



5,5 millions d'agents Et vous et toi et moi...

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

LES MILITANTS PARLENT AUX AGENTS :

Épisode 2



Bonjour à tous, c'est **Nathalie**. Ce numéro va être consacré aux **conditions de travail**.

Vaste et laborieux sujet... qui fait, soi-disant, l'objet de toutes les attentions des différents gouvernements...

L'O.I.T. (Organisation Internationale du Travail) évoque le concept de « travail décent », considérant que « *la notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleur : la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes.* »

Le train de réformes des gouvernements successifs tend à priver les agents de la Fonction publique des moyens de servir correctement les citoyens et aboutit à une situation lamentable : rien que dans la Fonction publique de l'État, en moins de 10 ans, ce sont 264 000 emplois qui ont disparu, et combien sont mutualisés par les restructurations ? Les différentes réformes territoriales ont imposé aux agents des changements de rythme, de missions, d'environnement voire de lieu de travail, bien souvent au détriment de leur vie personnelle.

Dans la fonction publique, malgré la multiplication des réunions sur les TMS (troubles musculosquelettiques), RPS (risques psychosociaux), AT-MP (accidents du travail - maladie professionnelle), les avancées concrètes restent insuffisantes. Chaque gouvernement continue de détériorer le quotidien des agents, dévaloriser leur image et



d'augmenter les charges et la pression sur leurs missions. En réalité, le choix politique d'austérité s'oppose de fait à une véritable volonté des employeurs de respecter leurs obligations en matière d'amélioration des conditions de travail. C'est pourquoi FO n'a signé aucun protocole d'accord sur les RPS et la QVT (qualité de vie au travail).

Aujourd'hui, concrètement, non seulement le travail « décent » est loin d'être à la portée de tous mais **le travail tue**. Alors quand les employeurs évoquent la « qualité de vie au travail », c'est un écran de fumée sur les conditions de travail qui sont **LE** sujet essentiel. Beaucoup trop d'agents souffrent de conditions de travail qui vont de médiocres à désastreuses.

Aujourd'hui, concrètement, **des agents se suicident à cause de la détérioration de leurs conditions de travail**, il faut le dire et le redire haut et fort et pendant ce temps, le gouvernement regarde comment limiter le nombre de représentants du personnel en supprimant les CHSCT. Pour sa part, FO FONCTION PUBLIQUE continue à défendre activement cette instance essentielle de la santé au travail. Nous y avons obtenu, par exemple :

- **une jurisprudence qui reconnaît systématiquement en accident de travail ou de service, les suicides ou tentatives de suicide sur le lieu de travail ;**
- **la prise en compte des conséquences de l'exposition à l'amiante ;**
- **en matière d'accident de service, la charge de la preuve pour l'employeur et non plus pour l'agent.**

Défendons tous ensemble le maintien des COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES **CONDITIONS DE TRAVAIL**.



Comme je l'expliquais dans l'épisode précédent les instituteurs avaient leurs horaires définis exclusivement en temps d'enseignement, le temps de préparation correction n'étant pas astreint à une présence en classe. Les professeurs des écoles ont eux du temps d'ensei-

gnement ET du temps de réunion (conseil des maîtres, de cycle et d'école), d'animations pédagogiques, de rencontre avec les parents, et d'activités pédagogiques complémentaires auprès des élèves... De 30h d'enseignement jusqu'en 1969, nous sommes passés à 27h (suppression du samedi après-midi) puis 26h en 1989 et 24h d'enseignement depuis 2008. C'est donc l'équivalent d'une année scolaire en moins pour les élèves !

Plusieurs réformes récentes ont dégradé les conditions de travail des professeurs des écoles :

- La réforme dite «des rythmes scolaires», transférant les 24h d'enseignement sur 4,5 jours, supprime la journée libre hebdomadaire. Elle amorce la territorialisation et entraîne confusion scolaire/centre de loisirs. Les injonctions municipales se multiplient. Les locaux scolaires deviennent un lieu d'accueil et de garde, plus que d'enseignement et d'apprentissages.

