

Prime de restructuration

SI TU NE DEMANDES RIEN, TU N'AS DROIT À RIEN !



Drôle de surprise pour certains collègues qui ont subi une restructuration : s'étonnant de ne pas percevoir la prime du même nom, ils ont questionné la direction ... Et ainsi découverts que, seuls, ceux qui en avaient fait explicitement la demande, l'avait perçue...

C'est fou ça ! Ce n'est pourtant pas un secret d'État ! la direction sait parfaitement qui a subi une restructuration ... puisqu'elle en est à l'origine ! ... décidément il n'y a pas de petites économies ...

DISCRIMINATIONS RELATIVES AUX MALADIES CHRONIQUES DANS LE MILIEU DU TRAVAIL



Les malades chroniques sont souvent victimes de discriminations au travail. ce n'est pas FO qui le dit, c'est la Défenseuse des droits (DDD) qui plaide pour davantage de

prévention et de formation sur le sujet des discriminations pour les malades chroniques (voir [ici](#) le 16^{ème} baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi Quelques chiffres révélés par cette enquête :

- 13% des personnes atteintes de maladie chronique ont été confrontées au travail à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap (3% pour le reste la population active). Les personnes ayant une maladie visible ont trois fois plus de risques d'avoir été confrontées à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire.
- 55 % des personnes malades affirment avoir vécu une situation de harcèlement moral dans l'emploi,
- 29% de ces malades ne bénéficie pas d'un aménagement alors qu'ils en auraient besoin, et dans 1/3 des cas, l'employeur ne suit pas les préconisations de la médecine du travail. Le recul de l'âge de départ en retraite pourrait aussi contribuer à accentuer cette tendance.
- 25% de la part de la population active pourrait, selon l'ANACT, être atteinte d'une maladie chronique (diabète, cancer, dépression, etc.) en 2025 (15% en 2019),
- 50% des salariés malades en ont informé leur employeur, les autres préférant souvent se taire de peur de répercussions négatives sur leur travail ou relations

professionnelles,

Des pistes d'amélioration :

- réaliser des campagnes de sensibilisation.
- renforcer les règles d'aménagements des postes,
- réviser la définition de discrimination fondée sur le handicap (prévue dans une loi de 2008) pour « y inscrire l'obligation d'aménagement raisonnable dans tous les domaines et les secteurs concernés ».

Bref il y a encore du chemin à parcourir !

FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU NIVEAU MINISTÉRIEL

Cette instance (qui a remplacé le CHSCT-M) s'est réunie le 8 décembre et de nombreux points y ont été discutés.



Il nous paraît important de faire un focus sur l'un d'eux : "améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail".

Ce sont des sujets que nous évoquons régulièrement avec des collectifs de travail en difficulté.

Voilà ce qu'écrivent les élus FO FINANCES dans leur compte-rendu en parlant du guide «Repères pour agir sur les transformations du travail et faire prévention» reposant sur les enseignements issus des expérimentations menées par l'ANACT et indiquant les principes de la démarche, qui sera (prochainement) diffusé.

Son but est d'aider les services dans la conduite des projets de transformation et d'organisation du travail, en complément du guide pour la prévention des conditions de travail dans la conduite de projets, et du dispositif de veille et de soutien (DVS).

Enfin, deux thématiques nécessitent d'ouvrir un travail de réflexion et de concertation en 2024 : d'une part, l'environnement de travail et l'aménagement des espaces de travail en lien avec les nouveaux modes d'organisation du travail et d'autre part, l'impact de l'intelligence artificielle tant sur le sens et le contenu du travail, que sur l'organisation du travail.

Au niveau du 44, FO continue de se battre pour que ces thématiques fassent l'objet d'échanges avec la direction.

