

**SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC EN EUROPE :  
NOUVEAUX DEFIS**

***Nouveaux rythmes de travail et impact sur la santé***

*Copenhague (Danemark)*

3 juin 2016

**Table ronde conclusive :** « *Comment les syndicats se positionnent-ils face aux nouvelles réalités du monde du travail ?* »

Trame développée de l'intervention de  
José RAZAFINDRANALY, Vice-Président de la CESI Académie Europe,  
Conseiller spécial du secrétaire général de la Fédération Générale Autonome des  
Fonctionnaires (France)

**INTRODUCTION :**

Le sujet proposé – « *le positionnement des syndicats face aux nouvelles réalités du monde du travail* » - se décline en trois questions :

1. ***Où en est-on ?*** Ce qui conduit à faire l'état des lieux du « monde du travail ».
2. ***Assiste-t-on à l'émergence d'un nouveau syndicalisme dans les différents pays européens ?*** Ce qui revient à identifier les défis et les enjeux auxquels les syndicats ont à faire face.
3. ***Que peut-on faire ?*** Ce qui conduit à dire quelles sont les actions qui peuvent être envisagée dans le cadre de l'Union Européenne ?

**I – L'ETAT DES LIEUX : L'apparition d'un « nouveau monde » avec des mutations diverses et rapides du travail qui bouleversent en profondeur les rapports de l'homme au travail.**

Ces mutations qui annoncent peut-être l'avènement d'un « travail à la carte », se traduisent par différents phénomènes qui touchent différents domaines et qui pourraient être classés dans une catégorie : les « Huit D ».

<b>LES « 8 D »</b>	<b>LES DOMAINES CONCERNES</b>
1. <b>DEFLATION</b>	Domaine de l' <b>ARGENT</b> . Les budgets baissent
2. <b>DESTRUCTURATION</b>	Domaine des <b>ORGANISATIONS et des SERVICES</b> : - Passage des organisations de la « pyramide » au « réseau » ; - Apparition du nomadisme professionnel.
3. <b>DELOCALISATION</b>	
4. <b>DEMATERIALISATION</b>	Domaine des <b>ACTIVITES et des TACHES</b> : Développement du télétravail grâce aux technologies de l'information et de la communication
5. <b>DEPERSONNALISATION</b>	Domaine des AGENTS : - Ils deviennent interchangeable, - Ils ne trouvent plus de sens à ce qu'ils font.
6. <b>DESIMPLICATION</b>	

7. <i>DESYNDICALISATION</i>	Domaine de la <b>COMMUNAUTE de travail</b> . Selon les pays les taux de syndicalisations varient <sup>1</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- France et Estonie : 8%,</li> <li>- Espagne : 15%,</li> <li>- Allemagne, Pays-Bas : 20%,</li> <li>- Autriche et Royaume-Uni : 30%</li> <li>- Italie : 35%,</li> <li>- Luxembourg : 40%,</li> <li>- Belgique : 54%,</li> <li>- Suède : 75%</li> <li>- Union Européenne : 23%</li> </ul>
8. <i>DESYNCHRONISATION</i>	Domaine du <b>TEMPS</b> (c'est la 4 <sup>e</sup> dimension dans le référentiel espace-temps dans la physique de la relativité d'Einstein). Le temps de travail se modifie en profondeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispersion,</li> <li>- Rythme,</li> <li>- Intensité.</li> </ul>

**II – POUR UN SYNDICALISME RENOVE D'INVENTION qui devra être capable d'identifier les nouveaux enjeux qui découlent des mutations en cours et de répondre à leurs défis.**

Il devra renouveler la vision de sa place et de son rôle en s'affranchissant des conceptions étroites, réactionnelles ou infructueuses issues des routines de pensée et des clichés usés du passé

***II-1 – S'affranchir des conceptions issues des routines de pensée et des clichés usés du passé soit en les « dépassant », soit en les révisant soit en s'en détachant :***

1. Qu'il s'agisse du « *syndicalisme corporatiste* » ou du syndicalisme « *dogmatique de transformation sociale* » :
  - a. Le « *syndicalisme corporatiste* » limite son activité à la défense des intérêts des travailleurs de son champ professionnel et ne prend pas en compte le contexte général de la société ni ses conséquences sur les travailleurs.
  - b. Le « *syndicalisme dogmatique de transformation sociale* » considère que l'organisation sociale du travail constitue une aliénation qui doit être combattue, et qu'il faut émanciper les travailleurs victimes de l'exploitation des employeurs.
2. Qu'il s'agisse du « *syndicalisme d'opposition et de revendication* » ou du « *syndicalisme de collaboration* » :
  - a. Le « *syndicalisme d'opposition et de revendication* » repose sur une conception CONFLICTUELLE des relations avec les employeurs qui sont considérés d'abord comme des ADVERSAIRES ou des ENNEMIS.
  - b. Le « *syndicalisme de collaboration* » est suspecté d'être un syndicalisme passif de « collusion » avec les employeurs destiné d'abord à entériner ses décisions.