- La réforme de l'enseignement spécialisé (suppression progressive des enseignants et classes spécialisés) et l'inclusion systématique dans des classes ordinaires d'enfants en situation de handicap (loi de février 2005) ou présentant des problèmes graves de comportements, livrent les professeurs des écoles à eux-mêmes devant des classes qui peuvent aller jusqu'à évoquer «la cour des miracles»...! Les enseignants reçoivent trop souvent coups et insultes d'élèves pour lesquels la scolarisation en classe ordinaire n'est pas la plus adaptée et le manque de soins parfois criant.

Pour couronner le tout, les enseignants du premier degré n'ont pas de véritable DRH. Les directeurs d'école, qui ne sont pas supérieurs hiérarchiques mais simples collègues, croulent sous les tâches administratives tout en étant chargés de classe. Les relations avec l'encadrement de proximité (les inspecteurs de l'éducation nationale) ne cessent de se dégrader : relations infantilisantes, absence de communication, injonctions contradictoires, non-prise en charge des familles dysfonctionnantes... Pour notre administration, chaque école doit être son propre recours pourvu que nous ne fassions pas de vagues !

La médecine du travail, appelée médecine de prévention et gérée en interne en est toujours à ses balbutiements. L'employeur ne respecte pas l'obligation de visite quinquennale. Il y a une reconnaissance très faible des maladies professionnelles (puisqu'il n'y a pas de suivi systématique) et des accidents de service.

Les locaux sont souvent en mauvais état mais l'employeur (éducation nationale) répond bien souvent qu'ils ne relèvent pas de sa compétence (communale). Les RSST (registres santé et sécurité au travail) sont rarement présents, tenus et relevés dans les écoles.

En résumé, nos conditions de travail ne sont qu'une préoccupation d'affichage pour notre ministère à travers des campagnes fumeuses qui n'arrivent pas jusqu'au terrain (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques...) ou des pressions à rédiger des documents dont nous n'avons ni la compétence ni la

responsabilité (PPMS, DUER,...).

Dans le prochain épisode je vous expliquerai le sort réservé par l'éducation nationale à l'action sociale de ses agents, censée améliorer les conditions de vie des personnels et leur famille...

Bonjour à tous, c'est **Maryvonne, aide-soignante**

Depuis trop longtemps nos conditions ne cessent de se dégrader (loi HPST 2009), nous ne pouvons plus accepter de faire l'impossible.

Les patients restent les mêmes. Ils ont les mêmes attentes et les mêmes besoins. Ce qui change, c'est qu'ils sont de plus en plus nombreux et de plus en plus dépendants. Nous soignants, voyons diminuer les effectifs et les moyens.

Les services d'urgences sont saturés en permanence. Le nombre d'admissions est en augmentation partout. Les effectifs ne sont pas réévalués, voir même diminués par endroit ou au mieux renforcés de façon très ponctuelle.

Les patients «s'entassent» dans les couloirs en attente de place dans les services d'hospitalisations, eux-mêmes en difficulté, résultat d'une destruction organisée par nos différents gouvernements : manque de médecins de ville, fermetures de services de proximité, restructuration des hôpitaux....

Dernièrement, un collègue infirmier m'a interpellé en me disant, bouleversé : « Je suis tout seul pour 24 patients, 3 ambulances sont annoncées... et si un patient décède dans le couloir avant que j'ai pu le voir ? »

Mes collègues aides-soignants, démoralisés, n'arrivent plus à assurer correctement les soins. Certaines personnes restent sans toilette pendant plusieurs jours. Pour d'autres, ce sera dans le couloir, tout comme la mise au bassin, légèrement protégé par un pauvre paravent... Pas le temps non plus de les faire manger, on espère que la famille va prendre le relais.



Eh oui, malheureusement c'est le quotidien de nos urgences, dans ce pays. Aujourd'hui, on peut mourir en attente de soins, seul dans les couloirs des urgences

Dans les services de soins généraux, PAS MIEUX !!!!! L'épuisement physique et psychologique des collègues fait augmenter en flèche les arrêts de travail.

