudence) modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail, la perte de pouvoir d'achat réelle et durable, conséquence directe du gel du point d'indice depuis 2010, suppression de l'indemnité exceptionnelle CSG à partir du 1er mai 2015 doivent servir aux équipes militantes pour abuser du **CHSCT** comme instance de débats et de délibérations sur les conditions de travail.

Les équipes militantes doivent en faire un véritable instrument de prévention, d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé physique et mentale des personnels.

L'anticipation des risques est l'essence même de la prévention durable des risques. Après l'intégration des troubles musculo-squelettiques (TMS) dans les tableaux répertoriant en 1991 les maladies professionnelles relatives aux changements des conditions de travail, Solidaires revendique la prise en compte, dans les CHSCT, le plus en amont possible, des expositions plus complexes des salariés qui peuvent se déclarer sur le long terme.

L'analyse de l'évolution générale de l'environnement de travail et des risques professionnels s'impose. Comme pour l'appropriation des textes sur le harcèlement sexuel et moral, la protection des travailleurs en situation de handicap et les violences au travail, Solidaires a la volonté de développer, au sein des **CHSCT**, son rôle de veille, de vigilance et d'évaluation des risques professionnels, et les actions préventives qui en découlent.

L'amélioration permanente des conditions de travail et de la protection de la santé des salariés est un enjeu majeur de Solidaires I.D.D. Tout comme l'adaptation des moyens face aux risques dans les **CHSCT**, Solidaires plaide et met en place des formations syndicales et des outils pour les équipes militantes sur l'ensemble du territoire et notamment pour les nouveaux élus des représentants du personnel suite aux élections du 6 décembre 2018.

C'est bien par davantage de connaissance des règles de droits que Solidaires peut mieux défendre les agents (et notamment certaines dispositions de la partie 4 du Code du Travail relatives à la santé et à la sécurité au travail et au **CHSCT** (livres I à IV) qui sont applicables à la Fonction Publique. Ces principales dispositions sont définies par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique et sa circulaire d'application du 9 août 2011.

Solidaires, à plusieurs reprises, a transmis des outils et méthodes, en complément du guide du militant réalisé par la fédération Solidaires Finances, aux représentants locaux et nationaux. Solidaires prône, pour ses représentants, la prise effective de l'ensemble des droits syndicaux pour accentuer son investissement dans ce sens et ainsi améliorer la prévention des risques professionnels comme définis à l'article L.4121-2 du Code du Travail.

Durant le long et difficile suivi des agents exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, dont celui de l'amiante toujours d'actualité, Solidaires dénonce le phénomène de souffrance au travail et de mal-être des agents qui s'accentuent, dégradant la santé physique des agents par les conditions de travail et leur santé mentale par l'organisation du travail.

Dans les périmètres de ses fédérations respectives, Solidaires I.D.D. s'élève contre :

- **la réforme territoriale,**
- **la revue des missions,**
- **les restructurations qui en découlent,**
- **action publique 2022, qui succède à la RGPP , la RéATE et à la MAP 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,**
- **la situation réelle des agents qui ne cesse de se dégrader.**

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 c'est un axe central de mobilisation pour le droit à la santé des agents.**

L'intervention syndicale sur la santé au travail s'appuie particulièrement sur les CHSCT. En particulier, le droit d'expertise des CHSCT, même limité, ainsi que l'élaboration des programmes annuels de prévention sont des moyens importants pour contester ou améliorer les choix d'organisation du travail des employeurs.

Les moyens des **CHSCT** doivent aussi évoluer avec l'attribution d'enquêtes, d'expertises. Le renforcement des liens entre les « acteurs de la prévention » (CHSCT, médecins, préventeurs) doit permettre aux CHSCT de bénéficier de tous les éléments concernant la santé et la sécurité des agents.

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

C'est sans compter sur les organisations patronales qui, par la voix du MEDEF le 28 octobre 2014, reprise par l'ensemble des médias, suggère de ne conserver qu'une seule instance de représentation du personnel (IRP) dans les entreprises. Les trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) ont proposé de créer un « Conseil d'entreprise » dans les entreprises de plus de 50 salariés, qui serait « l'instance unique de représentation du personnel ». Aujourd'hui la cause du MEDEF est entendue et les gouvernements souhaitent maintenant l'étendre aux services publics.

Voilà pourquoi, M. GATTAZ tient tant à faire sortir la France de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ? Si le MEDEF tient à ce que la France dénonce cette convention, qui permettrait aux employeurs de licencier sans avoir à se justifier. C'est pour donner toutes ses chances au contrat de travail unique que les Premiers ministres successifs appellent de leurs vœux les pratiques libérales.

Pour mémoire, le 15 janvier 2015, les ministres REBSAMEN et MACRON tentent de tuer les CHSCT.

