



LA SANTÉ AU TRAVAIL : UN DROIT

CGT DES FINANCES PUBLIQUES, CGT DE LA DOUANE, CGT DE L'INSEE

Le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail des administrations des Finances du Calvados se réunit plusieurs fois par an. Dans ces réunions, où siègent des représentants syndicaux face aux directions, sont examinées la santé au travail et les conditions de travail des agents des Finances publiques, de la Douane et de l'INSEE en poste dans le Calvados. L'administration a l'obligation d'agir pour améliorer le bien-être, la santé et la sécurité au travail. La CGT veille à ce que l'administration ne fuit pas ses responsabilités et agit pour la mise en oeuvre de mesures pour l'amélioration des conditions de travail.

La grande pauvreté de la médecine du travail

Le CHSCT entend le **rapport annuel du médecin de prévention**. Le médecin de prévention est une personne essentielle dans le dispositif prévu pour la santé au travail et pour le respect de bonnes conditions de travail. Malheureusement, ses moyens sont **très limités**, alors qu'il doit s'occuper de quelque 1 700 agents publics répartis sur de nombreux établissements. Alors que la médecine du travail devrait reposer sur une équipe interdisciplinaire, dans le Calvados, le médecin de prévention est seul et n'est aidé ni par un secrétariat, alors que les tâches administratives sont très importantes, ni par du personnel infirmier, indispensable pour certains actes médicaux prenant du temps. Le manque de temps nuit aux visites de sites. Une partie de l'équipement du médecin est également très sommaire, comme l'équipement informatique par exemple.

La responsable de cette situation de grande pauvreté de la médecine de prévention, c'est l'administration. Pour cette dernière, l'heure est aux économies, tant sur les personnels que sur les moyens de fonctionnement, et même la médecine de prévention en pâtit. En témoigne la limitation du nombre de lieux de consultation que l'administration a tenté de faire entériner. Pour elle, un seul lieu suffit, à Caen, alors qu'il faudrait équiper convenablement d'autres lieux de consultation de proximité (Lisieux, Bayeux...). **La CGT et Solidaires ont voté contre la proposition de l'administration de se limiter au seul lieu de consultation caennais.**

La CGT pense que le manque d'intérêt de l'administration pour la prévention n'est pas acceptable, et demande des **moyens** (personnels et moyens de fonctionnement) à la hauteur pour que la médecine de prévention s'exerce dans de bonnes conditions au plus près des personnels.

La montée du stress professionnel

Les rapports du médecin de prévention au CHSCT mettent l'accent sur les situations engendrant le **mal-être au travail**. Citons celui de 2011 : "Il y a de forts signaux d'alerte concernant le stress professionnel. Des agents ont évoqué une réelle souffrance au travail au moment de leur

consultation, certains venant pour cela, la plupart déjà pris en charge et traités, d'autres, beaucoup plus nombreux, expriment un sentiment de mal-être et d'insatisfaction permanente, évoquant des tensions dans l'organisation du travail. Un certain nombre de problèmes me sont rapportés et sont traités "à chaud", dans l'urgence, alors que les difficultés auraient dû être anticipées avec création de conditions d'organisation du travail permettant une meilleure qualité de vie au travail et donc de satisfaction et d'épanouissement".

Face à cette situation, le médecin de prévention estime qu'il faut "mettre en place des actions de prévention".

Ce que nous vivons dans les différents services recoupe hélas ce qu'entend la médecine de prévention lorsqu'elle reçoit les personnels en consultation. La baisse des effectifs, les restructurations permanentes ou conduites hâtivement et quelquefois de façon chaotique, l'absence d'assurance quant à l'avenir, la pression d'une hiérarchie parfois plus intéressée par les indicateurs de performance que par la qualité du service public, la mise en place d'organisations du travail sans concertation, le refus d'écouter vraiment les personnels, la tentation de faire retomber la responsabilité des difficultés sur les agents eux-mêmes plutôt qu'accepter de se remettre en cause... voilà des causes parmi beaucoup d'autres du développement du stress professionnel.

