

livre blanc

sur la souffrance au travail
des fonctionnaires et des agents publics :

voyages aux confins des textes et des maux.



« La Nef des fous »

Bosch, Hieronymus van Aken dit Jérôme
(1450-1516)

Un état des savoirs

Un aperçu des faits et des effets

Les préconisations de la FGAF

11 novembre 2012

ÉDITORIAL

EN FINIR AVEC LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LES 8 RECOMMANDATIONS DE LA FGAF ET LEURS 71 MESURES

On pouvait par le passé imaginer que la fonction publique constituait un secteur d'activité qui demeurait à l'abri des difficultés rencontrées ailleurs dans le monde du travail : un recrutement par concours, la garantie de l'emploi, la gestion paritaire des carrières ou une stricte égalité salariale entre hommes et femmes pouvaient donner à penser que les agents de la fonction publique échappaient aux pressions générées par le monde du travail.

L'actualité récente tend à démentir cette vision optimiste puisqu'il ne se passe pas une semaine sans que la presse et les médias n'évoquent les violences ou les abus dont sont désormais victimes les fonctionnaires dans l'exercice de leur activité.

C'est la raison pour laquelle la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires (FGAF) s'est saisie de cette question cruciale dans le présent ouvrage : parce qu'elle rassemble en son sein 18 organisations syndicales issues des trois fonctions publiques, qui ont en commun une totale indépendance idéologique et politique, la parfaite connaissance des métiers de leurs adhérents et le souci de défendre les agents sur le terrain avec pragmatisme et détermination, elle était la plus à même de réaliser la somme que constitue ce Livre blanc sur la souffrance au travail dans la fonction publique.

Cet ouvrage conduit sous la houlette de José Razafindranaly, vice-président de l'IFS-FGAF, et d'Hervé Garlet, secrétaire de l'Union Régionale FGAF Midi-Pyrénées, rassemble à la fois l'essentiel des références existant sur le sujet et des témoignages ou des cas inédits issus directement du terrain. Il constitue également un document irremplaçable pour mieux connaître ce phénomène émergent au sein de la fonction publique et définir les moyens pour y remédier.

Avec cette étude sans précédent, la FGAF s'inscrit par cette approche novatrice dans le cadre de l'agenda social piloté par la ministre chargée de la fonction publique, de la décentralisation et de la réforme de l'Etat, Marylise Lebranchu. Avec les 8 recommandations qu'elle préconise et les 71 mesures qui les accompagnent, la FGAF entend occuper toute la place qui lui est due au sein d'un paysage syndical de la fonction publique en plein bouleversement.

François PORTZER,
Secrétaire général de la FGAF

AVANT PROPOS

1 – Comment la Fédération générale autonome des fonctionnaires (FGAF) a été amenée à s'intéresser à « la souffrance au travail »

La FGAF réunit des agents territoriaux, des agents hospitaliers, des agents de l'Etat et des agents du Parlement.

Son réseau d'organisations-membres lui permet d'être présente dans les diverses filières de la fonction publique territoriale, dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux et dans les métiers de l'enseignement, de l'administration générale, parlementaire et pénitentiaire, de la culture, des finances, de la sécurité publique vétérinaire et de la sécurité intérieure.

Toutes les catégories de personnels s'y rencontrent et s'y côtoient, du gardien de musée au commissaire de police, de l'agent ou de l'adjoint administratif ou technique au professeur d'université, à l'inspecteur en santé publique vétérinaire ou à l'administrateur du Sénat...

Réunis librement et sur le même pied d'égalité autour d'une valeur cardinale ardemment défendue – l'autonomie – les fédérations, les unions et les syndicats qui composent la FGAF constituent un observatoire de premier ordre pour voir, examiner et analyser, sous ses diverses formes et ses différents aspects, de la base au sommet, non seulement la réalité vécue au quotidien par des personnes au travail, mais aussi la réalité de certaines coulisses et des mécanismes de la supposée conception concertée des décisions.

C'est cette exceptionnelle diversité de points de vue, notamment sur la réalité vécue du travail par toutes les catégories d'agents, du « moussaillon au commandant » du « grand bateau des fonctions publiques », que la FGAF a voulu mettre à profit et valoriser en réalisant ce « Livre blanc sur la souffrance au travail ».

2 – Comment la décision a été prise

C'est le 21 juin 2011, au cours d'un Conseil national et en raison de la multiplication préoccupante des signaux d'alerte et d'alarme, que l'idée d'entreprendre ce travail s'est imposée et que la décision en a été adoptée à l'unanimité.

Prenant acte de l'insupportable progression des différentes manifestations de la souffrance au travail et relevant son caractère contradictoire au regard des intentions officielles annoncées depuis l'accord du 20 novembre 2009 sur « **la Santé et la Sécurité au Travail (SST) dans la fonction publique** », la décision du Conseil national a été dictée par l'idée que tout devait être fait pour ne surtout pas abandonner les agents à leur sort et qu'il fallait, à cette fin, élaborer et présenter **des propositions de correction et d'amélioration tangibles** reposant sur un « **état des savoirs, des actions et des résultats** » en matière de SST, près de deux ans après l'entrée en vigueur de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 et à un moment où les textes d'application de cette loi étaient en cours d'élaboration et d'adoption.

C'est d'ailleurs neuf jours après cette décision que le décret modifiant le décret de 1982 relatif à « **l'hygiène et à la santé du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (État)** » a été publié (le 30 juin).

Le choix a été fait de ne pas aborder le sujet sous l'angle du « bien-être au travail » car celui-ci constitue le résultat à obtenir. C'étaient l'identification et l'analyse de « ce qui n'allait pas » qui devaient servir de point de départ au travail à entreprendre, indispensable pour savoir ensuite « quoi faire » pour y remédier.

C'est à l'Institut de Formation Syndicale (IFS) de la FGAF que ce travail a été confié. C'est donc l'IFS-FGAF qui a assuré la coordination et l'exploitation des diverses contributions apportées par les organisations-membres de la FGAF.

3 – De quelle souffrance il est question

Deux idées ont inspiré les travaux. D'abord, il ne s'est pas agi, évidemment, d'évoquer la « souffrance DU travail », mais la « souffrance AU travail ». Ensuite, la priorité a été donnée au « mental » sur le « physique ». Moins parce que la souffrance physique peut – aujourd'hui – être davantage supportée, dépassée et parfois même sublimée du fait que ses mécanismes et ses effets sont mieux connus, que parce que la souffrance « mentale » et la souffrance « sociale », non seulement restent une terra incognita, mais qu'elles sont aussi une source directe majeure de troubles et de désordres physiques et physiologiques.

4 – Pourquoi la FGAF s'est saisie du sujet

- D'abord, pour donner la parole à tous ceux qui ne trouvent pas d'interlocuteur institutionnel pour les écouter et qui sont renvoyés de manière ahurissante et spécieuse aux exhortations des stoïciens¹. Voilà pourquoi le choix a été fait de recueillir, en premier lieu, la suite atterrante et terrible des plaintes étouffées et de leurs différents signaux d'alerte et de donner l'écho qui convient à toutes ces plaintes avant qu'elles ne se muent en doléances.
- Ensuite, parce que cela répond à sa vocation première de syndicat², qui impose d'assumer de façon indivisible le quadruple rôle de :
 - 1°) **confident** : la FGAF trahirait cette vocation si elle refusait d'écouter quiconque venait frapper à sa porte pour être entendu ;
 - 2°) **défenseur des personnels** : autant en ce qui concerne leurs intérêts individuels que collectifs ;
 - 3°) **témoin** : le constat des faiblesses, des carences ou des déficiences de l'administration interdit à tout responsable syndical de rester inerte, faute de quoi, il se mue en complice ;
 - 4°) **initiateur de projets** : ce qui lui impose, en cas de nécessité, de compenser l'inertie ou de s'efforcer de neutraliser les errements d'une administration qui aurait fait litière de ses obligations. C'est ce qu'ont fait, par exemple, plusieurs organisations membres de la FGAF en procédant à des sondages internes destinés à prendre la mesure des difficultés en matière de conditions de travail ou de gestion des ressources humaines.

1. « Sustine et abstine » : « supporte tous les maux et abstiens toi (de parler) ». Que l'on ajoute « servum pecus » (i.e. « troupeau servile ») et « la messe serait dite »...

2. Article L. 2131-1 du code du travail : « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts ».

- Par les devoirs particuliers, également, qui pèsent sur la FGAF du fait de sa vocation inter-fonctions publiques et de sa « charte de valeurs ». Ces « devoirs-valeurs » sont :
 - 1°) **la Disponibilité** à l'égard des plus éprouvés et leur accompagnement dans l'épreuve ;
 - 2°) **la Valorisation de la diversité des richesses humaines** grâce à des démarches d'expertises collectives croisées inspirées par le souci de l'anticipation ;
 - 3°) **la Solidarité** entre organisations-membres qui facilite l'addition des forces et la multiplication des talents ;
 - 4°) **la Responsabilité** qui contribue, par la circulation de l'information, à améliorer l'émancipation de chacun grâce au développement des connaissances de tous.
- Enfin, pour des raisons de « circonstances » :
 - 1°) les ratés des élections professionnelles du 20 octobre 2011 par voie électronique au ministère de l'Education nationale ont gravement nuit aux syndicats d'enseignants membres de la FGAF³. Elles ont montré la nécessité de la plus grande vigilance dans le suivi des démarches de changement. La FGAF ne veut pas que des dysfonctionnements analogues se produisent dans la mise en œuvre du processus de « rénovation du dialogue social » lancé par le législateur avec la loi du 5 juillet 2010.
 - 2°) le changement de gouvernement issu des élections présidentielles et législatives de mai et juin 2012 était une occasion évidente de faire un point sur le sujet dans la perspective d'un nouvel agenda social. La FGAF a noté avec satisfaction que l'amélioration des conditions de travail constituait l'un des six thèmes d'action de l'agenda social 2012-2013 du ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique présenté au mois de septembre dernier. La résolution du problème de la « souffrance au travail » en fait partie intégrante. La FGAF n'a voulu rester ni muette, ni inerte sur un sujet de cette importance. Elle tient à faire entendre sa voix à cette occasion.

Les événements malheureux ou tragiques qui ont accompagné les premières semaines de la rentrée scolaire 2012-2013 ont hélas montré que les inquiétudes qui s'étaient exprimées lors du Conseil national du 21 juin 2011 étaient fondées et ses prémonitions avérées. La FGAF le déplore.

5 – Les orientations et les indications de lecture de ce « livre blanc »

Ce « Livre blanc » est destiné en premier lieu aux adhérents des organisations membres de la FGAF. Il leur permettra de se repérer dans le maquis des mots et des dispositifs, ainsi que dans la profusion des textes de toutes natures abordant directement ou indirectement le sujet. Il n'a pas été possible dans le format restreint d'une publication d'y faire figurer l'intégralité des textes des diverses références citées. Celles-ci seront abordées de manière plus approfondie lors des séminaires de formation syndicale mis en œuvre par l'IFS-FGAF.

Les représentants des personnels dans les diverses instances représentatives du personnel (IRP) y trouveront également en abondance matière à interpeller les représentants de l'administration sur les obligations qui leur incombent.

³. Des recours en annulation ont été introduits par le SNALC auprès du juge administratif.

Les responsables de l'administration sauront, par ailleurs, sur quels points précis les propositions d'amélioration de la FGAF portent.

Enfin, les sympathisants de la FGAF et les autres personnels pourront prendre la mesure de ce que permet l'action collective quand elle est servie par la volonté de mutualiser et de valoriser les bonnes volontés, les vertus et les talents de tous.

Ce « Livre blanc » comprend quatre parties qui constituent un tout mais qui peuvent être lues séparément :

- A) « **Les MOTS** du droit et/ou de l'expertise : nommer et connaître – De quoi est-il question ? » – Un abécédaire de 44 notions pour servir de vade-mecum.
- B) « **Le PAPIER** : lire pour apprendre ».
- C) « **Les MAUX et les PERSONNES en souffrance** : entendre, écouter, comprendre – "La Nef des fous" : l'impuissance, la solitude et la honte
Anthologie de la souffrance au travail ordinaire ».
- D) « **L'ACTION** : « SEMPER REFORMANDA⁴ » – Recommandations : adapter, compléter, harmoniser pour améliorer.

À L'ATTENTION DU LECTEUR : La FGAF espère que cet ouvrage collectif fera l'objet de la diffusion la plus large possible. Elle ne voit que des avantages à ce que son contenu soit partagé par le plus grand nombre. Elle autorise quiconque à en faire l'usage qui lui semble bon à la condition que la source soit citée.

⁴. « Se réformer sans cesse » (dans une perspective d'amélioration continue).

LA FGAF ET SES COMPOSANTES

Créée le 23 juin 1949, la Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires est membre de la Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI – www.cesi.org).

1 – Dans la **Fonction publique de l'État**, la FGAF comprend notamment :

- la Confédération Syndicale de l'Éducation nationale (CSEN) qui englobe :
 - Le Syndicat National des Lycées et Collèges (SNALC) ;
 - Le Syndicat National des Écoles (SNE) ;
 - SupAutonome ;
 - Le Syndicat des Personnels de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SPLEN-SUP).
- La Fédération Autonome des Métiers de l'Intérieur (FAMI) qui regroupe :
 - Le Syndicat National des Commissaires de Police (SCPN) ;
 - Le Syndicat National des Personnels de la Police Scientifique (SNPPS).
- La FGAF-Finances réunissant :
 - Le Syndicat National des Inspecteurs des Finances publiques (SNIFip) ;
 - Le Syndicat National Autonome des Finances publiques (SNAFip) ;
 - Le Syndicat National des Douaniers de la Surveillance (SNDS) ;
 - Le Syndicat des Personnels à Statut de Centrale MINÉFI (SPSCM).
- La Fédération Autonome Culture dont font partie :
 - Le Syndicat des Musées, Etablissements, Services, Autonome Culture (SMESAC) ;
 - Le Syndicat Autonome des Médias et des Industries Culturelles (SAMIC).
- Le Syndicat Autonome des Personnels des services du Premier Ministre (SAPPM).
- Le Syndicat National des Inspecteurs en Santé Publique Vétérinaire (SNISPV).
- Le Syndicat Pénitentiaire des Surveillants non-gradés (SPS).

2 – Dans la **Fonction publique hospitalière** la FGAF est représentée par :

- L'Union Fédérale Autonome Santé (UFAS).

3 – Dans la **Fonction publique territoriale**, la FGAF est depuis le 21 juin 2012 représentée par :

- Le Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale (SAFPT).

4 – Dans la **Fonction publique parlementaire**, la FGAF est représentée par :

- Le Syndicat des Fonctionnaires du Sénat (SFS).

SOMMAIRE

Éditorial	1
Avant-propos	
La FGAF et ses composantes.....	3
A – LES MOTS DU DROIT ET/OU DE L’EXPERTISE : NOMMER ET CONNAÎTRE DE QUOI EST-IL QUESTION ?	13
UN ABÉCÉDAIRE de 45 notions pour servir de VADEMECUM :	
La souffrance dans tous ses états (19 références)	
Le contexte (7 références)	
Quelle prise en charge ? (19 références)	
B – LE « PAPIER » : LIRE POUR APPRENDRE	59
B1 – LES ENQUÊTES ET LES RENCONTRES : OBSERVER, ANALYSER ET COMPRENDRE (1)	63
B2 – LES RAPPORTS : OBSERVER, ANALYSER ET COMPRENDRE	70
B2-1 – Les Rapports EX-ANTE :	
Les démarches et les analyses exploratoires.....	70
B2-2 – Les Rapports EX-POST :	
Les bilans de réalisation ou d’évaluation.....	74
B3 – LES ACCORDS : S’ENTENDRE ET S’ENGAGER	79
B4 – LE DROIT (directives, lois, décrets, arrêtés et circulaires) :	
La formalisation des obligations et leur organisation	87
B4-1 – L’EUROPE : la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la « mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ».....	87

B4-2 – La LOI : « Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à « la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ».....	88
B4-3 – Les règlements.....	90
B4-4 – Les circulaires, instructions et autres textes d’application.....	98
B5 – LES PLANS : L’ACTION D’EN HAUT (1) : Les déclarations d’intention des autorités publiques.....	105
B6 – LES GUIDES : L’ACTION D’EN BAS (2) : Les aides à l’action pour les institutions, les cadres dirigeants ou intermédiaires, et les agents.....	112
B6-1 – Les Guides à vocation universelle.....	112
B6-2 – Les Guides sectoriels – L’exemple de l’Éducation nationale.....	115
C – LES MAUX ET LES PERSONNES EN SOUFFRANCE : ENTENDRE, ÉCOUTER, COMPRENDRE La « Nef des fous » : l’impuissance, la solitude et la honte Anthologie de la souffrance au travail ordinaire.....	121
C1 – ET VOGUE LA GALÈRE... : Témoignages présentés par le Syndicat National des Lycées et Collèges (SNALC-FGAF).....	124
C2 – ÉCONOMIE DU STRESS ET CHARGES DE TRAVAIL DES PERSONNELS A L’ÉCONOMIE ET AUX FINANCES Contribution du SPSCM-FGAF (Syndicat des Personnels à Statut de Centrale des Ministères Économique et Financier).....	155
C3 – SURVEILLANTS PÉNITENTIAIRES : LA FACE CACHÉE DE L’ICEBERG Contribution du Syndicat Pénitentiaire des Surveillants/FGAF.....	156
C4 – AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES : LA RÉSISTIBLE INDÉPENDANCE DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION EN CAS DE TENSIONS, DE CRISE OU DE CONFLIT DANS LE MILIEU DE TRAVAIL D’UNE ADMINISTRATION Contribution du Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale (SAFPT).....	159

C5 – LA SOUFFRANCE DES CADRES : LES DÉLICES DE L'AUTORITARISME DANS UN MINISTÈRE D'AUTORITÉ	
Un cas de souffrance au travail au sein de l'institution policière : lorsqu'un cadre supérieur harcèle son adjoint direct, autre cadre supérieur, dans une administration régaliennne de l'État.....	162
C6 – L'UNIVERS RATIONNEL ET RIGOUREUX DES « EXPERTS » DE LA POLICE SCIENTIFIQUE SERA-T-IL EPARGNÉ ?	
Contribution du Syndicat National des Personnels de la Police Scientifique (SNPPS).....	167
... ET AILLEURS, COMMENT CELA SE PASSE-T-IL ?	170
D – L'ACTION : « SEMPER REFORMANDA¹ » – RECOMMANDATIONS : ADAPTER, COMPLÉTER, HARMONISER POUR AMÉLIORER	173
D1 – LE PREMIER « CARRÉ MAGIQUE » (L'INDISPENSABLE SOUBASSEMENT) : RECONNAÎTRE LA « SOUFFRANCE AU TRAVAIL » COMME UNE CATÉGORIE DE RISQUES À PART ENTIÈRE	
Les recommandations et les mesures qui en découlent.....	175
D2 – LE DEUXIÈME « CARRÉ MAGIQUE » (L'ÉDIFICE) : ASSURER LA QUALITÉ DE L'ORGANISATION (1), DES PLANS, DES PROGRAMMES ET DES ACTIONS (2), DES COMPÉTENCES ENGAGÉES (3), ET DE L'ÉVALUATION (4) DE LA SST	
Les recommandations et les mesures qui en découlent.....	178
D2-1 – Recommandation 1 : assurer la Qualité de l'ORGANISATION de la Santé et de la Sécurité au travail.....	178
D2-2 – Recommandation 2 : assurer la Qualité des PLANS, des PROGRAMMES et des ACTIONS en matière de SST.....	181
D2-3 – Recommandation 3 : assurer la Qualité des COMPÉTENCES exigées par la SST.....	185
D2-4 – Recommandation 4 : assurer la Qualité de l'ÉVALUATION en SST.....	187
Glossaire des sigles utilisés	191

1. « Se réformer sans cesse » (dans une perspective d'amélioration continue).

A – LES MOTS DU DROIT ET/OU DE L'EXPERTISE : NOMMER ET CONNAÎTRE DE QUOI EST-IL QUESTION ?

DIAGNOSTIC (1) – Ce que disent les mots :

1. On constate des usages et des champs variables des mots du droit selon que le statut du travailleur est de droit privé ou de droit public.
2. Par rapport à la liberté de ton et même à l'ardeur exploratrice du langage de l'expertise, on peut s'étonner des « pudeurs », voire du mutisme du droit ou de ses « flous » savants ou équivoques...
3. Pourtant, même s'il n'y a pas toujours nécessairement d'identité absolue de sens entre les mots du droit et ceux de l'expertise, on observe indiscutablement des convergences et un enrichissement réciproque entre les deux registres.
4. *Abécédaire* : les notions ou les concepts identifiés comme faisant partie du champ de la « souffrance au travail » permettent de distinguer les différentes occurrences de la souffrance, le contexte de son apparition et de sa propagation, et les conditions de sa prise en charge administrative ou judiciaire, voire pénale.
5. La bonne façon de « nommer » les choses étant indispensable pour prévenir les erreurs ou en corriger les effets, les auteurs forment le vœu que cet abécédaire servira utilement tous ceux qui ont eu, ont, ou pourraient avoir à faire face à ce mal « dont tous ne meurent pas, mais dont chacun pourrait être frappé »*.

UN ABÉCÉDAIRE de 45 notions pour servir de VADEMECUM

La souffrance dans tous ses états (19 références)	Le contexte (7 références)	Quelle prise en charge ? (19 références)
1 - Accident (selon BS-OHSAS) 2 - Accident de service (fonctionnaires) 3 - Accident de trajet 4 - Accident du travail (Régime général) 5 - Charge mentale 6 - Danger 7 - Harcèlement moral 8 - Mal-être 9 - Pénibilité au travail 10 - Risque 11 - Risques psychosociaux (RPS) 12 - Santé 13 - Souffrance au travail 14 - Souffrance psychique 15 - Stress 16 - Trouble 17 - Troubles musculosquelettiques (TMS) 18 - Troubles Psychosociaux (TPS) 19 - Violence	1 - Bien-être 2 - Climat social 3 - Conditions de travail 4 - Responsabilité de la hiérarchie ou de l'employeur 5 - Responsabilité sociale de l'employeur (RSE) 6 - Sécurité 7 - Unité de travail	1 - Assurance Qualité 2 - Certification 3 - Code du travail 4 - Commission de réforme (fonctionnaires) 5 - Conseil d'Orientation sur les Conditions de travail (COCT) 6 - Démarche de Management de la Qualité 7 - Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) 8 - Labellisation 9 - Maladie à caractère professionnel 10 - Maladie professionnelle (fonctionnaires) 11 - Maladie professionnelle (régime général) 12 - Pluridisciplinarité 13 - Prévention/prévenir 14 - Procédure de reconnaissance et d'imputabilité d'un accident (fonctionnaires) 15 - Professionnalisation 16 - Protection 17 - Répression pénale 18 - Surveillance du milieu de travail 19 - Système de gestion de la Sécurité et de la Santé au Travail (SST)

* Relire « Les animaux malades de la peste » de La Fontaine (1621-1695).

ACCIDENT (Selon BS-OHSAS)

1 – « Événement imprévu entraînant la mort, une détérioration de la santé, des lésions, des dommages ou autres pertes ».

Source : « Glossaire » – www.qualityonline.com.

NOTA : le BS-OHSAS 18001 (British Standard-Occupational Health and Safety Assessment Series) est une norme élaborée par la British Standards Institution (BSI) qui précise les règles pour la gestion de la santé et la sécurité dans le monde du travail et permet la mise en place d'un Système de Management de la Santé et de la Sécurité (SMS).

ACCIDENT DE SERVICE (Fonctionnaires)

1 – Article 34, paragraphe 2, alinéa 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 « portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat » :

« Le fonctionnaire en activité a droit ... 2° à des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants...

Toutefois, si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un **accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions**, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident ;... »

2 – « L'accident de service résulte de **l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou d'un trajet une lésion du corps humain** ».

Un accident peut être considéré comme un accident de service si les conditions suivantes sont remplies :

- il est survenu dans l'exercice des fonctions ou au cours des trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi,
- il a provoqué une lésion du corps humain,
- il résulte de l'action violente et soudaine d'un événement extérieur déterminant une lésion et sa cause n'est pas étrangère à l'exercice des fonctions...

Selon le Conseil d'État, « **tout accident survenu, lorsqu'un agent public est en mission, doit être regardé comme un accident de service, alors même qu'il serait survenu à l'occasion d'un acte de la vie courante, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels** ». (CE du 3 décembre 2004, « M. Quinio », n° 260786).

Source : « Accident de service » – Autonome de solidarité laïque 38 – 10 p.

ACCIDENT DE TRAJET

1 – « Un accident qui survient sur le trajet le plus direct entre le domicile de l'agent et son lieu de travail (ou vice-versa), les interruptions et les détours étant acceptés s'ils sont justifiés par des nécessités essentielles de la vie courante (chercher un enfant chez une nourrice ou à l'école, modifier son trajet à cause d'un changement ponctuel de résidence ou des conditions difficiles de circulation, etc.).

Le trajet débute en dehors de la propriété de l'agent et s'achève à son entrée dans les locaux de travail. L'état d'ébriété lors d'un accident de trajet est un fait détachable du service qui fait perdre à la victime la reconnaissance de l'accident du travail.

L'accident de trajet peut en outre survenir entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel de l'agent ».

Source : « Accident de service » – Autonome de solidarité laïque 38 – 10 p.

ACCIDENT DU TRAVAIL (Régime général de la sécurité sociale)

1 – Article L. 411-1 du code de la sécurité sociale (créé par décret 85-1353 1985-12-17 art. 1) :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, **l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

2 – Article L. 411-2 du code de la sécurité sociale (modifié par loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 – art. 27) :

« Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2°) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. ».

ASSURANCE QUALITÉ

1 – « Ensemble des activités préétablies et systématiques mises en œuvre dans le cadre du système qualité, et démontrées en tant que besoin, pour **donner la confiance appropriée** en ce qu'une entité satisfera aux exigences pour la qualité ». Norme ISO 8402 (vocabulaire pour la qualité).

C'est le moyen d'être assuré qu'un produit ou un service répond à ce qu'en attend le destinataire, et d'obtenir confiance dans l'aptitude d'une organisation ou d'un service à satisfaire le niveau défini de qualité annoncé et/ou désiré.

NOTA : d'après l'AFNOR, la « qualité » est « l'aptitude d'un produit ou d'un service à satisfaire ses utilisateurs », alors que la norme ISO 8402 la définit comme : « (L) ensemble de propriétés et caractéristiques d'une entité qui lui confèrent l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés et implicites ».

2 – Le Système Assurance Qualité (SAQ) est l'ensemble de l'organisation, des responsabilités, des procédures, processus et moyens nécessaires pour mettre en œuvre le management de la qualité (Cf. infra « Démarche de management de la qualité »). Sa mise en œuvre devra être régie par quatre exigences :

- 1°) formaliser et écrire les procédures de travail ;
- 2°) dérouler l'action conformément aux procédures ;
- 3°) démontrer que l'action s'est déroulée comme prévue ;
- 4°) corriger l'action en vue d'amélioration.

La définition d'« indicateurs de qualité » doit normalement accompagner la conception et la réalisation de chaque procédure (organisationnelle, technique, managériale ou relationnelle).

Ces « indicateurs de qualité » sont des outils d'évaluation qui permettent un suivi en continu des différentes actions mises en œuvre. Ils interviennent à trois niveaux :

- 1°) le « bénéficiaire », dont il faut mesurer la satisfaction ou l'insatisfaction ;
- 2°) le service rendu, dont il faut vérifier le degré de conformité ou de non-conformité par rapport à ce qui est attendu ;
- 3°) les processus mis en œuvre dont il faut vérifier la qualité du fonctionnement et évaluer les causes de dysfonctionnement éventuel.

BIEN-ÊTRE

(voir aussi infra « SANTE »)

1 – **Article R. 4214-22 du code du travail** (créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)) : « Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur **bien-être** ».

2 – **Article D. 4632-8 du code du travail** (créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)).

« Le conseiller du travail (qui au terme de l'article D. 4632-7 « doit être titulaire du diplôme spécial délivré par le ministre chargé du travail ») agit sur les lieux du travail afin :

1°) de **veiller au bien-être du travailleur** dans l'entreprise et de faciliter son adaptation au travail ;... ».

3 – Article D. 4632-9 du code du travail (créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)

« Le conseiller du travail collabore avec le service de santé au travail de l'entreprise. Il recherche, en accord avec l'employeur et le comité d'entreprise ou le comité interentreprises, les améliorations susceptibles d'être apportées aux conditions de travail, au **bien-être des travailleurs** et au fonctionnement des œuvres sociales de l'entreprise ou interentreprises ».

4 – L'approche et la conception du bien-être en BELGIQUE

1°) La loi du 4 août 1996 relative « au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » dispose :

- Article 3 – §1^{er} : « Pour l'application de la présente loi, on entend par :
1 – bien-être : l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2 ;... »,

- Article 4 :

1°) « Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :

- 1°) la sécurité du travail ;
- 2°) la protection de la santé du travailleur au travail ;
- 3°) la charge psychosociale occasionnée par le travail ;
- 4°) l'ergonomie ;
- 5°) l'hygiène du travail ;
- 6°) l'embellissement des lieux de travail ;
- 7°) les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1 à 6. (8 – la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail¹.)

Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique, notamment des travailleurs à domicile, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent ».

2°) « ... (En Belgique,) la prévention est fondée sur une approche systémique où tous les éléments sont intégrés : organisation du travail, conditions matérielles de travail, technique, relations sociales et facteurs ambiants ».

Source : « Analyse de la charge psycho-sociale du travail en Belgique : Résumé de 10 ans de recherches fondées sur la banque de données de la Direction Recherche et Amélioration des Conditions de Travail » – Service Public Fédéral Emploi Travail et Concertation Sociale – Par Carissa Vets, Guy Notelaers et Hans de Witte – 153 p.

1. Loi du 11 juin 2002 relative à « la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

3°) La « **charge psychosociale du travail** » est définie dans un arrêté royal de 2007 comme : « toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne ».

CERTIFICATION

1 – « La certification est une activité par laquelle un **organisme** reconnu, **indépendant** des parties en cause, donne une **assurance écrite qu'une organisation, un processus, un service, un produit ou des compétences professionnelles** sont conformes à des **exigences** spécifiées dans un **référentiel**. La certification est une **démarche volontaire**. Toute entreprise, organisation ou administration peut demander à faire certifier son organisation, ses services ou ses produits ».

Source : Association Française de Normalisation – AFNOR.

La certification implique que « les engagements pris doivent être mesurables et orientés client » (AFNOR).

CHARGE MENTALE

1 – « C'est l'état de mobilisation globale de l'opérateur humain résultant de l'accomplissement d'une tâche mettant en jeu le traitement d'informations. Elle symbolise le coût de ce type de travail pour l'opérateur (**effort de concentration, de compréhension, d'adaptation**). La charge mentale de travail, si elle est trop élevée, contribue fortement à une **augmentation du stress** et l'on parle alors de stress professionnel (déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement, et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face) ».

Source : Préventech Consulting – www.preventech.net

2 – « C'est l'ensemble des ressources cognitives sollicitées par un opérateur au cours de l'activité de travail pour répondre « favorablement » (atteindre un niveau de performance déterminé) aux exigences de la tâche (préalablement évaluées) tout en incluant ses capacités (niveau des ressources cognitives mobilisables) » – Hart, 1988 ; Leplat, 1977 ; Tricot et Chanquoy, 1996 ; Wickens, 1984.

Source : citée par Caroline Martin à la journée des doctorants du CLLE-LTC du 13 février 2012.

CLIMAT SOCIAL

1 – Le code du travail n'y fait pas mention.

2 – « Le **climat social** peut être identifié comme le degré de satisfaction qui règne dans l'entreprise. Des facteurs extérieurs (crise économique, augmentation du chômage,

baisse de la consommation ou inversement...) comme des facteurs internes à l'entreprise (satisfaction des salariés, stress...) peuvent influencer sur le climat social.

L'absentéisme, le turn-over, les revendications, le recrutement de nouveaux collaborateurs, les démissions sont des indicateurs du climat social. ».

Source : www.developpementrh.com

3 – « Le climat social est une représentation des relations existant entre l'entreprise et ses collaborateurs forgée au fil du temps par la perception qu'ont ces derniers de la façon dont on les considère, les gère, les fait participer et les informe » – Jacques Kédochim, consultant en conduite du changement.

4 – « Le climat social fait partie de concepts relativement délaissés par la psychologie sociale. Dans cet article, nous nous intéressons à son évolution. À caractère descriptif et évaluatif, ce concept est un concept-métaphore qui « parle plus qu'il ne l'explique ». Souffrant d'une faiblesse d'insertion théorique, il s'est transformé d'une caractéristique groupale en une perception individuelle. Cette transformation explique probablement pourquoi, actuellement, dans les recherches sur le climat social, la fascination pour ses mesures domine de loin la réflexion sur son pouvoir explicatif et les tentatives pour le manipuler. Elle nous amène à penser que le concept du climat social est un concept « détourné ».

Source : résumé de l'article « Climat social en psychologie sociale : un thème délaissé, un trésor oublié ou un concept détourné ? » – Ewa Drozda-Senkowska (Laboratoire de psychologie sociale, Université Paris-Descartes) et Dominique Oberlé (Laboratoire « Processus cognitifs et conduites interactives », Université Paris X – Nanterre) – Cahiers internationaux de psychologie sociale – 2006/2 N° 70 – pp. 73-78.

5 – « Le phénomène de violence à l'école s'est constitué en problème social dans les années 1990, en France mais aussi dans les pays occidentaux. Avec la **circulaire n° 2006-125 du 16-8-2006, la lutte contre la violence en milieu scolaire devient une priorité gouvernementale**. La préoccupation publique se déplace désormais sur l'école primaire,...

