



Agir pour améliorer les conditions de vie au travail

Nous passons près de 60 % de notre vie au travail. Dans ce contexte nous ne devons plus simplement parler de dégradation de nos conditions de travail mais bien de recherche d'amélioration de nos conditions de vie !

En quelques décennies, si les situations de travail pénibles ou dangereuses ont diminué, la pénibilité au travail évolue.

A partir des années 80, on observe une individualisation des situations de travail. Les nouvelles méthodes de management posent une alternative : soit une logique de démocratie sociale au cœur même du travail, soit une logique d'asservissement des individus.

Des actions menées par la Cgt ont eu pour résultat le développement d'une politique de prévention des risques physiques et chimiques, une amélioration des conditions de travail et une diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Qu'en est-il dans la fonction publique territoriale ?

Malheureusement, nous n'échappons pas à la règle hormis que nos patrons sont des élus politiques.

Contrairement aux entreprises du secteur privé, la notion de conditions de travail n'est toujours pas incluse dans nos Comités d'hygiène et de sécurité, la mobilisation des agents n'a pas suffi à gagner cette avancée sociale.

L'emploi est devenu une variable d'ajustement :

- Il est soumis à une logique financière de réduction de son coût, de dévalorisation ;
- Le travail salarié s'est intensifié, pénibilisé (productivité) ;
- Il repose sur des nouvelles pratiques de management, il est subordonné à un arsenal d'objectifs abstraits, la hiérarchie se désengageant des modalités d'exécution. Les missions et effectifs sont définis à court terme ;
- Le salarié est confronté à l'obligation de résultat, il doit assumer seul, sans toujours pouvoir débattre des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés, tandis qu'il se trouve évalué et souvent noté à partir de critères reposant sur des enquêtes de satisfaction des usagers

qui s'apparentent davantage à des sondages électoraux ;

- Le lien de subordination a tendance à se transposer en lien de soumission. Dans beaucoup, de collectivités le « stress » vient en tête du hit-parade des déclarations des agents lorsqu'ils viennent voir la Cgt. Au-delà de la surcharge de travail par manque d'effectifs et/ou de moyens, il résulte souvent d'une incompréhension des tâches demandées par la hiérarchie dans un système managérial et de son exécution par ceux qui les réalisent. Ce phénomène de « stress » peut aussi amener un conflit plus dur pouvant se traduire par du harcèlement.

Dans ce contexte, les conséquences sont :

- Atteintes à l'intégrité physique par tous types de nuisances (*bruits, vibrations, radiations, produits toxiques...*) ;
- Usure des organismes liée aux contraintes de travail (*douleurs dorsales, troubles musculo-squelettiques, vieillissement prématuré...*) ;
- Souffrances psychiques (*stress, dépressions, consommation de psychotropes, suicides...*).



C'est donc un défi que nous devons être nombreux à relever si nous souhaitons que les salariés puissent, mieux qu'hier, s'assurer qu'ils garderont une bonne santé malgré la force de production qu'ils vendent à leur employeur !

Trop souvent les accidents de service et les maladies sont uniquement comptabilisés en termes de coût pour la collectivité. La prévention étant reléguée au second, voire au troisième rang ; pourtant elle tient un rôle essentiel pour la santé des salariés. C'est un système « gagnant/gagnant » : des salariés en meilleure santé, c'est aussi moins d'arrêts de travail pour les employeurs !

Avec vous la cgt revendique

- Une approche globale de la santé prenant en compte les conditions de travail et la santé au travail.
- La prévention des risques professionnels et la mise en place partout d'un document unique.
- Une vraie médecine professionnelle et préventive dotée des moyens nécessaires.
- La reconnaissance de toutes les formes de pénibilité.
- De nouveaux droits statutaires en matière de reclassement et d'invalidité.
- Un rôle renforcé pour les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) et leur transformation en comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

Pour autant, même si nous arrivons à gagner des dossiers individuels sur nos conditions de travail, l'employeur s'en contente. En effet, tant qu'il n'a pas en face un groupe d'agents organisés pour obtenir l'amélioration de leurs conditions de vie au travail il sait qu'il reste

« maître à bord » d'une équipe divisée. C'est donc bien en s'organisant, en se syndiquant que nous pourrons agir positivement sur l'organisation du travail et améliorer ainsi durablement les conditions de travail et donc de vie de chacune et chacun d'entre nous.

Le 11 décembre 2008 Votez, faites voter Cgt