

CONDITIONS DE TRAVAIL : LE MINISTERE DU TRAVAIL A UNE ÉNORME MARGE DE PROGRESSION

La volonté affichée par l'administration d'améliorer les conditions de travail, se traduit surtout par des effets de communication. Nombre d'entre nous ont été surpris d'être invités à des réunions portant sur « la bienveillance auto personnelle » ou concernant le renouvellement du label diversité et l'attribution du label égalité, alors que dans la réalité, l'administration ne met pas en œuvre les mesures qu'elle se prescrit elle-même. Nous en avons eu une parfaite illustration lorsque les membres du CHSCT Ministériel ont dénoncé le 19 juillet 2018, l'absence de la mise en place des dispositions prévues pour mener les enquêtes en cas de suicides ou de tentatives de suicides.

Pour la FSU, cette communication abondante ne fait que masquer le paradoxe entre la présentation positive des réformes qui sont vantées comme une modernisation du ministère du travail alors qu'elles ont engendré :

- ✓ une déstabilisation des collectifs et des agents ;
- ✓ une démotivation des agents notamment parce pour certaines catégories comme les inspecteurs du travail, elles ont été accompagnées par un processus de glissement des tâches et de déqualification ;
- ✓ la perte du sens du travail effectué ;
- ✓ un travail de plus en plus contraint ;
- ✓ des cas de stress et de souffrance du travail ;
- ✓ une accélération du rythme du travail et même des cas de burn-out.

L'administration aborde la thématique des conditions de travail en utilisant le concept de « qualité de vie au travail ». Pourtant, le moins que l'on puisse dire c'est que la situation n'est pas brillante et que renommer les choses ne suffit pas à les transformer.

En 2018, **41,2%** des agents en DIRECCTE/DIECCTE se déclaraient en situation de bien-être au travail, pourcentage en baisse de 7,2 points par rapport à 2016 (d'après le baromètre social).

Par contre, en Administration centrale, **62,5%** considèrent être en situation de bien-être au travail.

18,4 % s'estimaient satisfaits du climat social, chiffre en diminution de 2,3 points par rapport à 2016. Le nombre d'agents satisfaits du climat social en Administration centrale est plus important (**50,3%**).

A l'instar de Marie PEZE, psychologue et psychanalyste, nous pensons que plutôt que « de qualité de vie du travail », [...] il conviendrait de « parler de qualité du travail. C'est cela qui répare les gens. »¹

Différentes sources permettent d'appréhender les conditions de travail des agents du ministère du travail : les rapports du médecin de prévention, les bilans annuels du CHSCT ministériel et les sondages effectués par le baromètre social.

¹ Marie PEZÉ, spécialiste de la souffrance au travail a créé la première consultation « souffrance et travail » en 1997 au centre d'accueil et soins hospitaliers de Nanterre. Elle s'exprimait lors d'un débat consacré au burnout à l'émission « le Monde en face », le 14 février 2018.

Ces différentes sources d'informations donnent un aperçu des conditions de travail au sein de notre ministère (I).

Les conditions de travail ont un impact sur la santé mais elles sont également un enjeu social et démocratique (II).

La dernière partie sera consacrée à nos revendications (III).

I) PHOTOGRAPHIE DES CONDITIONS DU TRAVAIL EN DIRECCTE/DIECCTE ET EN ADMINISTRATION CENTRALE EN 2017-2018

Le rapport annuel du médecin de prévention dresse un bilan alarmant pour l'année 2017 de la santé au travail des agents des DIRECCTE/DIECCTE. Nous croiserons les éléments de ce bilan avec les autres sources que nous avons citées précédemment.

1) Impact sur la réalisation des missions

Selon le rapport du médecin de prévention, les dernières réorganisations se traduisent par les effets suivants :

- ✓ démotivation et désengagement des agents ;
- ✓ perte de sens du travail (donc de l'identité professionnelle) à cause de la perte des missions à court et moyen terme ;
- ✓ inquiétude sur le devenir de son emploi, à cause des transferts de compétence ;
- ✓ l'activité des inspecteurs du travail de plus en plus cadrée laisse de moins de moins de marge de manœuvre aux individus ;
- ✓ stress supplémentaire pour les contrôleurs du travail, qui sont devenus inspecteurs du travail, face à leurs nouvelles missions ;
- ✓ les agents sont mis en difficulté à cause du manque d'ergonomie du nouveau logiciel WIK'IT qui engendre plus de temps passé devant un écran d'ordinateur à des tâches administratives.

