

Assises nationales du sport à l'université des 13 et 14 octobre 2023 à Rennes 2 organisées par le SNEP-FSU et SNESUP-FSU

Intervention de Lionel Delbart, Responsable National SNEP-FSU, secteur santé des personnels Séquence : « Quelle alternatives au new management pour reprendre la main sur son travail ? »

J'ai participé aux discussions et négociations qui ont débouché sur la création des CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail). Aujourd'hui les CHSCT ont disparu à cause de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP). La fusion des instances CT et CHSCT ont débouché sur la création des CSA (Comité Social d'Administration) et sa formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (FS SSCT).

Je ne développe pas les raisons politiques de ces changements.

Tout d'abord, un petit rappel des obligations de l'employeur en matière de santé-sécurité au travail, issu du code du travail et qui s'applique à la Fonction Publique.

Article L.4121-12 : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, y compris les travailleurs temporaires.

Ces mesures comprennent :

- Des actions des préventions des risques professionnels.
- Des actions de formation et d'information.

La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'article L.4121-3, précise que l'employeur a une obligation de sécurité et de résultat en la matière, ce qui implique la responsabilité, même pénale de l'employeur.

L'employeur doit évaluer les risques professionnels en mettant en œuvre les 9 principes généraux de prévention suivants :

Article L.4121-2

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, e, vu notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Petite remarque : dans ces neuf principes, huit sont collectifs, seul le principe neuf est individuel.

Cela débouche sur **trois niveaux de prévention** :

- **La prévention primaire**, qui consiste à supprimer les risques, donc éviter les risques.
- **La prévention secondaire**, qui consiste à limiter les conséquences pour les travailleurs quand on ne peut pas éviter les risques.
- **La prévention tertiaire**, on est dans la réparation, l'accident a déjà eu lieu et cela consiste à gérer le risque avéré et à éviter que l'état des travailleurs ne s'aggrave davantage.
- Encore faut-il déclarer les accidents du travail. Depuis 2019, il y a eu une évolution réglementaire avec la création du CITIS (Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service).

Pour pouvoir faire de la prévention il faut évaluer les risques, y compris les RPS (Risque Psycho-Sociaux) mais pour être efficace cette démarche doit intégrer les travailleurs.

En 2014, il y a enfin une reconnaissance des risques psycho-sociaux en s'appuyant sur les travaux de Michel Gollac : « **Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine** : les risques psychosociaux seront définis comme **risque pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptible d'interagir avec le fonctionnement mental.** »

On parle de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour la population des travailleurs.

Aussi, la prévention des RPS doit permettre d'identifier les facteurs de risques qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi.

Le rapport Gollac présente une série de recommandations pour évaluer six grands facteurs de risques psychosociaux.

D'ailleurs lors de l'ouverture des assises, en regardant les petites vidéos des collègues, on retrouve des situations de risques psychosociaux.

Les six facteurs sont :

- **Intensité du travail et temps de travail :**

Cette dimension tourne autour des tâches à réaliser. On va s'intéresser ici au rythme, à la quantité, à la complexité des tâches, ou encore à la diversité de celles-ci. Des effets significatifs sont observés sur la santé mentale des salariés lorsque la charge de travail atteint un certain seuil. Le temps de travail est également à surveiller, en effet, il a été démontré que des semaines de plus de 50 heures ou des journées au-delà de 7 à 9 heures augmentent les risques d'accident de manière significative. Enfin, le travail de nuit, le travail posté, les horaires antisociaux, les extensions de la disponibilité au-delà des horaires prévus sont également des facteurs à prendre en compte étant donné le nombre d'étude soulignant leur impact négatif sur la santé du personnel.

- **Exigences émotionnelles :**

Il est observé des facteurs pouvant contribuer à l'apparition du burn-out. L'exigence émotionnelle, concerne les salariés qui ont une nécessité de maîtriser leur émotion face aux collègues, mais également face aux bénéficiaires du travail (patient, client, usagers ...). Quatre éléments sont relatés dans cette dimension : la relation au public, le contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions et la peur. Cette dernière est liée d'une part aux peurs d'accident et d'autre part aux violences externes qui peuvent générer des traumatismes physiques et psychologiques.