Nous faisons l'hypothèse que cette expérience (des écoliers en écoles primaires) est médiatisée par le climat d'école, l'atténuant ou l'exacerbant. **Il convient donc d'interroger le rôle de ce climat dans la co-production du phénomène de violence...** Nous... considérons ici (le climat) comme un indice du fonctionnement scolaire et des pratiques professionnelles. Pour l'appréhender, ont été distinguées différentes dimensions déterminant la perception du contexte proche (Strauss, 1990) matérialisées par des scores – indices synthétiques.

Le climat de violence est ainsi appréhendé à partir d'un « score violence » constitué à partir des réponses aux questions sur la violence perçue, la victimation et la violence auto-déclarée. Ce score permet ainsi de comparer les écoles sur cette dimension du climat. D'autres dimensions du climat sont distinguées. Ces dimensions, si l'on se réfère à la littérature spécialisée (Gottfredson et Gottfredson, 1985 ; Janosz et al., 1998 ; Gottfredson, 2001 ; Debarbieux, 2006) sont susceptibles d'influer sur les attitudes des élèves mais aussi sur les performances scolaires, l'hypothèse étant que les deux aspects

sont étroitement liés. Ont été ainsi construits des scores pour appréhender : le climat relationnel, le climat relatif au règlement, le climat éducatif, le climat de justice et le climat de travail. Le score social constitue un indice du milieu social d'appartenance des élèves (voir infra).

Le climat relationnel permet de connaître la perception qu'ont les élèves de la qualité des relations entre pairs, entre écoliers et enseignants et entre élèves et autres adultes de l'école.

Le climat relatif au règlement prend la mesure de la connaissance et de la reconnaissance du règlement (d'école et de classe), de son application et de la part prise par les élèves à son élaboration.

Le climat éducatif repose sur la place donnée aux sanctions négatives, que ce soit au niveau des comportements ou des résultats scolaires et sur la perception qu'ont les élèves du type de relations instaurées par les enseignants, en termes d'égalité de traitement.

Le climat de justice est étroitement lié au climat éducatif en ce sens où il permet de savoir si les élèves estiment être traités personnellement avec justice tant sur le plan des sanctions relatives au comportement qu'à celui des évaluations scolaires. Il s'en distingue cependant, les élèves déclarant l'existence de « chouchous » ou de boucs émissaires ne le considérant pas forcément comme étant injuste.

Le climat de travail permet d'appréhender à la fois l'estimation qu'ont les élèves de leur valeur scolaire et leur perception du rapport des enseignants à leur travail. Les écoles pourront ainsi être caractérisées par des configurations éducatives spécifiques dont il conviendra d'étudier le rôle dans les processus de construction-déconstruction de la violence ».

Source : « Pour une approche contextuelle de la violence. Le rôle du climat d'école » – Carra Cécile, IUFM du Nord/Pas de Calais-Université d'Artois, CESDIP-CNRS – International Journal on Violence and School, n° 8, avril 2009.

CODE DU TRAVAIL

- Fonction publique de l'Etat

Article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique » (modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 – art.2) :

« Dans les administrations et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux **livres I^{er} à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application** ainsi que, le cas échéant, par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime pour les personnels de ces administrations et établissements exerçant les activités concernées par cet article. Des arrêtés du Premier ministre et des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du travail, pris après avis de la commission centrale d'hygiène et de sécurité, déterminent, le cas échéant, les modalités particulières d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de ces administrations et établissements ».

Nota :

- a) Les administrations et établissements concernés par ces dispositions sont précisés à l'article 1^{er} du décret qui « s'applique 1° aux administrations de l'Etat ; 2° aux établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial ; 3° aux ateliers des établissements publics de l'Etat dispensant un enseignement technique ou professionnel, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 4111-3 du code du travail ».
- b) La 4^e partie du code du travail a pour objet : « **(la) Santé et (la) sécurité au travail** ». Les livres I^{er} à V portent respectivement sur :
- (les) **Dispositions générales** (livre I) : articles L. 4111-1 à L. 4154-4 ;
 - (les) Dispositions applicables **aux lieux de travail** (livre II) : articles L. 4211-1 à L. 4221-1 ;
 - (les) **Equipements de travail et moyens de protection** (livre III) : articles L. 4311-1 à L. 4321-5 ;
 - (la) **Prévention de certains risques d'exposition** (livre IV) : articles L. 4411-1 à L. 4451-2 ;
 - (la) **Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations** (livre V) : articles L. 4511-1 à 4541-1.

Les dispositions réglementaires d'application de ces cinq livres (articles R et D) s'appliquent aux administrations et établissements visés par l'article 1^{er} du décret 82-453.

- c) En revanche, les trois autres livres de la 4^e partie du code du travail ne leur sont pas applicables :
- le livre VI « **Institutions et organismes de prévention** » (CHSCT – Services de santé au travail – Service social du travail – Institutions et personnes concourant à l'organisation de la prévention) ;
 - le livre VII « **Contrôle** » (Documents et affichages obligatoires – Mises en demeure et demandes de vérifications – Mesures et procédures d'urgence – Dispositions pénales) ;
 - le livre VIII « **Dispositions relatives à l'outre-mer** ».

- Fonction publique territoriale

Article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale » (modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 – art. 1) : « En application de l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, **les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres I^{er} à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application**, ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime.

Des arrêtés conjoints du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du travail déterminent, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, les modalités particulières d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de certains services ».

- Fonction Publique Hospitalière

a) Article L. 4111-1 du code du travail

« Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4, les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables :

1°) aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2°) aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

3°) aux **établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière** ».

b) Article L. 4111-2 du Code du Travail (modifié par loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008)

« Pour les établissements mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 4111-1, les dispositions de la présente partie peuvent faire l'objet d'adaptations, par décret pris, sauf dispositions particulières, en Conseil d'Etat, compte tenu des caractéristiques particulières de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel existants. **Ces adaptations assurent les mêmes garanties aux salariés** ».

COMMISSION DE RÉFORME (Fonctionnaires)

« Instance consultative médicale et paritaire (composée des médecins du comité médical, de représentants de l'administration et de représentants du personnel), la commission de réforme donne obligatoirement un avis consultatif sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie et sur l'état de santé, les infirmités ou le taux d'invalidité qui en découle, avant que l'administration ne se prononce sur l'octroi ou le renouvellement des congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, la mise en disponibilité d'office ou la mise à la retraite pour invalidité.

L'administration a obligation de rechercher une solution pour maintenir l'activité de l'agent, préalablement à toute décision de mise en retraite pour invalidité. Le maintien de l'activité peut se traduire par l'adaptation du poste de travail à l'état physique de l'agent ; à défaut par l'affectation de l'agent dans un emploi de son grade pour des fonctions correspondantes ou, à défaut, par le reclassement dans l'emploi d'un autre corps. ».

Source : « Les accidents de service, accidents du travail et maladies professionnelles dans les ministères en 2006 » – Aurélie Peyrin et Samuel Touchard (DGAFF) – décembre 2006 (p. 14).

CONDITIONS DE TRAVAIL

1 – « L'amélioration des conditions de travail » constitue, dorénavant, une des trois **attributions génériques** des CHSCT :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à **l'amélioration des conditions de travail** et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. » (article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010, article 10, et décret n° 2011-774 du 28 juin 2011).

Pourtant, les « conditions de travail » ne font pas l'objet d'une définition formelle en droit du travail même si les facteurs qui les déterminent sont identifiés.

2 – L'article L. 2323-27 du Code du Travail (CT), qui ne s'applique pas aux fonctionnaires, dispose :

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les **conditions de travail** résultant de **l'organisation du travail**, de **la technologie**, des **conditions d'emploi**, de **l'organisation du temps de travail**, des **qualifications** et des **modes de rémunération...** ».

3 – Article L. 4121-2 modifié (loi n° 2012-954 du 6 août 2012 – art. 7) **du Code du Travail**
L'employeur devra « mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 (il s'agit des "mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs") sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

... 7°) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ».

4 – Article L. 4612-1 du Code du Travail (CT)

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :
... 2° de contribuer à **l'amélioration des conditions de travail**, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;... ».

5 – Article L. 4612-2 du CT (modifié par loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 – art. 62)

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à **l'analyse des conditions de travail**². Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. ».

6 – « ... L'une des principales mesures de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du Comité en matière d'hygiène et de sécurité une compétence sur les **conditions de travail**.

Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du secteur privé³ comme portant notamment sur les domaines suivants :

2. « L'analyse des conditions de travail » ne figure pas dans les « attributions des CHSCT » mentionnées à l'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ».

3. Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

- **l'organisation du travail** (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- **l'environnement physique du travail** (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des **postes de travail** et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des **lieux de travail et leurs annexes** ;
- la **durée et les horaires de travail** ;
- **l'aménagement du temps de travail** (travail de nuit, travail posté) ;
- les **nouvelles technologies** et à leurs incidences sur les conditions de travail ;

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

De cette compétence, découle un certain nombre de consultations, parmi lesquelles la consultation générale prévue à l'article 57 du décret sur tous les **projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (article 57)**. Dans le secteur soumis au code du travail, le projet est considéré comme devant être soumis au CHSCT dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un **nombre significatif** de salariés et conduit, sur le plan **qualitatif**, à un changement **déterminant des conditions de travail des salariés**. Les mêmes critères d'importance quantitative et qualitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction... Ainsi, **les conditions de travail peuvent être entendues comme les conditions matérielles et techniques de l'exécution du travail mais aussi les conditions mentales...** » .

Source : Circulaire NOR/MFPF1122325C du 9 août 2011 relative à « l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique » – pp. 56-57 – (127 p.).

7 – Dans son rapport « Conditions de travail – Bilan 2011 » (385 p.) publié dans le courant de l'année 2012, le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) annonçait que la DGOS (Direction Générale de l'Offre de Soins) élaborerait au 1^{er} semestre 2012 « une instruction à l'attention des Agences Régionales de Santé et des établissements, exposant les outils et les moyens mis à disposition des établissements pour évaluer les facteurs de risques psychosociaux et élaborer leur plan de prévention » et que cette « instruction rappellera que la démarche de prévention des risques psychosociaux doit intégrer **l'ensemble des composantes des conditions de travail** ».

Celles-ci, au nombre de sept, étaient indiquées par une note en bas de page (p. 104) :

- organisation du travail et charge d'activité,
- adéquation temps médical et temps paramédical,
- ergonomie,
- expression des personnels,
- management de proximité et formation de l'encadrement,

- absentéisme,
- gestion prévisionnelle de la deuxième et de la troisième carrière.

CONSEIL D'ORIENTATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008 – articles R. 4641-1 à R. 464-24 du CT)

Il a remplacé le Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Professionnels (CSPRP) **créé par la loi du 6 décembre 1976** et qui était un organisme quadripartite regroupant les différentes administrations concernées, les partenaires sociaux et des experts.

1 – Article R. 4641-1 du Code du Travail

« Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, placé auprès du ministre chargé du travail, participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que d'amélioration des conditions de travail ».

2 – Article R. 4641-2 du CT

« Le Conseil est consulté sur :

- 1°) les projets d'orientation des politiques publiques et de plans nationaux d'action relevant de ses domaines de compétence ;
 - 2°) les projets de loi ou d'ordonnance relatifs à la protection et à la promotion de la santé et de la sécurité au travail dans les établissements mentionnés aux articles L. 4111-1 et L. 4111-3 ;
 - 3°) les projets de décrets et d'arrêtés pris en application des dispositions législatives de la quatrième partie du présent code ou des textes mentionnés au 2°) ci-dessus ;
- ... Le Conseil formule des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Il peut, de sa propre initiative, soumettre des avis et des propositions dans les matières mentionnées aux 1°) et 5°) ».

3 – Article R. 4641-3 du CT

« Le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail comprend les formations suivantes :

- 1°) un comité permanent, présidé par le ministre chargé du travail ou, en son absence, par une personne qualifiée désignée pour un mandat de trois ans renouvelable ;
- 2°) une commission générale, présidée par le président de la section sociale du Conseil d'Etat, vice-président du Conseil, ou, en son absence, par un président de commission spécialisée ;
- 3°) des commissions spécialisées, dont le nombre et les attributions, à l'exception de la commission spécialisée chargée des questions relatives aux activités agricoles mentionnée à l'article R. 4641-22, sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail ».

4 – Article R. 4641-13 du CT

« Le comité permanent :

1°) organise un **suivi des statistiques sur les conditions de travail et les risques professionnels** des travailleurs ;

2°) établit un **état des lieux ou réalise toute étude se rapportant aux conditions de travail** ;

3°) propose des **orientations ou toute recommandation** qui lui paraissent de nature à répondre aux objectifs d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels ;

4°) examine le **bilan annuel des conditions de travail et de la prévention** établi par les services du ministre chargé du travail ainsi que les bilans annuels des comités régionaux de prévention des risques professionnels.

Le comité permanent remet au ministre chargé du travail une **synthèse annuelle** portant sur les évolutions constatées dans le domaine des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. A son initiative, ou à la demande des ministres représentés au comité, il établit des rapports particuliers relatifs à des thèmes entrant dans son domaine de compétence.

Le comité permanent est assisté d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles (voir infra « PENIBILITE ») **dans le secteur public et le secteur privé**, et en particulier celles ayant une incidence sur l'espérance de vie. Cet observatoire propose au comité permanent toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail des salariés exposés à ces activités ».

Nota : le COCT a joué un rôle majeur dans l'élaboration du nouveau « Plan santé au travail 2010-2014 ».

DANGER

1 – « **Danger** : ce qui est intrinsèquement susceptible de causer des lésions corporelles ou de nuire à la santé des personnes ».

Source : « Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail – ILO-OSH 2001 » Bureau international du travail (Genève) p. 23 – 2002 – (32 p.).

Nota : la norme définit également : Lésions, dégradations de la santé et maladies liées au travail: « Effets nocifs sur la santé découlant de l'exposition, pendant le travail, à des facteurs chimiques, biologiques, physiques et psychosociaux ainsi qu'à des facteurs liés à l'organisation du travail ».

2 – « Un **danger** est toute source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet nocif à l'égard d'une chose ou d'une personne dans certaines conditions dans le milieu de travail. Fondamentalement, un danger peut entraîner un préjudice ou des effets nocifs (aux personnes sous forme d'effets sur la santé, ou à l'organisation sous forme de pertes de biens ou d'équipement) ».

Source : Centre canadien d'hygiène et de santé au travail – www.cchst.ca

3 – « Le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des agents. A titre d'exemple, les risques suivants sont généralement associés à une activité tertiaire :

- risque lié aux **ambiances lumineuses et aux écrans**,
- risque lié au **bruit**,
- risque lié à la **manutention** et aux **gestes et postures**,
- risque de **chutes**,
- et risque lié aux **déplacements**,
- risque **routier**,
- risque lié à l'**organisation**,
- à la **charge mentale**,
- et aux **agressions**,
- risque lié à l'**électricité**,
- risques liés à l'**intervention d'une entreprise extérieure**, et
- risque lié à l'**utilisation de produits chimiques** et au **tabac**,
- risque lié aux **ambiances thermiques...** »

Source : circulaire DGAFP B9 n° 10-MTSF 1013277C du 18 mai 2010 relative au « Rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels » (P.5) – 11 p.⁴.

4 – « Selon les dispositions du décret, le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître un **droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire** (voir schéma général à l'annexe n° 5 de la présente circulaire).

La notion de **danger grave et imminent** doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une **menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne...**

... Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

Les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, **non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé**. De ce point de vue, le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne de celui-ci ».

Source : circulaire NOR/ MFPF1122325C du 9 août 2011 relative à « L'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique » – pp. 18-19 (127 p.).

5 – « Le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ».

Source : circulaire n° 6 DRT (Direction des Relations du Travail – Ministère de l'emploi et de la

4. Note des rédacteurs : il serait possible d'utiliser cette typologie pour élaborer un référentiel des risques (à la condition de distinguer convenablement les « sources », les « facteurs », les « circonstances d'apparition » et les « effets » des risques.

solidarité) du 18 avril 2002 « prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail » (22 p.).

DÉMARCHE DE MANAGEMENT DE LA QUALITÉ

1 – « Une démarche permettant de développer et de mettre en œuvre un système de management de la qualité (SMQ) comporte plusieurs étapes telles que :

- détermination des besoins et des attentes des clients et autres parties intéressées ;
- établissement de la politique qualité et des objectifs qualité de l'organisme ;
- détermination des processus et responsabilités nécessaires pour atteindre les objectifs qualité ;
- détermination et fournitures des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs qualité ;
- définition des méthodes permettant de mesurer l'efficacité et l'efficience de chaque processus ;
- mise en œuvre de ces méthodes pour mesurer l'efficacité et l'efficience de chaque processus ;
- détermination des moyens permettant d'empêcher les non-conformités et d'en éliminer les causes ;
- établissement et application d'un processus d'amélioration continue du système de management de la qualité.

Cette démarche peut également être appliquée pour entretenir et améliorer un système de management de la qualité existant.

Un organisme qui adopte l'approche ci-dessus **crée la confiance dans la capacité de ses processus et la qualité de ses produits, tout en se dotant d'une base pour l'amélioration continue**. Cela peut mener à une plus grande satisfaction des clients et des autres parties intéressées ainsi qu'au succès de l'organisme ».

Source : norme ISO : 2005, « Systèmes de management de la qualité (SMQ) – principes essentiels et vocabulaire » (30 p.).

2 – « La spécification OHSAS 18001 est le référentiel sécurité de l'entreprise. Il a pour objectif d'avoir une gestion rigoureuse et efficace de la santé et la sécurité au travail. L'OHSAS est le seul référentiel permettant cette approche avec une reconnaissance internationale. OHSAS 18001 est un référentiel privé. Il a été élaboré à partir de normes nationales existantes (BS 8800, UNE 81900, VCA) et de référentiels de certains organismes certificateurs (OHSMS, SafetyCert, SMS 8800).

Depuis avril 1999, l'OHSAS se décompose en deux textes de références :

- OHSAS 18001 : Gestion de la santé et de la sécurité au travail ;
- OHSAS 18002 : Guide de mise en place.

Il a été révisé en 2007. Dans une perspective de management intégré QSE (Qualité Sécurité Environnement), le référentiel OHSAS 18001 est totalement compatible avec les référentiels ISO 9001 (version 2000) et ISO 14001 ».

Source : « Glossaire » – www.qualityonline.com.

Nota : l'OHSAS 18001 d'origine anglaise (Occupational Health and Safety Assessment Series) précise les règles pour la gestion de la santé et la sécurité dans le monde du travail.

DOCUMENT UNIQUE ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

1 – Article R. 4121-1 du Code du Travail

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. ».

2 – Article R. 4121-2 du Code du Travail

« La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- 1°) au moins chaque année ;
- 2°) lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- 3°) lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

HARCÈLEMENT MORAL

1 – « La notion de harcèlement moral est une notion cadrée juridiquement dans le code du travail (article L. 1152-1). Il s'agit d'un « ensemble d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime, d'atténuer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 – art. 6)

Source : cité dans le module de e-learning « Stress au travail et RPS : de quoi parle-t-on ? », disponible dans la rubrique « Boîte à outils » de l'ANACT.

2 – Article 6 quinquies de la Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant « droits et obligations des fonctionnaires ». Loi dite loi Le Pors (modifié par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 – art. 6) :

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1°) le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2°) le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3°) ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

3 – « La victime (d'un harcèlement moral) doit informer son supérieur hiérarchique des comportements dont il estime être victime ou de l'échelon hiérarchique supérieur, si le harceleur présumé est son supérieur hiérarchique direct. Il peut arriver que la demande du fonctionnaire soit classée sans suite, si l'échelon hiérarchique supérieur considère qu'il n'a pas suffisamment d'éléments. Toutefois, si l'agent demande à bénéficier de la protection fonctionnelle, le bénéfice de cette protection lui apporte certaines garanties⁵.

Dans tous les cas, lorsque le harcèlement est établi, l'administration doit prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin.

Pour les fonctionnaires, il n'existe pas de procédure de médiation telle que prévue par le Code du Travail, mais une conciliation⁶ peut être sollicitée par l'agent victime, la personne mise en cause, ou par le supérieur hiérarchique saisi du dossier. La personne victime peut par ailleurs déposer plainte sur le fondement de l'article 222-33-2 du code pénal 28, lequel réprime le harcèlement moral. ».

Source : « Guide à l'usage des inspecteurs hygiène et sécurité des ministères sociaux : souffrance psychique en lien avec le travail, expression des collectifs de travail – le rôle des IHS dans leur mission de conseil et d'inspection » – Inspection Générale des Affaires Sociales Février 2011 – p. 31).

4 – Le harcèlement moral (comme d'ailleurs le harcèlement sexuel) constituant un délit pénal, s'il estime que les faits sont suffisamment avérés, le chef de service « **est tenu** d'en donner avis sans délai au procureur de la République », conformément à l'article 40, alinéa 2, du code de procédure pénale.

LABELLISATION

1 – La labellisation est un processus au terme duquel un organisme officiel décerne à sa demande un label au fournisseur d'un produit ou d'un service.

Le processus de labellisation comporte les étapes suivantes :

- 1°) élaboration du cahier des charges ;
- 2°) validation du cahier des charges et des points de contrôle ;
- 3°) mise à niveau et accompagnement du demandeur ;
- 4°) instruction de la demande ;
- 5°) évaluation du produit ou du service ;

5. Réponse ministérielle n° 3765, JO Sénat Q, 3 juillet 2008, p. 1350 : « l'octroi de la protection entraîne l'obligation pour l'administration, dès qu'elle a connaissance des faits de harcèlement, de mettre en œuvre, sans délai, tous les moyens de nature à faire cesser ces agissements. »

6. Il s'agit de faire appel à un tiers pour aider à régler à l'amiable le conflit en proposant une solution acceptée par les parties prenantes.

- 6°) prise de décision ;
- 7°) attribution du label ;
- 8°) suivi du label ;
- 9°) renouvellement du label.

2 – « (Le label) est un signe de qualité délivré par un organisme officiel ou professionnel, attestant d'un avantage significatif et de caractéristiques bien définies concernant un produit, un matériau ou un ouvrage. Il fait valoir une différence ou une valeur significative.»

Source : « ABCdaire du particulier – Certification » - Union régionale des CAUE d'Île de France www.urcaue-idf.archi.fr

3 – « Le label reconnaît à un produit ou à un service des caractéristiques destinées à créer de la confiance entre le fournisseur et le client ».

Source : « Glossaire » site www.qualiteonline.com

MAL-ÊTRE

C'est un terme qui est devenu d'usage fréquent, sinon courant, mais qui échappe pour le moment à tout effort de définition reconnue et partagée.

1 – C'est ce que confirme le rapport d'information (juillet 2010) fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat par la mission d'information « sur le mal-être au travail » que présidait le sénateur Gérard DERIOT : « La notion de mal-être renvoie, en creux, à la définition de la santé donnée par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Pour l'OMS, la santé se définit, en effet, comme « un état de complet bien-être physique, mental et social », et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. » (p. 6 du Tome 1 du rapport).

2 – Un dossier de presse-type élaboré en 2009 par le ministère chargé du travail évoque la notion et en fait une des quatre formes des risques psychosociaux avec le « stress au travail », le « harcèlement moral », et les « incivilités, les agressions physiques ou verbales, les violences » (pp. 5-6)... « **Le sentiment de mal être au travail et de souffrance au travail.** Il peut être lié à l'absence de reconnaissance au travail, à un ressenti négatif du travail ou encore à des tensions entre les moyens alloués pour réaliser le travail et les objectifs, la contribution et la rétribution, les exigences du travail et les compétences attendues... ».

Source : « Prévention des risques psychosociaux – Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail – Séminaire régional novembre 2009 » – Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville – Dossier de presse-type destiné aux DRTEFP et DIRRECTE – 39 p.

MALADIE À CARACTÈRE PROFESSIONNEL

Certaines pathologies qui ne feraient pas l'objet dans le Régime Général de tableaux de maladies professionnelles sont néanmoins rapportées aux conditions de travail.

Elles sont alors signalées par le médecin du travail au Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre (MIRTMO).

Pour les fonctionnaires, la notion de « maladie à caractère professionnel » figure aussi dans la réglementation :

1 – Article 6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (Etat) », (modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 – art. 14) :

« Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée: ...

3°) En cas d'accident de service grave ou de **maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave** ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;

4°) En cas d'accident de service ou de travail ou de **maladie professionnelle ou à caractère professionnel** présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires....».

MALADIE PROFESSIONNELLE (Fonctionnaires)

« Maladie contractée au cours de l'activité professionnelle, et reconnue comme telle par une commission de réforme. La liste des maladies professionnelles est établie par le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels ».

Source : « Les accidents de service, accidents du travail et maladies professionnelles dans les ministères en 2006 » - Aurélie Peyrin et Samuel Touchard (DGAFP) – décembre 2006 (p.14).

Nota : le Conseil Supérieur de la prévention des risques professionnels a été remplacé par le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Décret 2008-1217 du 25 novembre 2008) qui comprend cinq commissions spécialisées (arrêté du 26 décembre 2008 relatif à la création des commissions spécialisées du Conseil d'orientation sur les conditions de travail) :

1°) une commission spécialisée relative aux orientations transversales, aux questions internationales, aux études et à la recherche ;

2°) une commission spécialisée relative à la prévention des risques pour la santé au travail ;

3°) une commission spécialisée relative aux équipements et lieux de travail ;

4°) une commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles ;

5°) une commission spécialisée relative aux acteurs locaux de la prévention en entreprise.

MALADIE PROFESSIONNELLE (Régime général)

1 – Article L. 461-1 du code de la sécurité sociale (modifié par Loi 98-1194 1998-12-23 art. 40 | 1°) :

« Les dispositions du présent livre sont applicables aux **maladies d'origine professionnelle** sous réserve des dispositions du présent titre. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle est assimilée à la date de l'accident.

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau...

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé... ».

2 – « Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque (vapeurs, poussières, bruit, vibrations, gestes répétitifs...) lors de l'exercice habituel de la profession. Il est souvent difficile d'en établir la cause précise. Une maladie est reconnue d'origine professionnelle si elle est déclarée et si elle figure dans un tableau du Code de la Sécurité sociale. Cette réglementation spécifique ne s'applique qu'aux salariés du régime général ou agricole.

Une maladie est dite « d'origine professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Pour être reconnue et donner lieu à réparation, celle-ci doit :

- figurer dans l'un des tableaux de **maladies professionnelles** (annexés au Code de la Sécurité sociale),
- être reconnue comme maladie professionnelle au terme d'une procédure de reconnaissance.

Si l'affection entre dans le cadre d'une maladie professionnelle, la prise en charge financière des soins est intégrale.

C'est le salarié (ou ses ayants droits) qui doit déclarer la maladie à l'organisme de sécurité sociale (Assurance maladie ou Mutualité sociale agricole), qui reconnaît ou pas le lien entre la maladie et l'activité professionnelle ».

Source : « Maladies d'origine professionnelle – Obligations des employeurs et des salariés » site INRS – Mis en ligne le 29 mars 2012.

PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

1 – **Sa prévention est une obligation de l'employeur prévue par l'article L. 4121-1 du CT :**

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1°) des actions de prévention des risques professionnels et de la **pénibilité au travail** ;... »

2 – Sans en fournir une définition explicite, **l'article L. 4121-3-1 du CT** (créé par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 – art. 60) indique cependant quels sont les types de facteur de pénibilité à prendre en compte :

« Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des **contraintes physiques marquées**, à un **environnement physique agressif** ou à **certains rythmes de travail** susceptibles de **laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé**, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de **pénibilité** auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail... ».

3 – **L'article D. 4121-5** (créé par décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 – art. 1) précise quels sont les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 :

« (Ce) sont :

1°) au titre des contraintes physiques marquées :

- a) les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 441-1 ;

2°) au titre de l'environnement physique agressif :

- a) les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) les températures extrêmes ;
- d) le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3°) au titre de certains rythmes de travail :

- a) le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) le travail en équipes successives alternantes ;
- c) le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. »

4 – Un auteur notait en 2005 : « Alors que le législateur de 2003 a fait de la pénibilité au travail un objet du dialogue social, la notion ne bénéficie pas d'un régime juridique établi et encore moins d'une définition admise en droit du travail ».

Source : « La définition juridique de la pénibilité au travail » – Franck Héas – Travail et emploi n° 04 – octobre-décembre 2005 (9 p.).

5 – **L'article R. 4641-13 du CT** (créé par décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008 – art. 1) a créé un « **observatoire de la pénibilité** chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé, et en particulier celles ayant une incidence sur l'espérance de vie. Cet observatoire propose au comité permanent toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail des salariés exposés à ces activités ».

Nota : le comité permanent est une des formations du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (voir SUPRA). Il réunit des représentants des salariés et des employeurs, des experts, des membres d'association et des représentants des ministères intéressés.

PLURIDISCIPLINARITÉ

1 – Article 7 de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 :

Cet article 7 indique que « l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement... Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou l'établissement ».

2 – Le code du travail évoque expressément la « pluridisciplinarité » des « équipes de santé au travail » dans le chapitre IV du titre II du Livre VI, qui s'intitule « Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail », mais la lecture des articles L. 4624-1 à L. 4624-4 qui composent ce chapitre ne cite que le « médecin du travail » comme professionnel.

3 – Article 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale » :

« II. Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de médecine préventive peuvent faire appel aux côtés du médecin de prévention et, le cas échéant, du personnel infirmier et de secrétariat médico-social, à des personnes ou des organismes possédant des compétences dans ces domaines.

L'équipe pluridisciplinaire ainsi constituée est placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale ; elle est animée et coordonnée par le médecin de prévention...

... Les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire ».

4 – Pour la fonction publique de l'Etat, l'article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique » reprend exactement les mêmes termes que ceux qui sont utilisés à l'article 11 – II du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour la fonction publique territoriale (Point 2 – ci-dessus).

5 – « Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique » (35 p.)

La proposition 5-2 (d) de cet engagement a pour objet de « favoriser la pluridisciplinarité autour du médecin de prévention avec l'apport de compétences complémentaires (ingénieurs, techniciens, ergonomes, conseillers et assistants de prévention, psychologues, infirmiers...) ».

6 – **Circulaire NOR : MFPF1122325C du 9 août 2011** relative à « l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique » – pp.27-28 (127 p.) :

« La pluridisciplinarité s'appuie sur la complémentarité des professionnels de la santé au travail pour une meilleure prévention des risques professionnels. L'objectif est d'évoluer **d'une vision purement et quasi-exclusivement médicale de la prévention à une approche globale de la santé, l'action du médecin de prévention étant renforcée par l'apport de compétences techniques et organisationnelles.**

Les équipes pluridisciplinaires, coordonnées par le médecin du travail, associant des spécialistes et des techniciens doivent être généralisées, dans tous les cas où les compétences internes de l'administration se révèlent insuffisantes.

Le décret prévoit en conséquence l'intervention dans le service de médecine de prévention des **spécialistes aux compétences diversifiées en fonction des besoins identifiés (ergonomie, hygiène du travail, épidémiologie, secourisme, toxicologie industrielle, psychologie du travail, acoustique...) participant au service de santé au travail ou exerçant dans des structures autonomes (organismes de contrôle, consultants,...)** ».

Les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire.

L'équipe pluridisciplinaire est placée sous la responsabilité du chef de service.

Le médecin de prévention constitue la clé de voûte de l'équipe pluridisciplinaire. Il coordonne l'action de l'équipe pluridisciplinaire. Les spécialistes de l'équipe pluridisciplinaire sont mobilisés par l'autorité administrative en liaison avec le médecin de prévention.

L'indépendance des médecins est garantie par le code de déontologie médicale et le décret du 28 mai 1982.

L'appel aux compétences s'effectue dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes ou organismes associés extérieurs à l'administration.

... Il convient de noter qu'afin de mettre en place l'équipe pluridisciplinaire de prévention, l'administration a plusieurs possibilités qui renvoient au mode de gestion du

service de médecine de prévention choisi (cf. point V.1.1). Dans ce cadre, elle a notamment la faculté de recruter les différentes compétences directement en interne, de mutualiser, de recourir aux services de santé au travail (du privé ou en agriculture), ou de faire appel aux associations... ».

Source : circulaire NOR/MFPF1122325C du 9 août 2011 relative à « l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique » pp.27-28 (127 p.).

PRÉVENTION/PRÉVENIR

1 – « Aux fins de la présente directive, on entend par : ... d) prévention, **l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels** ».

Source : directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant « la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail » (art. 3).

2 – Le but de la prévention

« La prévention des risques professionnels vise à éviter tout problème de santé et de sécurité lié au travail. En prévention, on agit, autant que faire se peut, en évitant l'apparition ou en minimisant les facteurs qui sont connus pour être à la source des problèmes de santé/sécurité (prévention « à la source »). On peut aussi limiter les conséquences sur santé/sécurité d'une situation de travail (prévention corrective)... Enfin, les préventeurs peuvent intervenir afin d'éviter que l'état de santé des personnes en souffrance ne se détériore davantage (prévention dite « tertiaire ») ».

Source : « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention » – Documents pour le médecin du travail – n° 106 – 2^e trimestre 2006 – INRS – 18 p.

3 – Les trois types de prévention

« La prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux, repose sur trois types d'actions permettant de réduire différemment les impacts du travail sur la santé.

