

Le poing sur la table



Mars 2017

de la **C**oordination **S**yndicale **D**épartementale des **P**yrénées **O**rientales

Publication trimestrielle

L'édito du Poing : **La souffrance au travail**



Souffrance au travail, tout le monde sait mais personne n'en parle ! Nombreux sont ceux qui croient que le travail des fonctionnaires est de tout repos... tranquille quoi !

Une pièce a toujours un côté pile et un côté face, vous pouvez la lancer autant de fois que vous voulez, il est rare qu'elle tombe d'elle même sur la tranche.

Ne jetez pas un fonctionnaire, ce n'est pas une pièce.

Mais si pour les fonctionnaires il y a un côté pile, le professionnalisme et le sens du service public par exemple... Il y a malheureusement un côté face, souvent méconnu, la souffrance au travail.

Et non les fonctionnaires territoriaux n'échappent pas à la règle, entre les ordres contradictoires donnés par les élus, des DRH, des missions pas souvent claires, du matériel inadapté inexistant ou tout simplement absent, les petites phrases assassines répétées quotidiennement. L'agent, même avec un droit de retrait, subit maintes pressions pour effectuer les missions qui lui sont confiées au détriment de la sécurité et du respect de l'agent. Petit à petit, la souffrance s'installe, dans la durée, insidieuse, pernicieuse avec les conséquences que tout le monde connaît, mais dont personne ne parle.

Malheureusement l'issue fait la une des journaux dans la rubrique des faits divers, souvent minimisée par les journalistes, exonérant les employeurs de toute responsabilité. Cette souffrance, n'impacte pas l'agent uniquement dans le domaine de son travail, mais aussi dans son milieu familial, amical. Cette souffrance s'étale comme une tâche d'huile qu'il est difficile d'absorber.

La loi travail, imposée par Valls et Macron à coup de 49-3, n'arrangera en rien les méthodes managériales sinon de l'accentuer. Le monde du travail évolue dans sa forme la plus brutale ou les salarié(es) ne sont plus que des kleenex .



La souffrance au travail, tout le monde sait, la Cgt en parle !

Bernard Bocabateille à la Mairie de Latour de France



Dossier du trimestre :

LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

La souffrance au travail, plus que des mots : une réalité

De nombreux témoignages d'agents révèlent des dysfonctionnements dans nos administrations, dans nos organisations de travail. Nombre d'entre eux peuvent générer du mal-être, voire de la souffrance au travail.

Ils nous disent :

- X « J'ai une charge de travail trop importante, je ne m'en sors pas ! »
- X « Je n'ai pas de travail, je suis mis au placard ! »
- X « On me culpabilise quand je n'y arrive pas ! »
- X « Ma hiérarchie ne m'écoute pas, elle ne me soutient pas ! »
- X « On m'a refusé une formation sans aucune explication ! »
- X « On m'a affecté sur un poste qui ne correspond pas à mes compétences et je n'ai pas eu un accompagnement adapté ! »
- X « J'ai rencontré un problème dans mon service et j'ai été muté, mais le problème n'a pas été résolu ! »
- X « Mon collègue me harcèle, mais c'est moi qu'on change de service ! »
- X « L'attitude du chef de service a pourri l'ambiance entre les collègues ! »
- X « Les règles d'avancement ne sont pas claires, ce n'est jamais mon tour ! »
- X « Mon ordinateur est obsolète, je perds du temps et je m'énerve ! »
- X « Le public est parfois agressif, je ne sais pas quoi faire ! »

Tu rencontres peut-être toi-même des situations similaires, on peut en parler ensemble.

Les élus CGT aux instances paritaires du Centre De Gestion

Élu(e)s en Comité Technique :

Titulaires :

BEDOS Audrey (a.bedos8@laposte.net)
RESPAUT Jean-Louis (respautjean@gmail.com)
PERISSINOTTI Gilles (territoriauxcgt66@laposte.net)
SERGENT Jean Marie (roccajet@hotmail.fr)

Suppléants :

BAILLY Robert (robert_bailly@orange.fr)
CLÉMENT Christine (christine.merlat@gmail.com)
COMES Evelyne (jeanpierre.comes@neuf.fr)
MATEU Stéphanie (Cgt.stephanie.mateu@gmail.com)

Élu(e)s en CAP A :

Titulaire :

XANCHO Philippe Groupe G5
(xanchophilippevilleneuve delariviere@orange.fr)

Suppléante :

TISON Marie-Françoise (mariefrancoisetison@orange.fr)

Élu(e)s en CAP B :

Titulaire :

BEDOS Audrey Groupe G4 (a.bedos8@laposte.net)

Suppléante :

BLANQUER Hélène Groupe G4 (blanquerhelene@hotmail.com)

Élu(e)s en CAP C :

Titulaires :

ACHLOUJ Aziza (azizaachlouj@gmail.com)
RESPAUT Jean-Louis (respautjean@gmail.com)

Suppléants :

DELAMPLE Françoise (delamplefan@hotmail.fr)
SOULET Bruno (brunosoulet@sfr.fr)



Mais la souffrance au travail, c'est quoi ?