ET SAVEZ-VOUS QUE L'ON NE TROUVE PLUS D'AIDE-SOIGNANT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ? Normal, qui peut accepter l'inacceptable ? Qu'ont-ils fait de notre beau métier ? Plus le temps pour accompagner, pour soigner et observer, même plus le temps pour un simple regard ou une simple main serrée, mais le sentiment terrible de **NE POUVOIR FAIRE MIEUX et PIRE, FAIRE MAL.**

Alors face à cette pénurie et pour répondre aux besoins des patients (clients ?), l'auto-remplacement, les rappels sur repos, les congés supprimés et trop souvent le travail en SOUS EFFECTIF se sont généralisés, épuisant les agents hospitaliers et entraînant parfois des répercussions jusque dans leur vie privée... ce qui fera l'objet d'un autre épisode.

Bonjour à tous, c'est **Mélanie**, de **Police-Secours** !

Souvent défini comme atypique, singulier, dangereux... le métier de policier devrait pouvoir jouir de conditions de travail dignes de ce nom. Il m'est toutefois difficile aujourd'hui de les résumer en quelques lignes, tant elles se sont dégradées ces dernières années.

Cette détérioration a pour cause principale le manque de moyens humains et matériels, les cycles de travail et les méthodes de management.

Moyens humains et matériels, ou comment ne pas nous donner les moyens d'assurer votre sécurité :

Les conséquences de la diminution drastique des effectifs imposée par la RGPP en 2007 sont toujours ressenties au sein de l'institution policière : multiples rappels, reports de repos, heures supplémentaires rythment encore aujourd'hui l'exercice du métier.

Plus inquiétant encore, cette carence en effectifs a impacté la sécurité due aux citoyens mais aussi celle des policiers eux-mêmes : le nombre de patrouilles est diminué, le nombre de policiers par patrouille est amoindri.

Les restrictions budgétaires décidées en matière immobilière et mobilière font qu'aujourd'hui l'exercice du métier se fait dans des locaux parfois insalubres, avec des matériels obsolètes ou inopérants (moyens automobiles, de sécurité et de protection...).

Des cycles de travail générateurs de risque psychosociaux :

Savez-vous que la majorité des policiers sont soumis à des cycles horaires atypiques ? Ils rendent la vie de famille particulièrement difficile et finissent par désocialiser les agents.

Quand management et politique du chiffre ne font qu'un :

Qu'il soit en uniforme ou en civil, le policier doit répondre aux exigences chiffrées de la hiérarchie. Cette politique du chiffre génère un stress inutile qui s'ajoute à celui déjà existant dans l'exercice quotidien de nos missions.

- Les enquêteurs doivent privilégier la quantité à la qualité, dans un cadre procédural de plus en plus lourd.
- Le policier en tenue doit s'attacher à réprimer plutôt qu'à prévenir.
- La seule valeur qui compte est le chiffre.

Aujourd'hui, nous en sommes réduits à revendiquer la possibilité de travailler dans des conditions dignes de ce nom. Recentrer le policier sur son cœur de métier devient nécessaire.

Avec une moyenne de 43,2 cas par an depuis 10 ans, le suicide frappe durement la Police. Si les causes du passage à l'acte sont souvent multifactorielles, les conditions de travail en font partie et peuvent également affecter leur vie privée... Nous en parlerons prochainement.



Bonjour à tous, c'est **Sébastien**, agent territorial

Les conditions de travail dans les collectivités se dégradent depuis le non remplacement des agents partis à la retraite. Certaines particularités existent, comme les agents qui travaillent en soirée, nous pouvons prendre pour exemple les gardiens des installations sportives ou d'école qui travaillent les soirées et les week-ends pour entretenir, ouvrir et fermer les différentes salles.

Les effectifs ont été réduits pour les personnels de restauration scolaire et de nettoyage.

Il nous est demandé d'en faire toujours plus avec moins de moyens, et les agents de manutention des services techniques (transport, manutention, nettoyage des rues) sont usés par leurs missions quotidiennes.

La pression morale pour les agents augmente et le CHSCT a mis en place une cellule RPS (risques psychosociaux) pour venir en aide aux agents de notre collectivité. Cette cellule a permis à nos élus et direction générale de se rendre compte des problématiques existantes et réelles dans notre collectivité. Cette écoute des agents permet d'identifier les services qui génèrent du stress pour les agents et cette démarche a permis de modifier des pratiques managériales ou des organisations de travail pour améliorer le bien-être de nos collègues.

