



QVT : Qualité de Vie au Travail : un accord déconnecté de la réalité au travail !

Force Ouvrière ne signera pas le projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail !

FO défend au quotidien les conditions de travail des agents et ce au plus près de leurs lieux de travail (Administration centrale, services déconcentrés, Collectivités, Etablissements publics, hôpitaux, maisons de retraites, etc.). Tant sur l'organisation du travail, sur les horaires et sur les risques engendrés, notre organisation syndicale met tout en œuvre pour améliorer leurs intérêts dans toutes les instances notamment les Comités Techniques (CT et CTE) et les Comités d'Hygiène et de Sécurité-Conditions de travail (CHSCT).

FO avait fondé l'espoir de vraies avancées pour les agents dans le cadre de ces discussions.

Force est de constater que cet accord occulte tous les paramètres négatifs ayant dégradé la qualité de vie au travail ces dernières années ainsi que les futurs projets gouvernementaux, et notamment :

- Nulle référence à la suppression massive de poste depuis 2007 alors que les missions restent les mêmes. Cela ayant entraîné de fortes surcharges de travail.
- Nulle référence à la mobilité forcée et ses conséquences désastreuses pour l'ensemble des familles concernées.
- Nulle référence aux multiples réorganisations, mutualisations subies pendant la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), la MAP (Modernisation de l'Action Publique) et la RÉATE (Réorganisation de l'Administration Territoriale de l'Etat). Ces réorganisations ayant entraîné une véritable perte de sens pour les agents.
- Nulle référence aux futures réorganisations territoriales comme la création des métropoles, des nouvelles régions qui vont entraîner des restructurations profondes et des mobilités géographiques et fonctionnelles par milliers.
- Nulle référence aux conséquences du projet de loi santé qui veut imposer l'obligation pour tous les hôpitaux d'adhérer à un Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) d'ici la fin 2015, afin de mutualiser certaines activités hospitalières. Ce dispositif débouchera, à terme, sur des fusions d'hôpitaux en entraînant des réductions massives de postes.

Ces quelques exemples illustrent bien l'écart considérable qui existe entre la réalité du terrain et les déclarations de bonnes intentions du gouvernement.

Concernant le contenu de l'accord-cadre :

Cet accord propose de donner la parole aux agents. Ceux-ci pourraient être force de propositions pour améliorer leur service, leurs missions, etc.

Pour FO, représenter les personnels est le rôle des organisations syndicales. Nous refusons d'isoler les agents et de les laisser seuls face à la pression hiérarchique

Enfin qui peut croire, avec les mutations profondes que vont subir les trois versants de la fonction publique, que les agents choisiront eux-mêmes leur avenir ?...

Concernant les mesures propres à l'encadrement, le Gouvernement propose de redéfinir la notion de cadres. Le projet d'accord-cadre prend une toute autre direction qui ne peut que nous inquiéter dans le cadre des futures négociations sur les carrières, le projet précise que « *Est en position d'encadrement tout agent qui prescrit, organise et évalue le travail d'un ou plusieurs collaborateurs, ou qui coordonne les agents formant une entité de travail et soutient une équipe de travail.* ».

Pour FO, la notion de cadres renvoie obligatoirement dans la Fonction publique statutaire de carrière à une catégorie, et évidemment la catégorie A.

TIC et Télétravail ; 3^{ème} axe de l'accord-cadre posent de nombreuses interrogations mais n'apportent aucune réponse.

Rappelons que FO n'est pas hostile au télétravail dans la mesure où celui-ci est clairement encadré et n'engage pas l'agent dans une rupture des relations professionnelles avec son service.

Cette partie de l'accord, outre le fait de ne rien préciser sur ce point, renvoie à des négociations futures liées à la nécessité d'élaborer un texte règlementaire.

Enfin, cet accord-cadre tend en permanence à une individualisation forte au détriment des garanties collectives.

Par exemple :

- Mesure 5 : Individualisation de la formation professionnelle. « *La détermination des formations nécessaires* » apparaît lors de l'entretien professionnel individuel.
- Mesure 8 : Elle prévoit « *la mise en place de parcours de formation, initiale et continue, individualisée* ».
- Mesure 9 qui préconise : « *La charte de gestion du temps et des TIC doit donc être discutée et négociée au plus près des agents* ». Cela tend à un aménagement individuel du temps de travail qui pourrait à terme faire exploser l'ARTT collective.
- Mesure 10 prévoit à l'ordre du jour du prochain groupe de travail, « *le suivi spécifique des agents en télétravail* ».

En conclusion, FO rappelle qu'elle ne saurait signer un accord-cadre qui ne prendrait pas en compte la réalité de la vie au travail donc la dégradation causée par les réformes successives.

De plus, FO rappelle que l'amélioration des conditions de vie au travail passe aussi par une revalorisation des carrières, une possibilité pour chaque agent d'évoluer vers les grades supérieurs, de bénéficier de mobilité choisie et enfin d'avoir un pouvoir d'achat permettant a minima de compenser l'inflation, cela nécessitant obligatoirement l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Fait à PARIS, le 30 janvier 2015