

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL : QUELLE DEFINITION ?**  
**L'HYPOTHESE DE TRAVAIL DE LA FEDERATION GENERALE AUTONOME DES FONCTIONNAIRES (FGAF)**

Source : « *Livre blanc sur les conditions de travail des fonctionnaires et des agents publics* »,  
Hervé Garlet et José Razafindranaly, 2014, ISBN : 978-2-9549157-0-8

**I – PROPOSITION DE DEFINITION**

« I. **Les conditions de travail désignent l'ensemble des paramètres :**

- *Organisationnels,*
- *Normatifs,*
- *Managériaux,*
- *Techniques,*
- *Matériels et*
- *Humains,*

qui influent sur la *satisfaction trouvée quotidiennement à son travail* par une personne pour contribuer :

- *à son épanouissement et*
- *à sa réalisation.*

II. **L'identification de ces paramètres découle de l'analyse qui est menée concurremment sur**

- *L'environnement de travail,*
- *L'organisation du travail et*
- *Le contenu du travail*

Et sur les effets que produit le travail sur

- *La santé et*
- *La vie personnelle et sociale de cette personne.*

III. **L'amélioration des conditions de travail constitue un processus continu qui vise :**

- *A partir d'une vision et d'une conception partagée du travail,*
- *A intervenir de manière coordonnée et concertée sur les facteurs qui agissent sur ces différents paramètres ».*

## **B – APPROCHE « MACRO » DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'approche « MACRO » est une démarche d'analyse globale utilisable au niveau d'un pays, d'une branche ou d'un secteur d'activité. Elle conjugue les apports respectifs :

### **I. Du « travail décent » tel qu'il est conçu par les travaux de l'Organisation International du Travail (OIT),**

Dans cette acception, le « travail décent » permet à chacun d'obtenir un travail dans des conditions de :

1. Liberté,
2. Equité,
3. Sécurité et
4. Dignité.

Il comprend une dizaine d'éléments essentiels correspondant aux quatre piliers stratégiques du travail décent :

1. Plein emploi productif,
2. Droits au travail,
3. Protection sociale,
4. Promotion du dialogue social.

### **II. De la « Qualité de vie au travail », telle qu'elle a été conçue par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 (article 1),**

La « qualité de vie au travail » peut se concevoir comme un *sentiment de « bien-être au travail »* perçu

- Individuellement et
- Collectivement, et

Qui englobe :

1. « *L'ambiance de travail,*
2. *La culture de l'entreprise (organisme),*
3. *L'intérêt du travail,*
4. *Les conditions de travail,*
5. *Le sentiment d'implication,*
6. *Le degré d'autonomie et de responsabilisation,*
7. *L'égalité,*
8. *Un droit à l'erreur accordé à chacun,*
9. *Une reconnaissance et*

10. Une valorisation du travail effectué » (Art. 1 de l'ANI)

**III. D'un dialogue social de qualité incluant toutes les formes possibles (formelles et informelles).**

**C – APPROCHES « MESO » et « MICRO » DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'approche « **MICRO** » est une démarche d'analyse centrée sur un **agent qui est à son poste de travail dans une des unités élémentaires de travail** (services de direction, d'administration ou de production) de la structure organisationnelle qui l'emploie. Cette approche « *au plus près du terrain* » met en évidence les conditions de travail immédiates et directes de cet agent.

L'approche « **MESO** » aborde les conditions de travail qui découlent de la **structure organisationnelle de production** (un hôpital, un lycée, une mairie, un service local de police,...) dont relève l'unité de travail où l'agent est affecté et où il travaille.

Ces conditions de travail peuvent être regroupées en quatre grands volets :

1. Un volet immatériel
2. Un volet matériel,
3. Un volet relationnel,
4. Un volet social et sociétal.

A ces quatre volets s'ajoute un volet institutionnel qui les oriente et les détermine, et qui inclut les activités des gouvernants et du Parlement (élaboration des Lois et des réglementations, décisions fiscales et budgétaires, contrôle et évaluation de l'application des normes).

	<b>VOLET IMMATERIEL</b>	<b>VOLET MATERIEL</b>	<b>VOLET RELATIONNEL</b>	<b>VOLET SOCIAL ET SOCIÉTAL</b>
<b>APPROCHE « MESO »</b> : Celui de la structure organisationnelle de production	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Missions, structure et management de l'organisme de rattachement.</li> <li>● Doctrines et règles d'action (Qualité, salaires, santé et sécurité au travail).</li> <li>● Méthodes et procédures de travail (Politique de qualification : recrutement et qualification).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Politique des lieux de travail : localisation (quartiers, rues), locaux, bâtiments, autres lieux (voitures, bus, trains, avions,...)</li> <li>● Politique d'équipement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Partenaires internes</li> <li>● Partenaires externes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Usagers, clients</li> <li>● Public, citoyens</li> <li>● Contribuables</li> </ul>
<b>APPROCHE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Qualité du management et de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Collègues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bénéficiaires</li> </ul>

<p>« <b>MICRO</b> » : Celui de l'agent et de son environnement de travail le plus proche</p>	<p>hiérarchie immédiate.  <ul style="list-style-type: none"> <li>● Qualification : recrutement et formation</li> </ul> </p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Equipements (matériel et matériaux)</li> </ul>	<p>immédiats</p>	<p>immédiats du travail.  <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sphère privée : famille, amis...</li> </ul> </p>
--	---	---	------------------	---