



LE SDU INFO 84

Conseil général de Vaucluse

Fédération Syndicale Unitaire

Pour que le travail ne souffre plus

SOMMAIRE

Edito

Expressions de nos collègues

Le SDUCLIAS FSU 84 propose

Que faire face à la souffrance au travail ?

de V. de Gaulejac,
sociologue

Journée d'information sur le MAL-ÊTRE AU TRAVAIL le 5 décembre 2013
programme et bulletin d'inscription

Syndicat SDUCLIAS FSU84 Conseil général
116 rue Carreterie 84000 AVIGNON
Local : 6, bd Limbert
84000 AVIGNON
04 90 16 18 74
sducliasfsu84@gmail.com

Mauvaises conditions d'emploi, réorganisations, relations au travail difficiles peuvent provoquer stress, fatigue, troubles de l'appétit ou du sommeil, dépressions.

Après plusieurs mois de négociation, le gouvernement propose aux organisations syndicales la signature d'un accord-cadre relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la Fonction Publique. En 2009, un accord national avait mis la Fonction Publique dans une dynamique de santé au travail en transformant les C.H.S. en C.H.S./C.T. Le protocole actuellement soumis à la signature des syndicats va plus loin afin de respecter l'obligation de résultats incombant aux employeurs en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des agents.

Aujourd'hui l'objectif est de supprimer ou réduire les tensions au travail et les charges émotionnelles qui pèsent sur les agents, redonner de l'autonomie et des marges de manœuvre aux personnels, favoriser le dialogue sur le travail au sein des équipes notamment en donnant aux C.H.S./C.T. les moyens d'agir.

La F.S.U., et les autres organisations syndicales ont œuvré pour que soient actés concrètement les

engagements au travers de plans d'actions et que la parole des personnels, leur participation à la prévention soient reconnues.

Le projet de protocole insiste sur l'anticipation, pointe l'importance d'une approche prenant en compte « le travail réel s'appuyant sur le vécu des agents » et « l'analyse des prescriptions » dans le cadre de l'organisation du travail. Elle implique que les personnels soient associés concrètement à cette démarche.

La prévention des risques psycho-sociaux (R.P.S.) passe par la mise en œuvre du dialogue social préalable à toute modification substantielle des conditions de l'organisation du travail. Toute réorganisation devra intégrer un volet conditions de travail et prévention des risques. Ce projet de protocole traite de la prévention des risques professionnels majeurs que sont les R.P.S. **engendrés par des managements ou des organisations de travail pathogènes.**

La concertation reprendra à l'automne pour définir les orientations pertinentes sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Nous resterons attentifs à l'avancée des travaux.

La Gazette des Communes pour la 2^{ème} année consécutive a mené une enquête auprès de 4 500 territoriaux et conclu : « les clignotants passent au rouge ».

En cause : qualité de relation avec la hiérarchie qui s'effrite, absence de reconnaissance des supérieurs hiérarchiques et des élus, dans un contexte de gel du point d'indice pour la 4^{ème} année consécutive.

Expressions de nos collègues

Des agents qui réussissent des **concours et examens** (et ce n'est pas facile) attendent désespérément une nomination qui tarde. D'autres passent une **audition** de recrutement pour une mobilité et doivent parfois patienter des mois pour obtenir une réponse.

Des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements (A.T.T.E.E.) dans les collèges souvent **« coincés » entre autorité fonctionnelle** (chefs d'établissements) **et autorité hiérarchique** (Département- direction de l'éducation). C'est dans ce secteur que les accidents du travail sont les plus nombreux.

Les **agents demandant, renouvelant leur temps partiel ou demandant une mobilité interne subissent des pressions pour modifier leur choix de modalités R.T.T., pour passer d'un 80 % à un 90 %** en particulier sur le Secteur Interventions Sociales. Pourtant au-delà de la présence d'enfants, le temps partiel c'est aussi une "soupape de sécurité" face à un travail de plus en plus complexe et des solutions de plus en plus réduites en matière d'accompagnement des publics en difficultés.

