



FERC Travail santé

Spécial « pénibilité du travail »

« Handicap au travail »

Nov. / déc. 2007

LA LETTRE CHS/CHSCT

« On n'est pas payé pour souffrir ! »

« Ne vieillissez pas ! Ne tombez pas malade ! Car, quel que soit le parcours effectué et les années passées au sein de cette grande famille que sont les CROUS, vous vous retrouverez à la case des oubliés, jetés comme des kleenex usagés. »

C'est en ces termes que se sont exprimés des salariés des Crous, lors de la journée « pénibilité du travail », organisée par la FERC - son collectif Travail-Santé- en partenariat avec l'UN CROUS, ce 25 octobre, à Lille.

Plus de 70 personnes ont participé, témoigné, débattu, avec une forte majorité de syndiqués et non syndiqués des Crous, quelques camarades du Sgpen, de Fercsup, de l'Unsen - du bassin lillois - un représentant du Comité régional Nord/Pas de Calais.

L'initiative s'inscrivait dans la dynamique de diffusion de l'enquête fédérale nationale sur les pénibilités physiques et mentales, en appui sur une composante de la fédération particulièrement touchée par l'ampleur du phénomène. Elle participait ainsi à la mobilisation de la pensée et de l'action pour donner du poids aux négociations « pénibilités du travail » en cours, tout en donnant du sens, du contenu en ce qui concerne nos champs professionnels.

Elle s'est surtout voulue temps et espace de parole pour dire le travail, pour mettre en lumière ce qui n'est pas visible : les conditions de travail qui sont appelées à encore plus se dégrader au regard des politiques de sous-emploi et de précarité développées.

Le premier constat, dans les CROUS, est sans appel. Le travail des plongeurs-batterie, des femmes de ménage... fait partie des métiers les plus durs. En atteste le nombre de licenciements pour inaptitude physique : sur 9000 agents, 36 licenciements en 2003, 30 licenciements en 2004, 46 licenciements en 2005. Ce qui représente un total de 112 licenciés en 3 ans !

Ainsi le travail use et casse et les salariés les plus abîmés ne sont pas reclassés. Avec leur prime de licenciement pour solde de tout compte, ils se retrouvent sans possibilité de retrouver un emploi, au vu de leur dossier médical et de leur âge. Et aux souffrances, violences physiques, s'ajoutent les violences mentales : stress, harcèlement moral et sexuel que les salariés ont dénoncé très fortement.

Au cours de cette journée, les constats n'ont pas manqué, chacun sachant bien que perdre la main sur son travail, fait perdre la main sur sa propre existence.

Évaluation par la performance, le résultat, le savoir être et non plus le savoir faire, le degré de soumission... La gestion des salariés crée l'isolement, l'angoisse de ne pas être à la hauteur, la peur d'être viré, favorise les comportements à risques, quand les collectifs de travail sont explosés par les politiques de sous emploi, que le soutien social est liquidé par les politiques d'individualisation et de précarité. Et puis, « on culpabilise quand les copains sont cassés parce qu'on ne sait pas faire... ».

Partant de là, « comment faire respecter le droit tout en gardant son travail ? Comment transformer les outils hygiène sécurité en autre chose qu'en gadget, quand on a en face de nous une machine à ne pas faire ? »

Il y a urgence à passer du « je » au « nous », à sortir du silence et de la seule oralité, à dépersonnaliser pour socialiser les difficultés. Le poids de l'information et de la formation syndicale a été souligné, tout comme l'utilisation pertinente des outils dont nous pouvons disposer, dans le cadre d'une démarche syndicale pensée, construite sur l'intérêt commun.

« Parce que, on vend son travail, pas sa pénibilité ! » Parce que « Avec le manque de formation, le coté tabou de la question, la peur de mal faire les choses, nous ne nous sentions pas à la hauteur. Aujourd'hui, c'est terminé ! On ne

veut plus rester pieds et poings liés, à se demander comment traiter ce genre de problème ! ».

HARCELEMENT, SOUFFRANCES AU TRAVAIL LA CGT CROUS D'AMIENS TEMOIGNE ET SE BAT !