• La prévention primaire

L'objectif est d'éliminer les facteurs de risques au sein de l'organisation afin d'éviter les effets négatifs sur la santé des salariés. La prévention primaire suppose de s'intéresser aux causes et donc **d'agir directement sur l'organisation en vue d'adapter la situation de travail aux professionnels**. La prévention primaire s'appuie sur un **travail d'évaluation et d'analyse des risques, pour agir sur leurs causes. Il s'agit d'une prévention collective.**

« Cette approche est à privilégier car elle est la plus efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des salariés que de celle de l'entreprise. Elle permet à l'employeur de répondre à ses obligations réglementaires ». (In « Prévention des risques psychosociaux. Et si vous faisiez appel à un consultant ? », INRS, ED 6070, avril 2010, page 6)

On peut alors véritablement parler de **prévention**.

- **La prévention secondaire**

Si les risques n'ont pu être éliminés, la prévention secondaire cherchera à **réduire les conséquences de ces risques : son but est de sensibiliser, informer, former tous les individus en vue de leur adaptation à l'environnement de travail et donc de réduire l'impact sur leur santé**. Les actions de prévention secondaire des risques psychosociaux vont par exemple faire référence aux stages de gestion du stress, de gestion des situations de violence des usagers, etc.

« La gestion individuelle des risques psychosociaux (prévention secondaire) ne s'attaque pas aux causes réelles du problème et son effet ne se maintient pas dans le temps. » (In « Prévention des risques psychosociaux. Et si vous faisiez appel à un consultant ? », INRS, ED 6070, avril 2010, page 7).

On peut dans ce cas parler de **protection** plus que de prévention.

- **La prévention tertiaire**

Elle va permettre **d'agir sur les dommages. Elle s'opère après que le drame ou l'accident est survenu** afin d'empêcher la récurrence ou l'aggravation de la souffrance au travail. Cette prévention est une intervention « curative » qui peut prendre des formes différentes : cellules d'écoute, prise en charge psychologique, etc.

« Indispensable en cas de situation grave (suicide sur le lieu de travail, cas de harcèlement avéré, situation de violence physique, etc.), ce type de réponse est loin d'être suffisant. » (In « Prévention des risques psychosociaux. Et si vous faisiez appel à un consultant ? », INRS, ED 6070, avril 2010, page 7).

Il s'agit ici, en fait, de **réparation**.

Les préventions secondaire et tertiaire, qui peuvent s'avérer indispensables dans certaines situations, ne sont efficaces qu'associées à une analyse des causes et à une recherche d'action sur ces causes.

La prévention primaire permet une efficacité à plus long terme, même si l'évaluation doit être continue puisque les risques évoluent. Elle est par ailleurs, rappelons-le, la seule permettant de répondre aux obligations légales définies par le Code du Travail. ».

Source : « Prévenir les risques psychosociaux dans le secteur médico-social : guide méthodologique » – Cidès, Chorum, Aract Nord-Pas-de-Calais – Janvier 2012 – 76 p.).

4 – Article L. 4121-1 du code du travail (modifié par Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 – art. 61)

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1°) des actions de **prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail** ;
- 2°) des actions d'information et de formation ;
- 3°) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. ».

5 – **Article L. 4121-2 du code du travail** (modifié par Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 – art. 7)

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des **principes généraux de prévention** suivants :

- 1°) **éviter** les risques ;
- 2°) **évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3°) **combattre les risques à la source** ;
- 4°) **adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la **conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production**, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5°) **tenir compte de l'état d'évolution de la technique** ;
- 6°) **remplacer ce qui est dangereux** par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7°) **planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants**, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- 8°) **prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9°) **donner les instructions appropriées** aux travailleurs ».

PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DE L'IMPUTABILITÉ D'UN ACCIDENT (Fonctionnaires)

« Pour un accident de service, l'administration doit présenter à la commission de réforme les résultats de l'enquête diligentée après l'accident, visant à mettre en évidence les causes, la nature et les circonstances de l'accident, mais aussi ses temps et lieux et conséquences apparentes. Pour un accident de trajet, c'est à l'agent de prouver la matérialité des faits, en mobilisant des pièces telles que rapport de Police, témoignages, attestation de la hiérarchie ».

In « Les accidents de service, accidents du travail et maladies professionnelles dans les ministères en 2006 » – Aurélie Peyrin et Samuel Touchard (DGAFP) – décembre 2006 (p.14).

PROFESSIONNALISATION

1 – « La professionnalisation est un processus formalisé qui vise à doter l'agent des compétences requises dans l'exercice de son emploi. Ce processus, construit avec le responsable hiérarchique, combine différentes modalités parmi lesquelles :

- une insertion organisée dans le milieu de travail,
- un parcours de formation (prise de poste, perfectionnement, compagnonnage). Ces parcours peuvent être organisés avec l'accompagnement d'un tuteur,
- des dispositions permanentes pour vérifier et améliorer les compétences ».

Source : DPSM⁷

2 – « Maryvonne Sorel (maître de conférence à la faculté des Sciences humaines Sorbonne de l'Université Paris 5) et Richard Wittorski (maître de conférence à l'IUFM de Rouen, membre du Centre de recherche sur la formation du CNAM et du Laboratoire en sciences de l'éducation de l'université de Rouen) ont particulièrement étudié la question des pratiques et dispositifs de professionnalisation. Ils collaborent avec d'autres chercheurs (Jean-Marie Barbier, Mokhtar Kaddouri...) et citent de nombreux travaux de recherche qui ont précédé ou complètent les leurs, d'où le choix des publications de ces auteurs pour définir la professionnalisation.

R. Wittorski explique que le mot revêt trois sens différents (In « Analyse de pratiques et professionnalisation »⁸) :

- la professionnalisation des **activités**, au sens de l'organisation sociale d'un ensemble d'activités (création de règles d'exercice de ces activités, reconnaissance sociale, construction de programmes de formation à ces activités...),
- la professionnalisation des **organisations**, au sens de la construction d'un discours par l'organisation elle-même (formalisation de règles de gestion...),
- la professionnalisation des **acteurs**, au sens à la fois de la transmission/production de savoirs et de compétences – considérées comme nécessaires pour exercer la profession – et de la construction d'une identité de professionnel.

Il s'agit donc :

- soit d'un processus de négociation par le jeu des groupes sociaux, en vue de faire reconnaître l'autonomie et la spécificité d'un ensemble d'activités, c'est-à-dire de construire une nouvelle profession,
- soit d'un processus de formation d'individus aux contenus d'une profession existante... ».

Source : « La professionnalisation des formateurs en France à travers la littérature de recherche publiée de 2004 à 2009 – Synthèse documentaire référencée » – 17 décembre 2009 – INTD (Institut National des Sciences et Techniques de la Documentation) du CNAM – 36 p.

PROTECTION

1 – **Article 11** (modifié par la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 – art. 71) **de la loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 portant « droits et obligations des fonctionnaires ». Loi dite loi Le Pors :**

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une **protection organisée par la**

7. Direction du Personnel, des Services et de la Modernisation du Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer.

8. Pp. 69-85 in « BLANCHARD-LAVILLE Claudine (coord.), FABLET Dominique (coord.). « Travail social et analyse des pratiques professionnelles : dispositifs et pratiques de formation », Paris, L'Harmattan, 2003, 212 p. Savoir et formation.

collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La **collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages** dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. »

2 – Les catégories de faits mentionnés par l'article 11 de la loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 font l'objet dans le Code pénal d'incriminations et de peines. Un tableau exhaustif en a été dressé à l'intention des agents publics qui suivent les stages de formation syndicale de l'Institut de Formation Syndicale de la FGAF.

RÉPRESSION (Sanctions pénales applicables)

1 – **Article 222-19 du code pénal** (modifié par la Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 – art. 185)

« Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par **maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement**, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

En cas de **violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement**, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende ».

Nota : l'article 121-3 (modifié par la Loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000) dispose :

« Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le

règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure ».

2 – **Article 223-1 du code pénal** (modifié par la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 – art. 185)

« Le fait d'exposer directement autrui à un **risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement** est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

3 – **Article 223-2 du code pénal** (modifié par la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 – art. 124)

« Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 223-1 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2°, 3°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise ».

4 – **Article 223-6** (modifié par ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000 – art. 3 (V))

« Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours ».

5 – **Article 121-2 du code pénal** (modifié par la loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 – art. 54)

« Les personnes morales, **à l'exclusion de l'Etat**, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

Toutefois, les **collectivités territoriales et leurs groupements** ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de conventions de délégation de service public.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 ».

6 – **Article 40 du code de procédure pénale** (modifié par la loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 – art. 74)

« Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

Toute autorité constituée, tout officier public ou **fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs** ».

RESPONSABILITÉ DE LA HIÉRARCHIE ou de l'EMPLOYEUR

1 – **Article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (de l'Etat) »** (créé par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 – art. 2)

« Les **chefs de service** sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

2 – **Article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale »** (Créé par décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 – art.2)

« Les **autorités territoriales** sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

3 – **Article L. 4121-1 du code du travail** (modifié par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 – art.61)

« **L'employeur** prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1°) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2°) des actions d'information et de formation ;
- 3°) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

4 – **Fonction Publique de l'Etat** : « Il faut noter que le décret du 28 mai 1982 modifié prévoit explicitement que **les chefs de service**, au sens de la jurisprudence administrative,

c'est-à-dire **les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité**⁹ ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents.

Cette obligation qui s'inspire directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, s'exerce cependant dans le cadre des délégations qui leur sont consenties et dans la limite de leurs attributions. A ce titre, **une circulaire interne à chaque département ministériel, administration ou établissement public devrait préciser les personnes exerçant la fonction de chef de service** ».

Source : circulaire NOR/MFPF1122325C du 9 août 2011 relative à « l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique » – p. 6 – (127 p.).

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR (RSE)

1 – Le site www.fonction-publique.gouv.fr en donne la définition suivante pour l'Etat employeur :

« L'objectif de la démarche RSE est de donner un cadre de référence et une cohérence globale à la mobilisation des différents leviers de gestion des ressources humaines dans l'optique de mieux les valoriser et développer le bien-être des agents au travail.

Si de nombreuses démarches ont déjà été mises en œuvre (diversité des recrutements, intégration des personnes handicapées, révision des concours et examens, formation professionnelle, ou encore meilleure prise en compte des problématiques concernant **la santé et la sécurité des agents publics**), d'autres leviers doivent encore être développés. Parmi ceux-ci, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la gestion des âges de la vie, la prévention des discriminations ou la qualité de vie au travail. »

*Nota : cette définition « officielle » qui n'a pas fait l'objet d'une traduction juridique ouvre la rubrique « **Les indicateurs RSE de la fonction publique de l'Etat** » du site. Cette rubrique présente l'éminent intérêt d'indiquer la LISTE des dix DOMAINES dans lesquels la RSE s'exerce, ce qui permet d'en entrevoir, et même d'en identifier par déduction, les différentes composantes :*

- *recrutement,*
- *avancement,*
- *formation,*
- *mobilité,*
- *encadrement supérieur-Cadres dirigeants,*
- *conditions de travail,*
- *égalité professionnelle,*
- *handicap,*
- *politique familiale et sociale,*
- *dialogue social.*

⁹. CE Section 7 février 1936 – JAMART – GAJA p 305.

2 – « La Commission propose de redéfinir la RSE comme étant « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu’elles exercent sur la société ». Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Afin de s’acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l’homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base,...

La nature multidimensionnelle de la RSE

Conformément à ces principes et orientations, le RSE couvre au moins les droits de l’homme, les pratiques en matière de travail et d’emploi (telles que la formation, la diversité, l’égalité entre les femmes et les hommes, et la santé et le bien-être des salariés), les questions environnementales (comme la biodiversité, le changement climatique, l’utilisation efficace des ressources, l’analyse du cycle de vie et la prévention de la pollution), et la lutte contre la fraude et la corruption. Les priorités de la RSE comprennent également la participation et le développement au niveau local, l’intégration des personnes handicapées et les intérêts des consommateurs, en ce qui concerne notamment la vie privée. La promotion de la responsabilité sociale et environnementale par l’intermédiaire de la chaîne d’approvisionnement, et la divulgation d’informations non financières sont considérées comme des questions transversales importantes. La Commission a adopté une communication sur les politiques de l’UE et le volontariat, dans laquelle elle reconnaît le volontariat des salariés comme une expression de la RSE ».

Source : « Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l’UE pour la période 2011-2014 » – Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des régions – COM(2011) 681 final – 25 oct. 2011 – pp. 7-9.

RISQUE

1 – « **Risque** : combinaison de la probabilité de la manifestation d’un événement dangereux et de la gravité de la lésion ou de l’atteinte à la santé causée à des personnes par cet événement ».

Source : « Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail – ILO-OSH 2001 » Bureau international du travail (Genève) p. 24 – 2002 (32 p.)

2 – « **Risque** : combinaison de la probabilité et de la gravité d’une lésion ou d’une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse ».

Source : annexe 1 de l’article R. 4312-1 du code du travail (modifié par le décret n° 2011-1480 du 9 novembre 2011 – art. 1)

3 – « **Le risque est considéré au sens de probabilité qu’un trouble se manifeste** ».

Source : « Risques psychosociaux (stress, mal-être, souffrance,...) : guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire » – Catherine BRUN – ARACT Aquitaine – 2005 – 23 p.

4 – L'évaluation des « risques pour la santé et la sécurité des travailleurs » constitue une obligation légale de l'employeur prévue par l'article L. 4121-3 modifié (loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 – art. 53) qui précise également sur quels points spécifiques elle doit porter (1^{er} §) et les actions qui doivent en résulter (2^e §).

L'article L. 4121-3 du CT précise « sur quoi » l'évaluation des risques peut porter, et également ce qu'il doit être fait de cette évaluation : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les **risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le **choix des procédés de fabrication**, des **équipements de travail**, des **substances ou préparations chimiques**, dans l'**aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations** et dans la **définition des postes de travail**.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les **actions de prévention** ainsi que les **méthodes de travail et de production** garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il **intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement...** ».

5 – L'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 – art. 28) dispose :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'**analyse des risques professionnels** dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail. ».

6 – L'article 61 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 – art. 28) dispose :

« Chaque année, le président soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ...

2°) Un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** établi à partir de l'analyse définie à l'article 51 et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. ».

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1 – « Au sens du Bureau International du Travail, « les risques psychosociaux sont l'ensemble des facteurs qui peuvent porter atteinte à l'intégrité physique et psychique des personnes ». L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique reprend cette définition en l'appliquant aux agents de la fonction publique.

Toutefois, habituellement, la notion de risques psychosociaux englobe aussi bien l'exposition à des facteurs de risques que leurs conséquences potentielles : stress,

violences internes et externes, harcèlement, épuisement professionnel, mal être, troubles de la santé mentale en rapport avec une activité professionnelle, ainsi que troubles de la santé physique pouvant en découler, voire même « préjudice spécifique d'anxiété » (décision du 11 mai 2010 de la Cour de Cassation, n° 09-42.241). C'est ce qui ressort de l'examen des différentes définitions retenues dans des textes d'origine variée qui s'intéressent à ce sujet : écrits administratifs et juridiques, études qualitatives, enquêtes épidémiologiques, documents sociologiques, plans d'actions, guides ... ».

Source : « Guide à l'usage des inspecteurs hygiène et sécurité des ministères sociaux : souffrance psychique en lien avec le travail, expression des collectifs de travail – le rôle des IHS dans leur mission de conseil et d'inspection » – Inspection Générale des Affaires Sociales – Février 2011 – p. 7).

2 – « On entend par Risques Psychosociaux (RPS) la probabilité d'apparition de troubles tant individuel que collectif ayant pour origine l'environnement professionnel. Ces troubles peuvent, s'ils ne sont pas rapidement pris en compte, s'aggraver jusqu'à devenir pathologiques. Aujourd'hui, prendre en charge le stress et plus largement les RPS est devenu une absolue nécessité pour la santé des salariés et la performance des entreprises ».

Source : « Stress au travail et RPS : de quoi parle-t-on ? » – Module de e-learning disponible dans la rubrique « Boîte à outils » de l'ANACT.

Ce module utilisable individuellement et à distance a été conçu en collaboration entre l'Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) du Nord-Pas de Calais, l'université de Picardie et les organisations patronales (MODEF, CGPME...) et salariales (CFDT, CGT...).

3 – Les principaux risques psychosociaux (In « Dépister les risques psychosociaux » – INRS – ED6012 – février 2010 – p. 44)

• Le stress au travail

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail en propose la définition suivante : « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien être et la productivité de la personne qui y est soumise ».

On distingue le stress aigu et le stress chronique. Le stress aigu est un ensemble de réactions physiologiques et psychologiques qui activent l'organisme et lui permettent de s'adapter à une situation nouvelle, dangereuse ou comportant un enjeu. S'il n'est pas trop intense, le stress aigu n'est en général pas délétère pour l'organisme. Il disparaît quand l'agent stressant cessera. Le stress chronique est, en revanche, toujours délétère pour l'organisme. Face à une situation de travail, quand, tous les jours, les contraintes semblent dépasser les capacités de réponse de la personne, son organisme est activé de façon permanente et incontrôlable. En quelques semaines, il finit par s'épuiser.

• Les violences externes

« Les violences externes sont des insultes ou des menaces ou des agressions physiques ou psychologiques exercées contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise, y compris les clients, et qui mettent en péril sa santé, sa sécurité ou son bien-être » (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2002).

• Les violences internes

Les violences internes concernent les agressions physiques ou verbales, les insultes, les brimades, les intimidations, les conflits exacerbés, entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques. Elles incluent les situations de harcèlement moral et sexuel. Le **harcèlement moral** est défini par l'article L.1152-1 à 6 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. ».

Deux notions caractérisent le harcèlement moral : la répétition des agissements et la dégradation des conditions de travail.

Le **harcèlement sexuel**, tel que défini par l'article L. 1153-1 à 6 du Code du Travail, se caractérise par « des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 – art. 7) ». Y est assimilé « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». Le législateur a ainsi étendu la faute au-delà des seuls supérieurs hiérarchiques des victimes de ce délit ».

4 – « La littérature épidémiologique fournit des éléments convaincants sur les effets des facteurs de risques psychosociaux au travail sur la santé.

Cette littérature a notamment souligné leurs effets importants sur les maladies cardiovasculaires, les problèmes de santé mentale et les troubles musculo-squelettiques.

Les études ont montré un accroissement du risque de ces pathologies pouvant atteindre 50 % à 100 % en cas d'exposition aux facteurs psychosociaux au travail. Or, ces trois domaines de santé constituent des enjeux majeurs en termes de santé publique...

... Selon le rapport GOLLAC et BODIER¹⁰ : « **Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.** »

Le collège d'expertise a retenu six dimensions de risques à caractère psychosocial :

- l'intensité du travail et le temps de travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;

¹⁰. « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » : rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, publié le 11 avril 2011.

- la mauvaise qualité des rapports sociaux et relations de travail ;
- les conflits de valeurs ;
- l'insécurité de la situation de travail ».

Source : annexe II « Rappel de la définition des risques psychosociaux » de l'Instruction DGOS/RH3 n° 2012-300 du 31 juillet 2012 relative à « l'appel à candidatures auprès des agences régionales de santé pour l'accompagnement de projets sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics ou privés de santé ».

SANTÉ

1 – « La santé est un **état complet de bien-être physique, mental et social**, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Source : Organisation Mondiale de la Santé.

2 – « La santé est une dynamique de construction du bien-être physique, psychique et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. La santé au travail se joue lors de la conception du travail et de son organisation. La mise en place d'environnements favorables dans l'entreprise contribue positivement à cette dynamique utile à sa performance ».

Source : « Travail et changement », n° 345, septembre/octobre 2012 (p. 3). Définition proposée par le réseau ANACT à l'occasion de la 9^e édition de la Semaine pour la Qualité de la Vie au Travail du 18 au 26 octobre 2012.

SÉCURITÉ

1 – Une recherche sur la définition de la sécurité sur les sites de l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), de l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP), et de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) est restée vaine.

2 – « Absence de risque de dommage inacceptable ».

Source : OHSAS 18001

3 – « Etat dans lequel le risque de dommages corporels ou matériels est limité à un niveau acceptable ». (NF EN ISO 8402)

Note de la NF EN ISO 8402 :

« La sécurité est un des aspects de la qualité qui s'intéresse à la protection contre les agressions naturelles ou volontaires, à la vie humaine, à la santé, aux systèmes de communication, d'information et financiers, aux données, aux biens et à l'environnement, afin d'en conserver les aspects de l'innocuité, de l'intégrité et de la confidentialité. On distingue notamment :

- la sécurité relative au produit, composante de la qualité du produit ;
- la sécurité relative aux installations et systèmes.

Exemple : la sécurité des voyageurs repose sur la sûreté des installations ferroviaires.

Terme à ne pas confondre avec le terme « sûreté » qui s'applique au fonctionnement sans danger d'une installation ou d'un équipement. Les aspects normatifs de la sécurité vis-à-vis des produits sont référencés dans le guide AFNOR des normes à l'index « produits ».

Source : « Dictionnaire de la qualité » – Bernard Froman et Christophe Gourdon – Editions AFNOR – p. 172 – (224 p.) – 2003.

Nota : Le « Dictionnaire de la qualité » précité définit également les termes « sûreté » et « sûreté de fonctionnement ».

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

1 – Le code du travail ne contient aucune occurrence du terme « souffrance »

Une exploration des travaux consacrés à la souffrance au travail montre actuellement une focalisation prédominante du thème de la « souffrance mentale », voire « morale », par rapport à la « souffrance physique » résultant notamment des « troubles musculosquelettiques » (TMS).

2 – « La souffrance au travail peut être caractérisée comme une forme plus aggravée par rapport aux premières manifestations telles que le stress ou le mal-être. Il s'agit d'une dépression réactionnelle professionnelle en lien avec les contraintes organisationnelles et sociales de l'entreprise, souvent déclenchée en réaction à des comportements identifiables de collègues ou de supérieurs hiérarchiques. La conviction que le niveau atteint de dégradation ne peut plus évoluer positivement marque l'entrée dans la souffrance ».

Source : « Risques psychosociaux (stress, mal-être, souffrance,...) : guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire » – Catherine BRUN – ARACT Aquitaine – 2005 – 23 p.

SOUFFRANCE PSYCHIQUE

« Le terme souffrance psychique est un terme général pour désigner des éléments ressentis subjectivement et des représentations diversifiées de celui qui perçoit cette souffrance » – Sylvain Thiberge, Association Elicée. Elle peut prendre différentes formes : mal-être, symptômes de type anxio-dépressif, manifestations physiques... ».

Source : « Guide à l'usage des inspecteurs hygiène et sécurité des ministères sociaux : souffrance psychique en lien avec le travail, expression des collectifs de travail – le rôle des IHS dans leur mission de conseil et d'inspection » – Inspection Générale des Affaires Sociales – Février 2011 – p. 7.

STRESS

1 – « Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et les ressources dont elle dispose pour y faire face ».

Source : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

2 – « (Le stress) survient quand il y a un déséquilibre entre la perception qu’une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu’elle a de ses propres ressources pour y faire face. L’individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires ».

Source : « Stress au travail et RPS : de quoi parle-t-on ? » – Module de e-learning disponible dans la rubrique « Boîte à outils » de l’ANACT. Ce module utilisable individuellement et à distance a été conçu en collaboration entre l’Association Régionale d’Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) du Nord-Pas de Calais, l’université de Picardie et les organisations patronales (MODEF, CGPME...) et salariales (CFDT, CGT...).

SURVEILLANCE DU MILIEU DE TRAVAIL

« Terme générique qui comprend l’identification et l’évaluation des facteurs du milieu de travail susceptibles d’affecter la santé des travailleurs. Elle englobe l’évaluation des conditions sanitaires et des conditions d’hygiène du travail, des facteurs d’organisation du travail pouvant présenter des risques pour la santé des travailleurs, des équipements de protection individuelle ou collective, de l’exposition des travailleurs à des agents dangereux et des systèmes de contrôle conçus pour les supprimer et les réduire. Pour ce qui est de la santé des travailleurs, la surveillance du milieu de travail peut mettre l’accent sur plusieurs aspects dont l’ergonomie, la prévention des accidents et des maladies, l’hygiène industrielle, l’organisation du travail et les facteurs psychosociaux sur le lieu de travail, sans toutefois se limiter à ces questions ».

Source : « Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail – ILO-OSH 2001 » Bureau International du Travail (Genève) p. 24 – 2002 – (32 p.).

SYSTÈME DE GESTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL (SST)

« Ensemble d’éléments liés ou interdépendants destinés à établir une politique et des objectifs de sécurité et de santé au travail, et à réaliser ces objectifs ».

Source : « Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail – ILO-OSH 2001 » Bureau International du Travail (Genève) p. 24 – 2002 – (32 p.).

TROUBLE

« Le trouble peut être caractérisé par l’apparition chez une ou plusieurs personnes de signes plus ou moins perceptibles qui, faute d’attention, peuvent progressivement s’aggraver jusqu’à devenir pathologiques ».

Source : « Risques psychosociaux (stress, mal-être, souffrance,...) : guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire » – Catherine BRUN – ARACT Aquitaine – 2005 – 23 p.

TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS)

« Les troubles musculosquelettiques sont des troubles de l'appareil locomoteur (membres et rachis). Ils peuvent induire une gêne fonctionnelle et des douleurs. L'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation de ces troubles. Ils affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs.

Lombalgies

Ce sont des affections très courantes qui se manifestent par des douleurs localisées dans le bas du dos. Elles résultent en général d'un effort excessif, d'un mouvement brutal ou extrême, d'une chute...

Les causes sont multiples : en premier lieu, les facteurs de risques professionnels (activité physique et manutentions manuelles, vibrations, stress...), ainsi que les prédispositions personnelles (antécédents de lombalgie...) et certains facteurs présents dans les activités domestiques et les loisirs...

TMS des membres supérieurs ou inférieurs

Les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs affectent le cou, l'épaule, le coude, le poignet et la main. Ceux des membres inférieurs sont plus rares et concernent principalement le genou. Quelle que soit leur localisation, les TMS peuvent devenir irréversibles et entraîner un handicap durable.

Les principaux facteurs de risque présents dans l'activité professionnelle sont les sollicitations biomécaniques (forte répétitivité des gestes, efforts excessifs, postures inconfortables, travail en position statique prolongée...) et le stress en lien avec l'organisation du travail.... ».

Source : « Troubles musculosquelettiques – Une épidémie à l'échelle du monde » site de l'Institut National de Recherche sur la Santé (INRS) – www.inrs.fr – Mis en ligne le 31 janvier 2012.

TROUBLES PSYCHOSOCIAUX

« Nous pouvons considérer qu'il y a troubles lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés chez les salariés qui se traduisent par les manifestations suivantes : stress, mal-être, inquiétude.

Ces manifestations peuvent se développer sous des formes aggravées : angoisse, souffrance, dépression, ... et peuvent donner lieu à différents types de comportements : agressivité, comportements violents, comportement d'addiction (alcool, prise de médicaments, ...).

Le champ psychosocial renvoie aux aspects psychologiques de la vie au travail ».

Source : « Risques psychosociaux (stress, mal-être, souffrance,...) : guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire » – Catherine BRUN – ARACT Aquitaine – 2005 – 23 p.

« UNITÉ DE TRAVAIL »

Nota : il s'agit d'une notion essentielle qui sert de base pour l'élaboration satisfaisante du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

« ... Par ailleurs, selon la circulaire DRT du 18 avril 2002 susmentionnée¹¹, « la notion « d'unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.) ».

La notion d'unité de travail trouve donc un intérêt si elle **décrit des ensembles homogènes de situation d'exposition**¹² à des dangers. Sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'exposition à des dangers, les unités de travail peuvent ainsi être définies et structurées. Elles constituent le cadre de l'analyse des risques dans une vision résolument **globale**. Néanmoins, ces regroupements ne doivent pas occulter les particularités de certaines expositions individuelles. A titre d'illustration, la situation particulière au regard des risques professionnels des agents handicapés doit pouvoir s'intégrer dans la démarche globale d'évaluation des risques ».

Source : circulaire DGAFP B9 n° 10-MTSF 1013277C du 18 mai 2010 relative au « Rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels » – (p. 5) – 11 p.

VIOLENCE

1 – « Ce sont des situations où des personnes sont maltraitées, menacées ou agressées dans des circonstances liées à leur travail qui mettent explicitement ou implicitement à l'épreuve leur sécurité, leur bien-être ou leur santé ».

Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, citée par l'ARACT du Nord-Pas de Calais dans le module de e-learning « STRESS au travail et RPS : de quoi parle-t-on ? » de l'ANACT.

2 – « ... Différentes formes de harcèlement et de violence peuvent se présenter sur le lieu de travail. Le harcèlement et la violence peuvent :

- revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles ;
- constituer des incidents isolés ou des comportements plus systématiques ;
- survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers, tels que des clients, des patients, des élèves, etc. ;
- aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales, requérant l'intervention des autorités publiques...

... Le harcèlement et la violence sont l'expression de comportements inacceptables adoptés par un ou plusieurs individus et peuvent revêtir de nombreuses formes, dont certaines sont plus facilement détectables que d'autres.

L'exposition des personnes au harcèlement et à la violence peut aussi dépendre de l'environnement de travail.

¹¹. Il s'agit de la circulaire n° 6 DRT (Direction des Relations du Travail – Ministère de l'emploi et de la solidarité) du 18 avril 2002 « prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail » (22 p.) – NDR.

¹². Tous les termes en caractères gras le sont dans la circulaire – NDR.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail.

On parle de violence lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont agressés dans des situations liées au travail.

Le harcèlement et la violence peuvent être le fait d'un ou de plusieurs cadres ou membres du personnel, ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne visée, de nuire à sa santé et/ou de créer un environnement de travail hostile ».

Source : Accord-cadre européen sur « le harcèlement et la violence au travail » du 15 décembre 2006 (signé le 27 avril 2007).

3 – « Au sens du BIT, la violence au travail s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

Source : cité (p. 3) par l'accord sur « le harcèlement et la violence au travail » (9 p.) du 26 mars 2010.

4 – « Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.

Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.».

Source : accord sur « le harcèlement et la violence au travail » (9 p.) du 26 mars 2010 (Point 1).

5 – « La terminologie employée en Angleterre est très complexe et inévitablement influencée par les perspectives disciplinaires, professionnelles et politiques. En tant que concept, le terme « déviance » [« deviance » en anglais] est fortement lié à la criminologie mais il est également reconnu comme intégrant certaines transgressions non criminelles des normes sociales. Le concept de « déviance », à la fois employé dans le discours populaire et académique en Angleterre, a été largement remplacé par le concept de « comportement antisocial » [« anti-social behaviour »] (Ministère de l'Intérieur, 2004 ; Rutter et al, 1998). En Angleterre, l'utilisation du mot « violence » [« violence »] fait généralement référence à un comportement agressif ou menaçant sur le plan physique (Wright et Keetley, 2003).

Les enseignants et les établissements scolaires se concentrent majoritairement sur divers « comportements » d'élèves. Le plus souvent, ils font allusion à des comportements « perturbateurs », « hostiles » et « intimidants », ou bien le comportement observé est parfois qualifié de « provocateur ». Ces qualificatifs comportementaux sont liés à l'objet même de leur description : par exemple, le terme « perturbateur » [« disruptive » en anglais] fait référence à l'interruption du travail de l'enseignant et des autres élèves, voire même à la perturbation du bon fonctionnement de l'école ; le terme « hostile » [« disaffected »] se rapporte à divers comportements impliquant une carence affective envers l'école et peut inclure un comportement perturbateur et absentéiste. Les termes « provocateur » [« challenging »] ou « inapproprié » [« inappropriate »] sont également employés par les enseignants pour définir la façon dont un comportement les affecte ou agit sur le milieu scolaire. Le comportement « intimidant » [« bullying »] constitue un point d'intérêt majeur et spécifique pour la recherche et les campagnes sur le comportement des élèves. L'intimidation est habituellement perçue comme un sous-ensemble particulier des comportements agressifs et violents. La nature particulièrement sérieuse de certains actes d'intimidation a conduit Hall et Hayden (2007) à ouvrir le débat sur l'éventualité de conceptualiser certaines formes d'intimidation comme « crimes de haine » [« hate crime »].

Ce compte-rendu a pour vocation de traiter les recherches-clés menées sur les divers comportements problématiques (indiqués sur la Figure 1) et qui, réunies, constituent l'ensemble des recherches disponibles sur la « déviance » et la « violence » dans les écoles anglaises. En lisant ce compte-rendu, il convient de garder à l'esprit que les frontières entre les comportements qui enfreignent les normes sociales ou les règles et ceux qui enfreignent le droit pénal, ont tendance à s'effacer ces dernières années en Angleterre...

... Il existe plusieurs façons possibles de tenter d'évaluer l'ampleur du problème posé par un comportement « déviant et violent » à l'école : en effet, certains comportements

de ce type pourraient être perçus comme criminels, d'autres pourraient être envisagés comme antisociaux, ou bien encore simplement considérés comme faisant partie du processus de développement du sujet, au cours duquel ce dernier cherche à connaître les limites de l'adulte...

... (Une) étude (menée par Boxford en 2006) confirme l'importance du climat scolaire (lequel englobe l'esprit de l'établissement scolaire, le respect de l'autorité et l'intérêt des parents pour l'enseignement)...

... À l'échelle des établissements scolaires, l'esprit de l'établissement (« school ethos ») a tout d'abord été reconnu dans l'étude fondatrice de Rutter et al. (1979) comme exerçant une influence importante sur le comportement des élèves et, plus particulièrement, sur la délinquance...

... Les approches globales des établissements scolaires conduisent à reconnaître que l'esprit de l'établissement et le climat scolaire sont cruciaux lors de la promotion des comportements positifs...

Source : « Déviance et violence dans les écoles » – Carol Hayden, Institute of Criminal Justice Studies, University of Portsmouth (IJVS) – International Journal on Violence and School, n° 9, Septembre 2009.