2) Impact sur l'organisation du travail

Le médecin de prévention insiste sur les problèmes de management qui entraînent :

- ✓ une mauvaise gestion des conflits entre agents et usagers qui sont de plus en plus violents ;
- ✓ une surcharge de travail qui se traduit par des heures supplémentaires et des dossiers à traiter sans priorisation du fait de la multiplicité des donneurs d'ordre et de la diminution des effectifs alors que les missions augmentent ;
- ✓ cette surcharge de travail a des conséquences préjudiciables à la conciliation vie privée/ vie professionnelle ;
- ✓ difficulté pour obtenir du « télétravail », alors qu'avec l'agrandissement du périmètre de certaines Régions, les déplacements créent de la fatigue et augmentent les risques d'accidents graves. Les agents craignent que ces déplacements ne deviennent obligatoires ;
- ✓ manque de communication de la hiérarchie ;
- ✓ perte de sens collectif du travail.

Nous soulignons que d'après le bilan du CHSCT Ministériel de 2017, les heures écrêtées sont en constante augmentation : **82 486 heures** ont été écrêtées en 2017 contre **57 600** en 2016 sur 12 DIRECCTE. Cela représente plus de 51 emplois.

Cette intensification du travail doit être mise en relation avec la diminution des effectifs. Pour la FSU, il

est inadmissible que la ministre déclare publiquement que les effectifs de l'inspection du travail n'ont pas diminué puisqu'ils restent dans la moyenne fixée par l'OIT, alors que d'une part cette moyenne n'est qu'indicative et que d'autre part, il est difficile de comparer les systèmes d'inspection du travail. La France est en effet l'un des seuls pays dont les missions de l'inspection du travail sont aussi larges.

Il est également tout aussi surprenant d'entendre la ministre expliquer le 6 novembre dernier aux organisations syndicales que nos effectifs n'ont diminué que de 10%, donc que le nombre d'interventions ne devrait pas avoir chuté de 30 %. La ministre, rivée sur ces chiffres, ne veut pas entendre que tous les ans depuis 2014, un certain nombre de contrôleurs du travail se préparaient pour passer l'EPIT puis le CRIT et qu'environ 200 d'entre eux partaient pendant 6 mois suivre la formation du plan de requalification et que les réorganisations et réforme du Code du travail changeaient l'environnement professionnel et juridique obligeant les agents de contrôle à se mettre à jour et à s'adapter continuellement.

Durée du travail

Les réductions du nombre de postes ont certainement un impact sur le sentiment de l'augmentation de la charge et de l'intensité du travail : selon le baromètre social 72,7% des agents en DIRECCTE/DIECCTE qui ont répondu au sondage estiment que leur charge de travail est excessive ou forte. Ce taux passe à 62,3% en Administration centrale.

79,2% des agents en DIRECCTE/DIECCTE (dont 10,1% quotidiennement) dépassent leurs horaires de travail pour réaliser leurs missions. En Administration centrale les chiffres sont similaires (78,5% dont 12,8% chaque jour).

Rythme de travail

En 2017, 66,6% des agents des DIRECCTE/DIECCTE ont le sentiment de devoir travailler plus vite depuis les trois dernières années et 63% estiment que la qualité de leur travail s'est dégradée dans ce même espace de temps.

Ce vécu est partagé par les autres agents publics puisque 28,2 % des agents sont soumis à au moins 3 contraintes de rythmes (d'après le rapport annuel de l'Etat de 2017).

Temps de trajet

En 2017, 19,1 % des agents des DIRECCTE/DIECCTE ont un temps de trajet quotidien aller-retour supérieur à 1 h. Mais ce pourcentage s'élève à 38,2% en Administration centrale.

3) La question de la reconnaissance

Le médecin de prévention constate qu'en l'absence de valorisation et de reconnaissance les agents adoptent des stratégies de fuite :

- ✓ départ à la retraite anticipé ;
- ✓ changement de service ou mutation ;
- ✓ réduction du temps de travail (passage du temps plein au temps partiel).

Par ailleurs, les contrôleurs du travail n'ayant pas eu le CRIT sont démotivés.

Des agents déclarent avoir le sentiment que l'Administration centrale ne prend pas en compte les réalités du terrain.

RECONNAISSANCE

D'après le baromètre social, 53,4% (60,8% en Administration centrale) des agents en DIRECCTE/DIECCTE répondaient ne pas être satisfaits de leur déroulement de carrière.

90,6% (82,4% en Administration centrale) indiquaient que l'attribution des primes ne découle pas d'une procédure transparente.

78,3% (67,9%) n'étaient pas satisfaits des explications fournies par leur hiérarchie directe quant à l'attribution des promotions.

PERSISTANCE INQUIÉTANTE DES DISCRIMINATIONS ET DU HARCÈLEMENT

46,5% (33,6 % en Administration centrale) des agents en DIRECCTE/DIECCTE ont répondu avoir le sentiment d'avoir été discriminés. Une proposition qui est malheureusement en hausse par rapport au **32,4%** en 2015, ce qui représente une **augmentation de 43%**.

