

Dans ce document

- 1 – Le collectif santé au travail de la CSD du Val De Marne.
- 2 – Déroulement de la journée.
- 3 – Introduction à la journée - Yannick DELOURME
- 4 – Témoignage de Magali.
- 5 – Compte rendu du débat.
- 6 – Quelques documents pour nous aider à appréhender les questions de souffrance au travail.
 - Repères revendicatifs et rôle des acteurs.
 - Etude de cas : Comment interpréter un processus de souffrance, risque psychosocial au travail.
 - Transformation des organisations du travail et subjectivité - Jean Claude VALETTE .
 - La souffrance au travail, comment agir ?
- 7 – Des documents complémentaires sont disponibles sur le site du collectif fédéral : www.comprendre-agir.org

Val de marne services publics.
Collectif santé au travail.

Deroulement de la journee

9h Accueil

9h30 Présentation de la journée



3 Témoignages \implies Vitry – Charenton – Orly.

Intervention des syndicats:

Nous sommes saisis par les agents de ce qui est vécu par eux comme une souffrance due aux conditions de travail.

Questions :

C'est quoi, comme conditions de travail dans nos services ?

C'est quoi, comme souffrance des salariés ?

12h Repas pris sur place 7€

13h30 Quelle est la place du syndicat ?

Notre syndicat est alerté, consulté, sollicité...par les agents.

Le syndicat y répond, prend en charge, aide...



Question :

Quelles actions sont menées, comment, avec qui ?

Ca change quoi ?

Cherchons ensemble des pistes d'actions pour nos syndicats.

Mal être au travail

Mercredi 22 Mars 2006

Maison des syndicats de Créteil

La personne qui, en souffrance s'adresse à vous quand elle sent qu'elle ne peut (ou ne veut plus) subir sa situation d'isolement est en demande d'un tiers. Nous, militant syndicaux, devons accueillir cette personne avec bienveillance mais en restant dans notre champs de compétence (l'aide syndicale).

Le collectif santé au travail de l'USD du Val De Marne vous propose une journée d'étude sur ce thème le 22 mars de 9h à 17h à la maison des syndicats de Créteil 11 – 13 rue des archives 94010 Créteil.

Plan de la journée

9h Accueil

Nous consacrerons la matinée à se dire ensemble, comment dans nos syndicats, nous sommes saisis par les agents, de leurs problèmes de travail qui sont pour eux une souffrance.

De quoi s'agit-il ? Comment l'expriment-ils ? Qu'est-ce que ça signifie dans notre travail au sein d'une collectivité territoriale ?

L'après midi nous essaierons de nous donner des pistes d'action où des manières de faire pour que nos syndicats répondent mieux aux attentes de ses salariés, voir peut être élaborer une méthodologie syndicale.

Pour nous aider à réfléchir, seront avec nous Elizabeth PERRIN-CASTRO médecin du travail à Champigny et Jean-claude VALETTE Psychologue du travail, à la CGT tous les deux .

Pour prévoir le repas de midi il est important de s'inscrire avant le 15 mars et une fois inscrit, de participer.

Lorsque la commission « santé au travail » de la CSD s'est réunie pour préparer cette journée d'étude, il nous a semblé intéressant de l'orienter sur tout ce qui fait souffrir les personnes qui travaillent dans les collectivités territoriales parce qu'on sent bien à travers l'activité syndicale que nous avons sur le département que c'est une chose à laquelle nous sommes confrontés tous les jours.

Nous avons appelé cette journée "Journée d'étude sur le Mal être du au travail ou sur le Mal vivre au travail"

On imagine pas, surtout lorsque l'on a un travail dans la Fonction Publique, où il y a une relative sécurité de l'emploi, combien le travail a de l'importance dans la vie des personnes.

Il peut parfois détruire quelqu'un mais il peut aussi être source d'épanouissement et pour nous, militants syndicaux, c'est-ce qu'il devrait être : épanouissant.

Or, force est de constater qu'il l'est de moins en moins et il y a des indicateurs pour démontrer cela. Par exemple, aujourd'hui ceux qui ont l'espérance de vie la plus courte sont les hommes et les femmes qui ont perdu leur travail ou qui n'en ont pas. Après 35 années l'espérance de vie est de 27,5 ans pour ces hommes et de 44,5 Pour ces femmes.

Les cadres ont une espérance de vie de 48 ans après 35 ans et les ouvriers de 43 ans donc 5 ans de moins.

Les gens sans travail développent des pathologies spécifiques. C'est dire que la première cause de souffrance, c'est de ne pas avoir de travail, c'est de perdre son travail.

La peur de perdre son travail n'est pas l'apanage des salariés du secteur privé : en effet, une étude de la DARES de janvier 2006 démontre que 16% des agents de la Fonction Publique sont sous contrats courts. C'est aujourd'hui la Fonction Publique qui embauche le plus par contrats courts : en 10 ans + de 5% et 3% pour le privé. La DARES constate « Une part non négligeable de personnes travaillant dans le secteur public redoutant de perdre leur emploi. 11% des personnes qui travaillaient sous contrats courts dans le secteur public en mars 2001 étaient au chômage en mars 2002.

C'est dire que la peur de perdre son travail dans la Fonction publique Territoriale est aussi source d'angoisse chez une part non négligeable de nos collègues de travail.

Les actions de la CGT pour l'emploi et contre la précarité sont bien comme il a été écrit dans un article du Peuple de « ré enchanter le travail ». La lutte pour l'emploi et pour un travail stable va bien jusqu'à empêcher que les gens meurent de ne pas, de ne plus avoir de travail.

Quand on a un travail, notre épanouissement est-il total pour autant ?

Notre travail est-il constitutif de l'homme? (les hommes et les femmes se construisent-ils par le travail salarié ?)

Nous pensons à la CGT qu'il reste beaucoup à faire pour que les salariés se rendent à leur travail en étant heureux de le faire.

Le travail dans la Fonction Publique Territoriale est par définition un travail où les salariés rendent un service à la population, aux gens. Ce devrait être épanouissant.

Travailler à la mairie, à l'OPHLM, au département cela devrait nous permettre de nous sentir utiles aux autres, cela devrait nous donner les moyens de faire quelque chose pour que les gens vivent mieux. Cela en nous donnant une mission que nous remplissons par un travail.

Cela devrait nous rendre heureux , et pourtant, dans cette mission, notre travail est souvent source de mal être.

Si des fois mon travail se ressent de mes soucis personnels, familiaux ou autres, c'est souvent aussi que mes problèmes de travail ont des répercussions dans toute ma vie, ça empoisonne ma vie. Quand on en est là, il faut agir pour changer sa vie de travail.