6 – « ... Dans la littérature scientifique, la définition du concept de violence est loin d'être une évidence. Le fait qu'une définition du concept ne puisse pas faire l'économie ni du versant objectif (lié aux faits) ni de celui subjectif (lié aux individus) peut constituer une explication. Une définition de la violence par le versant objectif (la qualification et la quantification des faits) peut apparaître insuffisante à deux égards. Le premier est celui du risque de la non exhaustivité des faits : des insuffisances managériales, des omissions (« non-faits), des inactions ou encore des divergences peuvent constituer des violences sans pour autant qu'elles soient qualifiables in situ. Ensuite, se pose le problème des normes. Pour définir des faits comme violents ou non, il faut avoir défini des repères normatifs. Or, ceux-ci varient en fonction des individus, des époques, des lieux, des structures sociales si bien que « la violence dans son exercice et dans sa perception est socialement, spatialement et temporellement contextualisée » (Bodin, 2001, 11). Ces limites nous invitent alors à adopter une approche plus phénoménologique du concept et à définir la violence comme « ce que l'individu définit comme tel » (Debarbieux, 1990)...

... De nombreux travaux se sont intéressés à cet aspect en cherchant à identifier un « effet établissement » : ainsi, la politique et les pratiques pédagogiques, la cohérence entre les équipes pédagogiques, éducatives et de direction, le climat scolaire, l'ouverture sur l'environnement proximal (Moignard, 2006) ainsi que le style de direction ont été repérés comme des facteurs déterminants dans l'évaluation du niveau de violence d'une institution scolaire...

... Si la définition de la violence pose problème (Blaya, 2006 ; Carra, 2009b), c'est néanmoins lorsqu'elle est appréhendée de manière empirique (c'est-à-dire par la qualification et la quantification des faits) qu'elle fait le plus consensus chez les spécialistes de l'institution scolaire. Deux types de violence à l'école peuvent en effet être

repérés : les faits graves dont la qualification pénale est évidente constituent le premier type. Ils sont largement diffusés par les médias et alimentent les discours sensationnels liés à cette problématique. Les atteintes les plus « dures » restent cependant exceptionnelles (Debarbieux, 1996 ; Carra et Sicot, 1997 ; Galand et al., 2004 ; Gottfredson et al., 2005) et ne sont le lot que d'établissements isolés. Les petites violences quotidiennes faites d'incivilités constituent le deuxième type. **Elles sont, comme le souligne Blaya (2006), un ensemble de faits cumulés, pénalisables ou non, de petits délits ou infractions non pris en compte qui, répétés, induisent dans le milieu scolaire une impression de désordre, un sentiment de non respect. Ces violences reposant sur des « échanges verbaux, des petits manquements au code de conduite établi par les équipes éducatives ou des difficultés relationnelles » (Galand et al., 2004) sont largement répandues dans le système scolaire quel que soit l'établissement (Debarbieux, 2003). Ce sont ces micro-violences (Debarbieux et al., 1999) c'est-à-dire « ces petits manquements répétitifs et non les faits graves isolés, qui semblent avoir le plus d'impact sur la qualité de vie à l'école » (Galand et al., 2004) si bien que c'est seulement 7 % des enseignants du second degré qui se disent « très satisfaits de l'exercice de leur métier par rapport à l'idée qu'ils en avaient »...**

Source : « Violence à l'école : vers une responsabilité fonctionnelle des institutions scolaires » – Joing Isabelle (Laboratoire RELACS ER3S, Université de Lille), Mikulovic Jacques (Laboratoire RELACS ER3S, Université de Lille), Bui-Xuan Gilles, Laboratoire RELACS ER3S (Université de Lille) – International Journal on Violence and School, n° 11 septembre 2010.

B – LE « PAPIER » : LIRE POUR APPRENDRE

DIAGNOSTIC (2) : ce que livre le papier

1 – Depuis quelques années, la souffrance au travail fait l'objet d'une exploration tous azimuts et d'une prolifération de travaux en tout genre sur ses différents aspects ou ses diverses dimensions, directes ou indirectes.

C'est tout à fait paradoxal et même, pour tout dire, presque surréaliste, au regard de l'absence chronique de données chiffrées fournies sur la question par les administrations.

En effet, comme le minimum est fait pour la dépister ou la connaître et qu'il n'y a, de ce fait, aucune statistique sur le sujet, il n'y a tout simplement pas – ou quasiment pas – de « souffrance mentale au travail » au sein de l'Administration. Elle n'existerait pas. Ou si peu... Ce qui, tout compte statistique fait, est tout de même vraiment commode pour les dirigeants qui ont en principe « charge d'âmes ».

Chacun connaît pourtant autour de soi au moins un cas de stress ou de souffrance mentale au travail mais, à ce jour, il ne s'agit aux yeux des administrations que de cas fantômes sans aucune existence « légale »... Jusqu'au moment où les médias ou les prétoires des palais de justice résonnent de l'écho assourdissant des souffrances étouffées dans le silence des bureaux. Il est alors souvent trop tard.

Il faut espérer que la situation actuelle suscitera une recherche sur le « chiffre noir » de la « souffrance grise » dans les administrations. En tout cas, elle annonce la chute vraisemblable d'un tabou tenace, même s'il reste des poches persistantes de résistance où se retrouvent, en un face à face tragique, ceux qui, d'une part, naviguent obstinément entre le déni, la surdité ou l'aveuglement et, d'autre part, les personnes souffrantes qu'un reste de pudeur ou de dignité conduit à élever autour d'elles un véritable « mur mutique de la honte ».

2 – Une taxinomie simple permet de distinguer les six formes que peut prendre le « papier » produit sur le sujet. On peut ainsi distinguer :

1°) le papier des « **Enquêtes** » qui correspond à un temps d'analyse (B1) ;

2°) celui des « **Rapports** » qui prolonge et complète le 1^{er} temps d'analyse (B2) ;

3°) celui des « **Accords** » qui clôturent une phase de délibération collective et négociée entre partenaires (B3) ;

4°) celui du « **Droit** » qui formalise et consacre des « obligations » (B4) ;

5°) celui des « **Plans** » qui traduisent une volonté ou qui n'énoncent que des intentions (B5) ;

6°) celui des « **Guides** » qui visent à faciliter la mise en application des mesures par les agents (B6).

3 – Dans les « **enquêtes** » et les « **rapports** », on est frappé, d'abord, par la sous-exploitation massive de leurs résultats, ensuite par l'extraordinaire lenteur de leur diffusion jusqu'au niveau des personnes au travail.

4 – A propos des « **accords** », on découvre avec étonnement l'élégante leçon que l'Europe donne à la France. Tous les accords qui ont été passés en France sur le sujet le doivent à la méthodique et discrète obstination de l'Europe qui a fait le pari que les démarches de dialogue social étaient le mode de résolution le plus approprié et le plus durable à cette question.

5 – Du « **droit** », on note combien il est timoré pour le secteur public alors qu'il est nettement plus allant pour le secteur privé. On voit également combien son application est lente, approximative et même rétive alors que, pendant ce temps, les souffrances poursuivent inlassablement leur lent travail de sape.

Le droit ne serait-il donc que cosmétique ou incantatoire ? Car, entre son énoncé et son application, que d'épreuves à surmonter ! Dans les textes, tout (ou presque) existe mais, dans les faits, l'observateur cherche en vain les effets escomptés. Les cadres créés par le droit sont formellement mis en place mais ce n'est pas

suffisant pour en garantir substantiellement l'efficacité. Il aurait pourtant été simple que les prescriptions du droit fussent utilisées comme critères formels de vérification des référentiels d'évaluation pour pouvoir procéder, au moins, à de simples « audits de conformité », puisqu'aucun « audit d'efficience » (ni de « performance ») n'a été entrepris. C'eût été rêver.

On ne saura pas, ainsi, si le droit est accessible, lisible, appliqué et efficace.

Pour le dire avec les mots de tous les jours, on ne saura pas si tout ce que le droit prescrit est fait ou non ; et au cas où ce serait fait, si c'est fait en tout ou seulement en partie, et surtout, si c'est « bien fait » ou « mal fait ».

6 – Les « **plans** » ont tendance maintenant à faire florès mais leur **suivi, tout comme leur évaluation**, sont si lacunaires que personne ne se hasarderait à garantir leur degré qualitatif d'application.

7 – Quant aux « **guides** », selon qu'ils sont recommandés aux institutions par d'autres institutions ou bien proposés par une institution à ses cadres dirigeants ou à l'ensemble de son personnel, on hésite sur leur vocation.

Sont-ils un alibi permettant de faire croire que ce qui n'est pas fait est à l'étude et imminent ? Ou bien est-ce l'aveu implicite d'une impuissance foncière à juguler la souffrance des travailleurs ? A moins – ce serait plus honorable – qu'il ne s'agisse de s'acheter une conscience et d'étouffer des scrupules résiduels en espérant, tout en croisant les doigts et en gardant les yeux fermés, qu'ils serviront peut-être de protection au « gardien de but, angoissé, avant le pénalty »¹ ?

1. « Die Angst des Tormanns beim Elfmeter » – Peter Handke.

SOMMAIRE

B1 – LES ENQUÊTES ET LES RENCONTRES : OBSERVER, ANALYSER ET COMPRENDRE.....	63
B2 – LES RAPPORTS : OBSERVER, ANALYSER ET COMPRENDRE.....	70
B2-1 – Les Rapports EX ANTE : Les démarches et les analyses exploratoires.....	70
B2-2 – Les Rapports EX POST : Les bilans de réalisation ou d'évaluation.....	74
B3 – LES ACCORDS : S'ENTENDRE ET S'ENGAGER.....	79
B4 – LE DROIT (directives, lois, décrets, arrêtés et circulaires) : La formalisation des obligations et leur organisation.....	87
B4-1 – L'EUROPE : La directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la « mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ».....	87
B4-2 – La LOI : « Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à « la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ».....	88
B4-3 – Les règlements.....	90
B4-4 – Les circulaires, instructions et autres textes d'application.....	98

B5 – LES PLANS : L’ACTION D’EN HAUT (1) : Les déclarations d’intention des autorités publiques.....	105
B6 – LES GUIDES : L’ACTION D’EN BAS (2) : Les aides à l’action pour les institutions, les cadres dirigeants ou intermédiaires et les agents.....	112
B6-1 – Les Guides à vocation universelle	112
B6-2 – Les Guides sectoriels L’exemple de l’Éducation nationale.....	115

B1 – LES ENQUÊTES ET LES RENCONTRES : OBSERVER, ANALYSER ET COMPRENDRE

Elles prennent la forme de rencontres, de séminaires d'échanges ou de sondages, qui peuvent aborder la « souffrance au travail », soit de manière frontale, sans fard ni détour, soit par le détour du « bien-être au travail » en mettant en exergue les facteurs d'érosion ou de dégradation qui lui portent atteinte.

On se bornera à citer quelques-uns de ces travaux. Ils émanent de groupes de presse, de sociétés prestataires de service ou d'institutions faisant partie du réseau national de la santé et de la sécurité au travail (SST).

1 – Novembre 2010 - « Baromètre du bien-être au travail des Français » (1^{re} édition) de « Bernard Juilhet Group » et « La Tribune ».

Il repose sur un sondage réalisé par l'institut IPSOS.

Le questionnaire utilisé, réalisé avec le concours de chercheurs-universitaires, prenait en compte cinq dimensions du « bien-être au travail » :

- 1°) le bien-être « vital » ;
- 2°) le bien-être « existentiel » ;
- 3°) le bien-être « social-relationnel » ;
- 4°) le bien-être « relationnel » ;
- 5°) le bien-être « organisationnel ».

Parmi les enseignements livrés par les résultats, on note que :

- une personne sur trois pense que son travail peut provoquer de graves problèmes psychologiques ;
- une très large majorité (88 %) pense qu'il s'agit d'un sujet important et 42 % estiment que leur performance insuffisante est liée au manque de bien-être ;
- « La visibilité professionnelle, le temps accordé au dialogue dans l'équipe, l'écoute du management et le confort de l'environnement de travail sont les axes clés à privilégier ».

2 – Janvier/février 2011 – « Baromètre EDENRED – IPSOS bien-être et motivation des salariés au travail ».

Il s'agit d'un sondage réalisé auprès de 4 000 salariés des trois fonctions publiques, des entreprises publiques et des entreprises privées.

Les résultats montrent :

- 1°) une baisse de la satisfaction au travail entre 2007 et 2011 (elle passe de 64 à 60 %) ;
- 2°) une augmentation de la diminution de la motivation au travail : elle passe de 35% en 2007 à 40 % en 2011 ;
- 3°) une augmentation de la démotivation chez les cadres en 5 ans ;
- 4°) un sentiment de surimplication qui affecte les cadres supérieurs (près de 30 %) ;
- 5°) une identification de la douzaine de facteurs de baisse de la motivation (question ouverte) : manque de reconnaissance (26 %), rémunérations trop faibles (19 %), management et relations sociales (14 %), charge de travail (14 %), stress et mal-être au travail (11 %), manque d'intérêt du travail (10 %)...

- 6°) une baisse des travailleurs qui se disent heureux dans leur travail (ils sont respectivement 35, 44 et 36 % dans la FPE, la FPT et la FPH) ;
- 7°) une augmentation de la proportion des salariés qui pensent que leur travail est « une contrainte » ou une « routine » (ils sont 36 %, soit une augmentation de 5 points en un an) ;
- 8°) quels sont les « facteurs de motivation », les « fondamentaux du bien-être au travail », les « facteurs de démotivation » :

« facteurs de motivation »	« fondamentaux du bien-être au travail »	« facteurs de démotivation »
1 – Intérêt du travail 2 – Mobilité fonctionnelle et mise en œuvre de nouvelles compétences 3 – Autonomie et responsabilisation 4 – Perspectives d'évolution	1 – Ambiance de travail 2 – Horaires de travail 3 – Objectifs individuels motivants 4 – Soutien du n+1 dans les situations difficiles 5 – Conditions matérielles de travail	1 – Reconnaissance 2 – Rémunération 3 – Management 4 – Charge de travail 5 – Stress

3 – Septembre 2011 – « Santé au travail, approche économique du bien-être (ROI² et RSE³) » - Livre blanc réalisé par le Groupe APICIL⁴.

Dans la note de présentation de ce Livre blanc à la presse, le Groupe mentionne la création d'un Indice de Bien-être au Travail (IBET) par le cabinet de conseil, d'audit, d'accompagnement et de formation « Mozart Consulting ». Ce cabinet définit l'IBET « comme une nouvelle VA (Valeur Ajoutée) corrigée de la dégradation due aux situations collectives et opérationnelles de la souffrance au travail ».

Mis au point par le directeur-fondateur de Mozart Consulting, Viktor Waknine, cet indicateur doit permettre « aux entreprises d'identifier les raisons qui pénalisent la performance d'un collectif (les indicateurs de mal-être au travail ou IMET) » (p. 9).

Le Livre blanc donne les formules applicables pour calculer l'IBET ou bien le taux d'IBET :

- IBET = Valeur Ajoutée (VA) – Indicateurs de Mal-Etre au Travail (IMET).
- Taux d'IBET (%) = $100 \times (VA - IMET) / VA$

« Selon ce calcul, un IBET qui varie de 90 à 75 % correspond à une dégradation de la valeur ajoutée de 10 à 25 % ». (p. 9).

4 – Octobre 2011 – « Climat social 2011, comparaisons entre entreprises privées et organisations publiques », CEGOS, 19 p.

Enquête menée par l'Observatoire CEGOS auprès d'un échantillon de 1 300 personnes en activité professionnelle, issues des secteurs privé et public et de 466 directeurs ou responsables des Ressources Humaines, pour « déterminer les grandes composantes du climat social dans les organisations publiques et privées » et « comparer la vision des salariés et des professionnels RH sur un certain nombre de dimensions ».

2. ROI : Retour sur investissement (Return on investment en anglais).

3. RSE : « Responsabilité Sociale de l'Entreprise ».

4. Cinquième groupe de protection sociale français, cette entreprise propose des prestations de retraite complémentaire et d'assurance de personnes.

Principaux résultats :

- 1°) les salariés et DRH du secteur public sont en phase : 44 % des salariés et des DRH sont satisfaits du climat social de leur organisation (Respectivement 45 et 61% dans le secteur privé) ;
- 2°) le climat au sein de l'équipe est bon (64 %) et les salariés peuvent compter sur leurs collègues (68 %) ;
- 3°) les salariés sont motivés (59 %) et impliqués (75 %). Ils sont satisfaits de leur emploi actuel (59 %) surtout dans le secteur public (63 %) : tous ces items sont néanmoins en retrait par rapport à 2009 ;
- 4°) les salariés paraissent inquiets et en « perte de sens », manquant notamment de perspectives en matière d'avenir professionnel dans une organisation toujours plus cloisonnée :
 - 56 % des salariés craignent des réorganisations dans les mois à venir,
 - seulement 39 % comprennent les décisions stratégiques et 31 % y adhèrent,
 - seulement 1 salarié sur 3 (33 %) trouve que les directions travaillent en bonne coopération,
 - 30 % seulement des salariés ont le sentiment que l'employeur leur donne la possibilité de construire leur projet professionnel.
- 5°) les salariés attendent plus de leur manager :
 - l'entretien annuel d'évaluation est l'occasion d'un dialogue constructif avec leur manager pour 46 % des salariés seulement,
 - 34 % des managers régulent les tensions au sein de l'équipe,
 - 43 % sont attentifs au bien-être au travail ;
- 6°) les systèmes de rémunération restent un point noir surtout en ce qui concerne l'équité interne.

5 – janvier 2012 – « 1^{er} Baromètre LA GAZETTE/PRAGMA de la satisfaction et du bien-être au travail dans les collectivités ».

Cet outil a donné lieu à un sondage ouvert en ligne à l'aide de 14 questions principales. Selon les cas, chaque question faisait l'objet d'une déclinaison en un certain nombre d'options (entre 4 et 11), ce qui représentait au total 45 questions. Il y avait pour chacune d'elle cinq critères de choix possible : oui, tout à fait – plutôt oui – plutôt non – non, pas du tout – pas d'avis.

7500 personnes ont répondu à ce questionnaire en ligne. Le panel comprenait des agents de toutes les classes d'âge, de toutes les catégories (A, B, C), appartenant à tous les types de collectivités et travaillant dans toutes les filières d'activité.

Les résultats du sondage (voir www.pragma-management.fr) ont permis de disposer des opinions et des attentes des agents de la fonction publique territoriale sur quatre thèmes :

- 1°) leurs motifs de satisfaction dans leur travail (les principales satisfactions : 11 options – les plus importantes) ;
- 2°) l'organisation et la qualité de vie au travail (ce qui facilite l'exercice du travail : 11 options – ce qui est le plus important) ;
- 3°) la mission de service public (ce qu'il représente : 9 options – ce qui est le plus important) ;

4°) la confiance dans l'avenir (4 options).

Cette enquête a montré :

- 1°) par son niveau de participation, une incontestable envie de s'exprimer et un besoin non moins incontestable d'être écouté ;
- 2°) une grande homogénéité des réponses ;
- 3°) un niveau global de satisfaction au travail de 76 % ;
- 4°) un niveau de fierté analogue (75 %) ;
- 5°) des « points majeurs d'insatisfaction » (la « reconnaissance de leur travail par les élus » et la « rémunération »), des motifs de satisfaction (la « qualité des relations avec la hiérarchie » et la « reconnaissance du travail par le supérieur direct » respectivement pour 56 et 53 % des réponses), mais aussi une satisfaction à la baisse depuis un an ;
- 6°) dans ce qui contribue à faciliter le travail, le « soutien des collègues » et la « confiance de la hiérarchie directe » recueillent respectivement 75 et 66 % ;
- 7°) une unanimité sur les caractéristiques du service public ;
- 8°) une grande inquiétude quant à l'avenir, l'avenir professionnel et l'avenir du statut de la fonction publique territoriale.

6 – Mars 2012 – Publication des résultats de l'« Enquête sur la surveillance médicale des risques professionnels (SUMER 2009-2010) » pour le secteur privé (cf. « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé de 1994 à 2010 : premiers résultats » – Dares Analyses – mars 2012 – n° 023 –10 p.).

Cette enquête, dont la collecte des données s'est achevée au printemps 2011, est réalisée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), en coopération avec la Direction Générale du Travail (DGT) et l'Inspection médicale du travail.

L'enquête SUMER est une enquête répétée depuis 1987 (1994, 2003 et 2009) qui permet de mesurer l'évolution des expositions professionnelles des salariés. Pour la première fois, l'enquête SUMER 2009 a été étendue aux agents des collectivités territoriales et à **certains salariés de la fonction publique d'État**.

Le **questionnaire principal** est administré par le médecin du travail ou le médecin de prévention lors de la visite périodique. Il vise à :

- décrire l'ensemble des expositions liées aux postes de travail (ambiances et contraintes physiques, contraintes organisationnelles et relationnelles, expositions à des agents biologiques ou à des produits chimiques) auxquels sont soumis les salariés ;
- caractériser ces expositions (durée et intensité) ;
- décrire les pratiques de prévention et les mesures de protection collectives ou individuelles mises en place par les entreprises ou les administrations.

Un auto-questionnaire est également proposé à tous les salariés avant la visite. Il porte sur le ressenti du salarié et aborde les risques psychosociaux, l'anxiété et la dépression. Il aborde aussi les accidents, les arrêts maladie, la satisfaction au travail, la santé perçue, la relation santé-travail et les comportements de maltraitance subis dans le cadre professionnel. Les questionnaires administrés sont les mêmes pour les salariés du privé et pour les agents du public.

Pour la fonction publique de l'État, 2 700 questionnaires étaient attendus dans le cadre de l'édition 2009⁵.

7 – 18 au 26 octobre 2012 – « 9^e édition de la semaine pour la qualité de vie au travail (SQVT) »

Organisée par le réseau ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), elle aura pour objet de « mettre à l'honneur les CHSCT », dont c'est le 30^e anniversaire de la création dans le secteur privé.

La SQVT sera l'occasion de diffuser les bonnes pratiques sur les conditions de travail pour améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises et pour procéder à une évaluation du rôle et des perspectives d'évolution des CHSCT dans le secteur privé. Les résultats d'une enquête menée auprès de 27 CHSCT et d'un sondage portant sur l'expression des salariés sur les conditions de travail au sein de l'entreprise ont été présentés et discutés au cours de cette manifestation. (Voir www.aravis.aract.fr).

Un sondage sur « la place accordée à l'expression des salariés sur le travail et les conditions de travail dans l'entreprise » a été effectué à l'occasion de cette 9^e édition de la SQVT. Réalisé par l'institut CSA auprès de 1011 personnes, ce sondage concerne les salariés du secteur privé. Ces résultats, présentés le 18 octobre 2012, montrent :

- 1°) « que les conditions de travail font l'objet de discussions dans la vie professionnelle (pour 72 % des personnes interrogées) et dans la vie personnelle (73 %) » ;
- 2°) que « les conditions de travail sont jugées majoritairement bonnes (86 %) » ;
- 3°) les thèmes principaux de préoccupation en matière de conditions de travail (voir les résultats globaux dans le tableau ci-après) et la manière dont ces préoccupations varient selon les catégories de personnes interrogées :

QUESTION : « Quand les salariés parlent des conditions de travail, de quoi parlent-ils ? »	OUI
1 – De relations sociales, de relations de travail dans l'entreprise (ambiance de travail, respect, écoute, reconnaissance, information, participations aux décisions)	87 %
2 – Du contenu du travail (responsabilité, variétés des tâches, autonomie)	85 %
3 – D'organisation du travail, de l'activité (charge de travail, pénibilité, amélioration de l'organisation de l'activité, résolution des dysfonctionnements, technologies de l'information et de la communication)	84 %
4 – D'évolution professionnelle (formation, développement des compétences)	70 %
5 – De sujets liés à l'environnement physique du travail (sécurité, conditions physiques de travail)	66 %
6 – De sujets portant sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle (rythmes et horaires de travail, accès aux services, transports, gardes des enfants)	63 %

4°) les personnes avec lesquelles ils en parlent selon les thèmes : collègues, direction, représentants du personnel ou médecin du travail (la consultation de ce dernier est marginale : de 4 à 13 %) ;

5°) la façon dont ils en parlent : discussions informelles, entretiens individuels, réunion de groupe, réseaux sociaux.

NOTA : Il faut également rappeler dans les travaux d'enquête, l'importance des séries de témoignages et d'analyses diverses publiées par les grandes institutions nationales de prévention comme l'Institut National pour la Recherche et la Sécurité pour la prévention

5. Les premiers résultats auraient dû être communiqués pour 2011 par le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique. À la connaissance des rédacteurs, ils n'ont été ni publiés, ni présentés.

des accidents de travail et des maladies professionnelles (INRS), ou bien le réseau ANACT, et dont il faut souligner la régularité de la qualité ainsi que le montrent les deux exemples suivants :

a) « De la prévention des RPS au développement du psychosocial comme ressource pour agir : des acteurs de la prévention livrent des éléments de pratique. Des CHSCT témoignent » – CE STP-Aract Picardie, mai 2012, 28 p.

b) « De la prévention des RPS au développement du psychosocial comme ressource pour agir : des acteurs de la prévention livrent des éléments de pratique. Des experts CHSCT témoignent » – CE STP-Aract Picardie, avril 2012, 32 p.

8 – Les enquêtes statistiques institutionnelles de l'INSEE

Elles contribuent à dissiper progressivement le halo d'ignorance qui masque la réalité de la souffrance au travail.

Le « Programme d'enquêtes statistiques d'initiative nationale et régionale des services publics pour 2013 » qui a été approuvé par l'**arrêté du 2 octobre 2012** devrait prolonger cette contribution. Établi par le Conseil National de l'Information Statistique (voir www.cnis.fr), il comprend notamment les enquêtes suivantes :

SUJETS	PÉRIODICITÉ	PRODUCTEURS
Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO)	Trimestrielle	
Enquête « Conditions de travail » (CT)	Ponctuelle	DARES ⁶
Enquête expérimentale sur la qualité de la vie au travail	Ponctuelle	INSEE
Enquête sur les accidents du travail et sur les problèmes de santé liés au travail. Module complémentaire à l'enquête emploi 2013	Ponctuelle	

On accordera, dans cette liste, une mention particulière à l'enquête Conditions de travail. L'édition 2012 de cette enquête qui est conduite par la DARES, en partenariat avec l'INSEE et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES – ministère des affaires sociales) sera étendue aux trois versants de la fonction publique. Cela permettra d'obtenir des résultats représentatifs par versant de la fonction publique et d'établir des comparaisons entre fonction publique et secteur privé, notamment sur les risques psychosociaux.

L'enquête Conditions de travail 2012 comprend deux volets : l'un est destiné aux actifs occupés et l'autre à leurs employeurs. Le volet Actifs occupés aborde principalement les questions d'horaires et d'organisation du temps de travail, de rythmes de travail, de risques, de pénibilité et de sa prévention, de contraintes psychosociales, de relations avec le public et de violence au travail. Ce volet est renseigné au cours d'un entretien mené en face-à-face par un enquêteur de l'INSEE. Il est complété par un auto-questionnaire, rempli de façon confidentielle par la personne enquêtée, devant permettre de mesurer l'exposition aux risques psychosociaux selon les grilles d'analyse internationalement reconnues tout en préservant la confidentialité des réponses sur les sujets les plus sensibles.

⁶. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social).

Le volet Employeurs permet d'obtenir auprès des employeurs, une information complémentaire à celle collectée auprès des salariés, notamment sur le positionnement économique et les relations de l'entreprise avec son environnement, sur l'organisation du travail, sur les pratiques de prévention des risques et sur la gestion des ressources humaines.

La collecte du volet Actifs occupés se déroulera d'octobre 2012 à février 2013, celle du volet Employeurs d'octobre 2012 à juin 2013.

Les premiers résultats de l'enquête seront diffusés en 2013.

9 – Les enquêtes sectorielles spécifiques menées à l'initiative du monde de la recherche, de l'éducation, de la formation ou d'autres institutions

A titre d'exemple :

pour les enseignants :

- 1°) « La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges – Le burn out des enseignants » – G. Fotinos & J.M. Horenstein, ESEN/MGEN, novembre 2011.
- 2°) « Santé et travail : étude des risques psychosociaux, de l'épuisement professionnel et des troubles musculo-squelettiques » – Carrefour Santé social 2011 – Rapport MGEN – janvier 2012.

pour les policiers :

« Malaise dans la police », Nadège Guidou, Editions Eyrolle, 2012, 233 p.

10 – Les séminaires divers organisés à des fins de formation ou d'échanges d'expériences par certaines institutions

L'exemple des rencontres de l'Ecole de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) peut être cité. Leur 9^e édition, qui a été organisée par l'Institut Régional d'Administration (IRA) de Lyon, a été consacrée à la « prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ».

Plus d'une centaine de participants ont assisté à cette journée de travail qui s'est tenue le 29 novembre 2011 et qui avait pour objet d'explorer l'état de la question sous l'angle des « contraintes psychologiques et organisationnelles ».

B2 – LES RAPPORTS : OBSERVER, ANALYSER ET COMPRENDRE (suite)

Ils sont de différentes sortes. Il s'agit autant de rapports d'origine gouvernementale ou parlementaire, que de rapports d'expertise. Ils peuvent relever d'une approche ex ante ou ex post.

B2-1 – Les Rapports EX ANTE : les démarches et les analyses exploratoires

1 – 2010 (février) – Rapport sur « le bien-être et l'efficacité au travail » – Henri Lachmann, Muriel Pénicaud et Christian Larose – (19 p.)

« En novembre 2009 le premier ministre a commandé à Henri Lachmann, président du conseil de surveillance de Schneider Electric, Muriel Pénicaud, directrice générale des ressources humaines de Danone, et Christian Larose, vice-président du Conseil économique, social et environnemental (CESE), un rapport afin de proposer des mesures permettant **d'améliorer les conditions de santé psychologique au travail** dans les entreprises du secteur privé. Intitulé « Bien-être et efficacité au travail », le rapport a été remis en février 2010.

Les dix propositions que ses trois auteurs formulent s'adressent aux pouvoirs publics, aux partenaires sociaux et surtout aux entreprises. Certaines sont des recommandations de bonnes pratiques, d'autres explorent des modifications normatives de la politique de santé au travail. Toutes reposent sur l'idée selon laquelle **la valeur d'une structure réside dans celle des hommes qui la composent.**

Le rapport, qui a reçu un bon accueil de la part des partenaires sociaux à l'occasion de sa présentation au Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT), a été diffusé en 2010 auprès des entreprises, notamment dans le cadre des séminaires régionaux prévus par le plan d'urgence contre le stress au travail. Le deuxième plan Santé au travail 2010-2014 prend en compte certaines recommandations du rapport ».

Liste des propositions du rapport « Bien-être et efficacité au travail »

- 1°) L'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable.
L'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain et donc la santé des salariés.
- 2°) La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas.
Les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé.
- 3°) Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail.
Restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail.
- 4°) Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé.
Le dialogue social, dans l'entreprise et en dehors, est une priorité.
- 5°) La mesure induit les comportements.
Mesurer les conditions de santé et sécurité au travail est une condition du développement du bien-être en entreprise.
- 6°) Préparer et former les managers au rôle de manager.
Affirmer et concrétiser la responsabilité du manager vis-à-vis des équipes et des hommes.

- 7°) Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus.
Valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.
- 8°) Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements.
Tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.
- 9°) La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise.
L'entreprise a un impact humain sur son environnement, en particulier sur ses fournisseurs.
- 10°) Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes.
Accompagner les salariés en difficulté.

2 – Juillet 2010 – Rapport d'information parlementaire (Sénat) sur « le mal-être au travail » – Rapporteur : Gérard DERIOT, sénateur – (127 p.).

Partant des suicides au travail qu'il situe dans un phénomène plus large présent dans tous les secteurs, ce rapport procède à un état des lieux circonstancié. Il souligne la « progression [du mal-être] sous l'effet des mutations du travail », salariés « sous pression », « isolés » ou « enfermés dans leur travail », « la perte du sens du travail ». Il dresse un inventaire des initiatives déjà prises à partir de « l'actuelle prise de conscience » et propose de « prolonger les efforts entrepris » en :

- « [stabilisant] le cadre juridique »,
- « [renouvelant] l'approche du management » (formation, place du collectif...),
- « [renforçant] les acteurs de la prévention » (INRS, ANACT, branche AT-MP de la sécurité sociale, médecine du travail, CHSCT),
- « [repérant] et [accompagnant] les salariés en souffrance »,
- « [adaptant] les règles de la prise en charge par la branche AT-MP ».

Mettant l'accent sur la nécessité « de se concentrer plutôt sur les aspects collectifs, qui touchent à l'organisation et aux méthodes de management en vigueur dans les entreprises et les administrations » (p. 7), ce rapport concerne essentiellement le secteur privé. Le secteur public n'y est évoqué qu'incidemment (la Poste) et les administrations sont exclues de son champ d'analyse.

Il aboutit à treize propositions :

RÉCAPITULATIF DES PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

Code du travail

- 1°) Faire figurer explicitement dans le code une disposition prévoyant que l'organisation du travail et les méthodes de gestion ne doivent pas mettre en danger la sécurité et la santé des travailleurs, ni porter atteinte à leurs droits et à leur dignité.
- 2°) Préciser que l'employeur, qui a l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, doit aussi prendre en compte la charge psychosociale du poste de travail.

Management

- 3°) Former systématiquement les managers à la gestion d'équipe et leur donner un socle minimum de compétences en matière de santé et de sécurité au travail.
- 4°) Revenir aux fondamentaux du management, en redonnant toute leur place aux comportements individuels, au détriment des procédures préétablies.
- 5°) Renforcer les collectifs de travail, en intégrant une dimension collective dans l'évaluation des personnels, en ouvrant des espaces de concertation avec les travailleurs ou encore en mettant en place un dispositif d'intéressement.