Résolu, **Solidaires Fonction Publique** indique clairement, le 13 février 2015, dans ce cadre de déliquescence du dialogue social et d'absence d'apport pour les agents, ne pas être signataire de l'accord-cadre relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT). Depuis, l'administration Centrale accentue sa vision en engageant une démarche QVT en mettant notamment en place un temps compressé.

Les annonces explosives sur la fonction publique nous font changer d'ère. La remise en cause des instances de représentants du personnel s'inscrit dans cette logique. Il en va ainsi de la limitation des prérogatives des CAP et de la réduction de leur moyen. En matière de recrutement, de formation, de rémunération, de mobilité et de déroulé de carrière. Le gouvernement entend en effet briser les garanties collectives actuelles et veut imposer une gestion individualisée des personnels.

Le gouvernement veut également fusionner les instances CT avec le CHSCT. Ce dernier, par des dispositifs spécifiques (droit d'alerte, enquêtes…) permet de rappeler à l'administration ses obligations d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. En effet, les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail insistent sur l'obligation des employeurs d'agir sur les causes des risques auxquels sont exposés les travailleurs par « la mise en place d'organisation et de moyens adaptés »

Cette instance est essentielle : l'administration est obligée d'aborder les conditions de travail des agents. La fusion de ces instances, c'est la dissolution programmée de la question du travail et de son organisation dans une instance fourre-tout où on parlera de tout et surtout de rien. Tout ceci participe de la dégradation des conditions de travail.

En effet, les suppressions d'emplois, les fusions d'administrations, les réorganisations structurelles multiples notamment celle de la suppression des missions et des emplois dans le pôle 3 E des DIRECCTE, la rémunération au mérite, la politique du chiffre, la réduction des superficies de bureaux, la nouvelle gestion publique, le « Lean management », la perte de sens du travail … ont eu et auront toujours des effets désastreux sur les conditions quotidiennes de travail et de réalisation des missions des agents, ainsi que sur leur santé.

Les rapports de l'IGAS (inspection générale des affaires sociales) font déjà état que les employeurs publics ne respectent pas les lois en matière de travail. Selon les résultats de l'observatoire interne 2017 à la DGFiP, un agent sur deux estime ne pas être bien informé sur les réformes et projets en cours. Ce manque d'informations est associé à un risque accru de dépression (cf. DARES ANALYSES – sept 2017 n°061). En cas de réorganisation de services, les agents doivent être systématiquement consultés, bien en amont, sur les changements envisagés et les directions doivent prendre en compte leurs propositions.

Transformer l'administration publique en laboratoire d'expérimentation d'innovation managériale selon les principes des entreprises privées est en totale opposition avec les principes de l'administration publique telle que nous la concevons, et en totale contradiction avec la culture de prévention des risques professionnels voulue par la DGAFP (direction générale de l'administration de la fonction publique).

Il y a 30 ans, les lois AUROUX ont donné aux **CHSCT** un pouvoir dont ne dispose aucune autre instance élue du personnel : celui d'appeler à des expertises sur les postes et conditions de travail, de dire et de réclamer en justice, au nom des salariés, l'application de toute mesure destinée à protéger la santé des travailleurs, lorsqu'il arrive que celle-ci soit mise à mal par des méthodes de management ou des objectifs d'entreprise. Le CHSCT traite de tout : hygiène, conditions de travail, risques psycho-sociaux, harcèlement, ambiances, ergonomie, pénibilités physique et mentale …

Sans ces lois AUROUX prescrites, sans ce droit et sans les expertises des CHSCT qui l'appuient, l'ex PDG d'ORANGE n'aurait jamais pu être mis en examen pour les méthodes de « management par la terreur » dénoncées par les salariés de l'entreprise.

Aujourd'hui le ministère du travail et le MEDEF font pression sur les dirigeants syndicaux pour leur faire accepter un projet supprimant l'autonomie et les droits des CHSCT : comment ? Tout simplement en réintégrant les CHSCT dans les CE (rebaptisés « conseils d'entreprise »), sous forme de commissions.

Ces commissions n'auront plus qu'à émettre des « avis consultatifs » – seule production autorisée des CE : les chefs d'entreprise seront en dernier ressort (comme pour tout avis CE) les seuls décideurs de la validité de ces « avis », en fonction du seul intérêt qu'ils représentent pour eux-mêmes.

C'est la fin de l'obligation de résultat en matière de santé, de sécurité et de protection des conditions de travail.

Cette attaque contre les **CHSCT** et contre le droit à la santé au travail suscite une réaction de tous les syndicats (une fois n'est pas coutume), soucieux de ce que la santé des travailleurs – la leur – ne se dégrade pas ou pas davantage.

Plusieurs décennies de protection de la santé, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité prises en main par les salariés eux-mêmes peuvent donc être jetées à la poubelle.