L'organisation du travail dans la Fonction Publique Territoriale change avec les changements de la société. L'appauvrissement de la population a des conséquences directes sur le travail des fonctionnaires par exemple pour ceux qui sont à l'accueil du public.

Les budgets se restreignent et avec la dernière décentralisation qui n'est juste qu'un transfert de charges, il y a fort à parier que c'est la population la plus défavorisée qui va en subir les conséquences financières par des hausses d'impôts locaux, mais les fonctionnaires seront aussi touchés dans leur travail.

La rentabilité à tendance à devenir la norme partout y compris dans la Fonction Publique et cette politique de gestion de nos collectivités quel que soit l'employeur, ne cessent de vouloir faire en sorte que ses salariés entrent dans cette logique.

C'est l'ensemble du travail qui devient malade, et au lieu d'y réfléchir, nos employeurs ont tendance à accentuer les dérives qui expliquent tant de situations de mal vivre au travail. C'est donc l'ensemble du travail qu'il faut soigner si l'on veut y redonner un sens.

N'avons-nous pas l'impression que le sens du travail nous échappe, échappe à nos interventions ?

Les concertations entre les organisations syndicales et nos employeurs publics ne débouchent pas sur un nouveau contenu du travail mais les réponses

ministérielles ou locales vont dans le sens de la recherche d'économie et de la réduction du service public.

Dans cette réduction du service public on nous culpabilise et la tendance est à la montée en flèche de la précarisation.

Déstructurer le travail, faire en sorte qu'il soit pour celles et ceux qui le font vivre, uniquement une contrainte et non plus source de responsabilité, de solidarité, de construction de quelque chose de profitable à tous, c'est déstructurer l'être humain, c'est réduire ses capacités, c'est ne plus tenir compte de ses richesses qu'au seul service du profit.

Une des causes de souffrance qui touche les agents de la Fonction Publique vient du manque de considération. Il y a eu un article récemment dans la gazette des communes sur ce manque de considération. Accompagné d'une hiérarchisation parfois outrancière, ce manque de considération mine les salariés, qui ont du mal à le supporter et ça rejaillit dans toute leur vie. Manque de considération par des salaires minables, des qualifications qui ne correspondent à rien, manque de responsabilité, une technicité qui n'est pas reconnue. Un manque de volonté dans le reclassement des agents qui ont un problème de santé etc, etc

Toute cette non-reconnaissance et cette banalisation de notre travail fait que les gens souffrent. Cela entraîne souvent une organisation du travail où se développe le harcèlement, les agressions, le racisme, les arrêts de travail pour raison de santé : Entre 75 et 80% des arrêts des salariés de la Fonction Publique Territoriale le sont pour des raisons de santé.

La première cause de mise à la retraite pour raison de santé relevée par la CNRACL est due aux pathologies psychiques, cela représente 30%. C'est 4% des accidents et maladies professionnels pour l'ATIACL .

Notre travail est tellement mal considéré que lorsque l'on a un accident ou une maladie professionnels on ne sait pas quel métier exerce la victime, on nous donne uniquement son grade, c'est complètement anti-préventif.

Alors bien évidemment tout ça a des répercussions sur notre façon de faire du syndicalisme.

Nos syndicats sont submergés d'appels au secours par des collègues qui en ont marre de travailler dans ces conditions, et notre rôle n'est pas de les repousser.

Les réponses que nous apportons sont souvent collectives. S'attaquer à la précarité du travail, c'est s'attaquer à la peur de se retrouver sans travail.

Les réponses sont souvent personnelles alors qu'elles devraient être collectives par exemple quand on accompagne quelqu'un chez son chef de service parce qu'il n'est pas bien dans son travail, et qu'on l'aide à s'en sortir, si on ne remet pas en cause l'organisation du travail qui créer de la souffrance on n'enlève pas sa cause.

De plus en plus de camarades se plaignent de la répression syndicale, certains Maires n'hésitent pas, comme le fait un certain patronat, à s'attaquer aux personnes, et sur notre département plusieurs militants subissent ces agissements scandaleux.

Il y a donc nécessité d'avoir une organisation solidaire.

Cette souffrance là fait partie de notre histoire, celle du mouvement ouvrier.

Issu du travail, le syndicalisme lui aussi en subit les bienfaits et les inconvénients : s'il est épanouissant parce que faire du syndicalisme c'est construire avec d'autres des changements, des améliorations des conditions de vie et de travail, c'est aussi à cause de ceux qui s'y opposent une certaine souffrance lorsque les militants sont l'objet de tracasseries, de répression.

Comment faisons nous dans nos syndicats ?

Comment allons nous faire ?

C'est ce que nous vous proposons de mettre en commun dans cette journée.

Parler de notre travail, dire notre travail dans la Fonction Publique Territoriale sur le Val De Marne et de ce qui est cause d'y être mal, d'y être en mal de vivre.

Nous vous proposons de consacrer notre matinée à cela.

Jean-claude et Elisabeth qui ont une expérience autre que la notre de part leur fonctions, qui ont un regard un peu expert sur le travail et ses répercussions sur notre corps, notre être, vont intervenir quand ils le souhaitent pour nous donner quelque éclairages et pistes de réflexion sur ce qui est dit.

Cet après midi, nous ferons part des façons dont nous réagissons avec nos syndicats face aux problèmes rencontrés dans nos collectivités. Quelles sont nos actions ?

Nous essaierons d'en tirer quelques pistes d'actions pour tous

Témoignage de Magali

J'ai été stagiaire un an dans une collectivité du Val De Marne, pendant ce temps, ils m'ont fait faire tout ce qu'ils veulent, sinon on prend la porte.

Quand je suis passée titulaire, je me suis syndiquée (à la CGT) et j'ai dénoncé des dysfonctionnements au niveau du service où je travaillais et ça n'a pas plu, alors j'ai commencé à avoir des pressions, mon chef de service montait mes collègues contre moi. Des collègues qui étaient là depuis des années et avaient des horaires arrangés et moi avec deux semaines de travail sans un jour de congés.

J'étais toujours convoquée chez le chef de service qui me disait que je perturbais son service : « Je foutais le bordel dans son service » Il m'a mise à la piscine sous la responsabilité du directeur qui connaissait mon passé et qui lui aussi a commencé à me harceler (je suis agent d'entretien). Ils m'ont mis comme régisseur, mais monsieur voulait une secrétaire, il me convoquait dans son bureau et il fallait que je vienne avec du papier et un crayon, pour lui faire tous les courriers qu'il avait envie, alors il me reprochait mes fautes d'orthographe, le temps que je mettais à faire le courrier, moi j'ai jamais appris à faire un courrier administratif. Il me faisait faire les avertissements aux agents et tout ce qui était technique au niveau de la piscine, j'étais obligée de rechercher dans le dictionnaire car je n'y connaissais rien.