Le CHSCT doit rappeler les lois concernant l'utilisation des nacelles pour le travail en hauteur, notamment lors de l'installation des guirlandes de Noël dans la ville. En effet, par souci d'économie, la collectivité demande à un agent de conduire le camion nacelle et d'installer les guirlandes, alors que la législation impose un agent dans la nacelle et un second agent à proximité des commandes pour sécuriser l'espace et intervenir en cas d'urgence ou de problème.

Prochainement, l'exécutif reviendra sur les 5 jours du maire octroyés depuis toujours. Les agents devront travailler davantage sans aucune compensation et cette mesure aura un impact sur le moral et les conditions de travail des agents.



Bonjour à tous, c'est **Étiennette**, du **CEREMA**

Dans mon poste actuel, j'ai des horaires « classiques », je travaille en journée en horaires variables, c'est-à-dire qu'en dehors de plages fixes pour lesquelles je suis obligatoirement au bureau, je peux adapter mes horaires à mes contraintes tant que je fais mes heures et mon travail, je suis libre de m'organiser comme je veux ...



Hormis quelques déplacements, à Paris le plus souvent, ce qui nécessite une certaine organisation à la maison quand on est une maman comme moi, je n'ai pas de réels problèmes de conditions de travail.

Ce n'était pas le cas dans mon poste précédent. En effet, avant de travailler au Cerema, j'ai été, pendant 6 ans, adjointe au Chef du Centre d'Ingénierie et de Gestion (CIGT) du Trafic Myrabel (PC Autoroutier) à la DIR Est. Ce service assure la gestion du

trafic 24h/24 et 7j/7 des autoroutes non concédées (gratuites) et des routes nationales de Lorraine et Champagne Ardennes (750 km de routes). Ainsi, les opérateurs y font les 3x8 et il y a en permanence quelqu'un au PC. Personnellement, j'avais des « horaires de bureau » et j'étais en plus d'astreinte une semaine sur trois en tant que cadre CIGT, 24h/24 du lundi 8h00 au lundi suivant 8h00. Dès qu'un événement perturbant intervenait sur le réseau, j'étais appelée pour être informée, prendre les décisions adéquates et transmettre l'information au cadre de niveau supérieur si l'événement le nécessitait. Il arrivait également régulièrement que je sois obligée de me rendre au PC pour gérer l'événement et les perturbations en direct avec les opérateurs et les forces de l'ordre qui partagent nos locaux.

Normalement, je devais respecter les garanties minimales (temps de repos obligatoire) mais dans les faits, vu le dimensionnement des équipes, j'ai souvent enchaîné mes heures de boulot « normales » après des nuits « très hachurées » voire « blanches ». Pas facile tous les jours ... et aussi contraignant pour sa famille...

J'ai ainsi connu la pression et le stress de la gestion d'événements en temps réel conjugués à une charge de travail plutôt importante et toujours dans l'urgence ... ce qui peut favoriser les RPS !

C'est pendant ce poste, que je suis « passée » d'adhérente FO à militante FO en siégeant notamment au CHSCT du service. Les conditions de travail ont été très souvent à l'ordre du jour avec les nombreux accidents dont sont victimes les agents ou le matériel de la DIR, de même que les RPS toujours plus nombreux.

Un de mes combats aura été de faire mettre des pneus neige sur les voitures de service, certes, cela peut faire sourire ! Mais quand on sait que bien souvent on sort au début de la crise hivernale quand les sapeuses ne sont pas encore passées ... j'ai eu peur plus d'une fois... et les pneus neiges ont été installés sur mon véhicule de service 2 mois avant que je quitte le service... cela aura été mon cadeau à mon successeur ;-).

Dans le prochain épisode, je vous parlerai des conditions de vie au travail, en abordant notamment l'action sociale mais aussi les restructurations incessantes de nos services ...

Bonjour à tous, c'est **Thierry**, de la **DIRIF**

Nous avons un quotidien très rythmé ainsi qu'une réglementation importante qui régit notre organisation de travail.

En effet, nous assurons un service public 24h/24h et 7j/7j, et dans ce cadre l'effectif doit être dimensionné en conséquence.