- 6°) Pour inciter les directions à œuvrer pour le bien-être de leurs collaborateurs, faire dépendre une part de la rémunération variable des managers d'indicateurs sociaux et de santé.
- 7°) Faire bénéficier les PME et TPE d'une attention particulière, notamment en mobilisant les partenaires sociaux au niveau des branches ou au niveau territorial.

Acteurs de la prévention des risques professionnels

- 8°) Mieux faire connaître, notamment auprès des petites entreprises, l'action de l'INRS, des Carsat ou du réseau Anact/Aract.
- 9°) Veiller à ce que la réforme annoncée des services de santé au travail contribue à revaloriser le métier de médecin du travail, à conforter leur indépendance, en s'orientant vers une gestion paritaire, et promeuve la pluridisciplinarité.
- 10°) Dans le respect de la négociation en cours entre les partenaires sociaux en vue d'une réforme des institutions représentatives du personnel (IRP), rechercher les moyens de renforcer les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : élection directe de leurs membres, délégations horaires plus importantes, meilleure formation des élus, création de CHSCT «centraux» dans les grandes entreprises.

Accompagnement des salariés en souffrance

- 11°) Développer les dispositifs d'écoute qui permettent aux salariés de s'exprimer et de bénéficier, le cas échéant, d'un soutien psychologique.
- 12°) Sensibiliser à la santé au travail les médecins de ville, vers qui les salariés se tournent souvent spontanément, afin qu'ils fassent plus facilement lien entre une pathologie et les conditions de travail.

Prise en charge par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale

- 13°) Etudier la possibilité d'inscrire le stress post-traumatique dans les tableaux de maladies professionnelles et d'assouplir les critères de reconnaissance des maladies professionnelles dans le cadre de la procédure complémentaire.

3 – Mai 2011 – Rapport « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser ». Collège d'expertise⁷ sur « le suivi des risques psychosociaux au travail » présidé par Michel GOLLAC, 223 p.

A la demande du ministre en charge du travail, un collège d'experts présidé par Michel Gollac⁸ a reçu pour mission, en septembre 2008, de formuler des propositions en vue d'un suivi statistique des risques psychosociaux au travail. C'est un rapport décisif au plan méthodologique qui permettrait d'améliorer non seulement la connaissance de ces risques, mais aussi la définition et l'évaluation des politiques de prévention et de lutte. Une synthèse des principales conclusions de ce rapport figure dans les pages 13 à 17 du rapport :

« Le souhait [...] de disposer, sur les risques psychosociaux, d'un système de suivi, notamment statistique, pertinent et efficace, est très largement partagé. L'intérêt des dirigeants politiques, économiques et syndicaux est pleinement justifié par **l'importance des risques psychosociaux au travail en tant qu'enjeu de santé publique.**

Le Collège estime pertinent de prendre en considération les **risques psychosociaux au travail, entendus comme risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.**

Le Collège estime **pertinente la construction d'un suivi statistique des risques psychosociaux au travail** ».

7. Ce collège de vingt membres permanents comprenait des économistes, des ergonomes, des épidémiologistes, un chercheur en gestion, des chercheurs en médecine du travail, des psychologues et psychiatres, des sociologues et des statisticiens.

8. Michel GOLLAC est sociologue, administrateur de l'INSEE, directeur du Laboratoire de sociologie quantitative du Centre de Recherche en Economie et Statistique (CREST).

Après avoir souligné qu' « **aucun questionnaire ne s'impose aujourd'hui comme un standard** » et que « **le suivi doit inclure les salariés de la Fonction publique au même titre que les salariés des entreprises** », il précise quelles sont les caractéristiques attendues et les conditions de mises en œuvre d'un système de suivi satisfaisant ainsi que les données qu'il faut y trouver.

Au terme de ses travaux, le collège d'experts constate que « Les facteurs psychosociaux de risque au travail mis en évidence par la littérature scientifique peuvent être regroupés autour de **six axes** [qui] sont relatifs à l'intensité du travail et au temps de travail (1), aux exigences émotionnelles (2), à une autonomie insuffisante(3), à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail (4), aux conflits de valeurs (5) et à l'insécurité de la situation de travail (6) ». C'est autour de ces six axes qu'il recommande de concevoir et de mettre en œuvre le système de suivi.

Il considère qu' « il n'est pas possible, au vu des connaissances actuelles, de synthétiser l'ensemble des facteurs de risque en un indice unique [mais que] la publication de plusieurs indices synthétiques, ayant une unité conceptuelle et un minimum de cohérence statistique, est un compromis intéressant [et qu'] **on peut imaginer construire un indice pour chacun des six axes retenus par le Collège, sous réserve d'une cohérence statistique suffisante** ».

Le 9 octobre 2009, le collège d'expertise avait rendu public un rapport intermédiaire. La mission d'information parlementaire du Sénat sur le « mal-être au travail » (cf. SUPRA) avait salué au cours de ses travaux les efforts entrepris pour élaborer des indicateurs synthétiques à partir des six grands facteurs de risque identifiés, considérant qu' « **il [était] en effet indispensable de mesurer de manière fiable et objective les risques psychosociaux, tant il est vrai que l'on ne combat efficacement que ce que l'on connaît** » (pp. 15-18).

4 – Mai 2011 – Rapport d'information parlementaire (Assemblée Nationale) sur « les risques psychosociaux au travail » – Marisol TOURAINE, présidente de la mission d'information, et Guy LEFRAND, rapporteur – (79 p.).

Mise en place le 28 octobre 2009, la mission d'information « compte tenu de l'ampleur du sujet, ... a fait le choix de centrer ses travaux sur les salariés du secteur privé ».

Ses conclusions ont été rendues publiques le 25 mai 2011.

Parmi les principales préconisations que le rapporteur proposait de mettre en œuvre pour lutter contre les RPS figuraient :

- « la sensibilisation des managers à la prévention des risques psychosociaux et la diffusion de bonnes pratiques,
- la mise en place d'un label "santé et qualité de vie au travail" qui pourrait être délivré par l'ANACT,
- le renforcement des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) avec l'augmentation de leurs moyens d'actions et le développement de la formation de ses élus,
- une meilleure prise en charge des victimes de risques psychosociaux en améliorant la reconnaissance des RPS et la détection des salariés en situation de détresse, en

réformant la médecine du travail et en promouvant la transparence chez les acteurs privés de la santé au travail » – Cité par l'ANACT.

5 – Juin 2012 – Rapport d'information parlementaire (Sénat) sur le « métier d'enseignant », Rapporteuse : Brigitte GONTHIER-MAURIN, sénatrice, 101 p.

La partie I de ce rapport qui en comporte 3, a pour titre : « Un constat : la souffrance ordinaire des enseignants ». On y trouve page 8 une évocation de « la réalité ordinaire de la souffrance au travail : sentiment d'impuissance, pression évaluative et solitude » (Point b, 1, A), étayée par les chiffres de deux enquêtes consacrées à la santé des enseignants :

« ... Georges Fotinos et José Mario Horenstein concluent de leur enquête sur la qualité de vie au travail dans les collèges et les lycées que :

- dans un quart des établissements scolaires, moins de 25% des personnels jugent l'ambiance de travail favorable ;
- 28 % des personnels pensent souvent quitter leur travail auxquels s'ajoutent 16% d'indécis ;
- 39 % estiment ne pas avoir les compétences nécessaires pour faire face à l'essentiel des problèmes de comportement des élèves.

La dernière enquête réalisée en mai 2011 auprès d'un échantillon de 5 000 agents environ par le Carrefour santé social regroupant la MGEN et les fédérations syndicales de l'éducation indique que

- 24 % des personnels de l'Éducation nationale sont en état de tension au travail ;
- et que 14 % sont en situation d'épuisement professionnel ou burnout.

Par comparaison, 12 % des cadres seulement se déclarent tendus. Statistiquement, l'épuisement professionnel est plus important à l'école élémentaire et au collège, qu'en lycée général ou à l'université » (p. 10).

B2-2 – Les Rapports EX POST : les bilans de réalisation ou d'évaluation

1 – fin 2011 – Le « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011 », 246 p.

Réalisé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), ce rapport est le dernier rapport paru. Il a été disponible à la fin de l'année 2011 et comporte des données arrêtées à la fin du premier semestre 2011.

Indispensable à qui s'intéresse à la fonction publique, ce document de référence constitue une mine d'informations pourtant méconnues.

La « **fiche thématique 10.5 : Hygiène et sécurité** » (pp. 423-425) du « **Thème 10 : Politique sociale** » apporte des éclairages édifiants sur :

1°) le « nombre d'acteurs en hygiène et sécurité par ministère au 31 décembre 2009 » (tableau 10.5-2 – p. 421). Plusieurs « ratios » éloquents sont identifiés :

- le ratio « nombre d'Inspecteurs Hygiène et Sécurité (IHS) pour 10 000 agents » : il varie par ministère entre 0,12 au ministère de l'Éducation (1 pour 83 333 agents) et 4,28 au ministère de la culture (1 pour 2 336 agents) ;

- le tableau indique qu'avec 122 IHS, le ratio pour 10 000 agents est de 0,06 IHS⁹ ;
- le ratio « nombre d'agents chargés de la mise en œuvre (ACMO) pour 10 000 agents » : il varie de 3,2 au ministère de la culture (1 pour 3 125 agents) à 313,6 au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (1 pour 32 agents), avec une moyenne de 7,2 (1 ACMO pour 1 388 agents). Pour l'ensemble des ministères, le ratio est de 7,2 ACMO pour 10 000 agents¹⁰ ;
- le ratio « nombre de médecins de prévention pour 10 000 agents » : il varie de 0,31 au ministère de « l'agriculture et de la pêche » (1 pour 32 258 agents) à 12,92 au ministère de l'enseignement et de la recherche (1 pour 774 agents). Pour l'ensemble des ministères le ratio est de 0,3 médecin de prévention pour 10 000 agents¹¹.

Nota : Outre l'extraordinaire disparité qui existe entre les ministères (pour chacun de ces trois ratios, le rapport entre la valeur la moindre et la valeur la plus haute, est de x35,66 pour les IHS, de x98 pour les ACMO et de x41,67 pour les médecins de prévention), ces indicateurs montrent surtout le sous-équipement structurel de la fonction publique de l'Etat en l'occurrence.

2°) la « Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2009 » (Graphique 10.5-1 – p. 422).

Sur les onze ministères sondés par la DGAFP, cette part aurait été de 100 % pour cinq d'entre eux, de 83 à 95 % pour trois, de 65 à 75 % pour deux autres, et de 31 % pour le dernier ministère (le ministère de l'Education nationale).

Nota : La DGAFP se garde de toute évaluation sur la qualité de la procédure d'élaboration ou sur le contenu des données ou encore l'exploitation des résultats exposés dans le document.

3°) les « Sujets les plus abordés dans les CHS ministériels en 2009 » (Graphique 10.5-2 – p. 423) : ils sont au nombre de quinze. Les « Risques psychosociaux » et l'amélioration des conditions de travail » sont évoqués respectivement par 58,8% et 47,1% des CHS. On ignore toutefois sous quel angle ces deux thèmes placés au 3^e et au 8^e rang de la liste sont évoqués, celui des thèmes de préoccupations ou des réponses qui y sont apportées.

Le ratio « nombre d'agents par CHS dans les différents ministères » n'est pas identifié par le Rapport. En croisant certaines de ces données et en supposant identiques les « emplois consommés par ministère en 2009 et 2010 », on obtiendrait le « classement » suivant des ministères dans l'ordre décroissant de la valeur de ce ratio :

9. NDR : soit un IHS pour 166 666 agents...

10. NDR : soit un ACMO pour 1 388 agents...

11. NDR : soit un médecin de prévention pour 33 333 agents...

MINISTÈRES	Nombre d'instances de concertation (Hygiène et sécurité) en 2009 (Hors CHS centraux ou ministériels – Tableau 10.5-1 (p. 421))			EFFECTIFS Emplois consommés par ministère en 2010 <small>Tableau 1.4-6 – (p. 247)</small>	RATIO Nombre d'agents/CHS	
	CHS locaux	CHS spéciaux	Total		Valeur	Coeff. Par rapport à la moyenne (1058)
Agriculture et pêche	120	215	335	33 760	101/1	x 10,47
Culture et communication	26	63	89	11 192	126/1	x 8,39
Justice	100	191	291	72 076	248/1	x 4,26
Ministères sociaux	57	4	61	31 084	510/1	x 2,07
Défense (et anciens combattants)	452	0	452	312 641	692/1	x 1,52
Ecologie, Energie, Développement durable et Aménagement du territoire	46	32	78	67 261	862/1	x 1,22
Ministère de l'enseignement (Enseignement supérieur et Recherche)	131		131	113 889	869/1	x 1,21
Affaires étrangères et européennes	11	2	13	15 514	1 193/1	x 0,88
Ministères économiques et financiers	102	24	126	146 814 + 14 343 = 161 157	1 279/1	x 0,82
Intérieur, Outre-mer et collectivités territoriales.	181	1	182	281 009	1 544/1	x 0,68
Dont : Police	75	1	76	144 000 (est.)	1 894/1	x 0,55
Autre	106	0	106			
Ministère de l'enseignement (Education nationale)	130		130	976 903	7 516/1	x 0,14
Services du premier ministre	0	0	0	8 184	-	-
TOTAL	1 356	532	1 888	1 998 298	1 058/1	1

2 – 2012 – Le rapport « Conditions de travail : bilan 2011 », Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail, 385 p.

Ce document comporte trois grandes parties subdivisées en chapitres :

1°) « Eléments de politique générale » (3 chapitres),

- le chapitre 1 est consacré à « l'organisation de la prévention des risques professionnels en France »,
- le chapitre 2 à « la santé et à la sécurité au travail : acteurs européens et internationaux »,
- le chapitre 3 à des « Données chiffrées ». Ce chapitre présente la situation des « accidents du travail », des « maladies professionnelles » et de la « médecine du travail » dans les trois secteurs concernés : régime général, régime agricole et secteur public. Un examen spécifique de la situation est effectué pour chacun des trois versants de la fonction publique.

2°) « Actions prioritaires de l'année 2011 » (6 chapitres),

3°) « Activités et missions permanentes » (5 chapitres).

3 – Les Bilans sociaux :

3-1– Les bilans sociaux des administrations.

1 – Pour les collectivités territoriales, c'est l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui s'applique. Cet article dispose que « l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au Comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé ». C'est ce « rapport sur l'état de la collectivité » qui constitue le bilan social, obligatoire tous les deux ans depuis 1997 dans les collectivités de 50 agents ou plus (décret n°97-443 du 25 avril 1997 relatif au « rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée »). La liste des indicateurs qui doivent figurer dans ce rapport est fixée par l'arrêté du 6 janvier 2012.

2 – Pour les administrations de l'Etat, le bilan social n'est obligatoire que depuis le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux « comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat » (Articles 34 et 37). Aucune disposition réglementaire d'application n'est venue préciser quels devaient être la structure, les rubriques et les indicateurs de ce document.

La conception, la discussion et la diffusion d'un tel document étaient laissées à la libre appréciation de chaque ministère.

Un examen de ce qui est fait montre des différences sensibles, voire des disparités de pratiques pour évoquer les différents sujets relevant d'une approche combinée de la « santé et de la sécurité au travail », et de l'« amélioration des conditions de travail » :

3-1-1 – L'exemple du Ministère de la défense et des anciens combattants (Bilan 2011)

Ce ministère intègre au mieux les deux thématiques. Cette approche prémonitoire le met en phase avec l'esprit des textes. Son chapitre « 6 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL » inclut, en effet, les paragraphes et les rubriques suivantes relatives à la santé et à la sécurité au travail :

6 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6.1 – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1.1 – Le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la prévention

6.1.2 – Le bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention au ministère de la défense et des anciens combattants

6.1.3 – Le bilan de réalisation du document d'analyse des risques

6.1.4 – Les projets d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail

6.1.4.1 – Les récompenses

6.1.4.2 – La campagne ministérielle de prévention relative aux troubles musculo-squelettiques

6.1.4.3 – Les actions marquantes effectuées dans le cadre de la prévention par la médecine de prévention

6.2 – LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.2.1 – Le Centre de formation de la défense

- 6.2.1.1 – Répartition des stagiaires formés par le CFD par armée et par catégorie
- 6.2.1.2 – Répartition des stagiaires formés par le CFD par statut et par catégorie
- 6.2.2 – La commission centrale de prévention
(arrêté du 30 octobre 1997 modifié par l'arrêté du 5 août 2008)
- 6.2.3 – La commission interarmées de prévention
(arrêté du 3 janvier 1986 modifié par l'arrêté du 27 juillet 2010)
- 6.2.4 – Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
(arrêté du 22 avril 1997)
- 6.2.5 – Le renouvellement des CHSCT à la suite des élections professionnelles de 2011
- 6.2.6 – Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents
(arrêté du 8 mars 1999)
- 6.3 – LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL
 - 6.3.1 – Nombre et nature des accidents du travail en 2010
 - 6.3.2 – Nombre et nature des accidents de trajet en 2010
 - 6.3.3 – Nombre et nature des maladies professionnelles en 2010
 - 6.3.4 – Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles reconnues depuis 5 ans
 - 6.3.5 – Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour les fonctionnaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité
 - 6.3.6 – Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire (nombre de notifications et nombre de rentes payées)
- 6.4 – LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE
 - 6.4.1 – Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2011, et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2011
 - 6.4.2 – Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global allouées en 2011
- 6.5 – LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL
 - 6.5.1 – Nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut
 - 6.5.2 – Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 5 ans

7 – LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 7.1 – LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MILITAIRE
- 7.2 – LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL
- 7.3 – LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

8 – LA POLITIQUE SOCIALE

- 8.1 – L'ACTION SOCIALE (9 rubriques : La politique d'action sociale – L'organisation de l'action sociale – Activités du conseil central d'action sociale en 2011 – Le Pôle d'accueil social de la Défense – Les moyens financiers de l'action sociale en 2011 – Le soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles – Le soutien à la vie professionnelle – Le soutien à la vie personnelle et familiale – Les aides aux vacances et aux loisirs)
- 8.2 – L'AIDE AU LOGEMENT (3 rubriques : La politique du logement – La répartition des logements – Les aides au logement)

3-1-2 – L'exemple du Ministère de l'Intérieur (Bilan 2010)

Les sujets relevant des deux thématiques « santé et de sécurité au travail » et « conditions de travail » sont dispersés entre deux des huit chapitres (de A à H) du Bilan social (2010) :

E – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 1° Le taux d'absentéisme (pp. 135 à 139)
- 2° Les accidents du travail et suicides (pp. 140-141)
- 3° La gestion du temps de travail (pp. 142-143)

F – L'ACTION SOCIALE

- 1° Les moyens financiers
- 2° Le réseau des professionnels de soutien et son activité (Le réseau service social – La médecine de prévention – L'inspection hygiène et sécurité) – pp. 148-149
- 3° Les aides sectorielles
- 4° La santé et la médecine de prévention (pp.154-155)
- 5° L'action sociale en gendarmerie
- 6° La prévention des risques psychosociaux et le soutien psychologique (p.157)
- 7° L'insertion professionnelle des agents handicapés

3-1-3 – L'exemple du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire (Bilan social 2010 – 120 p.)

Même si le bilan social concernant 33 476 agents ne procède pas à une intégration des « conditions de travail » et de « la santé et la sécurité au travail », ce document qui comprend 7 chapitres en 85 pages est un modèle du genre en matière de définitions, de données chiffrées, de présentations graphiques et de schémas.

Clarté, transparence, quasi-exhaustivité, précision, concision le caractérisent.

3-2 – Les bilans sociaux catégoriels

Il s'agit des bilans sociaux qui concernent une catégorie d'agents.

Le « bilan social 2011 du corps des personnels de direction » du ministère chargé de l'éducation (108 p.) en fournit l'illustration.

Ce bilan « permet d'apprécier la situation de ce corps en établissant un constat chiffré au 1^{er} septembre 2011 des principales données » (p. 5).

Aucun de ses 10 chapitres n'est toutefois consacré aux rémunérations, à l'exercice du métier ou aux conditions de travail.

B3 – LES ACCORDS : S'ENTENDRE ET S'ENGAGER

1 – 8 octobre 2004 – Accord-cadre européen sur « le stress au travail »

C'est un exemple tangible et probant des préoccupations de l'Europe et de sa contribution méconnue aux intérêts des travailleurs.

Cet accord-cadre a été signé par les partenaires sociaux européens dans le cadre de l'ancien article 138 du Traité instituant la Communauté Européenne (CE).

Ce document de 4 pages a pour objet d' « augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, et d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail ».

Il met l'accent sur les risques liés au stress et sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour prévenir, éliminer ou réduire ces risques.

Les négociateurs de cet accord ont été :

- la CÉS (Confédération Européenne des Syndicats de salariés)
- l'UNICE/UEAPME (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe)
- le CEEP (Centre Européen des Entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général).

2 – 27 avril 2007 – Accord-cadre européen sur « le harcèlement et la violence au travail »

Cet accord a été adopté dans les mêmes conditions juridiques que l'accord-cadre de 2004 (l'ancien article 138 du traité CE). Les négociations engagées ont abouti le 15 décembre 2006. L'accord-cadre a été signé le 27 avril 2007

- par les représentants des employeurs, d'une part :
 - UNICE – BUSINESSEUROPE (grandes entreprises privées),
 - UEAPME (PME),
 - CEEP (entreprises publiques),
- et par les représentants les salariés, d'autre part :
 - CÉS (Confédération Européenne des Syndicats de Salariés),
 - ainsi que le comité de liaisons EUROCADRES/CEC.

Ce document de 4 pages commence par la phrase suivante : « Le respect mutuel de la dignité à tous les niveaux sur le lieu de travail est une des caractéristiques essentielles des organisations performantes. C'est la raison pour laquelle le harcèlement et la violence sont inacceptables ».

Il évoque les « différentes formes de harcèlement et de violence [qui] peuvent se présenter sur le lieu de travail » et indique les mesures de prévention, de reconnaissance et de gestion des situations de harcèlement et de violence qui doivent être prises au sein des entreprises. Il précise notamment les sept critères minimaux que doivent prendre en compte les procédures qui seront mises en place et les mesures de suivi de l'accord.

3 – 2 juillet 2008 – « ACCORD National Interprofessionnel (ANI) sur le Stress au travail », 4 p

Cet accord applicable aux entreprises du secteur privé « a pour objet de transposer l'accord européen (sur le stress) en droit français (4 ans après) et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet ». Il a été négocié :

- pour les employeurs : par le MEDEF, la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) et l'Union Professionnelle Artisanale (UPA),
- pour les salariés : par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT-FO et la CGT.

« Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 ».

Cet accord a pour objet « d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail », « d'attirer l'attention [des employeurs, des travailleurs et de leurs

représentants] sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail », et de leur « fournir un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail ».

Il évoque les **quatre grands leviers utilisables** pour « concourir à la préservation de la santé des travailleurs » :

- « prévention [par une bonne gestion] des facteurs de stress »,
- « information et [...] formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise »,
- « lutte [par] la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels »,
- « prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ».

L'accord indique ensuite quels sont les **quatre groupes de « facteurs »** qui doivent être analysés pour identifier « les problèmes de stress » et leurs critères minimum d'évaluation :

- « l'organisation et les processus de travail » (7 critères) ;
- « les conditions et l'environnement de travail » (6 critères) ;
- « la communication » (5 critères) ;
- « les facteurs subjectifs » (4 critères).

Il mentionne également les « **diverses mesures** » pour « **prévenir, éliminer et, à défaut, réduire les problèmes de stress au travail** ». « Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives ». Elles incluent des mesures :

- « visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat [...] aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs [...] des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur »,
- « [de] formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction... »,
- « [d'] information et [de] consultation des travailleurs et/ou leurs représentants ».

Les dispositions de cet accord ont été étendues par l'**arrêté du 23 avril 2009** et « rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application ».

4 – 20 novembre 2009 – « ACCORD sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique », 35 p

Lancés en juillet 2008, les négociations et les travaux ont duré seize mois. Ils ont abouti à la signature de cet accord qui concerne les 5,2 millions d'agents titulaires et contractuels de la fonction publique. La CFDT, la CGT-FO, l'Unsa, la CFTC et CGC ont paraphé l'accord le 20 novembre 2009, la FSU et la CGT, le 14 décembre. Seul le syndicat Solidaires a rejeté le texte.

Côté employeurs publics, l'accord a été signé, outre l'État, par l'Association des Maires de France, l'Assemblée des Départements de France, l'Association des Régions de France et la Fédération Hospitalière de France.

Le « sous-titre » de cet accord et ses trois premiers paragraphes donnent le la de cette partition.

Le sous-titre : « Engagement pour une politique redynamisée en faveur de la santé et de la sécurité au travail (SST) dans la fonction publique ».

Cet accord « devrait » donc constituer un « engagement ». Il incite, par conséquent, à voir s'il a bien été mis en œuvre à chaque niveau de responsabilité concerné et, le cas échéant, de quelle façon.

Les trois paragraphes inauguraux :

Ils stipulent que cet accord, qui s'applique « à l'ensemble des personnels, quel qu'en soit le statut, des trois versants de la fonction publique » (3^e §), fait de « l'amélioration des conditions de travail » :

- « l'enjeu essentiel de la rénovation de la politique des RH et des RS » (1^{er} §), et
- le levier « princeps » du « développement de la santé au travail » (2^e §).

« Cet **engagement** comprend quinze actions organisées autour des trois axes suivants : 1°) instances et acteurs opérationnels en matière de santé et sécurité au travail (Actions 1 à 5),

2°) objectifs et outils de prévention des risques professionnels (Actions 6 à 11),

3°) dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé (Actions 12 à 15).

Ces axes sont décrits de façon détaillée dans ce document selon un canevas commun qui présente :

- l'enjeu, c'est-à-dire l'analyse de la situation qui légitime et fonde la démarche entreprise ;
- l'action proprement dite, concrète, pour permettre de répondre aux problèmes identifiés ;
- le calendrier indicatif et les conditions de mise en œuvre, pour pouvoir se référer à des échéances et piloter le déroulement des actions.

Pour chaque axe, des indicateurs sont établis afin d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés ».

Le tableau ci-après présente l'ensemble de ces quinze actions.

L'action 7 est spécifiquement dédiée aux risques psychosociaux (RPS). Quatre propositions en découlent dont la mise en œuvre est prévue dès 2010 :

- l'élaboration de « méthodes et d'outils d'objectivation et de prévention des RPS »,
- leur « mise à [la] disposition des employeurs »,
- la définition d'un « plan national de lutte contre ces risques » et sa « déclinaison au plan local »,
- le « développement du dialogue et de la connaissance sur ces risques auprès des agents et leur formation ».

ACTIONS	PROPOSITIONS	CALENDRIER et INDICATEURS
Axe 1 – Instances et acteurs opérationnels compétents en matière de SST		
Action 1 – Mise en place d'une fonction d'observation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique (FP)	1 proposition	Mise en place d'un groupe de travail
Action 2 – Mise en place du CHSCT dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT) et évolution de leur rôle dans la fonction publique hospitalière (FPH)	7 propositions	Modifications législatives et réglementaires (Groupe de travail)
Action 3 – Rénovation du réseau des agents chargés de missions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et valorisation de la fonction (FPE et FPT)	4 propositions	1 – Modification des décrets 82-453 et 85-603 2 – Information des services RH sur les actions de la valorisation professionnelle (diplômes et concours ouverts aux acteurs au vu de leur expérience)
Action 4 – Amélioration du fonctionnement du réseau des inspecteurs en hygiène et sécurité (IHS) et des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI)	7 propositions	1 – Définition d'un référentiel de formation pour la formation initiale des IHS (1 ^{er} semestre 2010) 2 – Modification des décrets 82-453 et 85-603 (2010) 3 – Conditions de rédaction de la lettre de mission des IHS (courant 2010)
Action 5 – Développement de véritables services de santé au travail dans les trois versants de la FP et amélioration des conditions d'emploi des médecins de prévention	5 propositions	Modifications réglementaires (Décrets n°86-83, 2007-658 et 82-453) INDICATEURS 1 – 100 % des CHSCT se réunissent au moins 2 fois/an 2 – Évaluation de la qualité des Formations (80 % de satisfaction) 3 – Évaluation du respect du nombre de visites médicales
Axe 2 – Objectifs et outils de prévention des risques professionnels		
Action 6 – Achèvement de la mise en place généralisée du document unique (DU)	5 propositions	1 – Rappel des obligations du DU (dans les 3 mois) 2 – Elaboration des outils méthodologiques sous l'égide de la future instance inter-FP 3 – Constitution d'une base de données (site internet future instance)
Action 7 – Évaluation et prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux (RPS)	A – Proposer des méthodes et des outils d'objectivation et de prévention des risques psychosociaux	1 – Initiation des actions à compter de 2010 2 – Définition, consolidation et suivi du plan d'action national lié à la mise en place de l'instance commune inter-FP
	B – Mettre à la disposition des employeurs des instruments permettant de prévenir ces risques	

ACTIONS	PROPOSITIONS	CALENDRIER et INDICATEURS
	<p>C – Définir un plan d'action national de lutte contre ces risques et le décliner localement pour assurer un dialogue social sur ces questions...</p> <p>D – Développer le dialogue et la connaissance sur ces questions auprès des agents et la formation sur ces risques...</p>	
Action 8 – Évaluation et prévention des troubles musculo-squelettiques	3 propositions	<p>1 – Recueil des « bonnes pratiques » (2010)</p> <p>2 – Enquête sur le risque, outils méthodologiques et d'information à la mise en place de l'instance inter-FP</p> <p>3 – Intégration du risque rappelée aux employeurs</p>
Action 9 – Un suivi médical des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) s'inscrivant dans la durée	6 propositions	<p>1 – Déclinaison immédiate du cadre juridique du suivi médical post-professionnel</p> <p>2 – Elaboration d'un programme pour présenter un bilan du repérage et du désamiantage</p> <p>3 – Diffusion des supports de communication (2010)</p>
Action 10 – Extension de l'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels)	<p>A – Mieux identifier et décrire les expositions professionnelles,...</p> <p>B – Étendre l'enquête SUMER à la FPE et à la FPT</p> <p>C – Informer la formation spécialisée de l'instance commune inter-FP et la formations spécialisée des conseils supérieurs inhérents à chaque FP sur les résultats de l'enquête SUMER</p> <p>D – Associer les partenaires sociaux à la préparation des enquêtes</p>	Mise en œuvre dès 2010
Action 11 – Amélioration de la formation des agents de la fonction publique	4 propositions	<p>Réalisation des référentiels de formation dès 2010</p> <p>INDICATEURS</p> <p>1 – Améliorer les outils d'appui méthodologique permettant de mettre en œuvre et d'actualiser le DU (85 % des services satisfait)</p> <p>2 – Mise en place du dispositif de mesure et de suivi de l'évolution des TMS avant la fin 2011</p> <p>3 – 100 % des CHSCT traitent des RPS avant la fin 2011</p> <p>4 – Analyse et diffusion des résultats de l'expérimentation avant la fin 2011 (SUMER)</p>

ACTIONS	PROPOSITIONS	CALENDRIER et INDICATEURS
Axe 3 – Dispositif d’accompagnement des atteintes à la santé		
Action 12 – Amélioration du fonctionnement des instances médicales	4 propositions	1 – Élaboration de référentiels de formation et du guide des bonnes pratiques dès 2010 2 – Réunion d’un groupe de travail avec les partenaires sociaux dans les deux mois
Action 13 – Mission sur l’évolution du régime de l’imputabilité au service des accidents et des maladies professionnelles	2 propositions	Mise en place du groupe de travail avec les partenaires sociaux dans les trois mois
Action 14 – Meilleure gestion du régime de l’invalidité des fonctionnaires et du versement de la rémunération de l’agent en cas d’atteinte à la santé	6 propositions	1 – Actions entreprises dès 2010. 2 – Modification des décrets applicables à chacun des versants de la fonction publique
Action 15 – Développement des données chiffrées relatives aux congés pour raison de santé	3 propositions	Actions mises en œuvre dès 2010 INDICATEUR 100 % des dossiers instruits par les Commissions de Réforme et les Comités Médicaux traités dans un délai maximum de 3 mois d’ici 2012

5 – 26 mars 2010 – Accord sur « le harcèlement et la violence au travail », 9 p

Cet accord signé pour les employeurs par le MEDEF, la CGPME et l’UPA, et pour les salariés par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT-FO et la CGT, transpose « l’accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail ».

Les parties signataires « prennent en compte [...] le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :

- d’être d’ordre physique, psychologique et/ou sexuel,
- de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,
- d’être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,
- d’aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l’intervention des pouvoirs publics... ».

« Elles réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l’environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l’importance qu’elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu’à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes ».

L'accord « vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux – le harcèlement et la violence au travail ».

Son article 2 propose une « définition, [une] description et [une] identification du harcèlement et de la violence au travail » (Cf. SUPRA, Partie 1 – Mot « Violence »).

Son article 3 précise les « engagements des employeurs et des salariés » : « Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

- [affirmation] que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis [...] Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance,
- diffusion de l'information ».

L'article 4 de l'accord traite de « [la] prévention, [l'] identification et [la] gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail ». Parmi les mesures prévues figurent :

- au titre de la prévention :
 - « une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés » ;
 - des « mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail » ;
 - « [la possibilité] pour le salarié de recourir à la procédure d'alerte » si « la situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire » ;
 - l'implication des services de santé au travail (information, sensibilisation et formation) ;
 - actions proposées par le CHSCT ;
- au titre de l'identification :
 - la mise en place d'une procédure spécifiquement dédiée et respectant sept conditions de mise en œuvre (discrétion, absence de divulgation aux parties non impliquées, enquête immédiate sur les faits, écoute impartiale et traitement équitable de chaque partie, existence d'informations précises pour étayer les faits, intolérance et sanction des fausses accusations, recours à une assistance extérieure éventuellement) ;

- mise en œuvre éventuelle d'une « procédure de médiation » ;
- recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail ;
- suivi et adaptation permanents concertés des procédures mises en place ;

L'article 5 de l'accord traite des « sanctions à l'encontre des auteurs [...] et des mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés ».