Ensuite il y a eu des problèmes de caisse, on était deux, j'ai demandé à avoir deux fonds de caisse et le soir, on les rangeait dans le coffre et à la fin de la semaine, il manquait toujours de l'argent alors c'était moi la coupable.

Il me convoquait dans son bureau et il me disait « Vous allez vous occuper des congés des agents, des primes. Mais surtout, tout ce que je vous dis dans mon bureau ne doit pas être dit aux agents » Ce qui créait des problèmes entre eux et moi.

Il me disait « Vous allez dire à untel qu'il aille nettoyer les toilettes » Ce n'était pas mon rôle et mes collègues me disaient « Tu n'as pas à nous donner des ordres ».

Là, j'ai demandé à récupérer mon poste au complexe sportif Nelson Paillou. Six mois après, ça a été accepté. Je n'avais encore jamais travaillé avec mes nouveaux collègues, on leur avait dit de se méfier, que j'étais une « dangereuse », il fallait faire attention à moi, et quand je suis arrivé, personne ne me parlait.

Le directeur de la piscine a pris la direction du complexe sportif, il ne me disait pas bonjour, il me surveillait et me convoquait toutes les 5 minutes dans son bureau où il fallait que je descende. J'étais « une bonne à rien ». J'étais souvent en arrêt de maladie, la médecine de prévention m'a mise inapte pendant un petit moment.

Il y a eu la création du syndicat avec les élections professionnelles où on a eu deux sièges. La situation a empiré, ça n'a pas plu à la collectivité, à la DRH, aux élus. On me demandait de changer de collectivité, de rentrer chez moi en étant payée. La CGT est intervenue, il devait y avoir une enquête qui n'a pas eu lieu. Ensuite, les élus au CHS (Comité Hygiène et Sécurité) ont démissionné. Comme j'étais élue suppléante, je suis devenue titulaire et j'ai dénoncé pas mal de dysfonctionnements et de problèmes d'Hygiène et Sécurité, on m'a traité de méchante, on m'a refusé mes congés, il me fallait un justificatif pour mes récupérations etc.

On est rentré dans ma vie privée avec mon fils. On m'a déplacée dans un endroit où je ne fais rien, j'ai une table et une chaise, pas de téléphone. Une société faisait l'entretien, on m'a mise dans une salle de gym où j'ai une heure d'entretien à faire par jour.

Compte rendu du débat

Chantal: ville d'Orly.

"On est pas reconnu".

"Dans notre travail, on est démuné face à ces questions de mal être, on ne sait pas comment agir?"

Il y a des problèmes de reclassement pas réglés, on est pas reconnu.

Pour le moment, nous n'avons plus de médecin de prévention, ni d'infirmière, pourtant la médecine de prévention, c'est un lieu d'écoute."

Jean Louis : ville de Joinville.

"Aujourd'hui, les médecins de prévention ne restent pas longtemps en place. Il n'y a pas non plus d'ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles de sécurité) ni d'ACFI (Agent Chargé d'une Fonction d'Inspection), des personnages importants et prévus par les textes, pour la prévention."

Denis: ville d'Orly.

"Des boulots nobles et des pas nobles".

"A l'accueil de l'hôtel de ville, on nous fait travailler dans la polyvalence, on est rattaché à l'état civil. On nous dit qu'il y a un boulot qui est noble : faire les cartes d'identité et d'état civil et les autres (travaux moins nobles) à l'accueil.

Moi je pense que la polyvalence ce n'est pas bon, il faudrait que les gens restent sur du travail fixe.

Pour les ATSEM (Agent Territorial spécialisé au Service des Écoles Maternelle), ils sont du personnel issu du désengagement de l'Éducation Nationale et pour eux aussi il y a un travail bien - travailler dans les classes - et un pas bien - faire le nettoyage des locaux.

La plupart des gens qui viennent dans la Fonction Publique, y viennent pour la sécurité de l'emploi."

Françoise: ville de Champigny.

"Notre travail n'est pas pris en considération."

"Si les salariés se mettent à faire des propositions, ça ne va plus, ça, c'est une souffrance dans tous les services.

Les agents viennent au syndicat pour se plaindre.

Aujourd'hui à Champigny, nous avons 221 emplois précaires avec ce que ça représente comme insécurité chez les agents : ils ont peur de perdre leur travail.

On a du mal à savoir par quel bout prendre cette question du mal être au travail.

A la maison de retraite communale, il y a des problèmes de souffrance, harcèlement, racisme, des agents ont porté plainte et le syndicat s'est porté partie civile."

Patricia: Conseil Général du 94.

"Plus personne ne se respecte."

"Les chefs ne respectent plus les agents et c'est réciproque.

Les agents ont des qualifications qui ne sont pas reconnues, voire niées.

Chez nous, nous souffrons du manque de concertation.

Il y a des pressions morales, du harcèlement. En ce moment, il y a 27 procédures disciplinaires.

Les gens viennent au travail avec du stress.

Au Conseil Général, on en est arrivé à ce que pour les changements de postes internes, on demande aux agents de faire un CV.

Les gens sont stressés, ils se renferment sur eux.

Il y a aussi beaucoup de mises au placard : on laisse les agents chez eux en maladie, en attendant de leur trouver un autre poste".

Dominique: ville de Fontenay sous bois.

"On nous parle comme à des chiens."

"Beaucoup d'agents vont parler à la médecine de prévention, mais derrière, il ne se passe rien, avec le psychologue du travail c'est pareil.

Alors les agents viennent nous voir.

On rabaisse les gens, on leur parle comme à des chiens.

Un collègue a été révoqué, il avait des problèmes psy qui n'ont pas été pris en compte, il est venu travailler sans savoir qu'il avait été révoqué."

Joël : Conseil Général.

"Il y a les favorisés et les exclus."

"Au Conseil Général, il y a deux sortes d'agents : ceux que la hiérarchie favorise et ceux qu'elle exclu. A ces derniers, on donne moins de travail ; on leur fait des pressions, jusqu'au découragement. On crée entre les agents des rivalités pour les pousser à partir. Pour qu'ils aillent dans le privé.

On ne peut pas partir parce que c'est insupportable, il faut faire quelque chose."

Denis : Orly

"La hiérarchie laisse les situations pourrir, ceux qui ont des problèmes, ils ne les reçoivent pas, et ça devient l'enfer."

Françoise: élue à la CAP (Commission Administrative Paritaire).

Il y a de plus en plus de conseils de discipline.

A la CAP, nous avons de plus en plus de dossiers de salariés qui deviennent bon à rien au moment de leur titularisation. La hiérarchie n'est pas seule en cause, il y a aussi de plus en plus de problèmes entre collègues (concurrences...)