Sur les 25 critères légaux de discrimination, le sexe (28,4%), l'activité syndicale (25,1%) et l'âge (21,1%) sont les plus cités. Ils sont suivis par la situation de famille (13,4%), l'état de santé (14,1%), l'origine (9,2%) et l'apparence physique (7,7%).

Les résultats sont un peu différents en Administration centrale. Arrivent en premier l'âge (41%) puis le sexe (25,6%), la situation de famille (13,8%), état de santé (14,2%), les activités syndicales (7,3%), l'origine (14,2%) et l'apparence physique (9,4%).

19,8% (15% en Administration centrale) contre 17,8% en 2015, déclarent avoir été victimes de harcèlement moral au travail et 0,7% (0,6 % en Administration centrale) de harcèlement sexuel au cours des 36 derniers mois.

4) Conséquences sur la santé des agents

Le médecin de prévention observe une augmentation :

- ✓ des TMS notamment du fait de mauvais gestes et postures des agents travaillant devant un écran et en lien avec les risques psychosociaux (RPS) ;
- ✓ des RPS (hyper stress, favorisé par le travail au contact avec le public, mais on peut se douter aussi que les restructurations à la hussarde, comme celle du développement économique, sont propices à générer des RPS).

Cet état provoque des difficultés psychologiques, comportementales, émotionnelles et mentales mais aussi des troubles métaboliques plus fréquents : diabète, hypertension ou une dégradation de l'hygiène de vie avec le développement d'un surpoids et ses complications.

Cette situation engendre même chez certains de nos collègues des problèmes d'addiction d'alcool, de médicaments ou de drogues.

« Le travail est central pour construire son identité, pour dire aux autres qui on est, être utile au monde en se levant tous les matins, et en allant quelque part à la rencontre des autres. Et donc faire du sale boulot dans de mauvaises conditions, c'est rentrer le soir, se regarder dans la glace et donc s'abîmer lentement en terme identitaire » Marie PEZÉ, propos tenus lors d'une émission télévisée du 14/02/18, « Le Monde en face » consacrée au burn-out.

II) LES ENJEUX

✓ **Santé et bien-être au travail**

Notre ministère connaît de profonds bouleversements impactant tant l'organisation des services que les techniques utilisées pour travailler. Malheureusement les successions de réformes s'empilent sans étude d'impact sur les conditions de travail et sur la santé des agents.

Pourtant il devient urgent de se préoccuper des conditions de travail à l'heure où au sein des services déconcentrés du Ministère du Travail, dix collègues ont mis fin ou tenté de mettre fin à leurs jours depuis mai 2017, dont 7 au cours de l'année 2018.

De plus, le rapport national de la médecine de prévention de mars 2018 a souligné une augmentation des cas de souffrance au travail en lien avec les changements de mission et/ou des changements d'organisation du travail (hyper stress, conflits, violences verbales ou physiques, harcèlements, discriminations en raison de l'âge notamment) et une augmentation des visites à la demande des agents, de l'administration et des médecins de prévention.

Il est très inquiétant que les agents déclarent que leur rythme de travail s'est accéléré au cours de ces trois dernières années ou qu'une grande majorité d'entre eux dépasse les horaires de travail pour effectuer leurs missions.

A ce propos, la FSU rappelle que les règles applicables en matière de santé et de sécurité dans la fonction publique sont celles prévues par le code du travail et notamment les principes généraux de prévention des articles L.4121-1 et R.4121-3, à l'exception de dispositions spécifiques.

✓ **Enjeu social et démocratique**

La loi statutaire confère un droit à la participation des fonctionnaires à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière (article 9 de la loi n°83-634 du 13/07/83).

Or, s'inspirant de la gestion du personnel dans le privé, le projet CAP 2022 remet en cause ce droit. Un certain nombre de dispositions (possibilité d'accord dérogatoire au statut à la main des managers locaux, réduction du nombre d'instances et diminution du rôle régulateur des CAP, recours au contrat) vont impacter nos conditions de travail.

De plus, ce projet est porteur d'un grand nombre d'injonctions paradoxales :

Le gouvernement nous vante le dialogue social mais le projet CAP 2022 veut réduire le nombre d'instances et diminuer le rôle de régulation des CAP ;

Il indique que l'on ne touchera pas au statut mais prévoit de le contourner en donnant la possibilité au management local de négocier des accords dérogatoires au statut en matière de gestion du personnel ;

Il nous dit que le service public devrait s'améliorer grâce à une réflexion sur le périmètre des missions, l'utilisation du numérique, le recours au contrat permettant plus de souplesse de gestion, une

rémunération au mérite, la facilitation de la mobilité, la mise en place d'une GPEC ;

Nous avons une réelle crainte sur l'application de ce projet dans notre ministère, comme ailleurs, alors que nous faisons le constat que certains chefs de service ne respectent pas les dispositions en matière de santé au travail et qu'il existe déjà des inégalités de traitement voir des discriminations dans nos services, une absence de transparence dans l'attribution des promotions et des primes.

