



Suite à la séance de négociation du 15 juillet dernier, ci-dessous les derniers amendements de FO

Nous avons pris acte lors de la séance du 15 juillet qu'il sera expressément indiqué dans le texte final que **l'annexe 1 portant sur l'AMÉLIORATION DES MOYENS ACCORDÉS AUX MEMBRES DES CHSCT ne concerne pas la fonction publique hospitalière et la Fonction publique territoriale pour la mesure n°2** portant sur AMELIORATION DES CONDITIONS DE LA FORMATION DES MEMBRES TITULAIRES DES CHSCT.

Entre la signature et aujourd'hui, il manque 3 points forts que FO estime incontournables.

1- IL FAUT PARLER DE LA RELATION ENTRE L'EMPLOI ET LES CHARGES DE TRAVAIL :

argumentaire :

Dans le dernier texte figurent ces deux phrases :

- ❖ *"Par ailleurs, les signataires appellent les employeurs publics à la vigilance dans l'anticipation de l'évolution des organisations.*
- ❖ *Une politique efficace de prévention des risques professionnels suppose que la dimension conditions de travail soit intégrée le plus en amont possible dans toutes les fonctions et les actes de gestion à tous les niveaux de responsabilité. Cet engagement doit se traduire par la prise en compte systématique des conséquences sur les conditions de travail et son organisation dans l'ensemble des politiques conduites au niveau d'une direction : construction ou aménagement des locaux, modes de management, réorganisations de services, évolution des missions, évaluation de personnels..."*

Tout est dit sauf en termes d'emplois et d'effectifs nécessaires au travail.

Pourtant le niveau d'emploi est essentiel pour répondre aux missions de service public. Si les réorganisations conduisent à la réduction des charges de travail, alors on peut espérer une amélioration des conditions de travail.

Sinon, comment peut-on appeler les employeurs publics,

- ❖ *"à la vigilance dans l'anticipation de l'évolution des organisations",*
- ❖ *à intégrer la dimension des conditions de travail dans toutes les fonctions et tous les actes de gestion,*
- ❖ *à prendre en compte les conséquences sur les conditions de travail dans l'ensemble des politiques conduites au niveau d'une direction,*

sans veiller à réduire les charges de travail lorsque l'emploi diminue ?

C'est pourquoi le gouvernement ne peut se contenter de donner des consignes à ses employeurs sans s'engager lui-même. Il doit donner un signe fort, facilement transposable et qui engage le signe d'une nouvelle approche dans la gestion de ses personnels. Si cette dernière se limite à une vision purement comptable rien n'aura changé. Si au contraire, les réorganisations de service, la modernisation, s'accompagnent de mesures protectrices des droits des agents et de leurs conditions de travail, alors effectivement le texte peut devenir crédible.

C'est pourquoi le premier amendement sur l'équilibre entre les charges de travail et les effectifs est indispensable. A charge de travail égal, pas de réduction d'emploi. Mais il est vrai, cela demande un peu de temps et de la négociation.

Cette nouvelle approche indiquera que les réductions d'emplois dans la fonction publique ne sont pas le fruit de seules opérations comptables mais le fruit d'une modernisation réussie de la fonction publique. Pour cela le gouvernement doit s'engager auprès de ses fonctionnaires pour leur garantir que ces réorganisations ne se feront pas au détriment de leurs conditions de travail.

Proposition alternative au premier point de nos demandes :

"les employeurs publics doivent s'assurer de la nécessaire adéquation entre les moyens et les missions"

2- IL FAUT ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LE CADRE DES RESTRUCTURATIONS OU REORGANISATIONS DE SERVICE :

argumentaire :

partant des mêmes phrases,

- ❖ *"Par ailleurs, les signataires appellent les employeurs publics à la vigilance dans l'anticipation de l'évolution des organisations." etc...*
- ❖ **La prévention des RPS passe par la mise en œuvre du dialogue social préalable à toute modification substantielle des conditions et de l'organisation du travail. Toute réorganisation devra intégrer un volet conditions de travail et prévention des risques.**

Donc, pour donner du corps à cette phrase, si l'on veut intégrer un volet conditions de travail dans toute réorganisation, il faut que cela se traduise auprès des agents en termes crédibles. Il faut un amendement qui traduise la vigilance, aux actions à mener en amont.

Proposition :

"Toutes restructurations, réorganisations, fusions d'établissements ou de services devront prendre en compte la situation individuelle des agents concernés et seront précédées d'une consultation obligatoire du CHSCT."

3- IL FAUT QUE L'EQUIPE DE SANTE AU TRAVAIL PUISSE EXERCER PLEINEMENT SON ROLE :

Le texte affirme clairement *qu'il apparaît nécessaire que des mesures urgentes soient mises en place, dès aujourd'hui, afin de donner aux services de médecine de prévention et du travail les moyens d'accomplir leurs missions...*"
"Organisation d'une équipe pluridisciplinaire."

Si nous sommes d'accord avec la création d'une équipe pluridisciplinaire, c'est-à-dire de professionnels au service de la santé au travail des agents, il faut absolument que des garanties existent pour que le cadre des missions soit assuré en toute indépendance.

L'employeur peut de son côté recruter tous les agents de prévention nécessaires pour assurer son obligation de protection de la santé physique et morale de ses agents.

Mais à côté de lui, à côté des CHSCT, à côté des agents, il faut un service de santé au travail qui puisse alerter et préconiser en toute indépendance les mesures nécessaires pour la protection de la santé des agents. Par exemple, un ergonomiste qui serait sous la tutelle de la DRH, ne pourra jamais exposer librement des mesures contraignantes qui pourraient s'imposer à l'employeur.

C'est pourquoi il convient d'accorder aux agents affectés au service de santé au travail, la même protection que celle accordée aux médecins de prévention ou du travail, ou à défaut, leur accorder le statut de salarié protégé identique à celui des membres des instances représentatives du personnel.

Proposition :

Tous les agents affectés dans une équipe pluridisciplinaire de santé au travail bénéficieront d'un statut de salarié protégé.

Pour FO
Denis Garnier
le 23 juillet 2013