Le médecin a recensé **17 cas de "souffrance au travail" ou de "harcèlement au travail"** en 2011 dans les administrations qu'il inspecte et en a fait part au CHSCT. Dans le rapport pour 2012, 13 cas sont mentionnés. Au-delà, combien d'agents sont-ils dans une situation de mal-être au



travail qu'ils n'osent pas décrire, pour toutes sortes de raisons ? Selon le médecin de prévention, certains agents viennent exprimer leur mal-être au travail tout en souhaitant que leur situation ne remonte pas « plus haut ». Cela ne révèle-t-il pas un manque de confiance dans la hiérarchie pour résoudre les problèmes ?

Dans certains cas, l'administration fait le nécessaire (ou fait ce qu'elle peut) pour faire disparaître cette souffrance au travail, comme elle en a le devoir.

Hélas, ce n'est pas toujours le cas. A titre d'exemple, voici des extraits d'un courrier de la médecine de prévention à un responsable de service pour rappeler les obligations de l'administration. A propos de deux personnes, il mentionne un état de souffrance au travail qui a fait état d'une constatation clinique et ajoute ceci : "*les conséquences en termes de santé, sans intervention de votre Administration, pourraient être graves et surtout imprévisibles.*" Le médecin de prévention continue ainsi : "*Je souhaite que toute disposition soit prise pour permettre un retour à des conditions de travail garantissant la préservation de l'état de santé de ces deux agents. Je dois également rappeler la responsabilité de la hiérarchie en cas de préjudice subi par un agent du fait de risques psychosociaux mal maîtrisés, et l'obligation de sécurité de résultat de nature contractuelle en matière de protection de la santé physique et mentale des agents et établie par la jurisprudence constante.*" Comment a-t-il été possible d'en arriver là ?



Prévenir

Chaque année, de nouveaux cas de souffrance au travail sont signalés. C'est, malheureusement, la preuve que les mesures de prévention ne sont pas efficaces totalement. Il faut tirer la sonnette d'alarme, car, quand il y a souffrance au travail, les dommages causés par l'inconséquence de l'employeur sont, hélas, longs à se dissiper, même lorsque la "solution" paraît avoir été trouvée.

Les « **Documents uniques** » des différentes administrations sont des outils importants. Ils sont censés répertorier les risques au travail mais aussi décrire la manière de les prévenir, voire de les éliminer. Or, pour certains types de risques (les "*risques organisationnels*" et les "*risques psychosociaux*", notamment), les actions de prévention imaginées par l'administration sont insuffisantes. Faut-il faire des stages de formation pour "gérer son stress", ou faut-il éliminer les causes du stress ? Pour la CGT, c'est bien le deuxième choix qui est le bon. La CGT réclame par conséquent que les causes du stress au travail soient identifiées, et que les organisations du travail soient revues

pour les éliminer. Et tant pis si cela signifie remettre en cause tant des choix hiérarchiques que certains styles de "management". La santé des agents au travail vaut bien cela ! **La CGT demande à l'administration de prévoir les moyens (humains, budgétaires...) pour mettre en œuvre les recommandations des DU.**

La CGT demande aussi que l'administration mette en œuvre les recommandations de la médecine de prévention (notamment celles faites après les visites de sites). Ces recommandations doivent être portées à la connaissance tous les agents.

Enfin, **la CGT demande que les personnels aient leur mot à dire sur l'organisation du travail.**

Pour éliminer le stress professionnel, la CGT réclame la fin des suppressions de postes, l'arrêt des restructurations incessantes, le remplacement de tous les départs en retraite, des moyens de fonctionnement à la hauteur, notamment pour l'aménagement des bureaux et des postes de travail, la fin des modes de gestion mettant la pression sur les personnes (objectifs individualisés, décompte des temps, évaluation...).

La CGT réclame également qu'une aide spécifique soit apportée aux agents souffrant de mal-être au travail : prise en compte de chaque situation particulière, accompagnement, y compris pour la « reconstruction » nécessaire après des périodes difficiles.

Les TMS ou comment s'en débarrasser ?