L'arrêté du 23 juillet 2010 a rendu « obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 ».

B4 – LE DROIT (directives, lois, décrets, arrêtés et circulaires) : la formalisation des obligations et leur organisation

B4-1 – L'EUROPE :

la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la « mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ».

Ce texte court de 19 articles regroupés en quatre sections sert de base aux dispositifs nationaux de santé et de sécurité au travail des 27 Etats-membres de l'Union européenne. C'est grâce à cette directive que chaque travailleur européen peut bénéficier de cette protection.

Il faut rendre cette justice à l'Europe – qu'une ignorance, d'autant plus injuste qu'elle est péremptoire, tend à vouer régulièrement aux gémonies. Elle a été remarquable sur la défense des travailleurs.

Elle a joué dans ce domaine, un rôle incontesté de stimulation. Personne ne peut jurer de ce qu'auraient produit les administrations nationales pour leurs agents sans les incitations régulières et assidues de l'Union Européenne.

A défaut de donner le meilleur d'elles-mêmes, elles se sont trouvées dans l'obligation de se présenter sous leur meilleur jour.

Ce sont la déclinaison et la diffusion des directives au niveau des Etats-membres qui ont constitué les points de faiblesse majeurs.

1 – Déclinaison perfectible d'abord : six années se sont écoulées entre la directive de 1989 et le décret de 1995. Il est vrai qu'il faut déduire de ce délai le temps mis à transposer la directive en droit français, ce qui a seulement eu lieu deux ans et demi plus tard, avec la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 intégrée au Code du travail. Comparé à l'adoption de la loi 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dite loi Auroux, on peut mesurer la différence née d'un souci de diligence. C'est le même rapport de rapidité qu'il y a entre le TGV (260 km/h) et les TER (85 km/h). Et encore !... sans parler de l'ineffable lenteur dans la mise en œuvre effective des textes : il aura, par exemple, fallu attendre 2002 (arrêté du 13 avril 2002) pour que les 13 agents chargés des fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité du travail (FIHS) au ministère de l'intérieur soient

nommés. Cela ne fait guère, après tout, que 20 ans par rapport au texte fondateur de 1982 applicable au secteur privé, et 7 ans par rapport au décret n° 95-680 du 9 mai 1995 qui crée la fonction d'IHS... Si l'on n'en restait muet de saisissement, on hésiterait entre la « sage lenteur », « l'inertie native » ou « l'atonie délibérée »...

Comment ne pas s'étonner, par ailleurs, de l'écart de 28 ans qui sépare le secteur privé, d'une part, et la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale, d'autre part, pour que les « conditions de travail » fassent enfin leur entrée formelle dans l'intitulé des Instances consultatives concernées, avec la loi du 5 juillet 2010 !!...

2 – Diffusion tout aussi perfectible ensuite : la profusion du droit tend à la touffeur et rebute s'il n'effraye le novice. C'est donc par le canal naturel mais délaissé de toute la hiérarchie qu'il faudrait passer pour assurer sa diffusion dans l'ensemble de l'Administration. Ça n'a malheureusement pas été le cas, parce que, à quelques exception près, les écoles de formation des cadres intermédiaires et supérieurs n'accordent qu'une place accessoire, voire résiduelle, aux thèmes européens et à leur articulation opérationnelle avec les enjeux quotidiens de l'action des services.

Il y a, bien sûr, une sensibilisation qui relève plus de l'information générale, mais elle est superficielle et elle n'aboutit certainement pas à l'acquisition de compétences, alors qu'il faudrait une initiation pratique effective à « la fabrique des textes dans le cadre des grandes orientations stratégiques sectorielles des institutions européennes », qui rende intelligibles à tous les niveaux d'encadrement, notamment intermédiaire et supérieur, les implications opérationnelles des grands axes de travail des institutions européennes sur l'action quotidienne des services.

B4-2 – La LOI : Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à « la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique »

Elle modifie en profondeur la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires », la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 « portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale » et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 « portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière » :

1°) « II – Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour **participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives [...] 5° à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail.**

III – Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation » – (article 8 bis de la loi n° 83-634).

2°) Mise en place d'un « **Conseil commun de la fonction publique** [qui] connaît de toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques dont il est saisi. Il est saisi des projets de loi ou d'ordonnance et, lorsqu'une disposition législative ou

réglementaire le prévoit, de décret, communs aux trois fonctions publiques, à l'exception des textes spécifiques à chaque fonction publique. [...]

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.» – (art. 9 ter de la loi n° 83-634).

3°) Fonction Publique de l'État (FPE) : institution d'un ou plusieurs **comités techniques** « dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial. [...]

II - Les comités techniques connaissent des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques.

III - Les comités techniques comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes...

IV - Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article» – (Art. 15 de la loi n° 83-634).

4°) FPE : institution d'un ou de plusieurs **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** « dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial.

« II - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la **santé physique et mentale** et de la sécurité des agents dans leur travail, à **l'amélioration des conditions de travail** et de veiller à **l'observation des prescriptions légales** prises en ces matières.

IV - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend des représentants de l'administration et des représentants désignés par les organisations syndicales. Seuls les représentants désignés par les organisations syndicales prennent part au vote.

« IV - Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article » – (art. 16 de la loi n° 83-634).

5°) Fonction Publique Territoriale (FPT) : « Les **comités techniques** sont consultés pour avis sur les questions relatives : [...] 6° Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail » – (art. 33 de la Loi n° 84-53).

6°) FPT : « Un **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** est créé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques par le premier à quatrième alinéas de l'article 32. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements.

Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'article 2. Ils peuvent également être créés si l'une de ces deux conditions est réalisée.

« En application de l'article 67 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

II – Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- 1°) de contribuer à la **protection de la santé physique et mentale** et de la sécurité des agents dans leur travail et à l'**amélioration des conditions de travail** ;
- 2°) de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le **comité est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves [...]**

IV – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article ». (art. 33-1.1 de la loi n° 84-53).

7°) Fonction Publique Hospitalière (FPH) : remplacement des « comités techniques paritaires » par des « comités techniques d'établissement » (art. 24 de la loi n° 2010-751).

B4-3 – Les règlements

1 – 10 mai 1984 – Décret n° 84-346 du 10 mai 1984 modifié relatif au « Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ».

Article 11 : « Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale fixe le nombre, la composition et les attributions de ses formations spécialisées. Il désigne les membres de ces formations ainsi que leur président ».

Nota : Les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail, et aux conditions de travail des agents de la FPT sont examinées par la « Formation spécialisée n° 4 : QUESTIONS SOCIALES » qui a pour attributions :

- l'information politique et la représentation syndicale,
- l'organisation des temps : temps partiel, congés, autres temps,
- l'action sociale,
- les conditions de travail et l'amélioration du service public territorial,
- le régime de protection sociale et sanitaire du fonctionnaire (hygiène et sécurité, retraite, reclassement), la médecine préventive et professionnelle,
- la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC).

2 – 5 novembre 2001 – Décret n° 2001-1016 portant « création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs »

Il indique que la procédure doit être transcrite dans un document unique d'évaluation mis à jour régulièrement.

La transcription des résultats de l'évaluation des risques dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), inscrite à l'**article R. 4121-1 du code du travail**, poursuit trois objectifs :

- de cohérence, en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;

- de commodité, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;
- de traçabilité, la notion de « transcription » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support.

Nota : L'article R. 4121-4 du code du travail a entendu que le document unique soit accessible à huit catégories de personnes, au premier rang desquelles « les travailleurs » (1°). Leur accès à ce document doit donc, en toute logique, être organisé en évitant de les soumettre à une course d'obstacles dissuasive qui les entraverait dans l'exercice de ce droit.

3 – 30 avril 2010 – Décret n° 2010-436 du 30 avril 2010 relatif au comité technique d'établissement des établissements publics de santé

L'article 1 de ce décret a modifié l'article R. 6144-40 du code de la santé publique qui dispose :

« Le comité technique d'établissement est obligatoirement consulté sur :

- 1°) les projets de délibération mentionnés à l'article L. 6143-1 et sur le plan de redressement présenté par le président du directoire à l'agence régionale de santé, ainsi que sur l'organisation interne de l'établissement mentionnée au 7° de l'article L. 6143-7 ;
- 2°) les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leurs incidences sur la situation du personnel ;
- 3°) la politique générale de formation du personnel, et notamment le plan de formation ainsi que le plan de développement professionnel continu ;
- 4°) les critères de répartition de la prime de service, de la prime forfaitaire technique et de la prime de technicité ;
- 5°) la politique sociale, les modalités de la politique d'intéressement ainsi que le bilan social ;
- 6°) la politique d'amélioration continue de la qualité, de la sécurité des soins et de la gestion des risques, ainsi que les conditions d'accueil et de prise en charge des usagers ;
- 7°) le règlement intérieur de l'établissement.

Le comité est régulièrement tenu informé de la situation budgétaire et des effectifs prévisionnels et réels de l'établissement. Il est également informé du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 6114-1, ainsi que de l'état des prévisions de recettes et de dépenses prévu à l'article L. 6145-1 et des décisions mentionnées au 8° de l'article L. 6143-7 ».

4 – 15 février 2011 – Décret n° 2011-184 relatif aux « comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat »

C'est un texte clé.

Article 3 : « Dans chaque département ministériel, un comité technique ministériel est créé auprès du ministre par arrêté du ministre intéressé ».

Article 4 : « Pour chaque administration centrale, est créé, par arrêté du ministre, un comité technique de proximité, dénommé comité technique d'administration centrale,

placé auprès du secrétaire général ou du directeur des ressources humaines de l'administration centrale, compétent pour les services d'administration centrale et pour les services à compétence nationale ».

Article 6 : « Au niveau déconcentré, en fonction de l'organisation territoriale du département ministériel concerné, est créé, par arrêté du ministre, au moins un comité technique de proximité dénommé comité technique de service déconcentré auprès du chef de service déconcentré concerné [...] Est également créé, par arrêté du préfet, auprès du directeur départemental interministériel, un comité technique de direction départementale interministérielle ».

Article 34 : « Les comités techniques sont consultés, dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 35 et 36 sur les questions et projets de textes relatifs :

- 1°) à l'**organisation et au fonctionnement** des administrations, établissements ou services ; [...]
- 4°) aux **évolutions technologiques et de méthodes de travail** des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ; [...]
- 6°) à la **formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles** ; [...]
- 9°) à l'**hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail**, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux. Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui [...] ».

Article 36 : « Sans préjudice des dispositions des 1° et 2° de l'article 35 et sous réserve, le cas échéant, des compétences des comités créés en application du premier alinéa de l'article 5 et du 2° de l'article 9, le comité technique ministériel examine les questions intéressant l'organisation du ministère ou l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale ou des services déconcentrés du département ministériel.

Il débat au moins une fois par an des orientations stratégiques du ministère en matière de politique des ressources humaines [...] ».

Article 37 : « Les comités techniques **reçoivent communication et débattent du bilan social** de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Ce bilan est **établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34 ».**

Article 55 : « Dans toutes les dispositions réglementaires, les mots : comité technique paritaire et comités techniques paritaires sont respectivement remplacés par les mots : comité technique et comités techniques ».

5 – 26 mai 2011 – Décret n° 2011-580 du 26 mai 2011 relatif aux comités consultatifs nationaux institués par l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Article 2 : « Les comités consultatifs nationaux sont consultés par le ministre compétent sur les questions et projets de textes relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la formation professionnelle, la mobilité, l'insertion et l'égalité professionnelles, ainsi que les **conditions de travail**.

Le directeur général du centre national de gestion présente annuellement un bilan social relatif au corps pour lequel le comité consultatif a été institué et un bilan de l'activité de gestion de ce corps par le centre national de gestion ».

6 – 28 juin 2011 – Décret n° 2011-774 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à « l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (de l'Etat) »

Ce texte a modifié en profondeur le décret de 1982. Celui-ci comprend les titres suivants :

- Titre I^{er} : Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité et contrôle de leur application (articles 1 à 5-10),
- Titre II : Formation en matière d'hygiène et de sécurité (articles 6 à 9) :

Nota : l'obligation de formation est étendue à la totalité des agents et elle est systématique dans certaines circonstances. Pour les représentants du personnel elle est (« d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat et renouvelée à chaque mandat »).

- Titre III : Médecine de prévention (articles 10 à 28-2) :
 - Chapitre I^{er} : Personnels des services de médecine de prévention (art.11 à 14)
 - Chapitre II : Missions des services de médecine et de prévention (art. 15 à 28-2)
 - ◆ Section I : Action sur le milieu professionnel
 - ◆ Section II : Surveillance médicale des agents
- Titre IV : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (articles 29 à 79)
 - Chapitre I^{er} : Organisation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 31 à 38)
 - Chapitre II : Composition des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (art. 39 à 41)
 - Chapitre III : Mode de désignation des membres des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (art. 42 à 46)
 - Chapitre IV : Rôle des comités techniques et des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (art. 47 à 50)
 - Chapitre V : Attributions des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (art. 51 à 56)

Nota : Ces attributions sont notablement élargies (obligation de procéder à des visites de service, obligation de procéder à des enquêtes pour tout accident de service ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3^e et 4^e de l'article 6, possibilité de demander au président de faire appel à un expert agréé, obligation d'être consulté sur tout document se rattachant à sa mission).

- Chapitre VI : Consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 57 à 64) :

- ◆ Section 1 : Consultations (art. 57 à 60)
- ◆ Section 2 : Rapport et programme annuels (art. 61 à 64)
- Chapitre VII : Fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 65 à 79).

Le lecteur trouvera ci-après sous forme de « Mini-QUIZZ » ou de grille d'autodiagnostic un tableau qui lui permettra de vérifier si, dans son service ou sa direction d'affectation, les différentes mesures prévues par le Titre I^{er} du texte, et également, compte tenu de leur importance particulière, celles des articles 61 et 62 du décret, sont effectivement mises en œuvre ; et si oui, comment et avec quels résultats.

NOTA : il semble relever de l'évidence que pour un texte de cette importance, une « check-list » de toutes les mesures prévues soit dressée pour éclairer, a minima, chaque ministre sur le degré et le taux d'application « formelle » du dispositif mis en place.

Si, pour des raisons diverses et qu'il faudrait apprécier, ce n'était pas fait par les administrations, les représentants du personnel pourraient à dû titre les inciter à cet effet. Dans le cas d'espèce, cette « vérification formelle » devrait porter naturellement sur les mesures prévues par les 79 articles du décret.

*NOTA : Le fondement juridique d'une telle évaluation repose sur l'article 47 du décret précité qui dispose : « [...] les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure : [...] 3° **De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières** ».*

EST-CE FAIT ? N'EST-CE PAS FAIT ? LE QUIZZ QUI VOUS L'APPRENDRA.

N° de l'article	MESURES PRÉVUES par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié (ordre du texte)	RÉALISATION/ÉVALUATION		Est-ce fait ?	
		QUESTIONS POSÉES à partir des obligations prévues par le texte (critères de vérification)		OUI	NON
TITRE	Les conditions de travail	Sont-elles prises en compte ?			
		Sous tous leurs aspects ?			
		Comme il conviendrait ?			
2	Aménagement des locaux	Est-ce qu'il garantit la sécurité des agents ?			
	Propreté des locaux	Est-ce qu'il garantit la sécurité des usagers ?			
		Les locaux sont-ils tenus dans un état constant de propreté ?			
2-1	Les chefs de service	Veillent-ils à la sécurité et à la protection de la santé des agents ?			
3-2	Le registre de santé et de sécurité au travail	Est-il ouvert dans le service ? (Depuis quand ?)			
		Est-il tenu à la disposition à la disposition des agents ?			
		Est-il tenu à la disposition des usagers ?			
		Est-il tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail ?			
		Est-il tenu à la disposition des CHSCT ?			
4	Assistants et, le cas échéant, conseillers de prévention	Ont-ils été nommés par le chef de service concerné ? (Depuis quand ?)			
		Ont-ils reçu une lettre de cadrage du chef de service ?			
		La lettre de cadrage a-t-elle été communiquée au CHSCT ?			
4-1	Mission des assistants et des conseillers de prévention	Y a-t-il une traçabilité des mesures pratiques d'amélioration de la prévention des risques qu'ils proposent aux chefs de service ?			
		Y a-t-il une traçabilité des mesures de sensibilisation, d'information et de formation auxquelles ils participent ?			
4-2	Formation des assistants et des conseillers de prévention	Ont-ils reçu une formation initiale ?			
		Combien de temps après leur nomination ?			
		De quelle durée ?			
		De quel niveau ?			
		Évaluée de quelle manière ?			
		Suivent-ils une formation continue ?			
		(Durée ? Fréquence ? Contenu ? Évaluation ?)			
5-1	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)	Ont-ils reçu une lettre de mission définissant la durée et les conditions d'exercice de leur mission ?			
		Cette lettre a-t-elle été communiquée au CHSCT ministériel ?			
5-2	Mission des ISST	Y a-t-il une traçabilité des mesures proposées par les ISST ?			
		Y a-t-il une traçabilité des « mesures immédiates jugées par eux nécessaires » et des suites qui leur sont données ?			
5-3	Formation des ISST	La formation a-t-elle bien eu lieu préalablement à la prise de fonction ?			
5-4	Concours du service de l'inspection du travail	Y a-t-il une traçabilité des missions permanentes ou des interventions ponctuelles demandées par le ministre ?			
5-5	Situation présentant un « risque grave pour la santé ou la sécurité des agents ».	Y a-t-il une traçabilité des saisines de l'inspection du travail ou d'un vétérinaire inspecteur, ou d'un médecin inspecteur de la santé ou du service de la sécurité civile, et de leur suivi ?			
	Désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHSCT	Y a-t-il une traçabilité des saisines de l'inspection du travail, ou d'un vétérinaire inspecteur, ou d'un médecin inspecteur de la santé ou du service de la sécurité civile, et de leur suivi ?			

N° de l'article	MESURES PRÉVUES par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié (ordre du texte)	RÉALISATION/ÉVALUATION	
		QUESTIONS POSÉES à partir des obligations prévues par le texte (critères de vérification)	Est-ce fait ? OUI NON
5-6	Les « situations de travail » présentant un « danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent ».	Y a-t-il une traçabilité des alertes lancées et de leur suivi ? Y a-t-il une évaluation des cas signalés ? Font-ils l'objet d'un retour d'expérience ?	
	Les cas de « défectuosité dans les systèmes de protection » constaté par un agent.	Y a-t-il une traçabilité des alertes lancées et de leur suivi ? Y a-t-il une évaluation des cas signalés ? Font-ils l'objet d'un retour d'expérience ?	
5-7	L'avis d'un représentant du personnel au CHSCT sur une « cause de danger grave et imminent ».	Fait-elle l'objet de la traçabilité prévue ?	
		L'enquête prévue est-elle réalisée immédiatement ?	
		Le « CHSCT compétent » est-il réuni dans les 24h en cas de « divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser » ?	
		L'inspecteur du travail est-il informé de la réunion en urgence du CHSCT ? et y assiste-t-il ?	
		Y a-t-il une traçabilité des cas de désaccord entre le CHSCT et l'autorité administrative sur les « mesures à prendre et leurs conditions d'exécution » ?	
5-8	Le registre spécial destiné aux avis exprimés par les représentants du personnel au CHSCT en cas de « cause de danger grave et imminent ».	A-t-il été ouvert ?	
		Comporte-t-il les rubriques prévues ? (« l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises) par le chef de service »	
		Fait-il l'objet d'une exploitation particulière ? (Laquelle ?)	
5-10	Mesures prises par l'autorité administrative en cas de « danger grave et imminent »	Y a-t-il une traçabilité des « mesures (prises) » et des « instructions (données) » ?	
61 (1°)	Soumission pour avis au CHSCT du rapport annuel écrit faisant le bilan « le bilan de la situation générale » et « les actions menées ».	Le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du CHSCT a-t-il été soumis à l'avis au CHSCT ?	
		Le bilan sur les actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par les articles du présent décret a-t-il été soumis à l'avis du CHSCT ?	
61 (2°)	Soumission pour avis au CHSCT du « programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail »	Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail a-t-il effectivement été établi à partir de l'analyse définie à l'article 51 et du rapport annuel ?	
		Fixe-t-il la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir ? Précise-t-il, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ?	

N° de l'article	MESURES PRÉVUES par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié (ordre du texte)	RÉALISATION/ÉVALUATION		
		QUESTIONS POSÉES à partir des obligations prévues par le texte (critères de vérification)	Est-ce-fait ?	
			OUI	NON
62	Proposition par le CHSCT d'un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.	Y a-t-il eu un ordre de priorité proposé par le CHSCT au programme annuel de prévention ? Y a-t-il eu des mesures supplémentaires proposées par le CHSCT au programme annuel ? Les motifs pour lesquels certaines mesures prévues au programme n'ont pas été prises, figurent-ils en annexe au rapport annuel (de l'article 61-1°) ?		
<p>NOTA : On ne procédera pas dans le cadre de ce Livre blanc à la déclinaison intégrale des « critères de vérification formels » déduits de l'ensemble des articles du décret et qui aurait permis d'évaluer, au seul plan de la CONFORMITE, le taux d'application des mesures prévues par le décret. C'est, bien sûr, un travail qui devrait être fait aussi pour les mesures prévues dans les titres II, III et IV du décret, et qui permettrait de savoir si ce qui « doit être fait en droit [...] l'est effectivement », et « conformément à ce qui est prévu ».</p> <p>Ce soin relève de la responsabilité de chaque administration.</p> <p>L'adoption d'un « référentiel d'évaluation de conformité élaborée par les services d'inspection » y contribuerait utilement.</p>				

7 – 30 janvier 2012 – Décret n° 2012-148 relatif au « Conseil commun de la fonction publique (CCFP) »

Le CCFP « a compétence, dans les cas prévus aux articles 2 et 3, pour examiner toute question d'ordre général commune aux trois fonctions publiques ou intéressant la situation des agents publics relevant de ces dernières [...] ».

« Le CCFP peut examiner également toute question commune à au moins deux des trois fonctions publiques relative aux valeurs de la fonction publique, aux évolutions de l'emploi public et des métiers de la fonction publique, au dialogue social, à la mobilité et aux parcours professionnels, [...] à **l'évolution des conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail** [...] » (Article 3).

« Le Conseil commun siège en formation spécialisée : [...] 4° Pour l'examen des questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail [...] » (Article 8, II).

« Participent avec voix consultatives (aux) réunions [...] de la formation compétente sur les conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail :

- le président du conseil d'orientation sur les conditions de travail [...];
- le directeur général du travail [...];
- le directeur de l'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail [...];
- le président du fonds national de Prévention de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) [...];
- un président du centre de gestion de la fonction publique territoriale [...], nommé par la Fédération nationale des centres de gestion [...] » (article 10).

8 – 3 février 2012 – Décret n° 2012-170 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à « l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale »

Ses 20 articles modifient en profondeur les dispositions du décret n° 85-603 en ce qui concerne l'organisation, la composition, le rôle, les attributions et le fonctionnement des « organismes compétents en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » (comités techniques mais surtout CHSCT).

9 – 16 février 2012 – Décret n° 2012-225 relatif au « Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat » (CSFPE)

Le CSFPE « délibère, dans les cas prévus aux articles 2 et 3, sur les questions de caractère général intéressant les fonctionnaires de l'Etat ou la fonction publique de l'Etat [...] ».

Il « peut examiner pour avis les questions relatives [...] »

2°) A l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la médecine de prévention [] ».

« Le CSFPE siège soit en assemblée plénière soit en formation spécialisée [...] (II) siège en formation spécialisée [...] pour les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail dans la fonction publique de l'Etat » (article 11).

« La formation spécialisée [...] dénommée « **commission centrale, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail** » est chargée d'examiner les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail, aux conditions de travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat. A ce titre, elle est chargée notamment de proposer des actions communes à l'ensemble des administrations en la matière » (article 17).

B4-4 – Les circulaires, instructions et autres textes d'application

1 – 30 janvier 1989 – Circulaire n° FP 4 n° 1711 du 30 janvier 1989 relative à la « protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service », 41 p

2 – 18 avril 2002 – Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour « l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail », 22 p

Les trois paragraphes introductifs de la circulaire méritent d'être cités in extenso :

« L'évaluation a priori des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Elle constitue un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un **diagnostic en amont – systématique et exhaustif – des facteurs de risques** auxquels ils peuvent être exposés.

L'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de **nouveaux risques professionnels** (amiante, risques à effet différé liés aux substances dangereuses, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux...) qui soulignent la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques.

Dans cette perspective, en reposant sur une **approche globale et pluridisciplinaire – c'est-à-dire à la fois technique, médicale et organisationnelle** – la démarche d'évaluation doit permettre de comprendre et de traiter l'ensemble des risques professionnels [...] ». Même si la circulaire concerne les travailleurs du secteur privé, la présentation qu'elle fait du dispositif mis en place fournit des éclairages utiles pour les agents publics sur l'esprit qui doit l'inspirer.

3 – 13 mars 2006 – Circulaire NOR/MCT/B/06/00027/C du 13 mars 2006 relative à la « protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service », 45 p

4 – 5 mai 2008 – Circulaire FP n° 2158 du 05 mai 2008 relative à « la protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat », 19 p

Après avoir rappelé le principe d'une garantie de la protection fonctionnelle des agents publics par l'Etat et les deux types de situations dans lesquelles cette protection leur est due¹², la circulaire présente successivement :

- « les principes généraux régissant l'octroi de la protection (1) » ;
- « les procédures (2) et dispositifs (3) communs aux différents types de protection » ;
- « les règles régissant la protection accordée à l'agent victime d'attaques en lien avec sa qualité d'agent public (4) » ;
- « les règles régissant la protection accordée à l'agent pour lui permettre de se défendre dans le cadre d'un procès pénal intenté contre lui en lien avec l'exercice de ses fonctions (5) » ;
- « les règles régissant les conditions d'application de la garantie civile (6) » ;
- « les mécanismes de remboursement des sommes avancées par l'administration dans le cadre de la protection de l'agent victime d'attaques (7) » ;
- « les modalités d'organisation de la protection au sein de l'administration (8) ».

5 – 18 mai 2010 – Circulaire B9 n° 10-MTSF1013277C du 18 mai relative au « Rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels », 11 p

Après avoir rappelé que « l'évaluation des risques est une obligation des chefs de service », cette circulaire évoque en trois parties d'une lumineuse clarté :

1°) « Les obligations de réalisation et de mise à jour du document unique »

2°) « La démarche, les ressources et les acteurs mobilisables »

3°) « Les conséquences (juridiques, notamment au plan pénal) de l'absence du document unique ».

6 – 21 juin 2011 – Circulaire DGAFP n° 10777 C du 21 juin 2011 relative à la prévention des risques psychosociaux, 2 p

Cette circulaire indique qu'« il est nécessaire d'aller plus loin dans la prévention des risques psychosociaux ».

¹² Lorsqu'ils sont « victimes » de « menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages [...] à l'occasion de leurs fonctions » et « lorsque leur responsabilité pénale est mise en cause à l'occasion de faits commis dans l'exercice de leurs fonctions ».

Elle rappelle :

- « que [leur] prise en compte sera bientôt un objet de dialogue social [...]
- l'attention que les chefs de service [...] doivent porter à la prise en charge des situations de crise grave [...]
- que les causes des accidents graves doivent, dans le cadre des CHS, obligatoirement faire l'objet d'une analyse, afin de prévenir l'apparition d'autres situations pathogènes [...]
- [que] **l'encadrement intermédiaire et de proximité joue un rôle clé pour accompagner les réformes et faciliter leur compréhension et leur appropriation** par tous les agents concernés. [C'est pourquoi le ministre] souhaitait que des formations soient mises en place à leur intention sur la conduite et l'accompagnement du changement ».

Elle invitait les ministres et les préfets à ce que « ces questions puissent être débattues au sein des CHS (en attendant la mise en place des CHSCT) », et les informait aussi que « le suivi des statistiques relatives aux suicides ou aux tentatives de suicide avérés sur le lieu de travail sera opéré par la DGAFP et étudié dans le cadre de **l'Observatoire de la Santé au travail, placé auprès du futur Conseil Commun de la Fonction Publique** ».

7 – 22 juin 2011 – Circulaire BCRF1109888C du 22 juin 2011 relative à « la négociation dans la fonction publique », 15 p

Cette circulaire a été émise dans le prolongement de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social qui a modifié l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 en élargissant les thèmes susceptibles de faire l'objet de négociations.

Font partie des huit thèmes mentionnés par la loi :

- « les conditions et l'organisation du travail et du télétravail », et
- « l'hygiène, la sécurité et la santé au travail ».

La circulaire précise quels sont la « portée » (1), « l'objet » (2), les « niveaux » (3), les « acteurs » (4), et la « conduite » (5) de la négociation, ainsi que « le contenu et le suivi de l'accord » (6) susceptible d'être passé.

8 – 9 août 2011 – Circulaire MFPP1122325C du 9 août 2011 sur « l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique », 127 p

Outre la composition et les missions du CHSCT et le descriptif des acteurs de la prévention, cette circulaire aborde l'ensemble des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale.

Accompagnée de huit fiches, elle constitue un véritable guide pour les différents acteurs concernés par la santé, la sécurité et les conditions de travail. Les fiches concernent :

- 1°) les règles applicables aux services et aux établissements publics de l'Etat en matière de santé et de sécurité au travail, aux responsabilités en cette matière ainsi qu'aux fonctions d'assistance et de conseil dans la mise en œuvre ;
- 2°) le contrôle de l'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail ;
- 3°) les droits d'alerte et de retrait ;
- 4°) la formation des agents à la santé et la sécurité au travail ;
- 5°) les services de médecine de prévention ;

- 6°) le dialogue social en cette matière, notamment par le biais des instances de concertation ;
 7°) l'organisation et le mode de composition des CHSCT ;
 8°) les missions et le fonctionnement des CHSCT.

Seize annexes s'ajoutent aux huit fiches de la circulaire. Cinq de ces annexes présentent un intérêt particulier :

- les annexes 2, 4 et 8 présentent le « Référentiel de formation des assistants et des conseillers de prévention, des inspecteurs santé et sécurité au travail, et des représentants du personnel au CHSCT ».

Il ne s'agit pas seulement de « référentiel de formation » puisque chacun d'eux comprend également un « référentiel d'emploi et d'activités » ainsi qu'un « référentiel de compétences ».

Si l'on note avec intérêt que chaque compétence de type « connaissances » et « savoir-faire »¹³ fait l'objet d'une identification du niveau de maîtrise¹⁴ exigé pour exercer les fonctions, on relève, en revanche – et c'est une faiblesse – l'absence :

- de toute indication sur la durée pertinente pour arriver à l'acquisition de chaque « portefeuille de compétences » concerné,
- de toute indication sur le dispositif d'évaluation qui permettrait de garantir que toutes les compétences exigées sont effectivement acquises à l'issue de la formation.

L'identification du niveau de maîtrise exigé pour chaque compétence est un impératif catégorique de toute démarche de professionnalisation et de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Il faut généraliser sa mise en œuvre à tous les « référentiels d'emplois, qu'il s'agisse du Référentiel des « emplois-référence » du RIME¹⁵ ou des « Référentiels d'emplois-type » des différents ministères.

- l'annexe 4 présente la « Procédure de droit d'alerte et de droit de retrait ». L'intérêt de cette annexe est essentiellement d'ordre pédagogique et tient au fait que toute la procédure est représentée de manière graphique sur une seule page à l'aide d'un logigramme. Ce procédé devrait être systématiquement utilisé pour toutes les circulaires ayant pour objet la présentation d'une procédure articulée en différentes séquences.
- l'annexe 16 relative au « Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail » indique quels sont les « Éléments devant être fournis dans le bilan prévu à l'article 61 du décret¹⁶ ». Il s'agit des éléments suivants :

13. Aucune « échelle d'évaluation » ne s'applique aux « compétences transversales ».

14. L'échelle comprend 4 niveaux de maîtrise : « 1 : sensibilisation », « 2 : application », « 3 : maîtrise », « 4 : expertise ».

15. Répertoire Interministériel des Métiers de l'État (RIME).

16. L'article 61 (1°) du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 dispose : « Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les articles du présent décret ».

CATÉGORIE	ÉLÉMENTS	CRITÈRES/VALEUR
- 1 - Effectifs	Catégories	Nombre (Hommes et femmes)
	Âges	Nombre (Hommes et femmes)
	Embauches	Nombre au cours de l'année
	Départs	Nombre au cours de l'année
	Salariés d'entreprises extérieures	Nombre
- 2 - Principaux indicateurs	Accidents du travail	Taux de gravité et taux de fréquence
	Accidents service	Taux de gravité et de fréquence
	Accidents de trajet	Taux de gravité et de fréquence
	Maladies professionnelles	Taux de gravité et de fréquence
	CHSCT	Nombre
		Nombre de réunions
	Dépenses en matière de sécurité	Formation des personnels Taux de réalisation des actions du programme annuel de prévention
- 3 - Autres conditions de travail	Durée et aménagement du travail	Horaires hebdomadaire (nombre d'agents)
		Système d'horaires individualisé (nombre d'agents)
		Congés annuels (nombre moyen)
	Organisation et contenu du travail	Agents en horaires de nuit (nombre)
		Agents en horaires décalés (nombre)
		Agents affectés à des tâches répétitives au sens des textes réglementaires (nombre)
	Conditions physiques de travail	Agents exposés au bruit (nombre)
		Agents exposés à la chaleur (nombre)
		Agents exposés aux intempéries (nombre)
		Agents exposés aux produits toxiques (nombre)
	Dépenses d'amélioration des conditions de travail	
Médecine de prévention	Visites médicales quinquennales (nombre)	
	Visites médicales spéciales (nombre)	
	Part du temps consacré au 1/3 temps	
- 4 - Faits saillants	Etat des lieux des dangers graves et imminents inscrits dans le registre spécial de l'article 5-8	
	Compte rendu et analyse des accidents et maladies professionnelles (sur la base des rapports d'enquête du CHSCT)	
	Observations des agents chargés de fonction d'inspection et mise en œuvre des préconisations	
	Rapports des organismes techniques	
	Modifications importantes intervenues et qui ont eu un impact sur les conditions de travail	Nouvelles technologies, nouvelles techniques de travail, modification des horaires, des contrôles...

