

Santé au travail

Les risques professionnels sont un véritable enjeu de société.

Dans le secteur privé, ils sont la conséquence de «l'intensification» du travail avec les menaces de «burn out», du stress lié aux nouveaux processus de production, des troubles musculo-squelettiques (TMS), du harcèlement moral, de l'exposition à des agents cancérigènes... Le nombre des maladies professionnelles y augmente de 25% par an depuis dix ans. Le nombre d'accidents du travail stagne à un niveau très élevé. Aucun secteur, du nucléaire à la grande distribution, n'est épargné.

La Fonction publique, de son côté, aura trop longtemps considéré qu'elle n'était pas concernée par les risques professionnels. Elle aura trop longtemps refusé les statistiques, négligé la médecine de prévention, privé de moyens les dispositifs d'accompagnement des personnels. L'UNSA, avec d'autres organisations, a signé un accord en 2009 sur la santé et la sécurité au travail qui apporte des réponses concrètes. Les restructurations dans la Fonction publique et les dégâts qui en résultent rendent plus que jamais nécessaires l'application de cet accord.

Patrick Gonthier

Secrétaire général de l'UNSA Éducation



la fédération des métiers
de l'Éducation

UNSA
éducation

Les conditions de travail peuvent nuire à la santé...

Dans la Fonction publique, les conditions de travail peuvent aussi être particulièrement dangereuses. On travaille pour gagner sa vie, pas pour la perdre. On se souvient du scandale de l'amiante (campus de Jussieu, lycée de Gérardmer...). Depuis la fin des années 1990, des dispositions légales ont été prises, mais nombre de personnels de toutes catégories restent exposés à d'autres produits extrêmement dangereux (cancérogènes en particulier) tels les solvants organiques.

L'usage de l'informatique peut aussi générer des difficultés à long terme en cas d'usage répétitif non maîtrisé. Les troubles musculo-squelettiques connaissent, de ce fait, un développement pour les professionnels autres que ceux qui étaient traditionnellement frappés, par exemple dans le secteur du bâtiment et des travaux. Il y a aussi la perte de capacité visuelle en cas d'usage prolongé, d'autant plus que la qualité des écrans n'est pas toujours au rendez-vous. Toutes les catégories de personnels peuvent être concernées.

... et la RGPP aussi

Les services publics sont mis sous pression. Les personnels aussi. Le plan de destruction d'emplois de la RGPP a déstabilisé les établissements et les services assimilés à une dépense qu'il faut réduire. Les conditions de travail, dans de nombreux secteurs, se seront dégradées avec l'insuffisance de personnels pour remplir les missions. Le rapport avec le public est plus tendu. La RGPP est l'application du « nouveau management public » avec l'importation des méthodes les plus contestables du privé marchand comme la concurrence interne, l'instauration d'indicateurs de « performance » et de « productivité ». La Réate (réforme de l'administration territoriale de l'État) aura accéléré ce processus en brouillant les missions et les responsabilités, en désorganisant les services autour de tâches mal réparties et mal identifiées. Le malaise va grandissant. Les agents, dans les enquêtes syndicales, parlent de plus en plus de « souffrance au travail », d'absences de repères, d'injonctions contradictoires des « managers ». Ils contestent le choix du gouvernement de casser le lien entre l'administration et ses agents et les usagers. La République a besoin de personnels qualifiés et reconnus pour ses services publics, garants du principe d'égalité. La suppression des moyens, les obsessions de « rendement », la négation de la professionnalité des agents vont à l'encontre de ces valeurs.

Violentes restructurations

Le transfert de la gestion de certains dossiers des inspections académiques aux rectorats s'est effectuée littéralement du jour au lendemain, en laissant un choix impossible aux agents : suivre leurs dossiers et déménager ou devoir faire « autre chose ». Dénonçant le mépris pour les personnels, A&I-UNSA a entamé des recours juridiques, y compris pour exiger le versement de la prime de restructuration : il faut frapper l'État-employeur au porte-monnaie.