Il y a aussi plus de conseils de discipline qui révèlent que les conflits ne sont pas seulement entre les agents et la hiérarchie mais aussi entre agents."

Patricia: Conseil général.

"Il n'y a plus de relation humaine comme avant".

"Au conseil général, il y a eu de la violence entre les agents. Les précaires sont mal dans leur peau. Avec la nouvelle direction, il n'y a plus de relation humaine comme avant.

On demande aux cadres de faire de la concertation mais ils n'ont pas le temps, ce n'est pas possible à cause de leur surcharge de travail, ils deviennent agressifs. Même les chefs de service n'ont plus de repères.

Il y a des règlements de compte entre rédacteurs.

Ils ont réorganisé les services en pôles. Finance et RH / jeunesse / aménagement etc

Les directeurs travaillent directement avec le DG et ne vont plus dans les services.

Je suis d'accord pour dire qu'avant il y avait du laxisme mais aujourd'hui, on sert trop les boulons et pas comme il le faudrait."

Jc Valette : psychologue du travail.

"Il y a une dégradation du travail, de l'encadrement et des directions, on réorganise en pôles et ça peut poser problème."

Daniel : Conseil Général.

"Il faut produire." "Il y a des tentatives de suicide".

"Il faut traiter la souffrance qui entraîne des accidents , il y a une rupture entre la direction et le travail manuel.

Le management c'est de produire, et l'encadrement est responsable de ça. On s'en ressent par les arrêts de maladie, on donne des primes à tout va.

Depuis 6 mois, il y a des va et vient continus entre les agents et la médecine préventive et aussi avec les psy. Il y a des tentatives de suicide.

Il y a eu un changement sans concertation. Le management ne donne pas de place à la considération du personnel.

Au Conseil Général, on a déconcentré les services pour savoir combien chacun coûte, suite à la décentralisation.

C'est clair, on veut faire disparaître certains services et on a pas le droit d'émettre un avis. On va sûrement donner des services au privé.

Dans les nouvelles façons de faire, il y a une hiérarchisation des diplômes."

Catherine: ville de Vitry.

"Il y a un manque de sens dans le travail."

" Dans les collectivités territoriales, entre de plus en plus la notion de management.

Dans l'évaluation du personnel il y a la notion d'efficacité mais on ne prend pas en compte la personne. On donne aux cadres des outils qui risquent d'être dangereux s'ils sont utilisés sans barrières.

On note un manque de sens dans le travail. On demande aux gens de faire des choses pour les autres et on ne le fait pas pour eux. Ils ont des compétences mais ce n'est pas entendu. Il faut redonner aux agents la valeur de leur travail. Il faut redonner aux gens leur valeur."

Elizabeth: médecin de prévention à la ville de Champigny.

"On oublie les humains."

La notion de management engendre une notion de perversité avec la disparition totale du facteur humain, du contenu de votre travail. C'est grave. Dans la Fonction Publique Territoriale, il y a toutes les structures pour que la souffrance émerge.

On fait une perpétuelle organisation des services mais on oublie l'humain, les gens, les salariés.

Dans la FPT on a pas de travail mais on a une mission. Ça ne se discute pas avec les gens de terrain. Il y a une réelle intensification du travail.

On exécute, on ne pense pas. Quand on exécute un travail, il faut le penser et là, on ne vous demande pas de penser votre travail.

Les ATSEM ont des repères : ce sont les enfants, mais tout ce que l'on fait pour les enfants, ce n'est pas les ATSEM qui le décident.

Il faut lutter contre le management, les DRH viennent toutes du management.

Il y a le rôle des médecins de prévention mais ils sont en sous nombre. Le médecin du travail est un bon

médecin s'il revisite le contenu du travail des agents. Souvent, les problèmes sont des problèmes de contenu du travail et cachent l'incompétence des directions due à l'intensification de leur travail et du manque de temps.

De votre plainte, on en fait une plainte personnelle alors qu'elle est collective et le médecin du travail est là pour vous le dire.

Au service restauration, on a changé les grades de certains agents en Agents de Maîtrise pour gérer le travail des autres. Bien sûr ils sont 8 heures avec ceux qu'ils gèrent alors qu'avant, l'AM venait régler les problèmes pendant un quart d'heure et il repartait, cela crée inévitablement des conflits entre eux. C'est leur état physique qui m'a alerté là-dessus."

Christine: ville du Perreux.

"On observe de plus en plus d'absentéisme, remplacé par des vacataires."

"On est de plus en plus absent et remplacé par des vacataires et souvent ils sont non qualifiés. Il y a des stagiaires qui passent le BAFA et sont non rémunérés. Les responsables doivent répondre à une rentabilité et il y a de plus en plus d'absences. Le gros problème c'est : quel est l'agent qui est mis pour travailler dans de bonnes conditions?"

Catherine: de Vitry.

"On a pas envie de faire mal notre travail".

"Il y a une question politique sur la précarité.

La pyramide hiérarchique devrait être prise dans l'autre sens. C'est ça l'efficacité, c'est faire avec les moyens qu'on a. On a pas envie de faire mal notre travail.

Quand on a une mission à remplir, ça devrait partir de la base et le rôle du cadre, de donner les moyens. Ce sont les agents de la catégorie C qui savent comment travailler, les B et les A doivent donner les moyens."

Chantal :ATSEM à Orly: (Agent Territoriale Spécialisé des Ecoles Maternelles)

"je retrouve dans la FP les mêmes problèmes que dans le privé".

"On a mis en place les ATSEM sans concertation. Moi je suis Agents d'entretien, je fais le rôle d'ATSEM mais sans concours. Le jeu des responsables c'est de manœuvrer pour qu'il y ait la guerre entre ATSEM et agent, c'est le désengagement de l'Éducation Nationale et de la municipalité.

J'ai choisi d'être dans la Fonction Publique depuis quatre ans, avant j'étais dans le privé et je retrouve dans la FP les mêmes problèmes que dans le privé : DRH etc..."

Claude: conseil général.

"J'ai eu un blâme parce que j'ai été grossier, comment faire pour trouver une solution."

Pierre: ville de Joinville.

"Il y a une lenteur administrative, le syndicat est il assez puissant pour s'affronter à ça? "

Françoise: de Champigny.

"On ne sait pas comment faire, on a monté des dossiers qui ont tous été rejetés.

Y compris dans le syndicat on est tout seul des fois, il y a la CSD qui devrait aussi nous aider."

Patricia : conseil général.

"Il y a une solidarité..."

Projection de l'interview de Magali.

Reprise du débat.

Françoise: de Champigny.

"ce n'est pas facile de s'attaquer au problème de répression syndicale".