...

CATÉGORIE	ÉLÉMENTS	CRITÈRES/VALEUR
- 5 - Moyens et actions des acteurs	CHSCT	Réunions ordinaires (nombre)
		Réunions extraordinaires (nombre)
		Réunions demandées par les représentants du personnel
		Demandes de recours à l'expertise agréée (nombre) et suites données
	Enquêtes (nombre)	
	Utilisation de la procédure de danger grave et imminent	Nombre
- 6 - Bilan des actions menées	Moyens consacrés à la prévention en termes humains	Assistants et chargés de prévention (nombre)
		Temps consacré à leur mission
	Moyens consacrés à la prévention en termes financiers	Dépenses d'investissement
		Frais de personnel

9 – 9 novembre 2011 – Circulaire B9 n° 11-MFPF1130836C du 9 novembre 2011 modifiant la circulaire d'application n° MFPF1122325C du 9 août 2011 prise pour « l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique », 5 p

Cette « circulaire a pour objet de modifier la circulaire du 9 août 2011 en insérant une nouvelle annexe relative au **règlement intérieur type des CHSCT** ».

Sous le titre « Règlement intérieur-type des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », le document annexé à la circulaire constitue l'annexe n° 17 de la circulaire du 9 août 2011.

Ce règlement-type comprend 21 articles répartis en deux parties :

- 1°) convocation des membres du comité,
- 2°) déroulement des réunions du comité.

10 – 23 décembre 2011 – Circulaire n° DGOS/RH3/2011/491 du 23 décembre 2011 relative au « rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière », 11 p

Cette circulaire vise à rappeler aux chefs d'établissements les obligations et les éventuelles conséquences en cas de non respect des dispositions relatives à l'évaluation des risques. Elle comprend des précisions relatives à la démarche, aux ressources et acteurs mobilisables concernant l'élaboration du document unique sur les risques professionnels.

Elle comporte trois annexes :

- 1°) les conséquences de l'absence du D.U. (Document Unique) – responsabilités administrative et pénale
- 2°) l'obligation d'évaluation des risques professionnels, transcrite dans le D.U.
- 3°) la démarche, les ressources et les acteurs mobilisables.

11 – 5 janvier 2012 – Circulaire MFPP1200536C du 5 janvier 2012 relative au « règlement intérieur type des comités techniques », 7 p

La circulaire comprend deux parties

- 1°) convocation des membres du comité (art. 2 à 6),
- 2°) déroulement des réunions (art. 7 à 22).

12 – 9 février 2012 – INSTRUCTION DGOS/RH3/DGCS/4B/2012/70 du 9 février 2012 relative à la « protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladie et accident de service », 43 p

13 – juillet 2012 – Instruction DGOS/RH3 n° 2012-300 du 31 juillet 2012 relative à l'appel à candidatures auprès des agences régionales de santé pour l'accompagnement de projets sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics ou privés de santé (Ministère des affaires sociales et de la santé – BO Santé-Protection sociale-Solidarité n° 2012/8 du 15 septembre, pp. 162-167).

Cette courte instruction est riche d'informations et d'enseignements divers :

1°) **elle indique dans sa présentation** (pp. 1-2) :

- « Les établissements publics et privés de santé ont connu ces dernières années de profondes mutations qui se sont accompagnées de **nouvelles pratiques professionnelles et des modes d'organisation du travail qui peuvent être facteurs de risques psychosociaux** ».
- « Liés aux **conditions générales de travail** et parfois à **certaines pratiques managériales**, les risques psychosociaux ont des incidences reconnues sur la santé physique et mentale des agents et peuvent être à l'origine de maladies ou d'accidents. En effet, les travaux de recherche réalisés ont pu mettre en évidence l'incidence des risques psychosociaux sur certains troubles musculo-squelettiques, les maladies cardio-vasculaires, l'hypertension artérielle ainsi que les syndromes dépressifs pouvant conduire dans les cas les plus extrême au suicide ».
- « Si les facteurs de risques psychosociaux sont dommageables pour la santé des agents, ils **rejaillissent également sur la qualité du service rendu aux usagers** ».
- « L'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail constituent aujourd'hui un **enjeu essentiel de la modernisation de la gestion des ressources humaines** (p. 2) [...] **afin de promouvoir une culture de prévention des risques psychosociaux au sein de l'encadrement**, ce thème constitue l'une des actions nationales de formation au titre de l'année 2013 ».

2°) **elle évoque ensuite** :

- a) **les dispositifs existants destinés à aider les établissements dans leur démarche de prévention des risques psychosociaux** : les contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT) et la possibilité, dans ce cadre, de « faire appel à des prestations d'assistance conseil, d'audits, de formation-action en ergonomie, en psychologie du travail ainsi qu'à des actions d'ingénierie ». Il est recommandé aux Agences Régionales de Santé de « cibler un ou deux établissements au sein de la

région susceptibles de représenter un référent pour les autres établissements » et d'envisager la mise en place éventuelle d'un « observatoire régional des risques psychosociaux ».

b) **les dispositifs en cours de structuration** : l'instruction indique que « la qualité de vie au travail est un élément de la certification des établissements de santé » et que des collaborations sont en cours avec la HAS (Haute Autorité en Santé) et l'ANACT pour promouvoir la qualité de vie au travail « en agissant prioritairement sur les facteurs humains et les organisations ».

La construction d'indicateurs nationaux de gestion des ressources humaines est envisagée à partir des résultats d'une expérimentation qui a mis en évidence l'importance de l'absentéisme, du turn-over et de la satisfaction au travail.

Un guide méthodologique destiné à aider les établissements à identifier et à évaluer les risques psychosociaux est en cours d'élaboration.

L'annexe II de cette instruction procède à un rappel de la définition des risques psychosociaux, issue du rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux publié en avril 2011. (Cf. SUPRA « Risques Psychosociaux », 4 – Partie A)

B5 – LES PLANS : L'ACTION D'EN HAUT (1)

Les déclarations d'intention des autorités publiques.

Ces plans peuvent préparer ou annoncer un dispositif ou des dispositions d'ordre législatif ou réglementaire ou bien en assurer la déclinaison.

1 – 9 octobre 2009 – « Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail » – Ministère du travail

A l'issue de la réunion du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) du 9 octobre 2009, le ministre du Travail a présenté un plan d'urgence pour la prévention du stress au travail qui faisait suite à la série de suicides survenue notamment chez France Télécom.

Cinq mesures sont prévues par ce plan qui n'était destiné qu'au secteur privé :

- 1°) l'ouverture de négociations sur le stress entre les partenaires sociaux dans les entreprises de plus de 1000 salariés. « Ces négociations devront avoir été engagées et avoir avancé [...] à partir d'un diagnostic partagé avant le 1^{er} février 2010, date autour de laquelle un bilan sera présenté devant le COCT [...] Ce bilan sera rendu public notamment sur le site « travailler-mieux » et sur les sites des DIRECCTE ».
- Des séminaires ont été organisés dans les régions « avec le réseau régional de l'ANACT et les services régionaux de prévention de la branche accident du travail (CARSAT) avant la fin novembre 2009 en direction des entreprises ». Un compte rendu devait en être fait avec l'appui des services d'inspection du travail pour la réunion du COCT de février 2010 ;
- 2°) la mise en place, pour les PME et les TPE « d'actions d'information sur les risques psychosociaux, les outils de diagnostic et les indicateurs d'action », avec l'appui de l'ANACT, de l'INRS et des services de santé ;
- 3°) la prise en compte, en liaison avec les DIRECCTE, de la prévention des risques psychosociaux pour « les entreprises engagées dans un processus de restructuration » ;

4°) la reprise des éléments de ce plan d'action dans le cadre du 2^e « Plan de Santé au travail » ;

5°) la mise en place d'une « cellule auprès du Directeur Général du Travail » pour « coordonner et impulser les actions de prévention du stress au travail ».

Après un premier bilan partiel et provisoire présenté le 24 février 2010 au COCT, un second bilan portant sur le 1^{er} point du Plan d'urgence a été communiqué le 19 avril 2011 par le directeur général du Travail devant le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Il présentait des résultats mitigés.

Sur les quelque 1 300 entreprises de plus de 1 000 salariés invitées à ouvrir des négociations sur le stress en 2009, à peine la moitié avait engagé un plan d'action ou avait conclu un accord sur la prévention du stress au travail. Concrètement, 600 accords ou plans d'action avaient déjà été engagés.

Parmi ces derniers, 234 accords représentant plus d'un million de travailleurs occupés pour plus de la moitié dans le secteur des services, ont fait l'objet d'une analyse qualitative. La majorité des accords avaient été signés à l'unanimité des syndicats présents dans l'entreprise. Cette analyse montrait que 65 % des accords avaient été signés au premier trimestre 2010, c'est-à-dire au moment de la communication par le gouvernement des listes de mauvais élèves en matière de prévention du stress au travail.

En résumé, le rapport soulignait :

- le peu d'engagement des Directions générales ;
- la mise en place d'instances de pilotage paritaires et pluridisciplinaires composées de représentants de l'employeur, représentants du personnel et médecin du travail dans 65 % des accords. Le CHSCT ne figurait que minoritairement dans ces instances ;
- l'information sur le contenu de l'accord aux salariés était rarement évoquée dans les négociations ;
- très peu d'accords donnaient une place à l'expression des salariés qui aurait impliqué la mise en place d'espaces de régulations et de discussions sur le travail ;
- les indicateurs de pré-diagnostic retenus étaient des indicateurs de fonctionnement (84 %) et des indicateurs de santé (75 %) rendant difficile l'établissement d'un lien de causalité avec les risques psychosociaux ;
- les facteurs de risques psychosociaux (RPS), quand ils étaient identifiés, l'étaient de manière générique sans lien explicite avec l'activité de l'entreprise ;
- les méthodologies d'évaluation des facteurs de RPS, plus quantitatives que qualitatives, n'étaient définies que dans un peu plus de la moitié des accords ;
- aucun accord ne contenait de programme d'actions de prévention finalisé. Parmi les programmes d'actions formalisés, les mesures identifiées portaient prioritairement sur :
 - la formation des personnels d'encadrement,
 - l'organisation du travail avec des axes d'actions énoncés mais encore peu précis ;
- l'accompagnement des changements était un axe identifié dans 46 % des accords de fond ;
- les modalités de suivi de l'accord et du programme d'actions n'étaient pas toujours coordonnées ni prévues dans la durée.

En conclusion, le rapport soulignait que le plan d'urgence pour la prévention du stress et des RPS avait permis l'ouverture d'un débat qui donnait toute sa place à la promotion du dialogue social comme élément déterminant de la santé au travail.

2 – février 2010 – Adoption du Plan Santé au Travail 2010-2014

Ce plan succède au 1^{er} plan de santé au travail 2005-2009. Son élaboration a associé, depuis l'été 2009, non seulement les administrations concernées mais également les organismes de prévention et l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, installé en avril 2009.

Il comprend quatre axes, quatorze objectifs et trente-six actions (Cf. le tableau ci-après). Sa structure et son contenu montre à l'évidence qu'il est destiné aux entreprises du secteur privé. On notera toutefois qu'une seule « action » (la n°23) permet aux « fonctions publiques » d'être « nommées » dans ce PST n°2, alors qu'elle concerne, à elle seule, le plan global tout entier qui découle de l'accord SST dans la fonction publique du 20 novembre 2009.

Sous l'angle méthodologique, la structure de ce plan et de ses actions mériteraient toutefois d'inspirer la conception des plans d'action des administrations publiques.

Chaque action est présentée en six points :

- sa définition ou son contenu,
- le(s) pilote(s) de l'action,
- ses partenaires,
- son (es) indicateur(s) (de « suivi », de « moyens » ou de « résultats ») – cette rubrique est, assez fréquemment lacunaire ; elle n'existe pas pour la fiche n° 23 « fonctions publiques »,
- des éléments de calendrier,
- ses outils.

AXE 1 • AMÉLIORER LA CONNAISSANCE EN SANTÉ AU TRAVAIL	
OBJECTIF 1 – POURSUIVRE LA STRUCTURATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE ET DE L'EXPERTISE EN SANTÉ AU TRAVAIL	Action 1 – Renforcer les actions de recherche en santé environnement travail Action 2 – Mieux structurer et coordonner la recherche Action 3 – Axer la recherche sur des thématiques prioritaires (principaux risques identifiés et risques émergents) Action 4 – Renforcer les moyens humains et financiers
OBJECTIF 2 – DÉVELOPPER LES OUTILS DE CONNAISSANCE ET DE SUIVI	Action 5 – Améliorer la connaissance sur les expositions professionnelles, leur répartition et leur évolution, Action 6 – Améliorer la connaissance sur les pathologies en lien avec le travail, Action 7 – Développer la veille sanitaire.
OBJECTIF 3 – AGIR SUR LA FORMATION	Action 8 – Introduire la santé-sécurité au travail dans tous les types de formation, Action 9 – Structurer et développer une filière professionnelle en santé-sécurité au travail. Action 10 – Renforcer la formation des services de prévention et de contrôle

AXE 2 • POURSUIVRE UNE POLITIQUE ACTIVE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	
OBJECTIF 4 – RENFORCER LA PRÉVENTION EN DIRECTION DE CERTAINS RISQUES, SECTEURS ET PUBLICS PRIORITAIRES	Actions 11 à 23 dont : Action 13 – Risques psychosociaux Actions 23 – Fonctions publiques
OBJECTIF 5 – INTÉGRER LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA SOUS-TRAITANCE ET À LA COACTIVITÉ DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES	Action 24 – Améliorer la réglementation et le contrôle
OBJECTIF 6 – RENFORCER LA SURVEILLANCE DES MARCHÉS DES MACHINES ET DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE	Action 25 – Agir sur la conception, la normalisation et le contrôle
AXE 3 • ENCOURAGER LES DÉMARCHES DE PRÉVENTION DES RISQUES DANS LES ENTREPRISES, NOTAMMENT LES PME ET TPE	
OBJECTIF 7 – SENSIBILISER AUX RISQUES PROFESSIONNELS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES, LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS	Action 26 – Améliorer la diffusion des outils d'aide à la mise en place de démarches de prévention en entreprise Action 27 – Informer sur les outils et les pratiques des actions de prévention
OBJECTIF 8 – ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LE DIAGNOSTIC ET LA CONSTRUCTION DE PLANS D'ACTION	Action 28 – Relancer la démarche d'évaluation des risques professionnels Action 29 – Améliorer le rôle des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) Action 30 – Développer des plans pluriannuels de prévention des risques professionnels (avec les branches professionnelles)
OBJECTIF 9 – CONSTRUIRE OU RENFORCER DES LOGIQUES TERRITORIALES ET PROFESSIONNELLES	Action 31 – Agir sur le dialogue social
OBJECTIF 10 – S'APPUYER SUR LA RÉFORME DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL POUR RÉNOVER LE PILOTAGE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET LA GOUVERNANCE DES SST	Action 32 – Renforcer le rôle des services de santé au travail comme acteurs de la prévention
AXE 4 • PILOTAGE DU PLAN, COMMUNICATION, DÉVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION DES OUTILS POUR UNE EFFECTIVITÉ DU DROIT	
OBJECTIF 11 – PILOTER LE PLAN AUX NIVEAUX NATIONAL ET TERRITORIAL	Action 33 – Assurer un suivi pérenne de la mise en œuvre du plan national et des plans régionaux
OBJECTIF 12 – CONSTRUIRE DES PARTENARIATS NATIONAUX ET TERRITORIAUX	Action 34 – Renforcer la cohérence des actions nationales et locales
OBJECTIF 13 – VALORISER LES ACQUIS DU PLAN DE MODERNISATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE L'INSPECTION DU TRAVAIL (PMDIT)	Action 35 – Consolider et valoriser l'action de l'inspection du travail
OBJECTIF 14 – ÉLABORER, FINANCER ET METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE COMMUNICATION, D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION EN ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PST 2	Action 36 – Assurer la visibilité de la politique de santé et de sécurité au travail

3 – août 2010 – « Le plan de prévention des risques psychosociaux du ministère de l'intérieur » – Direction des Ressources Humaines (DRH) – Sous direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (SDASAP), 52 p

Ce document comporte un court « avant-propos » du ministre de l'époque où figure une indication qui laisse le lecteur perplexe sur la nature de ce document de 52 pages : « Le plan qui est présenté, fruit de ce travail, est un document cadre. Il fixe les **orientations** du ministère pour **appréhender, prévenir et traiter** les risques psychosociaux.

Il appartiendra ensuite à chaque filière, au sein des comités d'hygiène et de sécurité centraux ou locaux, de décliner ce plan, en identifiant si nécessaire les risques propres à chacune et les voies et moyens les mieux adaptés pour prévenir et traiter ces risques ». L'examen du document tend à montrer qu'il relève davantage du document d'orientation générale à vocation incitative ou du recueil de conseils que du « plan d'action » conçu sur la base d'une identification méthodique des risques, reposant elle-même sur une cartographie et débouchant sur un programme de mesures centrées sur des objectifs et des résultats à atteindre assorti d'un calendrier de réalisation. Il ne mentionne ou ne comporte :

- aucune priorité,
- aucun indicateur de suivi, de moyens ou de résultats,
- aucune perspective de durée (on ignore s'il s'agit d'un plan annuel, biennal, triennal).

Le « rappel méthodologique » qui figure en page 5 renforce cette impression.

Il indique qu' « Il ne s'agit pas non plus dans le présent document d'évoquer le traitement, « d'un point de vue curatif », de situations individuelles en tant que telles.

Celles-ci relèvent d'une approche souvent pluridisciplinaire des professionnels, médecins, psychologues, assistants de service social, dans le cadre de la protection de la vie privée et du secret professionnel ». Ceci laisse expressément entendre que les actions correctives sont exclues du périmètre de ce « plan de prévention » et qu'il ne pourra pas être procédé à une exploitation statistique de données individuelles à des fins d'analyse collective globale.

Par ailleurs, « le rappel méthodologique » apprend au lecteur que « Ce plan a fait l'objet d'un long travail de conception et de discussion avec l'ensemble des acteurs concernés et en particulier les représentants du personnel, au sein de groupes de travail ad hoc, qui se sont réunis en 2009 et en 2010 ». Mais la liste de ces groupes de travail ne figure pas dans le document, ni les réunions qu'ils ont tenues, ni leurs participants, ni leur qualité. Ni non plus les éléments d'information minimaux sur la méthodologie et la procédure retenues et utilisées.

Ce plan, qui ne comporte aucune référence ni aucune liste de numéros ou d'adresses utiles, évoque les points suivants :

- **les risques psychosociaux, quelques repères** (pp. 5 à 11) :
 - les facteurs de risque (quatre catégories),
 - quelles conséquences dans la vie professionnelle ?
 - la typologie des RPS (Principaux troubles psychosociaux identifiés – avec, d'entrée, cette indication troublante, qui risque de rendre extrêmement problématique tout

effort d'identification : « Les RPS ne peuvent répondre à une typologie précise. Leur importante dimension subjective et leurs sources multifactorielles en font un phénomène difficile à définir, à identifier et à prévenir car souvent dans ce domaine, vie privée et vie professionnelle s'enchevêtrent » – Le stress – Les violences : le harcèlement moral, le harcèlement sexuel).

- **Les acteurs de la prévention** (pp. 12 à 28) :
 - les RPS, une préoccupation majeure de tous les acteurs dans le milieu professionnel,
 - le collectif de travail : La hiérarchie – Le responsable des ressources humaines – Les personnels,
 - les représentants des personnels et les organisations syndicales,
 - les professionnels de soutien : les assistants de service social – les inspecteurs hygiène et sécurité – les médecins (le médecin de prévention – le médecin statutaire de la police nationale) – les psychologues de soutien opérationnels.
- **Construire une démarche de prévention** (pp. 29 à 31) :
 - des outils d'analyse et de diagnostic : L'enquête SUMER – le comité de suivi « prévention du suicide dans la police ».
- **Les priorités du ministère** (pp. 32 à 36) :
 - l'information et la sensibilisation,
 - la formation,
 - le rôle moteur des CHSCT : « Un plan départemental de prévention des RPS pourra être adopté dans le cadre du dialogue social sous l'égide du CHS. Ce plan pourra par exemple, à partir de diagnostics locaux, porter sur la prévention des risques musculo-squelettiques, de l'absentéisme [...] »,
 - l'évaluation : « La présente démarche fera l'objet d'une évaluation un an après la mise en œuvre du plan [...] ».
- **Fiches « action »** (pp. 37 à 49) : « Les présentes fiches sont destinées à proposer une méthodologie ou quelques outils pratiques pour aider les acteurs à préparer leur plan local de prévention des risques psychosociaux. Elles portent sur [...]
 - la constitution d'un groupe de veille,
 - les signaux d'alerte,
 - les moyens d'identification des difficultés d'une équipe,
 - l'objectivation des moyens recueillis,
 - les indicateurs d'un dispositif de veille sociale [...] ».

Un peu plus d'un an après la sortie de ce plan, l'administration, après avoir rappelé que « Chaque direction et service du ministère, tant au niveau central qu'au niveau territorial, [avait] été invité à présenter le plan de prévention en CHSCT et à mettre en place une cellule de veille pluridisciplinaire en charge de réaliser un diagnostic local et de formuler des propositions d'actions au CHSCT », constatait, pour les services des préfectures, que « Le recensement national qui [venait] d'être fait [mettait] en évidence la nécessité d'accompagner les préfectures dans l'appréhension du concept de risque psychosocial et le pilotage de la démarche de prévention », et « [qu'] Afin de former les membres des cellules de veille, la SDASAP/DRH [...] mettrait en place, à partir du 17 octobre 2011, une formation spécifique [de quatre demi-journées] », pour « les deux

référents désignés, dans chaque cellule de veille » de chaque préfecture. (In « La lettre d'information » de la Sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel – octobre 2011).

Pour la police nationale un « bilan de mise en œuvre du plan » a été évoqué lors du CHSCT du 24 novembre 2011. Il présente en une page et demie des données contrastées, voire hétérogènes, et d'analyse ou d'interprétation délicates :

- 1°) « Sur les 99 CHSCT..., 62 ont **présenté** le plan, 21 l'ont inscrit à [leur prochain] ordre du jour [...]».
- 2°) « 32 CHS ont mis en place des groupes de travail ou des cellules de veille [...], deux ont installé un comité de pilotage, onze envisagent la mise en place d'un groupe de travail ou cellule de veille ».
- 3°) « L'animation [de l'instance de pilotage] est confiée à un représentant de l'administration [policière], ou un représentant de la préfecture [...] ou par le médecin de prévention ». La composition en nombre (de 5 à 10) et en qualité de ces instances est variable.
- 4°) Le « fonctionnement » de ces instances n'est assorti d'aucune donnée chiffrée. Il indique :
 - une fréquence variable : elle est « parfois annuelle, semestrielle, trimestrielle en fonction des situations constatées (au besoin) – mais on ignore lesquelles. Et, en tout cas, « une réunion a minima depuis leur création »,
 - sur les actions mises en œuvre : « les indicateurs suggérés par le plan [...] servent de base pour analyser les situations » – mais on ignore le nombre et les circonstances de ces situations ; il y a des propositions soit d'identification des risques selon différents critères, soit « d'élaboration d'une fiche de risques (spécifique) annexée au document unique » (2 départements), soit de mise en place de divers outils (« fiches réflexe » destinées à la hiérarchie, « fiches d'information » ou de « liaison » destinées au médecin de prévention ou à l'assistant social après des absences prolongées »).

4 – septembre 2011 – « Programme annuel de prévention 2011-2012 » (Éducation nationale) – Bulletin officiel n° 32 du 8 septembre 2011 (pp. 44 à 57)

Il a fait l'objet d'une circulaire ministérielle spécifique (NOR : MENH1100374X du 8 septembre 2011) qui a été publiée au Bulletin Officiel de l'E.N.

L'instruction précise dans quel cadre s'inscrit ce « Programme annuel » et indique qu'il « a reçu l'avis favorable du CHS compétent pour l'enseignement scolaire dans sa séance du 16 juin 2011 ».

Elle indique quels sont ses deux objectifs prioritaires :

- « A – L'achèvement de la réalisation du document unique des résultats de l'évaluation des risques professionnels (DU) dans les services et établissements du ministère de l'Éducation nationale.
- B – Le renforcement des services de médecine de prévention pour une meilleure prise en compte de la santé des personnels, notamment par la généralisation du bilan de santé à 50 ans ».

Le programme comprend trois parties :

- A) Achèvement de la réalisation du document unique,
- B) Assurer la santé au travail des agents de l'Éducation nationale,
- C) Évaluation et prévention de risques particuliers :
 - C-I – Les risques psychosociaux (RPS),
 - C-II – Les troubles musculo-squelettiques (TMS),
 - C-III – Les agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR).

Trois annexes accompagnent l'instruction :

- Annexe 1 : « Prévention du risque professionnel – dispositions spécifiques aux CMR ;
- Annexe 2 : Missions des médecins de prévention (I – les médecins de prévention – II – le médecin de prévention coordonnateur);
- Annexe 3 : L'organisation de la prévention (Les acteurs de la prévention – L'information – Les documents – La formation).

Les risques psychosociaux (RPS) sont évoqués dans la partie C.I de l'instruction.

Le sujet est introduit par une définition, une typologie, une indication des effets des RPS et une indication des « **approches (qui) peuvent être envisagées pour traiter les risques psychosociaux** » :

- Prévention primaire (C.I.1) ;
- Prévention secondaire (C.I.2) ;
- Prévention tertiaire (C.I.3).

Chacune de ces approches est ensuite évoquée selon le même schéma :

- une présentation synthétique (en quoi consiste-t-elle ? Ce qu'elle implique de faire ? Comment la mettre en œuvre ?) ;
- une rubrique « Bonne(s) pratique(s) » ;
- une rubrique « Outils ».

La partie se termine par l'indication suivante.

« Objectif : les recteurs d'académie et les inspecteurs d'académie-directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale doivent établir le diagnostic et le plan d'action des risques psychosociaux en s'appuyant sur le groupe projet pour la fin de l'année scolaire 2011-2012. Ce plan sera présenté au CHSCT. Le ministère proposera, au cours du dernier trimestre 2011, un guide type destiné à informer et à sensibiliser les personnels sur les phénomènes de violences et incivilités au travail et un guide en direction des services ».

B6 – LES GUIDES : L'ACTION D'EN BAS (2)

Les aides à l'action pour les institutions, les cadres dirigeants ou intermédiaires, les agents.

B6-1 : Les Guides à vocation universelle

Destinés à tous, ils sont intersectoriels ou propres à une fonction publique.

1 – L'exemple de la DGAFP

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) est à l'origine d'un « guide pratique de la santé et de la sécurité au travail » publié en janvier 2012 et qui comprend six fascicules :

- 1° « Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la fonction publique » – Fasc. 1/6 (16 p.) ;
- 2° « Les textes en matière de SST » – Fasc. 2/6 (32 p.) ;
- 3° « Les règles applicables en matière de SST » – Fasc. 3/6 (26 p.) ;
- 4° « Les acteurs opérationnels de la SST » – Fasc. 4/6 (46 p.) ;
- 5° « Les organismes de concertation compétents en matière de SST » – Fasc. 5/6 (27 p.) ;
- 6° « La formation en matière de SST » – Fasc. 6/6 (30 p.).

2 – L'exemple de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)

Installé près de Lyon (Marcy l'Etoile) depuis 1980 et disposant de 6 centres inter régionaux, l'INTEFP est depuis 2005 (**décret n° 2005-1555 du 13 décembre 2005**) un établissement public placé sous la tutelle du ministre du travail.

Chargé de la formation initiale et continue des fonctionnaires des corps interministériels des inspecteurs et des contrôleurs du travail, l'INTEFP assure également la formation initiale et continue de l'ensemble des agents du Ministère du travail.

« [Il met aussi en œuvre des] d'actions de partenariat et de coopération, notamment internationales, avec d'autres collectivités publiques et privées dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle » (art. 2 c du décret).

Une « mission » SSTFP (santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques) rattachée à la direction des études a été créée en 2008 au sein de l'Institut. Elle a pour objet de développer des formations et autres actions de promotion de la santé et de la sécurité au travail dans les différents versants de la fonction publique.

Dans cette optique, elle a créé un site spécifique : www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr

Dans la rubrique « Classeur SSTFP » de ce site, les chapitres suivants sont disponibles :

- Acteurs de la SSTFP (internes et externes) ;
- Méthodologies d'intervention (6 références) ;
- Schémas (6 références) ;
- Fiches thématiques (27 références) ;
- Textes (6 références) ;
- Fiches pour l'action (6 références).

3 – Les différents guides à vocation méthodologique réalisés par l'ANACT et l'INRS, voire le ministère chargé du travail

Ils couvrent de manière quasi exhaustive, les différents thèmes ou sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail, y compris ceux qui touchent à la « souffrance au travail » et aux risques psychosociaux. Ils sont, en général, de très haute qualité mais ils ne sont pas exploités à la hauteur de ce qu'ils recèlent ou de leurs potentialités.

Il arrive bien sûr qu'ils soient mentionnés, à titre de références ou d'exemples, dans des circulaires ou instructions d'ordre intérieur dans certains ministères ou services. Mais leur exploitation à des fins opérationnelles est ignorée, délaissée, négligée voire dédaignée par les ministères.

Combien d'entre eux, dans le cadre de leur « plan de prévention des risques

psychosociaux », ont par exemple, depuis l'adoption de l'accord de 2009, pris le « risque » de mettre en œuvre en les adaptant les mesures de l'excellent guide de l'INRS consacré à « **Dépister les RPS – des indicateurs pour vous guider** » et les conseils éprouvés et ultra-pratiques qui y figuraient ? Pourtant, la 3^e édition de ce « maître-document » de 52 pages était disponible à 20000 exemplaires depuis février 2010¹⁷.

Qu'on laisse au lecteur le soin d'en juger avec le « récapitulatif des indicateurs liés à la santé et la sécurité » (Cf. tableau ci-après) de ce guide (pp. 36 et 37), qui est présenté dans le document d'origine sous la forme d'un tableau en trois colonnes :

- Catégories et intitulés des indicateurs,
- Documents où il est possible de les collecter,
- Acteurs qui disposent des données.

Le tableau ci-dessous présente les sept catégories d'indicateurs et les intitulés de leurs 46 indicateurs.

1 – ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT)		4 – SITUATIONS DÉGRADÉES	
1.1	Fréquence et gravité pour AT 1.1.1 – Nombre avec et sans arrêt 1.1.2 – Nombre de journées perdues 1.1.3 – Durée moyenne d'un arrêt 1.1.4 – Taux de fréquence (Nombre d'arrêts de travail x 10 ⁶ /nombre heures travaillées) 1.1.5 – Taux de gravité (Nombre de journées perdues x 103/nombre heures travaillées)	4.1	Plaintes de harcèlement moral ou sexuel déposées auprès des instances judiciaires
		4.2	Violence verbale ou destruction de matériel d'origine interne
		4.3	Violence verbale d'origine externe
		5 – STRESS CHRONIQUE	
1.2	Accidents de travail bénins	5.1	Symptômes physiques 5.1.1 – Migraines et maux de tête 5.1.2 – Troubles du sommeil 5.1.3 – Symptômes digestifs 5.1.4 – Malaises sur le lieu de travail
1.3	Causes des accidents du travail (selon la nomenclature officielle) 1.3.1 – Liés à des risques graves 1.3.2 – Liés à des chutes avec dénivellation 1.3.3 – Occasionnés par des machines 1.3.4 – Accidents de circulation, manutention, stockage 1.3.5 – Occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel) 1.3.6 – Autres	5.2	Symptômes émotionnels 5.2.1 – Crises de nerfs ou crises de larmes sur les lieux de travail 5.2.2 – Sentiment de mal-être ou souffrances attribuées au travail
		5.3	Recours à des substances psychoactives 5.3.1 – Consommation de médicaments psychoactifs 5.3.2 – Conduites addictives
		6 – PATHOLOGIES DIAGNOSTIQUÉES ET PRISES EN CHARGE	
		2 – MALADIES PROFESSIONNELLES (MP)	
		2.1	TMS déclarés en MP (tableaux 57,98)
2.2	TMS reconnus en MP (tableaux 57,98)	6.2	Coronaropathies
2.3	Maladies à caractère professionnel	6.3	Diabète ou péri diabète
2.4	Maladies reconnues en CRRMP	6.4	Troubles lipidiques
3 – SITUATIONS GRAVES		6.5	Troubles musculo-squelettiques
3.1	Suicides ou tentatives de suicide (TS) sur le lieu de travail	6.6	Pathologie mentale
3.2	Suicides ou TS attribués par les collègues et/ou la famille à la situation de travail	6.7	Infections à répétition
3.3	Harcèlement moral ou sexuel reconnu par la justice	6.8	Dermatoses
3.4	Violence physique d'origine interne	6.9	Stress post-traumatique
3.5	Violence physique d'origine externe	6.10	Pathologies de la grossesse
		6.11	Epuisement professionnel (burnout)
		...	