Solidaires Finances, première fédération syndicale aux ministères économiques et financiers (MEFs) a tenu à rappeler lors du CHSCTM du 15 juin 2018, le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les conséquences juridiques majeures de l'obligation de sécurité de résultat de tout employeur privé comme public. Cette notion fondamentale, voire vitale, qui concerne la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents de la Fonction Publique, au même titre que celle des agents finances gérés et exerçant des missions de service public, impose aux chefs de service d'évaluer les risques et de supprimer les risques professionnels auxquels sont exposés leurs subordonnés, au risque d'engager leur responsabilité personnelle pénale.

Cette violence de classe est totalement inacceptable au regard de ce que vivent les agents quotidiennement depuis des années, tout en continuant à assurer leurs missions de service public dans un contexte de baisse de moyens budgétaires, humains, de transformation numérique du travail et d'attaques tous azimuts sur les fonctionnaires.

Solidaires condamne et combat les inégalités, les pressions et violences sur le lieu de travail, les suppressions d'emplois, l'intensification du travail et donc les objecteurs de consciences comme le MEDEF. En effet, il est intolérable que le mal-être au travail conduise de plus en plus d'agents à des gestes désespérés et irréparables.

Difficile parfois de lutter quand trois syndicats (dits progressistes) s'entendent avec le MEDEF en signant l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi pour accorder de nouveaux outils de flexibilité aux entreprises.

Difficile également de combattre les signataires de cet accord, devenu loi du 14 juin 2013, qui prévoit qu'avant le 30 juin 2015 « le gouvernement remette au Parlement un rapport portant sur le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance » et quand, déjà, le patronat se moquant encore une fois du « contrat » comme de la loi, prend ses dispositions pour l'éviter.

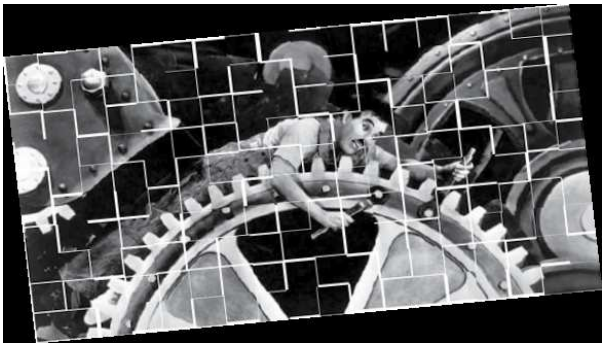
Il n'est pas devenu rare de constater au fil des restructurations incessantes, après avoir négligé leurs conditions de travail au détriment de leur santé, aussi bien physique que morale, que des agents de tous grades tombent d'épuisement et de fatigue extrême. Cela est vrai aussi pour les représentants du personnel. Le film « la loi du marché » met en lumière les pressions, le chaos et parfois l'usure mentale de celles et ceux qui tentent, avec leurs faibles moyens, de défendre les collectifs de travail, les situations individuelles trop nombreuses et, surtout, le service public et la justice sociale de cette nation et des citoyens/citoyennes qui sont les laissés-pour-compte.

Solidaires condamne la violence institutionnelle d'État au service des dominants qui ne cesse de mettre la pression toujours plus forte sur des agent·e·s donnant le meilleur d'eux même quotidiennement, avec des objectifs inatteignables et que, dans le même temps, les « news managers » réduisent les moyens, les structures, les missions de services publics, ainsi que les emplois.

C'est la terrible actualité à laquelle nous devons collectivement faire face pour les agent·e·s notamment d'origine finances employé.e.s en DREAL et DIRECCTE. Une fois encore pour les ex-agent·e·s des ex-DRIRE qui ont vécu la privatisation des contrôles de véhicules poids lourds en 2005, l'éclatement des missions au sein des principales directions régionales créées en 2009, le dispersement des agent·e·s dans des administrations des MEFs, mais pas que !

Aujourd'hui, c'est l'application du rapport « Action Publique 2022 » et des circulaires du Premier ministre du 24 juillet 2018 qui est à l'œuvre, avant même une pseudo-concertation et les propositions des préfets attendues en octobre 2018 sur l'organisation territoriale des services publics avec le transfert des missions et celui des agent·e·s ici et là, avec également l'abandon des missions de l'État.

Parce que Solidaires I.D.D. n'accepte pas que le travail puisse blesser, handicaper ou tuer, il dénonce les pratiques employées et poursuivra son combat, qu'il s'agisse de la responsabilité de l'administration, des responsables politiques et des organisations non-Solidaires pour le respect des conditions de travail des agents.

Résolument, rien ne se fera sans le personnel. L'histoire est tenace, mais les véritables défenseurs des droits collectifs et individuels qui constituent des éléments de rapport de force sont, ensemble, les Femmes et les Hommes de ce pays.

Obernai, le 20 septembre 2018