« Déjà fatigué avec le peu que vous avez fait ? Ici on ne fait pas de social ! Ici pas de place pour les malades ou les handicapés ! Pour un malade, vous avez bonne mine ! Vous n'êtes que des nuls, vous n'êtes pas là pour réfléchir mais exécuter ! » Ces réflexions sont courantes au sein du Crous...

Dans ce contexte, les salariés se dévalorisent, culpabilisent, ruminent, angoissent, cauchemardent, deviennent insomniaques. Ils se disent incapables de supporter « tout ça » et nombreux sont celles et ceux qui suivent des traitements du fait de leur fragilité. Ils livrent leur souffrance dans leur vie privée en établissant toujours un lien de causalité avec leurs conditions de travail. Il leur faut vaincre la fatigue, lutter contre les émotions, résister physiquement et nerveusement et puiser au fond d'eux-mêmes d'ultimes forces.

Ces agissements ont des effets dévastateurs, souvent définitifs sur la santé mentale et physique des victimes.

Pour la CGT du Crous D'Amiens, il s'agit de mettre en évidence les agissements d'un certain type de management, d'extraire les mécanismes qui permettent aux violences de surgir et se développer ; de lutter contre les résistances sourdes et une inertie violente. Le silence est la condition du maintien. La responsabilité CGT est d'être le rempart contre l'atteinte aux droits et à la dignité. Prévenir les souffrances, les violences et les brutalités, c'est agir efficacement contre et sur ce type de comportement.

Elle invite les salariés à s'exfiltrer de cet univers de toxicomanie (je me shoote au travail), de cette boulimie du travail où ont cours les seuls principes du « toujours plus » et « toujours plus vite », ceux de se dépasser soi-même et d'aller au-delà de ses propres limites. Cet état d'esprit est entretenu par la comparaison des performances (affichée à la vue de tous).

En dénonçant les maltraitances, nos camarades d'Amiens disent faire leur travail, ce que leur dictent leur conscience et leur morale, ce pourquoi ils ont été élus. Leur aide est double, à la fois dirigée vers leurs collègues en souffrance et à l'endroit de l'établissement. « Nous avons un comportement citoyen en luttant

contre les méthodes contraires à la dignité et aux droits des femmes et des hommes ».

C'est pourquoi la CGT a proposé de mettre en place une cellule d'écoute constituée par les différents membres du CHS.

QUELLE MEMOIRE DU TRAVAIL ?

Selon une analyse de Serge Volkoff (CREAPT), « le travail pénible » est mis en cause pour deux raisons. D'une part les conditions de travail peuvent avoir un effet sur la longévité et sur la qualité de vie au grand âge (donc sur la durée et la qualité de vie de la retraite). D'autre part, un travail insatisfaisant renforce le souhait de départ précoce. » Combien de nos collègues aspirent à quitter leur emploi parce que les conditions dans lesquelles ils l'exercent les ont aigris et rendus amorphes ?

La discussion au sein du collectif fédéral Travail Santé a fait apparaître qu'une étude sur **Le suivi post professionnel, du salarié à la retraite** permettrait de mieux définir la pénibilité et les risques de santé dans nos métiers. Ce pourrait être un axe de réflexion intéressant et fédérateur entre les actifs et les retraités.

Que cherche-t-on à savoir ? Bien des maladies, qui apparaissent même dès le début de la retraite, sont les conséquences des modes et conditions dans lesquelles le travail professionnel a été exécuté. Les incapacités aux âges élevés peuvent être dues à des expositions professionnelles de toutes sortes. L'environnement, les matériaux, la pression psychologique, la précarité, la non prise en compte de la maladie, le chômage...autant d'éléments qui peuvent contribuer à la détérioration de la santé des salariés, actifs et retraités. Seulement, au temps de la retraite on ne fait plus le lien entre ces circonstances et la maladie qui surgit ; de plus, bien souvent, il est trop tard pour revendiquer ses droits à compensation.