"Cette situation est inacceptable, mais si le syndicat est faible ce n'est pas facile de s'attaquer au problème de répression syndicale, y compris avec un syndicat puissant, il faut prouver ce que l'on avance. Il y a l'aide de la CSD mais ce n'est qu'une aide extérieure."

Christine : ville du Perreux.

"Il y a des gens qui ne réagissent pas par peur des représailles."

Daniel: conseil général.

"On est peut être tous les jours, à côté de gens qui sont en grande souffrance sans le savoir. Des collègues souffrent seuls, ils ne parlent pas, nous devons être très attentifs à ce que vivent nos collègues."

Catherine: de Vitry.

"Il faut rendre public ce qui se passe y compris auprès de la population."

Stéphanie: animatrice à la ville Fontenay sous bois:

"Dix personnes se sont plaintes de harcèlement et agressions humiliantes".

"Quel rôle a le médecin de prévention et ses moyens d'action. Dix personnes se sont plaintes de harcèlement et agressions humiliantes.

Refus de payer les heures supplémentaires, elle est en psy, on l'a changé de travail pour un centre de loisir moins important, elle voudrait monter un dossier pour harcèlement mais difficile d'avoir des témoignages.

Je suis saisie en tant que syndicat mais je suis démunie."

Jean Claude : psychologue du travail.

"On ne peut pas travailler sans penser."

"C'est important de se dire des choses collectivement, des choses lourdes et fines car il n'y a pas que des plaintes mais aussi des analyses.

Le mot souffrance fait débat et même dispute.

Il y a des problèmes entre le sentiment de bien faire son travail et l'organisation du travail.

Il y a une méconnaissance de ce qu'est le travail en France. Peu de gens réfléchissent à comment les gens peuvent être affectés par leur travail. Il n'est pas rien, ce n'est pas simplement pour gagner sa vie, mais aussi pour autre chose : créer, rendre service, faire des choses qui sollicitent l'affectif.

Le service public, c'est des activités de service, ça passe par des connaissances, mais on entre dans un monde d'évaluation où il est difficile dans des activités de service d'évaluer son travail.

Quand on nous demande de faire un travail avec lequel on est pas d'accord, il y a un conflit de valeurs.

Si on demande de faire un travail dans l'urgence, sans moyens et qu'on est pas d'accord, ça fait des problèmes redoutables. Par rapport à ça, des collègues peuvent baisser la garde. Viennent se greffer la hiérarchie de répression.

On nous met en opposition : jeunes et vieux, diplômés et non diplômés, etc.

Ça provoque des effets d'affectation : stress, violence...quand on est débordé, on devient agressif.

C'est important que le syndicalisme s'occupe de ça. On ne peut pas travailler sans penser. Au travail, toutes les réorganisations permanentes ont pour effet stratégique que les travailleurs ne pensent pas.

Un cadre en surcharge de travail, est aussi en souffrance, en position défensive.

C'est très important de prendre du temps pour parler du travail, de faire un état des lieux.

Il y a des harcèlements moraux stratégiques et d'autres. On considère que la personne harcelée à un symptôme; celles qui travaillent avec des enfants, on s'en sert."

Elizabeth: médecin à Champigny sur marne.

"Quand on casse notre travail, on nous casse la personnalité"

"Je suis à la CGT au syndicat général. Pour Magali, il y a un scandale de société, le médecin du travail a abandonné son rôle, je lui ai téléphoné pour qu'elle voie Magali et elle ne l'a pas fait. Quand son médecin m'a dit « ma porte est ouverte » je lui ait répondu, quand vous dites ça, c'est qu'elle est fermée.

Le rôle du médecin, c'est d'écouter et que son discours soit clair sur les conditions de travail. Quand les agents viennent, il faut les faire parler de leurs conditions de travail : ça parle de soi beaucoup plus que si on parle de soi.

Pour moi, c'est au travail que l'on se construit. Autrement dit, mon rôle de médecin du travail, c'est de vous faire comprendre ce qu'est votre travail pour vous reconstruire.

Ce qui est le plus important dans mon travail c'est l'indépendance. On ne peut pas remettre en cause mon analyse. S'il y a une incompatibilité à suivre mes avis, on doit me le dire par écrit.

Sur les harcèlements et les conditions de travail insupportables, le médecin de prévention doit intervenir, mais on ne joue pas assez l'arrêt de travail. Il y a une jurisprudence du Conseil d'État sur le harcèlement qui le reconnaît en accident du travail, si les liens sont établis entre la dépression nerveuse et le travail.

Quand une personne souffre de trop, le médecin doit écarter la personne de son travail. Il faut que la personne en sorte avec la tête haute sinon elle risque de rester la tête basse toute sa vie."

Daniel : conseil général.

"Quand on prend une personne en charge syndicalement, on va jusqu'au bout."

Hélène: la ville de Vitry.

« enfin quelqu'un qui nous écoute »

"Dans les écoles, il y a des vacataires qui ont un mal être, elles travaillent au coup de fil, ne savent pas si elles vont avoir du travail. Elles n'ont pas de formation, pas de vêtements de travail. De plus en plus elles remplacent les ATSEM et la seule réponse de l'employeur c'est d'augmenter les vacances.

A partir des revendications des ATSEM, on a rencontré les vacataires avec le syndicat, elles nous ont dit « enfin quelqu'un qui nous écoute » certaines se sont syndiquées."

Françoise : ville de Champigny.

"Il y a chez nous aussi une grande insécurité chez les vacataires, on les appelle au coup de fil et quand elles ne sont pas chez elles, elles n'ont pas de travail."

Jean Claude : psychologue

"L'écoute fait partie de l'action syndicale"

"Sur l'écoute, ça fait du bien que quelqu'un les ait écoutées, ça ne vient pas comme ça, il faut y passer du temps.

L'écoute fait partie de l'action syndicale, il faut de la confiance, il faut réfléchir sur ce qui se passe quand on écoute. Dans cette action syndicale, il s'agit de la qualité de la vie syndicale.

L'écoute collective, ça évite de tomber malade.

Quand on vous dit « vous êtes là parce qu'il n'y a personne d'autre » ça fait partie des formes de management, c'est une stratégie de menaces et de soumission."

Catherine : ville de Vitry.

"Que fait on de la parole donnée ? Ca s'apprend en formation."

Une vacataire du conseil général.

"Les copains du syndicat se sont battus même tard le soir"

"On m'appelait « la vacataire » ça ne me plaisait pas. On me disait, « si tu fais pas ça, tu ne seras pas engagée ». Je suis tombée enceinte et on m'a dit « ça va repousser la stagiairisation ». Je voulais faire une IVG mais c'était trop tard. Les copains du syndicat se sont battus même tard le soir, pour être reçus. J'ai été trois mois sans salaire, j'ai fait une vacation à l'Hay les Roses puis plus de travail. Renforcing avec 6 représentants du syndicat et on m'a mise à l'aide sociale à l'enfance et moi ce que je touche passe dans les centres de loisirs pour mes enfants."