<sup>1</sup> Il s'agit du taux de syndicalisation global. Cf. <http://www.clesdusocial.com/les-taux-de-syndicalisation-en-europe>

## **II-2- Pour un syndicalisme rénové : l'avènement d'un SYNDICALISME INVENTIF de PARTICIPATION CRITIQUE et CONSTRUCTIVE, et de SERVICES.**

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, l'exigence de ce nouveau syndicalisme est flagrante.

### *II-2-1- Ce syndicalisme du XXIe siècle est investi de quatre rôles :*

1. Trois rôles EXTERNES vis-à-vis de ses employeurs :
  - a. Un rôle de « LANCEUR d'ALERTE » : Il identifie et signale les risques, les menaces ou les dangers ;
  - b. Un rôle de « CONTRADICTEUR » : Il analyse les problèmes, alimente les débats et soutient les controverses.
  - c. Un rôle de « NEGOCIATEUR » : Il élabore des propositions qu'il justifie, fait valoir et défend.
2. Un rôle INTERNE vis-à-vis de ses adhérents : un rôle de « syndicalisme de services<sup>2</sup> » où il fournit des services qui peuvent prendre diverses formes :
  - a. Assistance financière,
  - b. Assistance juridique,
  - c. Sécurisation des parcours professionnels.

### *II-2-2- C'est un syndicalisme d'OUVERTURE :*

1. Il repose sur une VISION qui associe :
  - a. Des Valeurs,
  - b. Des Convictions
2. Il repose sur une STRATEGIE et des PROJETS qui impliquent :
  - a. Des objectifs, et
  - b. Des méthodes d'action.

## **III – QUE FAIRE AU PLAN EUROPEEN EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL (SST) DES AGENTS PUBLICS ? L'HYPOTHESE DE TRAVAIL ET LES MESURES CONCEVABLES**

### **III-1- L'hypothèse de travail :**

1. *Il faut partir du « terrain » et du « droit existant » :*
  - a. Le terrain, c'est des constatations et des témoignages qui montrent « l'enjeu des faits »,
  - b. Le « droit existant », c'est « l'enjeu des textes »
2. *Pourquoi ?*
  - a. Parce que c'est la vocation de la démocratie de transformer les conflits en dialogue,
  - b. Parce que l'Etat de droit exige l'amélioration continue du droit des Etats,
  - c. Parce que la vocation de la Fonction publique étant de veiller à l'intérêt général et de le défendre, l'agent public est dépositaire et garant de la qualité des services d'intérêt général.

---

<sup>2</sup> Cf. « Le syndicalisme de services : une piste pour un renouveau des relations sociales », note de veille n°190, Centre d'analyse stratégique, août 2010, 10p.  
[http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/noteveille190\\_syndicalisme\\_de\\_services.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/noteveille190_syndicalisme_de_services.pdf)

- d. Au moment où l'union européenne et donc le modèle social européen sont exposés à des tensions graves et sans précédents, il est bon et utile, sinon nécessaire, que chaque travailleur européen se rappelle qu'il a une dette vis-à-vis de l'Europe en matière de SST, et qu'il prenne la mesure de l'innovation de premier ordre que représentait alors l'adoption de la directive 89/391 adoptée il y a 27 ans !!....

### 3. Comment faire ?

- a. Examiner le sujet en recourant à une approche globale et intégrée, puisque l'identification des déterminants de la santé exige une approche de ce type. Cf. par exemple le modèle « en arc-en-ciel » de Dahlgren et Whitehead de 1991<sup>3</sup>.  
Cf. en Annexe : « *Les conditions de travail : quelle définition ?* »
- b. Identifier les directives qui sont concernées par la SST. Il y en a au moins trois :
- La directive sur le temps de travail,
  - La directive sur la santé et la sécurité au travail,
  - La directive sur l'information et la consultation des travailleurs.
- c. Identifier et proposer les mesures susceptibles d'être prises en compte dans le cadre des sept grands objectifs stratégiques du « cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020) »<sup>4</sup>.

