



UNION INTERFEDERALE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE FORCE OUVRIERE

46, rue des Petites Ecuries 75010 – PARIS
(Tél. : 01.44.83.65.55) – contact@fo-fonctionnaires.fr

23 février 2012

Circulaire UIAFP-FO n° 03-2012

Bilan et perspectives pour l'accord Santé et sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009

Le ministre de la Fonction publique, Monsieur Sauvadet, a beau affirmé en début de la séance du comité de suivi (sur l'accord du 21 novembre 2009) que « le bien-être au travail est un droit, une exigence », il n'aura pas convaincu les organisations syndicales et, en particulier, les représentants FO de la Fonction publique.

La lecture de la déclaration liminaire de FO ci-dessous en atteste :



Déclaration liminaire du 21 février 2012 à la réunion présidée par Monsieur Sauvadet, Ministre de la Fonction Publique

Monsieur le Ministre,
Mesdames et Messieurs,

Nous sommes autour de cette table, en votre présence, pour établir un point sur l'accord que nous avons signé avec votre prédécesseur le 20 novembre 2009.

Avant de projeter l'avenir permettez-nous d'observer le présent.

Que s'est-il passé depuis le 20 novembre 2009 autour de cet accord dans lequel l'Etat, « s'accorde à considérer que les actions doivent mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle » [...]

Vous avez respecté votre engagement de créer des CHSCT dans la Fonction Publique de l'Etat et dans la Fonction Publique Territoriale, même s'ils ne bénéficient pas des mêmes prérogatives que les CHSCT de la Fonction Publique Hospitalière.

S'agissant des risques psychosociaux, le rapport qui a été remis au gouvernement par le collège d'expert présidé par Michel Gollac a servi de base à nos travaux. Après plus d'un an de débats nous avons participé à la réalisation du guide méthodologique sur ces risques, sans en avoir encore la version définitive.

Ces risques sont confirmés dans leurs 6 dimensions.

- L'intensité du travail
- Les exigences émotionnelles
- Le manque d'autonomie et de marge de manœuvre dans le travail
- La mauvaise qualité des rapports sociaux
- Le conflit de valeurs
- L'insécurité de la situation de travail.

Ces risques ont de multiples conséquences sur la santé physique et psychique des fonctionnaires que vous devez pourtant assurer. Les troubles musculo-squeletiques, les maladies cardio-vasculaires, les dépressions et les suicides sont quelques unes des conséquences qui engagent la responsabilité de l'Etat employeur.

Ainsi en réduisant le nombre de fonctionnaires vous intensifiez le travail, vous privez les fonctionnaires de réponses à apporter aux usagers, vous augmentez la charge émotionnelle, vous augmentez les sources de violences, de peur, et vous fomentez ainsi des risques psychosociaux.

En imposant le respect de protocoles, référentiels, évaluations individuelles assorties de contrats d'objectifs mettant chaque fonctionnaire en concurrence, en refusant d'accorder les moyens nécessaires pour remplir ces objectifs, vous leur supprimez l'autonomie nécessaire pour exercer leurs compétences, vous les privez de marge de manœuvre, vous détruisez les rapports sociaux entre les fonctionnaires, vous isolez la hiérarchie, et vous devenez l'architecte de nombreux risques psychosociaux.

Lorsque vous imposez aux fonctionnaires d'exécuter des ordres contre leur conscience, comme à pôle emploi, France télécom et l'hôpital, qui sont la source de tristes exemples - vous créez des conflits de valeur source de risques psychosociaux graves.

Enfin lorsque vous préconisez la mobilité forcée, encouragez la précarité, restructurez la fonction publique sans définir au préalable les missions et les moyens nécessaires à leur réalisation, vous installez les fonctionnaires dans des situations de risques psychosociaux aggravés.

Comme si cela ne suffisait pas et pour parfaire la déchéance de la fonction publique républicaine, vous soupçonnez les fonctionnaires de tire-au-flanc en imposant un jour de carence qui les privera de nombreux jours de traitements.

Enfin comment ne pas parler de l'hôpital qui est devenu dans beaucoup trop d'endroits, une zone de non droit, qui est anéanti par une gouvernance qui ne sait plus ménager les hommes, qui essore les personnels, qui bafoue toutes les règles statutaires de l'organisation du travail, tout ceci sous l'impulsion de la Loi HPST et la culture de résultat qu'elle impose.

Ainsi comme nous le soutenons ensemble dans cet accord sur la santé au travail des fonctionnaires, il ne peut y avoir de qualité de la Fonction Publique sans la qualité des conditions de travail de ceux qui sont recrutés pour servir ses missions et ses ambitions.

Ainsi, Monsieur le Ministre, dans ce but et afin de préserver la santé de ceux qui travaillent au service des autres, nous réaffirmons notre volonté de mettre en place un grand plan pour lutter contre les risques psychosociaux.

Il est six mesures fortes que vous pouvez prendre immédiatement pour préserver leur capital-santé :

1. L'abandon de la RGPP
2. Le remplacement des fonctionnaires qui partent à la retraite
3. L'abrogation de la Loi HPST
4. La suppression des jours de carence
5. L'abandon de toute idée d'intéressement individuel
6. Suppression de l'évaluation assortie de contrat d'objectifs

Enfin, si vous voulez redonner de l'espérance aux fonctionnaires ;

- ▶ Il faut les respecter dans leurs droits,
- ▶ Leur donner les moyens nécessaires à la réalisation de leurs missions,
- ▶ Leur garantir le respect d'un statut protecteur de l'arbitraire,
- ▶ Reconnaître leur travail par une rémunération qui corresponde à leurs qualifications et à leur expérience.

Nous approuverons toutes les propositions qui iront dans ce sens car nous, nous avons signé un accord pour « **mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle,** » ce que, par ses actes et ses décisions, le gouvernement a manifestement oublié.

Merci de votre attention.

Paris le 21 Février 2012

Concernant les actions de l'accord restant à mettre en œuvre telles que :

- **La formation (action 11)**
- **L'amélioration du fonctionnement des instances médicales (action 12)**
- **L'évolution du régime de l'imputabilité au service des accidents et des maladies professionnelles (action 13),**

la DGAFP a précisé qu'elles seront examinées par la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du Conseil commun de la Fonction publique.

FO RESTERA PARTICULIEREMENT VIGILANTE A LA MISE EN PLACE DE L'ENSEMBLE DES ACTIONS DE L'ACCORD.