Conséquences de la **réorganisation non concertée** des équipes P.A./P.H. : *« On nous inonde de réunions, de groupes de travail, de formations obligatoires et on nous oblige ainsi à participer à une réorganisation de notre service que nous n'avons jamais demandée : cela est "énergivore" et "chronophage". Il y a des délais à respecter, sinon, cela a un impact sur l'aide apportée aux usagers et cela pose un grave problème d'éthique, voire de culpabilité ».*

L'administratif prend le pas sur le sens de l'humain.

« On brise le système existant qui marchait et on nous fait régresser ».

Des personnels vieillissant et en nombre insuffisant, des locaux, du matériel, des véhicules inappropriés aux besoins. Les agents de la Bibliothèque départementale de Prêt et plus particulièrement les chauffeurs sont touchés par des **troubles musculosquelettiques**.

Lenteur dans les prises de décision, injonctions paradoxales, manque d'autonomie dans le travail, sous-utilisation des compétences, absence de reconnaissance.

Le laboratoire départemental d'analyses (L.D.A.) est un service du Conseil général très particulier, car en relation directe avec des clients, placé dans un secteur très concurrentiel. Il voit depuis plusieurs années sa charge de travail s'intensifier ; à la fois en nombre de clients et d'analyses, mais aussi en terme d'innovations et de respects des normes, sans pour autant que les conditions de travail soient adaptées.

Manque de personnel, relations avec l'administration rares et compliquées, difficultés croissantes pour les agents de mener à bien leur mission de service public : C'est le quotidien des agents du L.D.A. Ces agents ont à cœur de répondre aux attentes des usagers, ont conscience que les analyses ont un rôle majeur de santé publique.

Leur santé et leur moral en prennent un coup... Et pour rajouter à cette problématique, le discours de l'administration est changeant : des projets de perspectives ont été annoncés avant l'été (audit de fonctionnement, réorganisation,...), mais depuis la rentrée plus personne ne répond. **Au final, les agents se sentent « lâchés » par leur propre administration...**

Le syndicat SDUCLIAS FSU 84 propose :

Le décret 2012-170 du 3 février 2012 a transformé le C.H.S. en C.H.S.C.T. reconnaissant de fait que les conditions de travail influent sur les personnels.

La prise en charge des risques psychosociaux est une priorité pour notre syndicat.

Réduire et maîtriser les risques pour préserver la santé et la sécurité au travail est une obligation légale mais permet aussi d'accroître le bien-être des agents qui ainsi assure un meilleur service. Le document unique d'évaluation des risques, obligatoire dans toute collectivité, est une étape cruciale pour engager une réelle démarche de prévention des risques et déterminer les actions à mener. Depuis 2008, notre syndicat travaille sur ce sujet. Il semble être le seul à avoir fait des propositions de prise en charge du mal-être au travail :

↳ une approche globale des situations dans le cadre d'un groupe de travail issu du C.H.S./C.T. composé de l'assistante sociale du personnel, du médecin de médecine professionnelle, du service action

sociale de la D.R.H., des élu(e)s et des représentants du personnel.

Ce groupe de travail examinerait les situations dont il aurait eu connaissance et à partir de cette analyse pourrait déterminer des propositions visant à améliorer la situation (formation, organisation, procédure...).

Ces préconisations seraient soumises au C.H.S./C.T. qui les validerait.

↳ une prise en charge des situations individuelles par un référent à la DRH formé, et en capacité de répondre rapidement pour écouter, accompagner et trouver des solutions qui garantissent le respect de la personne et permettent d'améliorer sa situation.

Nous avons proposé à l'administration des **indicateurs de R.P.S.**

En voici quelques-uns :
- arrêts de travail – mouvements de personnel – **T.M.S.** – actes de violences – malaises sur le lieu de travail – saisine de la C.A.P. sur des situations individuelles.

Ces propositions ont été partiellement validées puisque le CH.S./C.T. réuni le 11 avril 2013 a intégré dans son règlement intérieur la création d'une commission « risques professionnels ».