Patricia: conseil général.

"Le syndicat a fait une AG sur ce qu'on vit dans les services, ça a été riche parce qu'on leur a demandé ce qu'ils vivent, on leur a donné la parole.

On a décidé de faire une lettre au président pour dénoncer toute cette souffrance."

Jean Claude: psychologue

"l'écoute compréhensive dans le contexte syndical".

"En tant que psychologue du travail, je m'intéresse à l'action syndicale, de plus en plus y viennent les questions sur l'écoute compréhensive dans le contexte syndical.

Pourquoi on écoute et à quoi ça sert?

Il y a une écoute individuelle et une écoute collective.

Quand on parle, on pense en même temps, ça se prépare. Cette rencontre d'aujourd'hui, on l'a préparée.

On ne peut pas faire de ce que disent les personnes quelque chose sans leur consentement. Il faut leur demander ce que l'on peut faire ensemble.

L'action avec les vacataires ATSEM, ça débouche sur de la syndicalisation."

Élisabeth: médecin de prévention.

"On a des droits, il faut les faire respecter".

"Il faut casser les zones de non droits (vacations...) Les personnes qui travaillent dans ces zones sont entièrement soumises à l'employeur, elles ne peuvent pas se construire dans un projet professionnel, et ça développe des pathologies spécifiques (obésité ou malnutrition, des problèmes dentaires, de vue etc...)

Certaines organisations du travail prennent la forme de précarité, ce qui fait qu'à un moment donné, les salariés n'existent plus, ce sont des salariés interstitiels. L'interstice, c'est l'espace qu'il y a entre deux planches dans un plancher, c'est à dire rien. Dans cette situation, on peut voir venir des problèmes d'alcoolisation par exemple.

On a des droits, il faut les faire respecter, l'employeur à obligation de protéger la santé physique et morale des salariés."

Daniel: conseil général.

"on a besoin de droits nouveaux pour les élus du CHS avec des moyens."

"Au conseil général, on est 6 élus au CHS. Il y a une écoute des élus du CHS.

Quand une personne est menacée, on intervient de suite auprès du médecin de prévention très rapidement, également auprès du psychologue et de la hiérarchie, on fait jouer le droit de retrait. Les personnes en difficulté perdent leur rôle de citoyen.

Dans l'entreprise, on a besoin de nouveaux droits : de droits nouveaux pour les élus du CHS avec des moyens."

Françoise: ville de Champigny.

"Une fois qu'on a écouté et alerté, qu'est-ce qu'on fait???"

"Sur le terrain, ce n'est pas facile, les agents viennent nous voir au syndicat et après on en fait part à la Commission Exécutive, et après..."

A Champigny, pendant longtemps le CHS était sous la coupe de l'UGICT qui écartait systématiquement les dossiers qui mettaient en cause l'encadrement.

Le Maire voulait donner mais la DRH freinait.

Nous avons eu une copine qui a décidé de faire grève de la faim, une autre voulait s'ouvrir les veines.

Une fois qu'on a écouté et alerté, qu'est-ce qu'on fait ???"

Jean Claude: psychologue

"Il faudrait regarder ce qui est différent entre Champigny et Vitry.

A Champigny, on faisait confiance au Maire, il doit protection aux agents, mais l'administration freine."

Élisabeth: médecin de prévention.

"Écoute et accord / action et accord. Que l'agent soit partie prenante".

"C'est bien dommage qu'en tant que médecin de prévention à Champigny, je ne sois pas au courant des problèmes qui s'y passent.

Je ne fais jamais d'action sans l'accord de la personne.

Écoute et accord / action et accord. Que l'agent soit partie prenante.
Il faut remettre les gens sur leurs deux jambes, on est pas là pour leur apprendre à ramper."

Marie Jeanne: ville de Vitry.

"On a mis deux ans pour faire entrer les ATSEM dans l'action et on a été écouté, c'est un travail de longue haleine."

Pascal: ville de Fontenay sous bois.

"Les organismes paritaires étaient aux mains des cadres qui refusaient de s'attaquer à la municipalité."

Jean Claude: psychologue.

"Il y a des victimes, mais on peut rester "sujet" avec sa liberté."

"Comment dans les syndicats, on va discuter ensemble de ces problèmes avec les points d'accord et les points de divergence.

On a un problème avec les cadres qui ne s'exposent pas pour changer l'organisation des services.

Il faudrait avoir une discussion avec les cadres dans le cadre syndical.

Les cadres ne veulent pas être mis en difficulté, voire de voir débattre leurs insuffisances.

Pour eux aussi la peur fonctionne. Il faut s'exposer dans l'entreprise

Les difficultés n'entraînent pas forcément l'action, elles font souvent courber l'échine. Il y a des victimes, mais on peut rester "sujet" avec sa liberté."

Catherine: ville de Vitry.

"Il faut savoir où en sont les personnes. Il y a de plus en plus de personnes en difficulté.

Il faudrait créer des réseaux pour passer le relais."

Jean Claude: psychologue.

"On est des syndicalistes".

"On ne peut pas s'improviser à certaines places, on est des syndicalistes.

Quand une personne vient vous vider ses problèmes, ça fait éponge: elle vous redonne ses problèmes, sa souffrance, vous n'avez pas à le supporter, il faut passer à d'autres : des psy etc.

Il y a des adresses pour aller ailleurs."

Elizabeth: médecin de prévention.

"Observer le contenu du travail, pour résoudre les problèmes du service".

"Il faut aussi faire un travail d'humilité, on arrive pas toujours à régler les problèmes.

Il y a des problèmes et ça se travaille pour s'en libérer.

Il faut toujours rechercher ce qui fait défaut dans le travail que vous avez et qui fait qu'il y a une situation qui démolit les gens.

Ne pas chercher à résoudre les problèmes du service en observant les agents mais en observant le contenu de leur travail."

Jean Claude: psychologue.

"Les psychologues du travail.....

Il y en a de deux sortes : ceux pour les usagers, et ceux pour le personnel."

Laurent: ville de Orly.

"Dans les collectivités, ce sont les psy des DRH."

Aziz : ville de Orly.

"Soulève le problème de l'alcoolisation et voudrait avoir quelques infos.

Peut être une autre journée d'étude sur ce thème."

Quelques mots de conclusion.

Hélène: ville de Vitry.

"On repart avec des pistes de réflexion à reprendre.

La notion d'écoute, comment on la réceptionne et comment on la reprend?

Les réseaux : Comme militants syndicaux permanents, on a l'impression de faire un travail social, comme les assistantes sociales.