Nous voudrions déceler et nommer les maladies d'origine professionnelle, leurs conséquences présentes et à venir pour le salarié. Cette recherche s'avère indispensable pour définir les risques professionnels dont la pénibilité au travail, et pour négocier les assurances qui en découlent. Cette étude pourrait contribuer à l'amélioration de la politique de l'emploi. Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR, 2002) affirmait : « Le principal retard français dans la politique des retraites se situe aujourd'hui sur la politique de l'emploi. »

Ce suivi post - professionnel crée une dynamique de la mémoire au travail. Revoir la vie professionnelle à partir des conditions dans lesquelles elle s'est effectuée concerne aussi bien les actifs que les retraités. L'objectif est de créer un corpus liant conditions de travail et santé.

Ce questionnaire aurait l'avantage pour les actifs de les faire réfléchir sur les conditions de travail et les revendications consécutives, pour les retraités de faire le lien entre leurs pathologies présentes et leurs activités professionnelles passées.

Action nationale à la CGT AFPA !

Devant l'augmentation du nombre de signalements de souffrance et de harcèlements au travail, la CGT AFPA a pris l'initiative d'une action de sensibilisation nationale, par le lancement d'une grande enquête. Les premiers résultats sont issus de 1150 questionnaires.

Le taux de réponses correspond à près de 10 % des salariés. Ce nombre varie en fonction des régions, mais représente un taux de réponses significatif de l'intérêt porté à la démarche. 87,53% des réponses proviennent de personnel CDI et 12 % du personnel CDD, 46 % sont des femmes et 54 % d'hommes. 42 % des salariés ayant répondu ont moins de 10 années d'ancienneté à l'AFPA.

Stress : 67,66 % s'estiment «très stressés» à «extrêmement stressés». Plus grave les 27,85 % de salariés qui s'estiment «extrêmement stressés» sont - d'après les spécialistes de la santé au travail- en situation de danger immédiat. Pour la CGT, il y a urgence pour la direction à prendre en compte cette situation.

Charge de travail : Les chiffres sont clairs : 64,70 % des salariés estiment que la charge de travail est excessive. Cela renvoie certainement à l'organisation du travail, en particulier aux processus de travail, et à la définition des référentiels emplois (formateurs par exemple)... mais pas seulement ! Le manque d'emploi dans certaines catégories (administratifs ou gestion) provoque une surcharge de travail que subissent les salariés. Il est grand temps pour la direction de passer des grands discours incantatoires sur l'amélioration des conditions de travail aux actes concrets.

Fatigue au travail : près de 3 salariés sur 4 ressentent de la fatigue ! Cela est confirmé par le dernier Bilan social national de l'Afpa qui révèle que les salariés sont de plus en plus en arrêt de travail, et de plus en plus longtemps.

Reconnaissance au travail : plus de 72 % des salariés estiment que leur niveau de rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail ! Le système d'individualisation des salaires mis en œuvre à l'AFPA ne favorise pas la transparence des critères d'attribution et crée des inégalités entre les salariés.

L'exploitation de cette enquête nationale est loin d'être terminée. La CGT Afpa va entreprendre la seconde partie de l'analyse exhaustive qui permettra de présenter les résultats complets. Cela fera l'objet d'un prochain UFPA* entièrement consacré à ce thème. Suite à cette parution, la CGT engagera le débat dans les établissements, avec l'ensemble des salariés, afin d'élaborer les revendications et les propositions à présenter à la direction générale.

UFPA : Union FPA. Revue trimestrielle d'information diffusée par le syndicat CGT de l'AFPA (Association nationale de la Formation Professionnelle des Adultes) à l'ensemble des salariés (12 000 personnes).

Le FIPHFP est opérationnel... Servons nous en largement !