Inacceptable harcèlement

Le SNPTES-UNSA a créé une cellule « mal-être au travail » qui permet de rechercher la réponse la plus efficace et la plus adaptée à la spécificité de chaque cas particulier de collègue concerné ou pensant l'être. Rompre l'isolement, accompagner juridiquement s'il le faut, intervenir permet d'éviter les situations qui dégénèrent et, surtout, d'agir à temps dans l'intérêt premier de personnels souvent fragilisés.

Carrefour santé social

L'UNSA Éducation est membre du Carrefour santé social avec d'autres organisations syndicales, la CASDEN et la MGEN.

Une enquête a été lancée sur les risques professionnels.

Pour la remplir : **www.unsa-education.org** rubrique «Les Services publics au cœur»

lien direct : <http://is.gd/ISAHYF>

Du CHS au CHSCT : nouveaux droits

En signant un accord le 20 novembre 2009 en faveur de la santé et de la sécurité au travail, le gouvernement a reconnu que l'amélioration des conditions de travail dans la Fonction publique constituait un enjeu essentiel d'une vraie politique des ressources humaines et des relations sociales. Cet accord et ses déclinaisons législatives et réglementaires auront une portée très large puisqu'ils s'appliqueront à l'ensemble des personnels des trois versants de la Fonction publique (5,2 millions d'agents), quel qu'en soit le statut.

L'un des points forts réside dans l'extension des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en CHS-CT, compétents sur les conditions de travail. L'accord a été intégré dans la loi du 5 juillet 2010 et le décret d'application doit être prochainement publié.

Les délégués du personnel dans les CHS-CT devront imposer le respect, par les employeurs publics, de l'ensemble des compétences de ces nouvelles instances. L'UNSA Éducation exige que les membres des CHS-CT reçoivent la formation prévue par les textes (5 jours par an) : un délégué formé est un délégué efficace pour les personnels ! Ces nouvelles dispositions sont le résultat d'un combat syndical de plusieurs années. L'UNSA Éducation y voit l'opportunité de mieux défendre le droit à la santé et les conditions de travail de l'ensemble des personnels.

La prévention des risques

La santé au travail des personnels passe, comme le prévoit l'accord du 20 novembre 2009, par la mise en place d'un véritable dispositif de prévention des risques (objectifs, outils) avec un droit au suivi médical post-professionnel :

- pour les agents exposés à l'amiante,
- pour les risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction,
- des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques,
- la mise en place d'un plan d'action national de lutte contre les risques psychosociaux (stress, harcèlement, actes portant atteinte à l'intégrité physique, etc.).

La médecine de prévention est quasi absente dans nos secteurs professionnels.

Pour l'UNSA Éducation, c'est une préoccupation majeure qui nécessite le recrutement de professionnels qualifiés en nombre suffisant.

L'UNSA, signataire de l'accord, est partie prenante de la construction réglementaire de ces dispositifs. Elle agira pour que les moyens nécessaires soient bien affectés à leur mise en œuvre.

La prise en charge des collègues

L'UNSA Éducation et ses syndicats exigent que les employeurs publics prennent effectivement en charge les personnels qui rencontrent des difficultés liées à la santé au travail, y compris en termes d'adaptation du poste de travail, de réadaptation, de reclassement et de seconde carrière (voir nos propositions en page 4).

L'UNSA Éducation revendique

- le respect des personnels et de leurs métiers
- la mise en place systématique d'une médecine de prévention
- l'application intégrale de la réglementation sur les CHS-CT (compétences, moyens de fonctionnement...)
- la prise en charge par l'employeur public des personnels en souffrance
- l'adaptation du poste de travail chaque fois que la santé de l'agent le nécessite
- un droit effectif à la réadaptation, au reclassement, à la mobilité choisie dans la Fonction publique
- un accompagnement négocié des personnels en cas de transformation ou de restructuration des services

> **Choisir l'UNSA,**
c'est s'appuyer sur un réseau de militants, de commissaires paritaires, de syndicats nationaux professionnels capables de vous accompagner tout au long de votre carrière.

> **Avec l'UNSA,**
vous pouvez compter sur un syndicalisme réformiste qui se bat pour que chacun soit reconnu dans son métier et ses missions.

> **Pour l'UNSA,**
redonner des perspectives au Service public et assurer l'égalité d'accès sont des priorités.

Le **Service Public**
au **coeur**

UNSA
éducation