Comment aussi on s'écoute les uns les autres dans le syndicat."

Françoise: ville de Champigny.

"J'avais des choses à dire depuis un moment et j'ai pu les dire et on m'a écouté. Je vais reprendre mes notes et voir avec d'autres comment améliorer notre vie syndicale."

Nicolas: secrétaire de la CSD.

"La souffrance au travail est un problème important qui peut avoir des conséquences graves: A Champigny, aux dernière élections municipales, des agents ont voté JM Le Pen pour punir le Maire parce qu'elles ne se sentaient pas écoutées."

Jean-Claude Valette : la montée des pathologies de la solitude

Jean-Claude Valette est psychologue du travail. Il anime dans le collectif confédéral "Travail et Santé" la spécificité de la santé mentale.

Service Public. La Fonction publique en général, et la Territoriale en particulier, présentent-elles des spécificités médico-sociales ?

Jean-Claude Valette. Avec l'évolution de la demande du public, et l'élargissement des compétences des collectivités territoriales, la "palette" des métiers s'est considérablement élargie et complexifiée.

En situation de travail, il y a toujours un décalage entre l'organisation prescrite, faite par les directions et animée par le management, et l'organisation réelle, de ceux qui réalisent. Les difficultés de travail peuvent être source de pathologies si elles ne sont pas discutées, analysées. Quelles sont-elles ?

D'abord, les pathologies consécutives aux agressions dont les travailleurs sont victimes de la part des usagers et des clients dans leur travail.

Ensuite, les conduites addictives, pour "tenir" dans certains milieux de travail : alcool, anxiolytiques, antidépresseurs, somnifères, etc.

Nous avons aussi les maladies somatiques à tonalité psychique, les TMS ou troubles musculo-squelettiques, appelés encore LER, lésions par efforts répétitifs, dus à l'augmentation des cadences et des exigences de productivité. Il s'agit de lésions affectant les articulations des membres supérieurs et se traduisant par des inflammations, un véritable problème de santé publique.

Enfin, les pathologies de la solitude viennent condenser et mettre au jour ce qui caractérise fondamentalement les situations actuelles de travail.

S.P. Que sont ces pathologies de la solitude ?

J-C.V. Les personnes travaillent de plus en plus seules. Les espaces de discussion disparaissent massivement des milieux de travail. Ces pathologies se caractérisent par des dépressions, pouvant aller jusqu'à des tentatives et des suicides sur les lieux de travail, inconnus il y a encore quelques années.

Une nouvelle pathologie de la solitude prend actuellement de l'ampleur : le harcèlement moral, inscrit dans la LMS .

Derrière la plainte de harcèlement, on retrouve très souvent des conflits hiérarchiques liés aux méthodes de management, des réorganisations de tâches, de postes de travail, des restructurations d'équipes de travail, des discriminations de toutes sortes, syndicale, sexiste, voire raciale, des désaccords entre collègues sur des conflits de valeur ou de méthodes de travail.

La personne harcelée non seulement se trouve isolée, mais elle ne trouve personne pour la soutenir ou la défendre. Ceci pose alors la question de la tolérance de chacun à la souffrance et à l'injustice infligées à autrui, mais aussi à soi-même. Cette passivité et indifférence à la souffrance d'autrui représentent une stratégie défensive contre les effets de la peur dans les milieux de travail.

Bien souvent, les personnes souffrent d'être amenées à faire des choses qu'elles réprouvent. Ce conflit et la souffrance qui en résulte, à laquelle on donne le nom de "souffrance éthique" est particulièrement délétère, car elle concerne le "sens moral" de chacun et menace dangereusement le sentiment d'identité.

S.P. La notion de stress dans la FPT est récente. Pourquoi ?

J-C.V. À l'heure actuelle, la notion de stress devient la norme pour qualifier et prévenir la souffrance psychique pathogène. La théorie du stress revendique des méthodes d'analyses objectives, qui procèdent en particulier par des questionnaires fermés, où l'être humain apparaît comme une machine abstraite, dont le comportement est codifiable et quantifiable, soumis à la normalité statistique.

Nous lui préférons la notion de santé, inscrite dans le Code du Travail et les statuts de la fonction publique, qui renvoie, beaucoup mieux que celle de stress, à la spécificité humaine. La santé, en tant que telle, n'existe pas. C'est un idéal à atteindre, une conquête, pas un don de la nature car, en permanence, le sujet lutte pour rechercher un équilibre, toujours instable, entre la maladie et l'idéal de santé.

Élisabeth Perrin-Castro :

Intensification et densification ont touché toutes les catégories...

Elle est médecin du travail à la mairie de Champigny, dans le Val-de-Marne. Vingt ans d'expérience professionnelle et cégétiste n'ont pas viré à la routine ni entamé la volonté d'avancer. Élisabeth Perrin-Castro porte crânement ses opinions et sa blouse blanche, affirmant qu'une réflexion socio-philosophique est indispensable pour améliorer la pratique. *"Science sans conscience n'est que ruine de l'âme..."* disait son collègue de Meudon, le camarade Rabelais.

Revers de la médaille humaniste : plus de 2000 visites annuelles et des horaires à faire vaciller une horloge comtoise. Mais qui peut arrêter le docteur Perrin-Castro ?

Service Public. Quelle est l'utilité, selon vous, du collectif fédéral " Santé au travail " ?

Élisabeth Perrin-Castro. Essentielle, car la santé au travail soulève de véritables questions de santé publique, surtout face à la politique sanitaire et sociale mise en place par ce gouvernement. Le nouveau décret de 2004 sur la Médecine du Travail sert le Medef et dessert les salariés, qui n'auront plus l'obligation d'être vus tous les ans.

La lutte contre les cancers professionnels a été exclue des missions de l'Institut National du Cancer mis en place par M. Chirac, alors que les spécialistes reconnaissent que c'est sur les expositions en milieu du travail que les progrès peuvent être importants. Ce n'est qu'un exemple.

Le collectif fédéral devrait aussi s'appuyer sur les médecins du travail. Il faut avoir une réflexion philosophique d'envergure, non pas à partir d'abstractions mais de la réalité de chaque situation de travail.

S.P. En tant que médecin de terrain et syndiquée, estimez-vous que vos réflexions et avis issus de la pratique sont pris en compte par les salariés, les syndiqués CGT et les élus CHS ?

É.P.-C. Les salariés sont souvent beaucoup plus proches du médecin du travail que les syndiqués et les élus CHS, encore qu'il y a eu un temps où il y avait une collaboration chacun dans son domaine. Par exemple, en 1995, avec le CHS et le syndicat, nous avons collaboré à une réflexion sur l'alcoolisation dangereuse. J'ai fait aussi participer des membres du CHS et certains syndiqués à des études ergonomiques.

