



Congrès des 6 et 7 décembre 2012

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le contexte que nous connaissons depuis plusieurs années nous enjoint à faire toujours plus avec moins. Il est favorable au développement de modes de management principalement axés sur la productivité, voire sur un semblant de productivité orchestré autour de la fourniture d'indicateurs plus ou moins pertinents et de la multiplication des outils de suivi. En parallèle, les collectifs de travail se sont globalement fragilisés.

=> Nous exigeons de passer de la gestion des ressources humaines à un management respectueux des personnes, et l'abandon des conceptions archaïques du management réduites à la seule recherche de productivité.

La formation est un outil fondamental pour sensibiliser les agents en situation de management, et les amener à s'interroger périodiquement sur les notions de prise en compte du stress et des risques psychosociaux.

=> Nous revendiquons la construction d'un plan global de formation sur ces problématiques, incluant notamment :

- **des formations au management à (re)mettre en place à grande échelle** : ceci est d'autant plus nécessaire pour les services résultant de fusion d'entités qui avaient des cultures très différentes en matière de management (DREAL, DDT). Ces formations doivent concerner l'ensemble de l'encadrement, y compris l'encadrement supérieur. Elles doivent aussi comporter des « piqûres de rappels » régulières, sous forme de quelques jours de formation complémentaire tous les 2 ou 3 ans.
- **une formation management spécifique pour les agents qui se trouvent pour la première fois en situation d'encadrement** : il s'agirait d'une formation spécifique et renforcée, organisée dans la logique des formations « prise de poste », au cours de la première année de poste.
- **une formation aux risques psychosociaux** : il faut que tous les cadres en situation de management en aient fait au moins une, de même que tous les membres des CHSCT.

On constate aujourd'hui dans de nombreux services de fortes lacunes en matière de règles de vie commune. Ces dysfonctionnements étant le plus souvent involontaires (maladresse, stress, manque de discernement du fait d'être « le nez dans le guidon »), il doit être possible d'en réduire la fréquence et l'intensité.

=> Nous demandons la mise en place d'un dispositif d'information et de sensibilisation aux règles de vie commune, dans l'objectif de rappeler que de telles règles existent pour tous, et qu'elles sont à respecter par tous les échelons de la hiérarchie.

Un certain nombre de textes réglementaires existent en matière de risques psychosociaux. Ils ne sont toutefois pas tous appliqués, loin s'en faut, souvent par manque de moyens.

=> Nous revendiquons la mise en application des textes existants sur les RPS dans tous les services, ainsi que l'allocation de moyens suffisants (tant financiers qu'humains) aux unités chargées de les appliquer.

Au-delà des obligations réglementaires, il est nécessaire de mettre en place dans chaque service un dispositif d'alerte permettant à chacun de déclarer les situations de violence vécues au travail.

=> Nous revendiquons donc la mise en place d'un tel dispositif.

Toute démarche de détection et de prévention des risques psychosociaux nécessite, pour établir le diagnostic préalable, de disposer d'un état des lieux suffisamment complet et fiable, ce qui n'est pas le cas actuellement.

=> Nous exigeons davantage de transparence sur les indicateurs fournis par l'administration en matière de conditions de travail et de risques psychosociaux.

Par exemple, le bilan social édité chaque année doit impérativement être plus complet et faire apparaître le nombre de jours de congés de maladie « ordinaire ». Cela est d'autant plus nécessaire désormais, pour pouvoir évaluer l'impact de l'instauration du jour de carence, effectif depuis le 1^{er} janvier dernier.

De même, nous exigeons des données chiffrées sur les temps de travail écrêtés. L'administration nous répondra probablement que la collecte de ces données dans l'ensemble des services est très lourde, voire impossible. Cependant, il serait déjà très utile dans un premier temps de pouvoir disposer d'une projection établie, comme en matière d'enquêtes statistiques, à partir des résultats d'un échantillon de services représentatifs.

Nous demandons également la production d'indicateurs sur l'utilisation du droit de retrait, sur les recours sur notation et sur le nombre de jours épargnés dans le cadre des Comptes Épargne Temps, indicateurs utiles pour le repérage des situations à risques qui incombent à l'administration.

Enfin, il est nécessaire de disposer pour chaque service de données chiffrées sur la vacance des postes et la fréquence des mobilités, pour détecter certaines situations dégradées.

Les restructurations, réorganisations et changements de toute nature, selon la façon dont ils sont conduits, peuvent générer insécurité et mal-être, et favoriser l'émergence des risques psychosociaux.

=> Nous réclamons l'arrêt des réorganisations incessantes des services, conduites trop souvent sans anticipation, ni prise en compte de leur impact sur la santé des personnes et sur les collectifs de travail. En parallèle, il est indispensable de redonner du sens, y compris à long terme, aux missions des services et aux activités des agents.

Le développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) a eu un impact notable sur les pratiques professionnelles. Sans bien sûr nier leurs apports positifs, on ne peut que constater qu'elles ont aussi eu, faute d'outils de régulation, des effets pervers qu'il est grand temps de contrer.

=> Nous exigeons que soit menée une réflexion sur l'impact des TIC sur les conditions de travail et sur les temps de travail, et que soient mis en place les dispositifs nécessaires pour remédier à leurs impacts négatifs.

Il est d'ailleurs indispensable que des règles viennent encadrer l'usage des TIC (y compris sur les aspects de la messagerie professionnelle accessible depuis l'extérieur et du télé-travail). En effet, il convient de lutter à tous les niveaux contre l'usage anarchique, déresponsabilisant et contre-productif des mails, et de rappeler que les agents ne sont pas tenus d'utiliser leur messagerie et leur mobile professionnels en dehors des heures normales de service.

=> Nous revendiquons l'établissement d'une charte d'usage de la messagerie et des téléphones mobiles professionnels dans tous les services. Cette charte, bâtie sur la base d'orientations nationales, doit faire partie intégrante du règlement intérieur de chaque service. Ces chartes doivent être rédigées dans l'esprit de :

- refuser le diktat de l'urgence ;
- redonner du « temps au temps » et restaurer les rapports humains pour limiter les phénomènes d'interruption de son travail ;
- atténuer la surcharge informationnelle ;
- éviter de déclencher un conflit ou d'en favoriser l'escalade ;
- comporter un volet « savoir-vivre ».