- **Autonomie :**

Cette dimension « désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur et non passif, vis-à-vis de son travail ». Ce besoin d'autonomie peut varier selon les individus mais dans tous les cas, une autonomie insuffisante doit être considérée comme un facteur de risque. L'autonomie dans la tâche, la prévisibilité du travail, la possibilité d'anticiper, l'utilisation des compétences et la répétition et la monotonie doivent être considérées.

- **Rapports sociaux au travail :**

Cette partie comprend les relations interpersonnelles entre collaborateurs et les relations avec la hiérarchie. Nous retrouvons des notions telles que la qualité des relations, le soutien, la justice et la reconnaissance. Les relations avec l'extérieur de l'établissement sont également mentionnées dont la reconnaissance du public qui est importante et permet de donner du sens au travail effectué. Enfin, il est souligné dans cette dimension des risques psychosociaux a proprement parlé tels que la violence interne (discriminations, harcèlement moral, harcèlement sexuel) et la violence externe.

- **Conflits de valeurs :**

Travailler en adéquation avec ses valeurs, ses principes, son éthique et trouver un sens aux missions qui sont confiées, permet au salarié d'être investi dans son travail. À contrario, devoir mentir, être empêcher d'effectuer un travail de qualité, avoir le sentiment d'effectuer un travail inutile sont des situations où le salarié ressentira un mal-être, un sentiment d'inutilité, une perte de sens et pourra également développer des pathologies.

- **Insécurité de la situation de travail :**

Cette dimension traite de la capacité pour le personnel à se projeter dans le futur. La stabilité du poste, du service, de l'établissement, du métier, favorise la projection dans le futur du collaborateur. Au contraire, un contexte économique difficile, tels que les contrats à durée déterminée, ne permet pas une stabilité pour le salarié qui risque de développer des troubles anxieux au même titre qu'un salarié qui développe une angoisse vis-à-vis de la perte de son emploi. Les changements fréquents (fusion, turnover, réorganisation, ...) contribuent à l'insécurité de l'emploi et par conséquent, du salarié et de la carrière.

Les hiérarchies ont tendance à balayer les RPS en mettant la responsabilité sur les individus qui ne sont pas capables d'assumer ou vont chercher des causes extérieures au mal-être des salariés.

Il y a des outils pour alerter et se protéger :

- Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnelles), qui doit être révisé tous les ans.
- Le RSST (Registre de Santé et Sécurité au Travail), qui permet de signaler des problèmes, de proposer des solutions et de garder une trace. Il doit être accessible à tout instant.
- Le service de médecine de prévention et le médecin du travail.
- Les représentants en FS SSCT qui peuvent réaliser des visites et faire des propositions d'amélioration des conditions de travail, ils peuvent également faire des enquêtes en cas d'accident grave. Mais la FS SSCT n'est qu'une instance consultative, l'employeur n'est pas obligé de suivre les avis votés en FS SSCT, par contre il ne pourra pas dire qu'il n'était pas au courant en cas d'accident grave.
- Solliciter les syndicats qui peuvent informer les Inspecteurs Sécurité Santé au Travail (ISST) des FS SSCT des CSA MENJS et CSA MERSRI et qui sont des IG. Ils peuvent se saisir du problème.
- Demander la protection fonctionnelle.
- Utiliser les droits d'alertes et/ou de retrait en cas de risque imminent et grave pour sa santé (demander conseils aux syndicats)

Surtout :

- **Créer du collectif**, ne pas rester seul face aux problèmes rencontrés.
- **La lutte syndicale avec l'outil syndical qu'il faut renforcer.**

Il aurait fallu commencer par cela d'ailleurs car si nous étions informés plus tôt, cela éviterait que les collègues se mettent encore plus en difficulté.

Que faire en cas de problème (accident, victime de RPS, harcèlement, ...) ?

- Prendre contact et informer le SNEP-FSU rapidement.
- Faire une déclaration d'accident de service.
- Rassembler des témoignages précis et factuels (Lieu – Jour – Heure, j'ai constaté cela ...).
- Constituer un dossier.

Pour terminer :

Deux idées générales :

- **Le travail ne doit pas porter atteinte à l'intégrité physique et mentale des travailleurs.**
- **Les travailleurs doivent quitter leur travail dans l'état de santé qui était le leur lorsqu'ils ont pris leur travail.**

Deux définitions :

- **La santé au sens large du terme, définition de l'OMS, « la santé est un état de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».**
- **Conditions de travail : conditions matérielles, question d'hygiène et de sécurité, mais aussi organisation du travail, relations sociales au travail, conditions d'emploi.**