



Déclaration liminaire CGT Fonction publique

Qualité de vie au travail

Réunion du 22 mai 2014

Comment se satisfaire des documents sur lesquels nous sommes censés travailler ?

4 thèmes ont été arrêtés, et devraient être travaillés séparément, en une séance de travail chacun.

Soit cela traduit une volonté de faire vite, sans aucune volonté d'être réellement dans le vif du sujet, d'être donc dans l'affichage, soit c'est une méconnaissance totale de ce qu'est la qualité de vie au travail.

Nous vous le redisons : un tel calendrier ne peut être tenu, du fait de l'importance pour nous des sujets traités.

D'ailleurs quelle définition de la qualité de vie au travail le gouvernement donne-t'il : un mélange de développement, de bien être au travail, avec une démarche facilitant les échanges et le partage de l'information, et une organisation de travail respectueuse des temps personnels, une adaptation des modes d'encadrement pour encourager la participation et l'implication de chacun dans les choix et les décisions, ou donner du sens à l'action individuelle par l'écoute et la responsabilisation.

Pour vous la qualité de vie au travail se résume à cela. C'est plus que réducteur.

La CGT n'a pas été signataire de l'Accord National Interprofessionnel sur la qualité de vie au travail de juin 2013, en particulier du fait de l'absence de caractère normatif de l'accord.

Il nous semble que cela pourrait se retrouver dans ce qui nous est proposé aujourd'hui.

Ces séances de travail faisant suite à deux cycles de négociations, l'un sur la prévention des Risques Psycho-Sociaux, et le second sur l'égalité professionnelle, nous nous attendions à plus d'ambition, mais surtout à plus de réalisme.

D'autre part le programme de travail ne reflète pas l'ensemble des engagements pris dans le cadre de l'accord RPS que nous avons signé :

«Cette concertation -sur la qualité de vie au travail- aura vocation à aborder la question des organisations du travail, de l'impact des technologies de l'information, du rôle et de la place des cadres dans la conduite des politiques publiques (responsabilité des employeurs) et, plus globalement, de l'association des agents, du cadre de leur expression tant sur le contenu de leur travail que sur l'organisation de celui-ci afin qu'ils soient effectivement en mesure d'agir en faveur de l'amélioration de leurs conditions de travail, de la qualité du travail, de la vie au travail ainsi que de la qualité du service public qui en dépend.

Elle s'appuiera sur un bilan des expérimentations en cours sur ces divers sujets (espaces de dialogue, charte du temps de travail, encadrement des conditions de recours au télétravail, certification des établissements hospitaliers par la Haute Autorité de santé) dans les trois versants de la fonction publique. La question de la qualité et de l'exemplarité des politiques de gestion des ressources humaines «sera abordée (politique du handicap, promotion de la

diversité, respect du fonctionnement des instances, respect de la vie personnelle des agents, égalité femmes-hommes, anticipation de l'évolution des organisations, etc.) »

On ne retrouve donc ni la qualité du travail, ni la qualité du service public, et encore moins l'expression des agents sur le contenu du travail, ni le bilan des expérimentations, ni la question du fonctionnement des instances.

De quoi parle-t-on ? Apparemment pas du travail : à aucun moment le travail et le sens de celui-ci n'est évoqué. On parle de missions et d'objectifs.

Quel est le travail spécifique au sein de la fonction publique ? Les agents assument-ils des missions, ou sont-ils confrontés uniquement à des objectifs ?

C'est aussi pour nous l'occasion d'ouvrir le débat sur une redéfinition de la dite « obligation de loyauté » de l'encadrement, mais aussi de poser la question des espaces d'expression qui lui seront dédiés.

La perte de sens du travail est le point crucial de la souffrance au travail. Si ce n'est pas cela que nous mettons en débat, en débat contradictoire, à quoi serviront toutes ces réunions ?

La HAS (Haute Autorité de Santé) et l'ANACT disent : *« la qualité de vie au travail est une démarche participative et progressive qui étape par étape conduit le groupe à ré-interroger l'organisation du travail pour retrouver les marges de manœuvres nécessaires à la réalisation d'un travail de qualité. La performance économique, sociale et sociétale n'est pas l'objectif mais la résultante de cette dynamique vertueuse. »*.

Pour nous la qualité de vie au travail a un rapport avec la qualité du travail, et cela n'est à aucun moment interrogé dans vos propositions.

Je cite à nouveau l'HAS : la qualité de vie au travail n'est pas réductible à un objectif.

Pour citer Yves Clot (Professeur du Cnam, chaire Psychologie du travail) : *« il n'y a pas de bien être sans bien faire »*.

Pour Clot, il s'agit de redonner aux professionnels *«un pouvoir d'agir»*, seul garant de la qualité de leur travail et de leur bonne santé. La santé au travail est alors étroitement liée à la fierté du travail bien fait, partagée avec les autres professionnels lorsqu'on s'efforce de produire ensemble un objet ou un service pour autrui.

Votre seule préoccupation est « l'objectif, et le partage de celui-ci avec tous ». Mais ce n'est pas celle de la CGT d'accompagner et de partager l'objectif de la casse des services et des missions de la Fonction publique.

Nous sommes favorables à une négociation sur la qualité de vie au travail, comme nous nous y sommes engagés par la signature de l'accord sur la prévention des RPS.

Cependant les propositions actuelles ne nous permettent pas de vous confirmer en séance notre engagement dans cette négociation.