Souvent un mal être dans son environnement professionnel. La souffrance au travail peut aller du simple malaise (remise en question de son orientation professionnelle) à la mise en danger de sa santé morale (harcèlement). Face à cela, le médecin du travail joue le rôle de médiateur entre l'entreprise et le salarié.

Lorsque l'on parle de souffrance au travail on fait le plus souvent allusion à la souffrance mentale :

La souffrance mentale est considérée comme un mal être, une détresse psychologique. Elle peut prendre la forme d'une dépression, de troubles mentaux graves, du suicide ou d'un stress post-traumatique.

Les nouvelles formes d'organisation du travail influent sur les conditions de travail, génèrent une détérioration de la santé mentale des personnes qui travaillent.

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) définit la santé comme un état de bien être physique moral et social.



Il ne faut pas rester seul !



Il faut insister sur le fait que trop souvent, « la réponse des employeurs publics, est de dire que la situation que vit l'agent provient exclusivement de problèmes personnels (...) ». Ce comportement est la négation totale de la responsabilité de la collectivité dans la situation de souffrance de l'agent. Et c'est faire d'une pierre deux coups : Nier la responsabilité de la collectivité et culpabiliser l'agent.

Le statut de la fonction public territoriale, protège les agents contre le harcèlement moral en spécifiant la faute inexcusable de l'employeur public : «l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé mentale des agents qu'il emploie, pour cela il doit prendre toutes les

mesures nécessaires visant à la préservation de la santé physique et mentale des agents». **Quiconque (employeur ou salarié) qui se rend coupable de tels agissements sera reconnu pénalement responsable.**

Pour la Cgt, l'action syndicale doit s'appuyer sur une parfaite connaissance de l'organisation et de la gestion du travail. Elle doit comprendre le sens et la réalité du travail.

La souffrance au travail n'est ni une honte ni une fatalité. Pour lutter les agents ont des outils à disposition tels que la médecine de prévention, le droit d'alerte, le droit de retrait, mais aussi les instances paritaires et en particulier le CHSCT.

Quelques propositions de la CGT :

- La Cgt propose de revitaliser le droit d'expression directe et collective pour sortir de l'isolement, de mettre en place de l'information et des formations sur «souffrance au travail, harcèlement moral».
- La Cgt propose d'imposer le droit et la négociation «en toute connaissance de cause» sur l'organisation du travail pour discuter et valider des critères d'analyse d'organisations réelles de travail.
- La Cgt propose de considérer la souffrance au travail et le harcèlement moral comme un risque professionnel lié à l'organisation du travail et ses conséquences en terme de reconnaissance de pathologies professionnelles.

La Cgt agit pour la mise en place du document unique (pour rappel c'est une obligation légale) dans chaque collectivité, et que ce document soit fait collectivement avec les agents concernés et le suivi assuré de la même manière.

Contacts utiles dans le département :

Capcir Haut Conflent et Pyrénées Cerdagne :

BAILLY Robert (robert_bailly@orange.fr) SERGENT Jean-Marie (roccajet@hotmail.fr) MORAGUEZ Guy (guymoraguez@wanadoo.fr)

Conflent Canigou : VELIN Christine (cvelin66@gmail.com)

Agly-Fenouillèdes : BOCABARTEILLE Bernard (bocabarteille@orange.fr) BEDOS Audrey (a.bedos8@laposte.net)

Roussillon Conflent : RESPAUT Jean-Louis (respautjean@gmail.com) DELAMPLE Marie-Françoise (delamplefan@hotmail.fr)

Haut Vallespir : CLEMENT Christine (Christine.merlat@gmail.com)

Salanque Méditerranée : GAZE André (Andre.gaze@orange.fr)

Perpignan Méditerranée Communauté Urbaine et Perpignan ville : PERISSINOTTI Gilles (territoireauxcgt66@laposte.net)

ACHLOUJ Aziza (azizaachlouj@gmail.com)

Albères et Côte Vermeille : FOURC Lydie (lfourc@hotmail.com) BISLY Eric (lequinze66@hotmail.fr) SOULET Bruno

(brunosoulet@sfr.fr) NAVARRO Nathalie (csdcgt66@wanadoo.fr)

Ton mot à dire !