Or, lorsque nous demandons le respect des dispositions en matière de santé et de sécurité ou relatives à l'égalité de traitement, la DRH nous indique qu'elle n'a pas autorité sur les directions locales. Un tel contexte d'impunité ne peut que nous inquiéter si le projet CAP2022 se met en place.

En l'absence du contre-pouvoir exercé par les représentants du personnel dans les instances (CAP, CHSCT), la gestion au niveau départemental et régional du personnel dont nous voyons déjà les conséquences néfastes pour les décisions de nominations sur les postes, les mutations, les promotions et l'attribution des primes du RIFSEEP sera particulièrement propice à la multiplication des inégalités de traitement et favorisera les discriminations entre les agents travaillant sur le même site ou selon les territoires.

La FSU défend des conditions de travail respectueuses des droits de tous les agents si souvent rappeler dans les circulaires et instructions de la DRH mais hélas pas toujours respectés par les chefs de service ou les DRH locales (sauf lorsqu'il s'agit de sanctionner ou de restreindre les droits des agents).

✓ **Qualité des services publics**

Depuis une trentaine d'année, un fort lobbying est exercé pour prendre comme modèle des méthodes de management du secteur privé.

Sont ainsi apparus dès 1989-90 sous couvert de « renouveau du service public » des projets de service et autres cercles de qualité et l'idée que le contrat vaut mieux que la loi. La recette est simple ; on écoute la base dans des débats dirigés, on mélange avec des objectifs de la direction. Le résultat qui en ressort prend la forme de normes d'efficacité et de règles à suivre, de préférences « contractualisées ».

L'objectif de ce management « moderniste » est, nous dit-on, d'accroître la motivation et l'efficacité de l'agent. Pour ce faire, sont convoquées des méthodes simples, se présentant sous un label à la fois scientifique et technique, comme des stages, sont proposés au personnel. Le cadre est censé acquérir la capacité de dominer en toutes circonstances ses interlocuteurs futurs. Il s'agit avant tout d'outils d'adaptation et de manipulation.

De plus, le recours à la performance avec des objectifs chiffrés est imposé à la fonction publique alors que ces méthodes empruntées au secteur privé ne correspondent pas à la notion de service public.

III) REVENDICATIONS FSU – SNUTEFE

Des mesures concrètes au lieu d'affichages de « labellisations » déconnectées de la vie réelle des agents.

Des effectifs en nombre suffisant dans toutes les catégories ;

La suppression des intérim quasi permanents ;

Une répartition de la charge de travail qui tienne compte des temps partiels et des solutions de compensation qui n'accroissent pas la charge de travail des collègues à temps complets ;

Une organisation du temps de travail respectueuse de la vie familiale et personnelle des agents :

L'arrêt de l'appréciation des agents en fonction de leur disponibilité au-delà des heures normales de travail ;

L'abandon des techniques de management copiées sur le secteur privé, basées sur la pression d'objectifs chiffrés en augmentation constante et sur la mise en concurrence des agents ;

Le respect de la réglementation en matière de prévention des risques et notamment :

Des mesures correctives rapides tenant compte du travail réel pour limiter le stress et prévenir l'épuisement professionnel ;

La mise en œuvre de moyens de travail évitant les déplacements devenus disproportionnés par rapport au temps de travail notamment dans les DIRECCTE des régions fusionnées ;

La prise de mesures concernant la détection de la pénibilité et des actions en vue de la réduire et de la supprimer ;

La mise en œuvre de l'accord de lutte contre les discriminations du 9 mai 2017 et en particulier :

Faciliter l'adaptation des postes des agents souffrant d'un handicap ;

Améliorer la fin de carrière notamment en reconnaissant les compétences acquises, en tenant compte de la pénibilité accrue liée à l'âge sans en faire un motif de discrimination ;

Maintenir un niveau de pensions en lien avec le salaire de fin de carrière ;

L'amélioration des prestations sociales : faciliter l'accès au logement particulièrement dans les grandes agglomérations, ainsi que l'accès aux services d'accueil de la petite enfance ;

La suppression du jour de carence qui fait obstacle au respect de la santé des agents ;

Le maintien et le respect du droit statutaire des fonctionnaires à la participation à la gestion des services par les instances représentatives, notamment le maintien des CHSCT.