Dans la continuité de cette réflexion et face à l'augmentation des interpellations de nos collègues, notre syndicat a décidé d'organiser une journée d'information sur ce thème, le 5 décembre 2013. Afin de nous aider dans la réflexion, nous avons sollicité l'intervention de Vincent de Gaulejac, auteur du « Manifeste pour sortir du mal-être au travail », sociologue, universitaire à Paris Diderot.

Nous ouvrons cette journée à tous les agents de la collectivité intéressés par le sujet.

C.H.S./C.T. : comité hygiène et sécurité et conditions de travail
R.P.S. : risques psycho-sociaux
T.M.S. : troubles musculosquelettiques

Le SDUINFO 84 – n° 24



QUE FAIRE FACE A LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ?

« Quelque chose de destructeur est à l'œuvre dans le monde du travail. Pour quelles raisons le mal-être au travail est-il si profond alors que les conditions de travail se sont plutôt améliorées ? Les conditions objectives de travail sont plus confortables alors que les conditions subjectives semblent se dégrader. Comment analyser les mutations à l'œuvre dans le monde du travail, en particulier dans le secteur public ? Comment comprendre l'altération du lien social au sein des entreprises et des institutions, les violences, les inquiétudes et les souffrances que ces changements suscitent ?

Quelles sont les causes profondes du mal-être au travail ?

Pourquoi la colère des travailleurs, face à des mutations qu'ils désapprouvent, n'arrive pas à s'exprimer collectivement dans des mouvements sociaux ?

La réponse à ces questions permet d'esquisser des pistes pour changer en profondeur le rapport au travail et de construire un avenir dans lequel le travail soit plus facteur d'émancipation et de créativité. »

Vincent de Gaulejac, directeur du laboratoire de changement social, membre fondateur de l'Institut international de sociologie clinique,

Auteur de « La névrose de classe » (Hommes et Groupes 1987) - « Les sources de la honte » (Points, 2011)

« L'histoire en héritage » (DDB, 1999), « La société malade de la gestion » (Points 2009), « Travail, les raisons de la colère » (Seuil 2011).



Fédération Syndicale Unitaire Conseil général de Vaucluse



Cette journée d'information s'inscrit dans le cadre de la formation syndicale, sous l'égide du Centre de formation de la FSU, habilité aussi bien pour la Fonction Publique Etat que pour la FPT.

Rappel : tous les agents, syndiqués ou non, ont droit à 12 jours de formation syndicale par an. La demande de formation doit être adressée à son administration 1 mois avant la date de la formation. Sans réponse 15 jours avant la date de la formation, celle-ci est réputée acceptée.

☞ **Un modèle de demande de formation syndicale est disponible auprès de notre syndicat : contactez-nous.**

Journée d'information

MAL-ÊTRE au TRAVAIL

Intervenant :
Vincent de Gaulejac,
sociologue,
Directeur du Laboratoire de changement social à l'Université Paris Diderot

JEUDI 5 décembre 2013
Lycée F. Pétrarque
Campus Agroparc
3592 route de Marseille – Avignon
04 90 13 43 13

8h45 Accueil des participants - Présentation de la journée

10h Intervention de M. De Gaulejac :
Diagnostic de la souffrance au travail
Présentation du New Public Management
Débat avec la salle

10h45 Mots, approches autour de la question du mal-être au travail - Ecueils à éviter
Repérer les causes pour mieux comprendre la souffrance
Débat avec la salle

12h00 à 13h30 : déjeuner

13h45 Conséquences à en tirer en termes d'actions : individuelles, collectives, politiques.

16h Témoignages – débat

16h30 à 17h00 Conclusion et fin de journée



BULLETIN D'INSCRIPTION à la journée du 5.12.2013

NOM Prénom Direction

Téléphone :

Déjeuner : oui non

Règlement du repas par chèque de 7,20 € au moment de l'inscription, à l'ordre du SDUCLIAS FSU 84.

A retourner AVANT LE 5 NOVEMBRE 2013 A l'adresse suivante :
Syndicat SDUCLIAS FSU 84 – Conseil général de Vaucluse - 116 rue Carreterie - 84000 AVIGNON