Une autre source d'inquiétude est la persistance d'affections rhumatologiques constatées (cervicalgies, lombalgies) : 39 cas en 2011, 15 étant en lien "probable" avec le contexte professionnel, 16 ayant entraîné un aménagement du poste de travail. Outre ces 39 cas, "*de nombreux autres TMS [troubles musculo-squelettiques] sont exprimés au moment des consultations avec une répercussion tolérable sur le poste de travail*", indique le médecin de prévention.

Les facteurs professionnels qui interviennent dans l'apparition des TMS sont soit "*de nature biomécanique, la répétitivité des gestes, les postures statiques maintenues, la récupération insuffisante*", soit de nature "*psychosociale, liée à l'organisation du travail : travail sous contrainte de temps, exigence de qualité, absence de marge de manoeuvre, formations insuffisantes, pauses insuffisantes*". Le médecin peut recommander à l'administration **l'adaptation du poste de travail** (changement du fauteuil de bureau, souris verticale, etc...). Certaines adaptations peuvent d'ailleurs **prévenir les TMS** (souris verticales...). Chaque agent peut prendre contact avec le médecin de prévention pour une étude de son cas et obtenir une demande que le médecin enverra à l'administration. Nous encourageons les agents qui le souhaitent à faire cette démarche, mais, pour nous, cette possibilité reste insuffisante. **La CGT demande un plan d'équipement systématique en matériel ergonomique** lorsque ce dernier a fait la preuve de son efficacité, comme, selon les spécialistes, les souris verticales.

Le médecin rappelle en outre que ces troubles peuvent intervenir "*malgré une ergonomie satisfaisante des postes*

de travail". Encore faut-il que les fauteuils, par exemple, soient bien réglés pour ne pas perdre leur caractère ergonomique ! Mais les adaptations matérielles ne règlent pas tout : les contraintes de temps, l'absence de marge de manœuvre et bien d'autres contraintes « psychosociales » dégradent la qualité de vie au travail. **Il faut donc, comme le réclame la CGT, rechercher une organisation du travail**



optimale du point de vue de la préservation de la santé au travail, et non plus selon d'autres critères comme les délais ou la "performance".

Dans certaines situations, le médecin peut être amené à faire des recommandations "collectives" : en cas de réaménagement de bureaux, par exemple de rénovations "lourdes" (sols...), ou à la suite de la visite d'un site, souvent pour des problèmes "basiques" (stores, nettoyage...) que l'administration négligeait de prendre en compte. Selon l'administration, les aménagements demandés sont acceptés la plupart du temps. Or, il semble que ses recommandations, envoyées aux chefs de service, ne parviennent pas toujours à tous les intéressés, c'est-à-dire aux agents eux-mêmes. Il arrive que l'administration n'indique pas au médecin de prévention les suites qu'elle donne aux avis. Il arrive même que l'administration promette des mesures... pas réellement mises en oeuvre !

Afin de rendre plus efficace l'action de prévention, **la CGT demande que l'administration adresse systématiquement aux agents les recommandations du médecin de prévention et motive ses décisions**, tant auprès des agents que du médecin de prévention.

Notre santé au travail, c'est notre affaire !

N'hésitez pas à prendre contact avec l'assistant de prévention dans votre administration, avec le médecin de prévention et avec les représentants du personnel.

Assistants de prévention :

DRFiP :

Lydie Pontois, lydie.pontois@dgfip.finances.gouv.fr,

tel 02.31.38.34.12

DRDDI :

Laurence Millet, laurence.millet@douane.finances.gouv.fr

Tel 09.70.27.45.15

INSEE :

Bruno Leduc, bruno.leduc@insee.fr

02.31.45.72.64

Médecin de prévention :

Docteur Le Mauff : roland.le-mauff@finances.gouv.fr,

tel 02.31.15.51.15

Représentants de la CGT, membres du CHSCT ou représentants du personnel

DRFiP :

Pascal Carnet : pascal.carnet@dgfip.finances.gouv.fr,

tel 02.31.39.75.82

Douane :

Louis Facon : louis.facon@douane.finances.gouv.fr

tel 02.31.47.42.88

INSEE :

Michel Moisan, michel.moisan@insee.fr,

tel 02.31.15.11.23



Caen, septembre 2013