



VIOLENCES AU TRAVAIL : Comprendre pour agir !

<p>Les causes</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ L'évolution des rapports sociaux de travail ↪ Les choix et décisions en matière d'organisation du travail 	<p>Les supports</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ La réduction des effectifs ↪ La flexibilité ↪ L'évaluation individualisée ↪ Le mythe de la qualité totale
---	---

Réduction des effectifs

☞ La réorganisation du travail génère des « dégraissages » d'effectifs pour des charges de travail en augmentation.

☞ L'octroi de moyens est enjeu de marchandage et de concurrence entre services, équipes, agents, ce qui génère des conflits.

☞ Masquer la responsabilité de l'organisation du travail génère des tendances à s'accuser les uns les autres d'insuffisance, d'incompétence, de gêne à l'accomplissement du travail...

☞ L'accroissement de la charge de travail conduit à la montée des accusations, insultes, méfiance, ressentiment, rancune, haine...

☞ Le résultat, c'est la dégradation du vivre ensemble dans le travail.

Flexibilité des personnels

☞ De l'emploi, des statuts, des places, des fonctions, des horaires, etc. sans reconnaissance des qualifications

☞ « Adaptabilité et polyvalence » pour des besoins immédiats de main d'œuvre des employeurs.

Evaluation individualisée des performances

- ☞ Suivi individualisé de chaque agent
- ☞ Collaboration de chacun par l'autocontrôle sur les tâches effectuées, les pressions...
- ☞ Contrats d'objectifs qui permettent la mise en concurrence généralisée entre agents, services...
- ☞ Individualisation, chacun pour soi, conduites déloyales, méfiance ...
- ☞ Déstructuration profonde de la confiance, du vivre ensemble, de la solidarité.
- ☞ Abrasion des ressources collectives de défense contre les effets pathogènes de la souffrance et des contraintes de travail, d'où isolation, méfiance, pathologies.

Objectifs, contrats, résultats ...

- ☞ Un moyen de pression pour obtenir du surtravail.
- ☞ Un moyen arbitraire : l'essentiel du travail n'est pas visible, quantifiable, évaluable.



Le mythe de la qualité totale

- ☞ Il n'y a jamais de production parfaite dans le travail, la qualité totale est impossible.
- ☞ Le décalage entre le travail prescrit et le travail réel est irréductible.
- ☞ Posée comme une contrainte et non comme un objectif, elle génère des effets pervers.

☞ C'est donc la course aux infractions, aux tricheries, fraudes pour satisfaire aux contrôles

Des dégâts psychiques énormes

- ☞ Mise en porte-à-faux avec le métier, les valeurs, l'éthique professionnelle et personnelle.
- ☞ Souffrance psychique, syndromes de désorientation, de confusion, perte de confiance en soi, dans les autres, crises d'identité, dépressions jusqu'au suicide notamment lorsqu'un agent participe malgré lui à des pratiques que moralement il réprouve.

Augmentation des pathologies de la peur et post-traumatiques

- ☞ De nouvelles formes de gestion très exigeantes, très difficiles à supporter d'où des difficultés d'adaptation redoutables pour tous.
- ☞ Nombreux sont ceux qui redoutent de ne pas pouvoir tenir le coup.
- ☞ Stratégie de défense par l'agressivité, le refus...
- ☞ Montée de la violence sociale et de la délinquance.

Réduction des effectifs, restructurations, flexibilité, évaluation des performances, qualité totale ont des incidences majeures sur le développement de la violence au travail.

Déstructuration de la solidarité, désorganisation de la coopération, sape des bases du vivre ensemble sont le ressort principal de la violence ordinaire au travail.

Reconstruire du vivre ensemble... comment ?

- ⇒ En analysant le travail pour le comprendre,
- ⇒ En réinjectant du droit pour retrouver des marges de manœuvre.

Analyser le travail

- ⇒ En mettant à plat toutes les charges de travail quotidiennes.
- ⇒ En utilisant un diagnostic pour recréer du dialogue professionnel.

- **Mon environnement de travail respecte-t-il mon intégrité physique, mentale et sociale ?**

- **Ai-je des marges de manœuvre suffisantes, spatiales, temporelles (les temps de respiration) sociales (les moyens de négocier mon travail) ?**

- **Quel sens a mon travail ?**

- **Ai-je reconnaissance de la part des pairs (mes collègues), de la hiérarchie, du terrain (les usagers) ?**



Réinjecter du droit

- ⇒ En faisant respecter la réglementation. Elle stipule, sans possibilité de déroger, que l'employeur a obligation, en termes de moyens et de résultat, de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs qu'il

emploie (directive européenne du 12 juin 1989). C'est le travail qui doit être adapté à l'homme et pas le contraire.

- ⇒ En revendiquant le droit au **suivi professionnel** et **post-professionnel** (visite médicale).

⇒ En utilisant, surtout à titre préventif, le **droit d'alerte et de retrait**. Tout salarié peut, individuellement, cesser son travail s'il a un motif raisonnable de penser qu'un danger grave et imminent menace sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Il y a danger grave et imminent lorsqu'il y a menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique et mentale dans un délai très rapproché. Il est couplé au droit d'alerte, qui est le signalement immédiatement à l'autorité administrative de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé. Le signalement doit être formalisé par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service. L'autorité administrative **doit** procéder sur-le-champ à une enquête.

- ⇒ En saisissant vos représentants CGT en **CHS/CT**, outil des personnels pour remettre en question l'organisation du travail. Le CHS/CT relève du droit syndical, individuel et collectif, puisqu'il permet de donner son avis sur les conditions de travail, d'avoir recours à un expert, d'avoir accès aux situations de travail.

Gagner un travail qui exerce un impact positif sur la santé est indissociable d'un travail où les salariés conquièrent un contrôle majeur sur l'organisation et le contenu de leur activité !

Non respect du droit ? Conditions de travail détestables ? Violences au travail ?

Saisissez l'Observatoire Fédéral des Conditions de travail

Bulletin d'alerte FERC CGT – OFCT

1 Identifiant

Lieu de travail :

Adresse :

Nombre de personnels concernés par le problème :

Effectif total des personnels :

Catégories : Hommes Femmes Jeunes Personnels de 50 ans et plus

Statut : titulaire Contractuel droit public Stagiaire Vacataire

Autre :

Temps plein Temps partiel

Lanceur d'alerte : individuel Nom, Prénom :

Lanceur d'alerte collectif Syndicat/section

Autre :

Mail de contact du lanceur d'alerte ou référent : @

2 Objet de l'alerte

Nature : Non respect de la réglementation Atteinte à la santé

Mise en danger de la vie d'autrui Autre :

Explication (1 problème par fiche) :

3 Objectifs fixés :

4 Actions décidées, en cours ou en projet