### **III-2- Les mesures concevables : 4 préconisations-clé**

**Nota :** Ces mesures n'empêchent pas les Etats-membres de prendre des initiatives dans le cadre des responsabilités qui leur incombent, comme par exemple la mise en place de dispositif de management de la qualité de la santé et de la sécurité au travail.

De tels dispositifs existent<sup>5</sup>, mais on ignore quels sont les Etats-membres qui ont mis en place des dispositifs de ce genre. Si c'est le cas, le nombre des Etats qui y ont eu recours devrait se compter sur les doigts d'une seule main....

<b>PRECONISATION n°1 :</b> Introduire des définitions utiles dans les directives
--

Cinq concepts mériteraient de voir leur définition faire leur entrée dans le droit européen :

1. La « **SANTE** », que l'Organisation Mondiale de la Santé a défini en 1946 dans le préambule de sa constitution comme « un état complet de bien-être physique, mental et social, et pas seulement comme l'absence de maladie ou d'infirmerie ».
2. « **RISQUE PSYCHO-SOCIAL** », qui n'existe pas dans la directive 89/391, puisqu'en 1989, cette notion n'existait pas.
3. Le « **BIEN-ETRE AU TRAVAIL** », qui permettrait l'élaboration d'un « indice synthétique de bien-être au travail ».
4. La « **QUALITE DE VIE AU TRAVAIL** ».
5. Le « **CLIMAT DE TRAVAIL** ».

<sup>3</sup> <http://inpes.santepubliquefrance.fr/10000/themes/ISS/determinants-sante.asp>

<sup>4</sup> Cf. Communication de la Commission au parlement européen, au Conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions relative à un cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), COM(2014) 332 final.

<sup>5</sup> Par exemple la norme britannique BS OSHA 18001 et 18002, ou la norme canadienne BNQ 9700-800

**PRECONISATION n°2** : Sous la conduite de EU-OSHA et/ou EUROFOUND, faire travailler des groupes d'experts sur quelques SUJETS ou THEMES-CLE

1. La DEFINITION du « **BURN-OUT** » (en français « syndrome d'épuisement professionnel »). Cette définition permettrait d'envisager la reconnaissance juridique de cette affection grave et coûteuse comme maladie professionnelle<sup>6</sup>.
2. PERFORMANCE ADMINISTRATIVE ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL. Comment les concilier ?

**PRECONISATION n°3** : Adopter des prescriptions MINIMALES sur les MOYENS à mettre en place pour qu'une politique de santé et de sécurité au travail soit EFFECTIVE.

Les meilleurs textes européens n'ont aucun intérêt si les moyens destinés à les appliquer ne sont pas prévus ni réunis par les Etats-membres.

Il faut que le principe européen des prescriptions minimales ne s'applique pas seulement aux NORMES, mais aussi aux MOYENS, afin de garantir l'application des textes.

Quelques **NORMES MINIMALES de MOYEN** devraient figurer dans les textes européens sur la santé et la sécurité au travail :

1. Un ratio minimum d'inspecteur en SST et de médecin du travail (par exemple, un médecin pour 1000 agents) ;
2. La mise en place d'une filière professionnelle spécifique SST dans le dispositif d'administration du personnel ;
3. La mise en place d'un « Bilan Social » pour chaque administration incluant un chapitre spécifique dédié à la Santé et à la Sécurité au Travail couplé à un chapitre sur les conditions de travail avec les indicateurs associés pertinents.

**PRECONISATION n°4** : Améliorer le programme d'évaluation de la Commission sur la mise en œuvre du cadre stratégique 2014-2020 de l'UE.

Deux mesures pratiques mériteraient d'être utilement envisagées à ce titre :

1. Systématiser les missions conjointes EU-OSHA et EUROFOUND,
2. Obtenir la possibilité pour les missions qui ont lieu dans les Etats-membres de pouvoir se rendre dans des services locaux et :
  - s'y entretenir librement avec les cadres et les agents qui y travaillent,
  - obtenir les documents utiles qui s'y trouvent (par exemple, « charte des valeurs » ou « charte du temps de travail »)

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

<sup>6</sup> Ce processus est en cours en France depuis janvier 2014. A cette date le cabinet d'expertise Technologia agréé par le ministère du travail a lancé un appel pour reconnaître le « burn-out » comme une maladie professionnelle à l'initiative de son directeur-fondateur Jean-Claude Delgènes. Cf. <http://www.appel-burnout.fr/> et <http://www.technologia.fr/blog/wp-content/uploads/2014/01/Etude-burnout-apports-quantitatifs.pdf>. Depuis, plusieurs parlementaires français ont proposé que la loi française confirme cette reconnaissance.

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