S.P. Y a-t-il eu, depuis le statut de 1984, des évolutions importantes dans les conditions de travail ?

É.P.-C. Les évolutions ne dépendent pas que du statut. Ce qui se joue au travail a changé de nature. Le contexte socio-économique tend à précariser de plus en plus, surtout les catégories C. La faible mobilité, les impératifs d'objectifs à atteindre, le rapport à un public toujours plus exigeant, rendent le monde du travail plus conflictuel et conduit à " serrer " les contraintes de temps. Les compromis opératoires laissent peu de place à l'implication subjective de l'agent pour atteindre les objectifs.

Les nouvelles technologies comme l'informatique ont généré des contraintes de temps et une raréfaction des rapports humains, ainsi que de nouvelles pathologies comme des TMS, des Troubles Musculo-Squelet-tiques, essentiellement dus à des installations auxquelles les agents ont dû s'adapter. La restauration a connu des bouleversements organisationnels et des contraintes de temps qui tendent parfois à vider de sens le contenu du travail.

S.P. Les 35 heures et l'ARTT ont-elles produit des effets positifs ou négatifs selon les catégories et les métiers ?

É.P.-C. Certains ont présenté l'ARTT comme une avancée sociale égale à 1936. La situation n'est pas comparable. En 1936, le temps et les conditions de travail infligés conduisaient des catégories professionnelles à avoir une espérance de vie honteusement courte.

Les 35 heures voulues sans mettre le travail en débat se sont souvent réduites à une démarche arithmétique. Le temps du travail est historico-narratif, particulier à chaque salarié et chaque situation de travail est unique. La réflexion sur la mise en place des 35 heures est partie du postulat aberrant selon lequel le temps de travail, et non pas du travail, était identique pour tous. Je pense qu'il aurait mieux valu se battre sur l'amélioration des conditions de travail que sur le temps, ce qui sous-entend qu'il est néfaste à l'homme. Cette réflexion philosophique a été remplacée par un raisonnement productiviste et économiste. Les effets ne se sont pas fait attendre : intensification et densification du travail ont touché toutes les catégories. Nous allons avoir des pathologies professionnelles liées directement à l'organisation, elle-même liée aux 35 heures. Le temps dégagé est d'ailleurs tellement sur-employé que les salariés ne peuvent pas réellement s'y " poser ".

S.P. Comment renforcer la sensibilisation à la santé au travail ?

É.P-C. Il faut construire des mouvements sociaux extrêmement larges, sans exclusive, unissant syndiqués, mouvements associatifs, salariés, médecins du travail, scientifiques, pour la construction d'outils respectant aussi bien la rationalité et la rigueur scientifiques que la rationalité sociale. On ne peut pas couper le monde du travail du reste de la société.

FICHE PEDAGOGIQUE

Indication méthodologique pour le travail de groupe : interpréter et agir

Consigne de travail

A partir des connaissances et de l'expérience que vous avez acquise, comment, à partir de l'étude d'un cas, envisagez-vous aujourd'hui, à la fois :

- l'analyse des risques (psychosociaux/santé mentale) liés à l'organisation du travail,
- la prévention de ces risques pour la promotion de la santé et l'amélioration des conditions de travail ?

Vous allez **dans un premier temps** :

- repérer le processus d'émergence des risques psychosociaux/santé mentale au travail dans le contexte des rapports sociaux de travail, à partir des indications méthodologiques suivantes dans une étude de cas.

- Décrire précisément le contexte de l'entreprise :
 - c'est à dire ce qu'elle fait en terme de production ou de service, sa structure, puis son organisation la plus concrète dans la situation en cause (une équipe, un service), les métiers, les qualifications, les formes de travail (polyvalence d'emploi, des travailleurs relativement isolés en rapport avec l'exercice du travail), les horaires, etc. ;

- Décrire précisément l'histoire de cette situation, au regard de la santé et des relations sociales :
 - C'est à dire quand et comment ça a démarré, les signaux d'alerte comme des arrêts maladie et/ou des accidents du travail à répétition, des relations dégradées avec la hiérarchie, entre collègues ; comment la situation a-t-elle évolué ? Etc. ;

- Tenter d'interpréter la causalité ou l'étiologie (l'analyse) de ce cas :
 - Qu'est ce qui ce qui vous paraît être en cause dans cette situation, quels en sont les facteurs principaux et/ou aggravants (un management problématique, une souffrance en rapport avec la nature du travail, une charge de travail trop lourde, une réorganisation de l'unité de travail, des rapports sociaux discriminatoires, etc).

- Vous allez **dans un second temps** rechercher des modalités d'action à partir des indications méthodologiques suivantes :

REPERES REVENDICATIFS ET ROLES DES ACTEURS

Repères revendicatifs propres à lutter contre le risque psychique au travail

Introduire du « tiers » pour stopper un processus de HM ou de souffrance délétère

- Solliciter le médecin du travail, l'inspecteur du travail, utiliser le droit d'alerte des DP et CHSCT
- Réfléchir aux formes d'intervention dans les entreprises au dessous d'un seuil d'effectif de 11.

Recréer du « collectif solidaire » dans des espaces de discussion, et engager des formations

- Provoquer des rencontres syndicales, des débats publics, revitaliser le droit d'expression directe et collective
- Constituer des modules de formation propres au travail syndical (CHSCT, DP, conseillers du salarié, médiateur et prud'homal, etc) sur « souffrance au travail, harcèlement moral » .

Analyser et prévenir le risque en santé mentale au travail dans le cadre de coopérations pluridisciplinaires

- Travailler à des méthodologies pertinentes en vue d'analyser correctement les risques en santé mentale au travail, en lien avec l'obligation pour l'employeur de préserver la santé et la sécurité des travailleurs : L 230-2
- Utiliser l'expertise CHSCT, les ressources du réseau ANACT/ARACT, les secteurs de prévention CRAM, les

cabinets et les structures scientifiques compétents en sciences du travail, etc.

- Engager des recherche/action pour accéder encore mieux à la compréhension de la “ condition ” du travail

Négocier

- Imposer le droit et la négociation « en toute connaissance de cause » sur l'organisation du travail : discuter et valider des critères d'analyse d'organisations **réelles** de travail¹

Accompagner les personnes souffrantes

- Initier des expérimentations de consultations gratuites de psychopathologie/souffrance **et** travail, ou inviter les pouvoirs publics à financer des consultations gratuites « souffrance au travail » dans les structures de soin.

Réparer

- Considérer le HM comme un risque professionnel lié à l'organisation du travail et ses conséquences en terme de reconnaissance de pathologies professionnelles : débattre des modalités

¹ J.C. VALETTTE, septembre 03, *négocier l'organisation du travail : inventer des démarches syndicales*, site CGT