La référence du dimensionnement des effectifs se faisait au nombre de circuits de salage du périmètre de la subdivision, à raison de deux agents par équipage.

Depuis la RGPP et la volonté du gouvernement de réduire les effectifs de fonctionnaires, cette référence a disparu, dégradant ainsi nos conditions de travail.

Cela se traduit par un taux de retour d'astreinte plus important (quasiment une semaine sur deux), un nombre de nuits plus important à faire et des difficultés manifestes à pouvoir faire respecter les temps de repos obligatoires et également la pose de congé.

Cette dégradation entraîne inexorablement des accidents de service dus à la fatigue et au manque de vigilance que nous devons avoir lorsque nous intervenons « sous circulation ».

Par exemple, nous avons en moyenne chaque année, nationalement, plus de 70 accidents matériels dont environ une vingtaine ont des conséquences corporelles importantes et 3 sont mortels.

Nous sommes également sujets aux maladies professionnelles (mal de dos, perte d'audition...) et sommes exposés aux risques liés à l'amiante et aux particules fines.

La baisse des effectifs a pour conséquence que nous nous retrouvons régulièrement seuls lors des interventions de déneigements, ce qui non seulement détériore nos conditions de travail mais aussi met en péril notre sécurité.

Ce ne sont pas les annonces faites en matière de suppression d'effectif (120 000) qui vont permettre d'améliorer nos conditions de travail ; bien au contraire, cela a contribué au développement de RPS (risques psychosociaux) essentiellement dus au stress. Mes collègues viennent au boulot avec « la boule au ventre », faisant ce constat que l'employeur ne leur donne plus les moyens de rendre un service public de qualité et ne prend plus en compte leur spécificité. Cela crée de la frustration ainsi que de la colère chez les agents, d'où l'explosion des RPS !



Et l'on sait que les RPS peuvent déboucher sur des problèmes importants, ce que nous verrons lors d'un autre épisode...



LE TRAVAIL NE DOIT PLUS ÊTRE GÉNÉRATEUR DE PROBLÈMES DE SANTÉ. **FO FONCTION PUBLIQUE DÉNONCE :**

- Les suppressions d'emploi ;
- La surcharge de travail des agents ;
- Le non-remplacement des agents absents ;
- Les réformes et restructurations incessantes, infructueuses et onéreuses ;
- Le pilotage par la performance ;
- Le manque de moyens alloués à l'accomplissement des missions de service public effectuées par des fonctionnaires de l'État.

POUR QUE LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE PUISSENT ALLER TRAVAILLER EN TOUTE SÉRÉNITÉ, **FO FONCTION PUBLIQUE REVENDIQUE :**

- L'arrêt des suppressions d'emplois et que chaque poste soit effectivement pourvu ;
- Le respect des cycles de travail et des tableaux de service ;
- La création des emplois statutaires nécessaires pour assurer un bon exercice des missions ;
- L'arrêt de la mise en concurrence des agents par le salaire au mérite et l'individualisation des droits ;
- L'arrêt de la mise sous pression des agents par le biais de l'évaluation professionnelle et particulièrement la mise en place de contrats d'objectifs ;
- La reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies engendrées par la dégradation des conditions de travail ;
- L'inscription au tableau des maladies professionnelles des syndromes d'épuisement professionnel (burn-out) ;
- L'application SYSTÉMATIQUE de la protection fonctionnelle des agents.

**NOUS AVONS DES DROITS !
AVEC FO-FONCTION PUBLIQUE, UTILISONS-LES !
EXIGEONS LES MOYENS QUI MANQUENT !
LA VIE AU TRAVAIL NE DOIT PAS ÊTRE DE LA SURVIE !**

... moi le Service public j'y tiens !!!

Le 6 décembre, je vote



FONCTION PUBLIQUE

46, rue des Petites-Écuries - 75010 PARIS
Territoriale - État - Hospitalière - 153, rue de Rome - 75017 PARIS
contact@fo-fonctionnaires.fr - 01 44 83 65 55
fo.sante-sociaux@fsps.com - 01 44 01 06 00 / fo.territoriaux@fsps.com - 01 44 04 06 00