Rappels et informations utiles pour une connaissance du fonds

- Le fonds d'insertion pour les personnes handicapées à la fonction publique (FIPHFP)* installé en juin 2006 est un établissement public composé pour sa gouvernance d'un comité national et de 26 comités locaux. L'EPA FIPHFP est géré par la caisse des dépôts et consignations (CDC), son directeur, Jean-François de CAFARELLI prépare et met en œuvre les délibérations du comité national. Le coût de gestion pour l'année 2007 est de 13 millions d'euros.
- Tous les employeurs publics qui ne satisfont pas aux 6% d'obligation d'emploi de personnes handicapées règlent une contribution au FIPHFP à hauteur des unités manquantes. Rappelons que le taux d'emploi des personnes handicapées à la fonction publique atteint une moyenne d'à peine plus de 3%.
- Le montant de la contribution 2008 sera de 60%, une montée en charge ayant été décidée par l'État, elle sera de 100% en 2010. Actuellement le fonds dispose d'environ 150 millions d'euros.
- Une plate forme dématérialisée est à la disposition des employeurs publics pour y déposer leurs demandes d'aides en matière d'adaptations,

d'aménagements des postes de travail. Ce service a reçu 160 demandes d'aides pour une somme totale d'environ 1 million d'euros.

- Les employeurs ont également la possibilité de conventionner avec l'EPA FIPHFP en décrivant précisément leurs objectifs en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi. La convention est établie pour une période de 3 ans, les versements se feront chaque année avec un bilan des actions engagées et effectivement réalisées. Dans le cas contraire, les sommes non utilisées seront restituées à l'EPA. Une convention type est à la disposition des employeurs.

Trois conventions ont été signées le 21 septembre 2007, avec les ministères de la justice, des finances, et la préfecture de la Savoie pour une somme totale de plus de 16 millions d'euros.

D'autres conventions sont en préparation : ministères du travail, de l'environnement...

Visibilité du FIPHFP

Prochainement le FIPHFP disposera d'un **site Internet** dédié qui permettra à chacun d'y trouver toutes les informations et les liens utiles pour répondre à toutes questions en matière d'emploi des personnes handicapées à la fonction publique. Pour l'instant, le FIPHFP reste consultable sur le site de la CDC.

Un « **guide de l'employeur public** » est disponible sous forme de brochure et sur le site, il a été distribué aux quelques 45000 employeurs publics en juin 2007.

Le fonds est opérationnel !

Tout employeur peut y faire appel par le biais soit de la plate forme dématérialisée soit d'une convention avec le fonds. C'est le comité national qui est chargé d'étudier et de voter les conventions nationales (ministères ou celles qui concernent les 3 FP) mais toutes les conventions au niveau régional seront présentées uniquement au comité local. 60 conventions sont en préparation et devraient être présentées dans les mois prochains aux comités locaux, elles concernent les trois fonctions publiques, hôpitaux, communes, etc....

Être à l'offensive !

Les instances représentatives des personnels (CHS, commissions...) doivent être consultées et donc réceptionnaires des demandes d'aides et des conventions.

Les objectifs en matière d'emploi des personnes handicapées, les plans pluri annuels, les aménagements et les adaptations de postes, les reclassements doivent être portés à la connaissance des IRP.

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, déposée au plus tard le 30 avril, doit aussi être présentée aux IRP.

Code du travail article L 323-8-6-1 « A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de la contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6% de l'effectif total rémunéré. »

Dans le cas contraire, les IRP de la fonction publique doivent dénoncer ces pratiques, comme c'est le cas dans le privé, et attaquer l'employeur public pour délit d'entrave.

Les CHS, les commissions, les médecins de prévention ont une existence et un fonctionnement très diversifiés dans les 3 fonctions publiques et même selon les ministères. Cependant, tout n'est pas entièrement négatif ou inexistant à la FP, certains ministères, certaines entreprises publiques ont déjà des pratiques positives et avancées en matière d'emploi des personnes handicapées depuis longtemps, c'est donc possible, elles doivent être valorisées et transférables.

La loi du 11 février 2005 et le code du travail imposent aux employeurs publics les mêmes devoirs que pour ceux du secteur privé. Nous devons les contraindre à respecter leurs obligations.

** décret n° 2006-501 du 3 mai 2006*

Nous contacter, témoigner, questionner...

FERC CGT, 263 rue de Paris, Case 544 - 93515 Montreuil cedex

Tel : 01 48 18 82 44 - Fax : 01 49 88 07 43

***Olivier CRAMMER - Solange FASOLI - Françoise LIGNIER -
Anita PRIGENT - Abdelhakim RAGI - Jean-Luc SEBIRE -
Daniel VANDEVYVERE -***