

Conditions de travail :

Une urgence sociale et revendicative !

Une journée de réflexions et d'échanges sur la pénibilité au travail avec des élus et mandatés CGT dans les Comités Centraux ou Ministériels Hygiène - Sécurité (CCHS/

CHSM) ont permis de refaire le point sur la question et de préciser de quelle manière notre organisation entendait aborder les négociations qui doivent s'ouvrir sur le sujet.

Un contexte lourd d'enjeux...

Quand la stratégie du MEDEF est de protéger tout employeur, privé et public, des conséquences judiciaires, pénales et économiques en facturant la responsabilité des dégâts du travail aux salariés. C'est tout le sens de ses propositions dans le cadre des négociations « pénibilité au travail ».

Quand le gouvernement n'a inscrit aucune volonté politique en matière de santé et de sécurité au travail, au travers de son « Plan Santé travail » 2005-2008, desquelles vont découler les négociations qui vont s'ouvrir dans nos secteurs. Pire, la notion même de pénibilité, de réparation n'est pas posée...

La négociation Fonction publique va porter sur un premier axe qui vise l'amélioration de la connaissance et de la prévention des risques professionnels, avec, dans la balance, la création d'un observatoire de la santé et de la sécurité au travail, le développement de démarches de prévention contre la souffrance au travail, l'évaluation des troubles musculo-sque-

lettiques, et la mise en place d'un suivi post médical pour ceux qui ont été exposés à l'amiante.

Le deuxième axe portera sur le renforcement des instruments de mise en œuvre de la politique de prévention, avec un pointage sur l'achèvement de la mise en place du document unique d'évaluation des risques, la transformation de CHS en CHSCT, la rénovation du statut d'ACMO (Agent chargé de la mise en œuvre), l'amélioration des actions de formation en faveur des acteurs hygiène sécurité, le renforcement du suivi médical des agents et enfin la rationalisation de l'activité des comités médicaux, du comité médical supérieur et des commissions de réforme.

Que négocier et avec quelle hauteur d'exigences ?

Le point d'appui essentiel relève de la directive européenne du 12 juin 1989. Celle-ci fixe clairement les obligations des employeurs : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail

à l'homme, planifier la prévention qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail...

Pour autant, l'exigence du respect de l'existant n'entraîne en rien celle des droits nouveaux :

- création de comités d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail et de son environnement (CHSCTE). Le « E » signifie environnemental, il y a nécessité de ne plus séparer emploi et santé, processus de travail à l'intérieur des établissements et leurs retombées à l'extérieur, salariés et riverains, d'articuler écologie et social ;

- des élus et mandatés formés, avec le temps nécessaire qui ne prenne rien sur la décharge syndicale, en dehors des douze jours annuels de congé formation, associés au choix du contenu de la formation, à celui de l'organisme. C'est aussi le droit de se former syndicalement, tous les frais incombant à l'employeur ;

- des élus, mandatés et ACMO qui ont, eux aussi, le temps de la formation et de l'exercice de la mission ;

- un nombre suffisant de médecins de prévention, qui puissent assurer le suivi médical annuel de l'ensemble des personnels, avoir eux aussi les moyens de leur mission, dans le cadre d'équipes interdisciplinaires de prévention ;

- transformer les moyens d'étude et méthodes de travail pour permettre une connaissance fine des accidents du travail et maladies professionnelles. L'appareil statistique des ministères doit intégrer les professions exercées, le ratio avec les agents concernés, les maladies anxio-dépressives ;

- le suivi post professionnel ne doit pas porter que sur l'amiante mais être étendu à tous, dans le cadre d'une réelle mémoire des atmosphères de travail ;

- les élus et mandatés doivent avoir libre accès aux locaux de travail et avoir la capacité de poser des délits d'entrave, de faire constater et condamner l'administration chaque fois qu'elle se dérobe à son obligation de résultat, qu'elle fait de la rétention d'informations.

L'amélioration des conditions de travail relève ainsi de l'urgence sociale et revendicative, tant c'est par elles que chaque agent pourra retrouver le plaisir du travail, son utilité et son sens, et par contre coup, la reconstruction de sa santé.