3 questions à un agent d'accueil dans un collège :

1 - Qu'est-ce que la souffrance au travail pour un agent d'accueil dans un collège ?

« C'est du stress permanent. Depuis la mise en place du plan vigie-pirate, nous avons une double fonction : Agent d'accueil + agent de sécurité !! Actuellement notre société est en grande souffrance et la précarité augmente, le public est très agressif et de plus en plus exigeant (agressivité verbale et téléphonique). Nous sommes sollicités en permanence par tous les services internes et des élèves en souffrance.

Souvent, voire très souvent l'agent d'accueil est le bureau des pleurs des profs, des élèves et de tous les personnels. Nous devons être réactifs à toutes demandes et à tous types d'agressivités. Malgré un fonctionnement avec une double autorité hiérarchique (éducation nationale + conseil départemental), nous sommes seul(e) face à tous ces stress et l'isolement. Malgré tout nous devons toujours avoir le sourire. »

2 - Ces conditions sont-elles identiques dans tous les collèges ?

« Non, tout est relatif à la direction fonctionnelle (principal et gestionnaire) et à l'utilisateur. Plusieurs postes manquent dans certains collèges, plusieurs personnels tournent. Quelle image donne-t-on de notre fonction ? Et de notre administration ? »

3 - Quelles pourraient être les solutions ?

« D'abord il faudrait reconnaître la spécificité de notre métier, nous devrions avoir une formation adaptée, régulière et tout au long de la carrière. Nous devrions pouvoir prétendre à la NBI comme tous les agents d'accueil de notre collectivité. Et pourquoi ne pas mettre en place le principe de 2 agents en binôme : 1 agent d'accueil et un agent de sécurité ? »

Magalie, ATTEE

3 questions à des ATSEMS dans une école maternelle :

1 – Qu'est ce que la souffrance au travail pour une ATSEM ?

« Les difficultés relationnelles, le manque de considération et le manque de communication entre les enseignants et les ATSEMS, l'enseignante se croit supérieure à nous de part leurs grade. Les enseignants se déchargent souvent de leurs responsabilités sur les ATSEMS. Ils nous imposent souvent de pratiquer des soins quand un enfant se blesse, nous gérons les temps de sieste, la surveillance des enfants, la préparation des activités et des projets de vie sans la présence de l'enseignant. Ils ne prennent pas en compte la charge de travail que nous devons effectuer en dehors de la classe.

Hors du temps de classe, l'alternance des tâches et la polyvalence que nous devons effectuer est épuisante. Nous passons par l'entretien des locaux, le service de la cantine, l'accueil des enfants et des parents, le service garderie, l'animation... Sans compter le stress permanent que tout cela engendre, de part l'énorme responsabilité qui nous incombe, le mécontentement des parents et leur agressivité.

Les classes sont surchargés, une moyenne de 25 à 30 enfants par classe, avec tout le bruit que cela engendre. Les locaux ne sont pas adaptés, cela ne nous permet pas une bonne prise en charge des enfants. Le mobilier n'est pas adapté à l'adulte ce qui provoque des douleurs physiques, comme le mal de dos, mal au jambes....

Nous gérons aussi la partie administrative, liée à la garderie et à la cantine, les projets pédagogiques dus au nouveau rythme scolaire. »

2 – Ces conditions sont elles identiques dans toutes les écoles ?

« Non, les conditions sont différentes selon les écoles. Dans les grandes villes les moyens sont plus importants, cela génère une meilleure gestion et une meilleure prise en charge du temps de travail avec plus de personnels. »

3 - Quelles pourraient être les solutions ?

« La reconnaissance de notre cadre d'emploi, une meilleure collaboration entre les différents personnels des écoles, un allègement des tâches qui nous sont attribuées, plus de personnels, des formations tout au long de notre carrière dont certaines en collaboration avec les enseignants, un matériel ergonomique adapté à l'adulte, une revalorisation des primes.

La mise en place de certaines primes comme la NBI ? Pourquoi ne pas bénéficier des mêmes conditions de travail que les enseignants ? Et pourquoi pas avec les mêmes avantages ? »

Paulette, Jacqueline et Florence, ATSEM.

Bulletin de contact et de syndicalisation :

Remuez-vous
le bocal...



Adhérez ! cgt

Je souhaite : me syndiquer prendre contact participer à une formation accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :Téléphone :

Email :

Syndicat CGT :