7 – ACTIVITÉ DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

7.1	Passages à l'infirmierie	7.3	Inaptitudes totales ou partielles (restrictions médicales)
7.2	Nombre de visites :	7.4	Orientations médicales
	7.2.1 – Reprise	7.5	Demandes d'aménagement de poste
	7.2.2 – Pré-reprise	7.6	Durée moyenne des consultations
	7.2.3 – Spontanées		

D'autres guides dignes d'intérêt peuvent être cités :

- 1°) « Les Risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles » par C. COUTROT et C. MERMILLOD – Analyses, n° 81 – DARES – Décembre 2010.
- 2°) « Souffrance psychique en lien avec le travail – Expression des collectifs de travail : rôle des inspecteurs hygiène et sécurité dans leur mission de conseil et d'inspection » – « Guide à l'usage des Inspecteurs Hygiène et Sécurité des ministères sociaux » – Mission permanente d'Inspection de l'Hygiène et de la Sécurité – Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) – Février 2011 – 35 p.

4 – Le Guide sur la « gestion de l'hygiène et de la sécurité dans les collectivités locales et leurs établissements publics » de l'association RESPECT¹⁸

Ce guide a fait l'objet d'un cahier à part de 24 pages (cahier n° 2 – 31/1657 – 26 aout 2002) publié par « La Gazette des communes – des départements – des régions ».

Il procède à une analyse approfondie du décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 qui a modifié le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale.

Destinée « aux autorités territoriales, aux agents territoriaux et à leurs représentants ainsi qu'aux représentants des institutions (ministère de l'Intérieur, ministère de la Fonction publique, C.N.F.P.T...) », cette « réflexion pour l'action » se termine par l'évocation d'« un modèle d'organisation incluant le dispositif de prévention dans le système global de décision-gestion-exécution [pour assurer l'] intégration des règles visant à promouvoir la santé et la sécurité dans les pratiques quotidiennes au travail ».

B6-2 : Les Guides sectoriels – L'exemple de l'Education nationale

C'est un cas éclairant sur l'inanité relative efforts d'élaboration et de diffusion des ressources documentaires au sein d'une administration.

L'inventaire chronologique partiel qui suit pourrait servir de base à la constitution d'un « indicateur de réactivité institutionnelle » traduisant une volonté effective d'engagement pour résoudre des problèmes ou bien une difficulté ou une incapacité – conjoncturelle ou structurelle – à y mettre un terme.

1 – 2001/2002 (?) – « Pour gérer les situations de crise (Vade-mecum) »

Publié par le comité national de lutte contre la violence à l'école, ce « Vade-mecum » de 44 pages comprend huit parties :

¹⁸. Réseau des Préventeurs et Ergonomes des Collectivités Territoriales.

- 1° Des politiques publiques de prévention et de lutte contre la violence à la gestion de crise,
- 2° Du bon usage du vade-mecum,
- 3° La situation de crise,
- 4° Témoignages (15 fiches),
- 5° Textes de référence,
- 6° Bibliographie,
- 7° Adresses utiles au plan national,
- 8° Mémento des référents locaux.

2 – juillet 2006 – « Conduite à tenir en cas d’infraction en milieu scolaire (Mémento) »

Disponible sur le site www.eduscol.education.fr, ce mémento de 26 pages élaboré en concertation entre le ministère de l’Intérieur et le ministère de l’Education a été publié en juillet 2006. Ce document, tiré à 25 000 exemplaires, présente sous forme de tableaux les « qualifications pénales » et la « conduite à tenir » dans les onze types de « situations » possibles :

- 1° les menaces ;
- 2° les violences verbales ;
- 3° les violences physiques ;
- 4° les violences sexuelles ;
- 5° le racket à l’intérieur ou aux abords de l’établissement ;
- 6° le bizutage ;
- 7° les armes ou objets dangereux ;
- 8° le vol ou la tentative de vol ;
- 9° les dégradations ;
- 10° les intrusions ;
- 11° les stupéfiants.

Il accompagnait, avec un **guide pratique** (« Réagir face aux violences en milieu scolaire¹⁹ ») et un autre document (« **Faits ou situations d’insécurité dans les établissements scolaires. Questions/Réponses** »), la circulaire interministérielle (Education nationale, Justice, Intérieur) n° 2006-125 du 16 août 2006 relative à « **La prévention et la lutte contre la violence en milieu scolaire** ».

Une note introduisait la présentation des tableaux. Elle stipulait :

« Les actes recensés dans ce mémento, constitutifs d’infractions pénales, doivent systématiquement faire l’objet :

- d’une communication à la hiérarchie,
- d’une saisie dans le logiciel Signa » (p. 3).

3 – 2008 (mise à jour régulière) – « GUIDE JURIDIQUE du chef d’établissement »

Composé de 46 fiches en 7 chapitres, il a été mis à jour en août 2011 :

- Le service public d’enseignement,
- Les organes de l’établissement,

¹⁹ Publié en août 2006, ce document de 14 pages a été tiré à 150 000 exemplaires. Sa dernière page comporte un « encadré » énonçant notamment les indications suivantes :

- « Vous êtes victimes, témoin ou confident d’actes de violence :
 - Alerter votre chef d’établissement,
 - Adressez-vous si nécessaire à votre rectorat à l’adresse suivante : prevention-violence@acxxxxx.fr »
- « 0842 846 37 N° d’appel national 7 jours/7, de 9 h à 21 h, destiné aux victimes d’infraction pénales ». (NB : ce numéro n’est plus en fonctionnement).

- L'administration et la gestion,
- Les partenaires de l'établissement,
- La scolarité,
- La vie scolaire,
- La responsabilité.

C'est dans le chapitre « l'administration et la gestion » que se trouvent la fiche n° 15 « La protection juridique des agents » et la fiche n° 18 « la sécurité » (mise à jour en septembre 2009).

Celle-ci comporte six parties en 13 pages :

- 1°) Les compétences en matière de sécurité ;
- 2°) Sécurité face aux risques d'incendie et de panique ;
- 3°) Sécurité des équipements d'atelier ;
- 4°) Sécurité des activités d'éducation physique et sportive ;
- 5°) Problèmes particuliers liés à l'amiante et aux risques électriques ;
- 6°) Responsabilités juridiques encourues.

Le sujet de la « lutte contre la violence en milieu scolaire » occupe sept lignes dans la partie 1 – « Compétences en matière de sécurité ». Il ne fait pas l'objet d'une partie spécifique.

4 – juin 2010 – « Guide pour un diagnostic de sécurité d'un établissement scolaire »

Ce document de 22 pages, mis à jour en juin 2010, comprend trois parties :

- 1°) un état des lieux (« Présentation générale » et « données de vie scolaire ») – pp. 4 à 10 ;
- 2°) observation des facteurs de risque (« Extérieur de l'établissement » – « Bâtiments » – « Moyens de sécurisation ») – pp. 11 à 19 ;
- 3°) conclusions du diagnostic partagé – pp. 20-21.

La circulaire interministérielle (Education nationale/Intérieur) NOR MENE1026610C n° 2010-190 du 12 novembre 2010 relative aux « diagnostics de sécurité, (à la) mise en œuvre et (au) suivi des préconisations » a dressé un bilan, au 31 août 2010, du plan de sécurisation des établissements lancé par la circulaire interministérielle n° 2010-25 du 15 février 2010.

D'après ce bilan, les diagnostics de sécurité :

- ont été réalisés par 83 % des 7 936 établissements publics locaux d'enseignement (EPL) ;
- sont en cours pour 15 % d'entre eux ;
- sont en projet pour 2 %.

D'après l'annexe 1 de la circulaire, « Les diagnostics réalisés ont donné lieu à 9 250 préconisations qui se répartissent comme suit :

- 14 % concernent la mise en place d'une surveillance aux abords de l'EPL ;
- 15 % l'installation de clôtures ;
- 14 % l'installation d'un système de vidéo-protection ;
- 2 % l'installation d'un portique de sécurité ;
- 55 % la mise en œuvre d'autres mesures telles que des alarmes, des travaux d'agrandissement, des aménagements des locaux, des actions de prévention et/ou de sensibilisation, le renforcement de l'encadrement (en personnels) ».

Ces données traduisent une approche quantitativiste et bureaucratique. Elles soulignent aussi le caractère essentiellement matériel des préconisations et l'absence de toute dimension qualitative (organisationnelle ou managériale) dans l'approche des modes de résolution des problèmes de sécurité interne.

L'annexe 2 jointe à la circulaire confirme sans aucun doute possible ce parti pris. Il s'agit d'un « tableau récapitulatif de transmission des préconisations pour les lycées – année scolaire 2010-2011 ».

La 8^e colonne de ce tableau est dédiée à l'identification des « préconisations » et porte sur la « Nature des travaux (surveillance aux abords, clôture, vidéo-protection, portique de sécurité, alarme, travaux d'agrandissement, aménagement des locaux, etc.) ».

5 – août 2011 – « VADE-MECUM du Gestionnaire en EPLE », 362 p

Ce document aborde sept grands thèmes :

- 1°) le cadre institutionnel et juridique de l'EPLE,
- 2°) l'EPLE dans son environnement,
- 3°) les ressources humaines,
- 4°) le budget : de la préparation à l'exécution,
- 5°) les opérations financières et comptables,
- 6°) la gestion matérielle,
- 7°) l'accueil et le service annexe d'hébergement.

Chacun de ces thèmes fait l'objet d'une ou plusieurs fiches (139 au total) autonomes, structurées de manière identique, autour des rubriques suivantes :

- « C'est-à-dire »,
- « Comment »,
- « Attention »,
- « Textes officiels »,
- « Pour aller plus loin ».

Les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail sont traitées dans les fiches VI-2 à VI-10 du chapitre VI « Gestion matérielle ». Si elles abordent bien les risques de nature matérielle liés aux bâtiments, aux aménagements et aux équipements, elles sont en revanche d'une discrétion quasi-absolue en ce qui concerne les risques d'origine humaine.

6 – septembre 2011 à septembre 2012 – « Guide, guide pratique ou livret-conseil des procédures disciplinaires »

Les services centraux n'ont pas élaboré d'ouvrages de ce type. Ils mettent néanmoins à la disposition de tous un « vade-mecum et 14 fiches ressources sur les nouvelles sanctions » (www.eduscol.fr), et un « vade-mecum sur les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré » (51 p. – juin 2012).

Des initiatives ont été prises par quelques académies. Dans les réalisations disponibles, deux présentent des qualités indiscutables de simplicité, de clarté, de précision, de concision et de praticité :

- 1°) Le « livret-conseil sur la procédure disciplinaire à l'attention des chefs d'établissement » (Septembre 2012 – 32 pages dont 13 annexes) réalisé par l'académie de Dijon. Ce document, qui en est à sa 8^e version, comprend cinq parties :
- 1) Avant la sanction, avant la convocation du conseil de discipline ;
 - 2) Déroulement du conseil de discipline ;
 - 3) Le procès-verbal ;
 - 4) Après le conseil ;
 - 5) Généralités.
- 2°) Le « Guide des procédures disciplinaires » de l'Académie de Caen, réalisé par le bureau « vie scolaire et conseil aux établissements » de la Division des Établissements. Diffusé en septembre 2011, il a été mis à jour le 1^{er} octobre 2012 et comprend cinq parties :
- 1) Textes de référence ;
 - 2) Nouvelles procédures disciplinaires en vigueur au 1^{er} septembre 2011 ;
 - 3) Avant la tenue du conseil de discipline ;
 - 4) Le conseil de discipline ;
 - 5) Après le conseil de discipline.

C – LES MAUX ET PERSONNES EN SOUFFRANCE : ENTENDRE, ÉCOUTER, COMPRENDRE

« La Nef des fous » : l'impuissance, la solitude et la honte
Anthologie de la souffrance au travail ordinaire

DIAGNOSTIC (3) : récits, non-dits ou silences... ce qu'ils révèlent où disent. Echantillon de cas d'école destinés à l'édification des responsables et à la formation des managers candides

1 – **PLUS DE CINQ MILLIONS DE FONCTIONNAIRES en exercice...**

2 – Les rédacteurs de ce livre blanc n'ont pas, un seul instant, imaginé sur un sujet de cette ampleur procéder à une collecte exhaustive de témoignages. C'eût été impossible de les traiter convenablement sans disposer du temps nécessaire pour le faire ; or, le temps presse, car nous sommes au début d'une nouvelle législature et c'est maintenant qu'il faut prendre toute la mesure de la situation de souffrance de nombreux fonctionnaires et tout faire pour y mettre un terme. Les syndicats membres de la FGAF disposent, malheureusement, de trop nombreux témoignages qui se sont transformés en « cas à régler » qu'ils ont eux-mêmes eu à traiter et qu'ils connaissent d'autant mieux qu'ils proviennent – presque tous – de leurs adhérents ; ils ont donc pu en éprouver concrètement le caractère révélateur et **la valeur représentative**.

3 – Nous avons trié, choisi, regroupé, parfois très résumé les témoignages : cette partie du Livre blanc est un recueil dont le but est de mettre en lumière des situations singulières et significatives de souffrances très diverses qui montreront que le phénomène ne se réduit pas à « **il ou elle n'était pas fait/e pour ce métier** ». Cela permettra d'illustrer et de documenter concrètement notre propos, dans l'espoir de ré-humaniser nos fonctions publiques partout où cela est nécessaire.

4 – Le terme « travail » trouve son origine dans un instrument de torture, le tripalium, utilisé par les Romains pour châtier (le plus souvent à mort) les esclaves dont ils estimaient qu'ils n'en faisaient pas assez ; on les attachait sur un faisceau de trois piquets, le ventre tourné vers le ciel, les mains et les pieds liés par-dessous, de telle façon qu'ils fussent affreusement cambrés... Ces malheureux servaient alors d'exemple et les esclaves eurent tôt fait de donner le même nom aux tâches qu'on leur imposait et à cet instrument de torture.

Cette origine du mot se retrouve dans les autres langues latines ; or, dans les langues germaniques (Arbeit) et slaves (rabot), on retrouve également des origines historiques très négatives, liées à la notion de **souffrance** !

5 – Bref, le travail traîne depuis longtemps une tenace mauvaise réputation de souffrance, alors que l'on espère tout le contraire du travail : réalisation de soi, participation à la vie sociale, accès à l'autonomie matérielle. Nous souhaitons qu'il en soit désormais le plus souvent ainsi pour le plus grand nombre ; c'est tout le sens de notre... travail !

SOMMAIRE

C1 – Et vogue la galère... :	
Témoignages présentés par le Syndicat National des Lycées et Collèges (SNALC-FGAF)	124
C2 – Économie du stress et charges de travail des personnels à statut de centrale des ministères économique et financier	
Contribution du SPSCM-FGAF (Syndicat des Personnels à Statut de Centrale des Ministères Economique et Financier)	155
C3 – Surveillants pénitentiaires : la face cachée de l’iceberg	
Contribution du Syndicat Pénitentiaire des Surveillants/FGAF	156
C4 – Agents des collectivités territoriales : la résistible indépendance de la médecine de prévention en cas de tensions, de crise ou de conflit dans le milieu de travail d’une administration	
Contribution du Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale (SAFPT)	159
C5 – La souffrance des cadres : les délices de l’autoritarisme dans un ministère d’autorité	
Un cas de souffrance au travail au sein de l’institution policière : lorsqu’un cadre supérieur harcèle son adjoint direct, autre cadre supérieur, dans une administration régaliennne de l’État	162
C6 – L’univers rationnel et rigoureux des « Experts » de la police scientifique sera-t-il épargné ?	
Contribution du Syndicat National des Personnels de la Police Scientifique (SNPPS)	167
... et ailleurs, comment cela se passe-t-il ?	170

En guise d'introduction apéritive, voici les propos tenus par un médecin généraliste expérimenté au cours d'un entretien (janvier 2012, Département du Gers) :

« Les **dépansions** liées au travail sont fréquentes. Un grand nombre de consultations commencent par « je suis fatigué » et pour certaines il apparaît rapidement – pourvu que le patient soit écouté – que la cause se situe dans le harcèlement moral, les brimades. Il ne s'agit généralement pas de heurts frontaux mais de mises sur le côté, voire au placard.

Le **mal au dos** est révélateur dès que le traitement classique échoue. En effet, un décontractant nerveux devient alors efficace ! Les **céphalées** et les **vertiges** relèvent du même tableau. Ces symptômes sont fréquents chez les fonctionnaires stressés au travail.

La **tension sanguine** d'origine nerveuse, les **palpitations**, les **colopathies**, y compris chez les enfants scolarisés, peuvent disparaître dès le début des vacances.

Les **dermatoses** (eczémas...) sont également fréquentes.

Quand les symptômes disparaissent ou s'atténuent lorsque le travail s'arrête (c'est-à-dire l'exposition au travail et à ses conditions), la conclusion est aisée.

Moins fréquente mais déjà relevée : la **crise d'asthme**.

Les angoisses générées par la souffrance au travail produisent aussi **spasmophilie** et **tétanie**, dites « vagales » (plus fréquentes chez les femmes), des **troubles de l'appétit** et divers autres troubles (**sommeil**...).

En somme, le diagnostic « **déprime, dépression** » est moins mal accepté qu'autrefois où l'on ne parlait que de fatigue, éventuellement liée au travail. Or, si le surmenage existe et cause bien des dégâts, la souffrance discrète au travail n'en est pas moins redoutable. Il ne s'agit que rarement d'attitudes sadiques (chefs de service, collègues) mais souvent de difficultés majeures liées à l'incapacité de s'adapter à des changements de plus en plus fréquents, mal compris, générateurs de tensions (performances).

La différence entre privé et public est faible mais certains fonctionnaires seraient mis rapidement au chômage dans le privé qui est plus brutal (performances, primes conditionnelles) ; toutefois, le mécanisme de souffrance est à peu près le même, s'agissant de brimades déclarées ou non, donc suggérées, du type « vous n'êtes pas capable ». Même pour un fonctionnaire, présumé protégé, il n'est pas facile de savoir que l'on est devenu « nul ».

Il faut observer aussi que certaines personnes se noient dans un verre d'eau. Or, l'évolution de la société concerne tout le monde et le fonctionnaire n'est pas si protégé que l'on pourrait le croire. En particulier, les enseignants craquent entre autres raisons parce qu'ils ne bénéficient plus de l'image respectée d'il y a quarante ans ou plus.

Les particularités ne sont plus prises en considération, les humains au travail sont gérés et ne le supportent pas. Cela explique que certains fonctionnaires partent travailler chaque jour à contrecœur en attendant l'âge de la retraite ; ils n'aiment pas ce qu'ils font et surtout le climat dit de travail. Année après année, cette situation se détériore.

D'ailleurs, ils sont de plus en plus nombreux à demander des certificats médicaux, justement pour changer de climat en changeant de service ou de lieu d'affectation.

Fonction publique hospitalière : la pression et les contraintes exercées sur les personnels hospitaliers sont grandes. Les dégâts y sont aussi sensibles qu'ailleurs avec cette particularité que les fonctionnaires en souffrance doivent être soignés par le système lui-même qui se trouve ainsi encore plus tendu. »

C1 – ET VOGUE LA GALÈRE... TÉMOIGNAGES PRÉSENTÉS PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES LYCÉES ET COLLÈGES (SNALC-FGAF)

Ces témoignages ont été recueillis, rendus anonymes (sauf mention contraire des intéressés), regroupés et présentés sur la base de contributions provenant toutes de fonctionnaires de l'Éducation nationale, à titre personnel ; s'y ajoutent des coupures de presse ou autres publications choisies.

Les « témoins-victimes » qui ont accepté de contribuer à ce travail méritent notre reconnaissance pour plusieurs raisons : ils ont surmonté leur crainte d'être identifiés malgré toutes les précautions prises (beaucoup d'autres ont refusé, ce qui est révélateur de la situation), ils ont accepté de « revivre » un ou plusieurs épisodes pénibles de leur vie professionnelle et de se confier (certains par écrit mais d'autres n'ont pu dépasser le stade de l'évocation orale). Merci également à ceux qui, pour n'être pas directement victimes, n'en sont pas moins des collègues proches, voire des élus du SNALC-FGAF qui ont eu à connaître directement diverses souffrances et qui ont témoigné¹.

1 – PREMIER TÉMOIGNAGE : il provient d'une jeune collègue, encore en début de carrière. (extrait d'un courriel reçu par le syndicat SNALC-FGAF)

« ... J'ai passé l'après-midi en rendez-vous suite à ma chute et il en ressort que rien n'est cassé mais que les douleurs viennent des contractures musculaires, dues à la chute, certes, mais aussi à la position de travail, (penchée sur les copies, debout pour faire cours et écrire au tableau, les escaliers et l'immense bahut à traverser en changeant de salle toutes les heures avec un cartable qui pèse une tonne) et que mes céphalées de tension sont dues aussi à cette pression (le vendredi, je fais 8 h de cours d'affilée, je n'ai même pas le temps de passer par la salle des profs à 10 h et je n'ai que la pause médiane pour souffler entre 4 h de classes de Terminale – les autres jours, j'ai des journées de 8 h – 18 h avec 5 h de trou au milieu).

Bref, verdict unanime du médecin, du radiologue, de la neurologue et du pharmacien quand il a vu l'ordonnance : « changez de boulot avant d'y laisser votre santé ! ». Comment leur expliquer (comme au commun des mortels d'ailleurs) que le problème n'est pas tant le métier de prof (quoique je ne me plains pas, ça fait longtemps que je n'ai pas eu d'élèves vraiment ingérables) que le statut du Titulaire sur Zone de Remplacement balancé en lycée un 25 août avec 3 niveaux, 2 classes de Terminale et 21 h de cours...

Mais bien sûr, comme on me dit (« on » étant tous ceux qui ne sont pas profs) j'ai 12 semaines de vacances... largement de quoi me reposer, me remettre de mes douleurs et faire le tour du monde, car c'est bien connu, un certifié², ça roule sur l'or !

A bientôt par courriel ou lors d'une rencontre syndicale ! »

1. Rappel : l'Éducation nationale emploie environ un million d'agents.

2. Note des auteurs : professeur qui a satisfait aux épreuves du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (CAPES), qui est délivré aux candidats ayant subi avec succès les épreuves d'un concours externe et ayant ensuite accompli un stage d'un an. Pour se présenter au concours les candidats doivent justifier d'un master (Bac+5), à la date de publication des résultats d'admissibilité. Durant son année de stage, le futur certifié gagne 1 584 €. Après 30 ans de carrière, il aura un salaire net mensuel qui variera selon sa notation de 2 543 € à 3 026 € (valeur avril 2012). En 2011, l'OCDE classait la France au 22^e rang des pays membre de l'OCDE (sur 34) en ce qui concerne le « salaire des enseignants du 1^{er} cycle de secondaire après 15 ans d'exercice ». Derrière l'Italie (20^e) et la Suède (21^e), mais devant la Slovaquie (23^e) et la Grèce (24^e), et en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE.

COMMENTAIRE : cette personne jeune, en début de carrière, aime encore son métier et voudra continuer. Il faut toutefois signaler que depuis quelques années le nombre de candidats au métier de professeur diminue fortement et que le nombre de démissions chez les stagiaires et les débutants ne cesse d'augmenter. La baisse du pouvoir d'achat ne saurait à elle seule expliquer cette évolution négative.

Le Titulaire sur Zone de Remplacement (TZR) est un professeur rattaché à un établissement scolaire, qui assure sa gestion administrative, mais qui peut être envoyé dans un autre établissement de sa zone pour y effectuer un remplacement (maladie, maternité...). Selon la discipline enseignée, la zone peut couvrir un Département, voire l'académie entière, ce qui n'est pas rien : celle de Toulouse a la superficie de la Belgique...

2 – POUR COMPLÉTER CE PREMIER PAS : un extrait du communiqué de presse du 21.01.2011 du SNALC-FGAF

« Si le SNALC [...] est bien conscient de contraintes physiques de certains professeurs, il tient à souligner les conditions **d'exercice devenues intolérables dans de nombreux établissements** et pas uniquement les établissements classés : multiplication des agressions verbales voire physiques, bruits, cris et hurlements d'élèves, incivilités, refus d'obéissance, insultes, désordre ambiant, violence, refus de travail encouragé par le passage automatique et les examens bradés pour cause de taux de réussite imposé par avance... A cette banalisation de la violence s'ajoute une **charge de travail croissante** : effectifs lourds, horaires d'enseignement réduits d'où une augmentation du nombre de classes, multiplication de réunions sous couvert de projets plus ou moins pertinents.

Il est de bon ton de ne considérer la charge de travail des professeurs qu'au regard de leur enseignement devant les élèves, ignorant complètement la charge de travail de préparation et de correction et occultant **la tension et la fatigue nerveuse** des heures de cours ! Est-il concevable d'exercer 42 ans dans ces conditions et de partir à la retraite à 67 ans ? Cela est-il d'ailleurs souhaitable pour les élèves ?

[...] le SNALC [...] demande [...] une **réelle étude de la pénibilité** dans le métier [...] et une **véritable médecine du travail** comme c'est le cas dans d'autres corps de métier. »

3 – LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT : QUEL RÔLE ?

Démonstration par la négative dans une série de cas de harcèlements – SNALC-FGAF Midi-Pyrénées : quatre cas regroupés (de fin octobre à début mars 2011), en collèges et lycées de grande ville comme en petite bourgade³.

- **Premier cas** : Un professeur est harcelé par des parents d'élèves sous le prétexte d'absences soi-disant déplorées par les élèves.

Vérification faite, les absences sont rares et toutes sont sur convocation de l'administration. Or, le professeur est membre du conseil de discipline, lequel a sanctionné des élèves physiquement violents dont les parents mécontents sont installés dans les institutions. On déplore le comportement du chef d'établissement qui ne prend jamais la défense du professeur et ne réagit en rien. S'en suit inéluctablement un épuisement nerveux progressif du professeur, des interventions du SNALC auprès du collège et auprès du rectorat de Toulouse, des interventions des collègues scandalisés en faveur du professeur ; l'ambiance est détestable. Toutefois, le harcèlement diminue sensiblement après les interventions du SNALC-FGAF.

3. Les difficultés ont gagné les campagnes depuis très longtemps !

- **Deuxième cas** : Un professeur à la veille de la retraite a un service partagé dans deux établissements.

Autant la situation est agréable dans un collège, autant elle est affligeante dans l'autre : des élèves se plaignent de prétendus écarts de langage en classe, de mauvaises notes injustifiées, etc. Les griefs imaginaires sont relayés par des parents d'élèves. Le chef d'établissement adresse un rapport sévère à l'inspection académique ; le professeur est blâmé. Il essaie de se défendre, maladroitement. Il s'adresse finalement au SNALC qui tente de venir à sa rescousse mais trop tard : l'heure de la retraite a sonné, le professeur achève sa carrière sur un blâme et abandonne.

- **Troisième cas** : Du comportement ahurissant d'élèves dans une classe (les autres sont « normales »).

Des collègues de classes voisines multiplient les interventions pour rétablir un peu d'ordre ; arrivent les plaintes des parents. La direction n'apporte aucun soutien, dans un contexte d'opposition locale entre les parents d'élèves et le collègue. La presse locale s'en fait l'écho. Le collègue qui venait d'arriver n'en peut déjà plus et demande sa mutation.

- **Quatrième cas** : Un professeur chevronné et très engagé dans les actions éducatives, se retrouve soudain « dénoncé » pour ses exigences jugées excessives dans une classe de détermination.

Les parents écrivent au rectorat sans en informer le proviseur qui reçoit l'ordre d'effectuer une enquête ; il adresse une lettre un peu maladroite à ce sujet au collègue qui est profondément blessé. Après de nombreuses et diverses interventions, beaucoup de temps et d'énergie perdus, le collègue craque et accepte pour la 1^{re} fois de sa carrière un arrêt prolongé (plusieurs semaines) pour se reposer.

COMMENTAIRE : Le schéma est toujours le même : des élèves (faibles et agités) se plaignent, les parents prennent le relais, le chef d'établissement ne fait pas son travail soit parce qu'il n'est pas informé, soit parce qu'il s'en fiche, soit parce que la situation lui convient. Le climat se dégrade rapidement, le professeur est exposé et sans défense – sauf s'il appelle au secours (à ce sujet, nous remarquons que les syndicats n'ont peut-être pas tous le même intérêt à défendre les collègues...). Le climat interne se dégrade toujours dans ce genre de situation. Par contre, lorsque le chef d'établissement intervient efficacement, tout se calme durablement et les personnels se sentent épaulés. Cela leur permet d'échapper au stress.

4 – TÉMOIGNAGE SUIVANT : Il se présente d'abord sous la forme d'un rapport interne du SNALC-FGAF de Midi-Pyrénées puis d'une lettre de l'enseignant concerné

Il met en lumière un premier cas de harcèlement à l'encontre d'un enseignant à la limite de « craquer ».

1^o) Échange scolaire (collège) entre deux régions européennes partenaires 2010-2011

L'échange conduit par un professeur de langue étrangère et officiellement soutenu par divers organismes (thèmes historique et culturel) s'est heurté à des difficultés invraisemblables provoquées par une association de parents d'élèves :

- a) exigence de prendre un contingent d'élèves français supplémentaire alors que les familles étrangères ne pouvaient pas en recevoir plus pour des raisons financières (région en crise) ; le collègue se voit accusé de ségrégation et de favoritisme ;

- b) exigence de prendre des élèves non motivés, voire notoirement problématiques ; assortie d'une accusation de discrimination négative ;
- c) exigence de trouver une famille correspondante musulmane très pratiquante (pour un élève français dont la famille musulmane trouvait que la famille correspondante ne l'était pas encore assez) ; d'où une dernière accusation de négligence et d'incompétence. Le principal n'a pas su/voulu réagir.

2°) **Laïcité bafouée ?**

Fin 2011, la même association de parents d'élèves (dont aucun des représentants n'est musulman) demande que la nourriture servie à la cantine soit exclusivement « hallal », que les assiettes et les couverts le soient également et que le tout soit garanti et effectué sous le contrôle d'un imam. Le principal ne semble pas prendre la mesure de ses obligations en matière de rappel de la loi et du principe de laïcité. Il n'est pas inutile de faire remarquer à cette occasion que les établissements secondaires confessionnels (catholiques) privés du voisinage, sous contrat avec l'Etat, respectent cette obligation de respect de la loi et de la laïcité.

3°) **Respect des convocations sur ordre du recteur**

Au cours d'un Conseil d'Administration en 2012, l'association en question s'attaque violemment à ce professeur de langue étrangère, sous le prétexte qu'il n'assure pas ses heures de cours. Le principal est incapable de prendre la parole et de justifier notre collègue – commissaire paritaire élu et soumis aux convocations du recteur –, de rappeler qu'il occupe des fonctions dans l'établissement (au CA et dans les commissions), qu'il organise un échange et qu'il accepte de faire des heures supplémentaires chaque semaine.

4°) **Situations grotesques au conseil de discipline et règne révoltant d'Ubu Roi**

Le fils d'un représentant de la même association de parents d'élèves passe en conseil de discipline en 2012 pour injures et coups portés sur le Conseiller Principal d'Education (qui a porté plainte) ; il s'en tire avec une sanction légère (une semaine d'exclusion). La mère fait quand même appel ; son fils est suivi par un psychiatre et possède une collection d'armes blanches.

Un autre élève, de grande taille, passe en conseil de discipline la semaine suivante pour avoir insulté et violemment frappé le chef de cuisine qui lui intimait l'ordre d'enlever ses gants sales et de se laver les mains à l'entrée du réfectoire. Malgré une arcade sourcilière ouverte et une pommette fracturée, le chef de cuisine réplique d'une gifle ; contractuel, il est immédiatement mis à pied par le Conseil général ! Dans l'espoir d'être repris, ce père de famille propose alors d'écrire une lettre d'excuse aux parents de l'élève !!! Ceux-ci refusent ! et se présentent devant le conseil de discipline accompagnés d'un avocat. Le conseil de discipline exclut l'élève de la cantine pour quelques jours.

Le principal est incapable d'éviter ces dérives révoltantes.

5°) **La « pédagogie » version association de parents d'élèves**

Cette même association de parents d'élèves demande en conseil d'administration de fermer tous les dispositifs suivants existants : latin, euro anglais, euro allemand, euro espagnol, et d'affecter les heures ainsi libérées au soutien, à la classe d'adaptation

(CLAD), aux remédiations... Ceci malgré un contexte de concurrence avec un établissement scolaire privé sous contrat du voisinage et au risque de transformer leur propre collège en pouvelle idéologique. Les parents d'une autre association, alertés, ont fait ce que le principal a eu peur de faire : ils ont fait de la résistance et stoppé la première association.

COMMENTAIRE : Ce collège a déjà fait l'objet de signalements de la part du SNALC-FGAF auprès du rectorat. Le principal paraît incompetent, a peur de certains parents et des « vagues » qui pourraient nuire à sa carrière. Le climat est détestable, la laïcité ouvertement combattue, de nombreux enseignants sont profondément lassés.

Peut-être se demande-t-on où est le rapport entre cette situation et la souffrance des fonctionnaires au travail ? Afin de documenter ce qui précède et d'en mesurer les effets sur les personnes, voici maintenant une lettre envoyée à notre syndicat par un collègue de cet établissement, directement concerné :

5 – EXTRAIT D'UN COURRIEL REÇU PAR NOTRE SYNDICAT

« [...] je m'adresse à vous en tant que collègue et je l'espère aussi, comme ami, car je me trouve dans une situation de harcèlement dans mon établissement qui ne me permet pas de travailler sereinement.

Une fois de plus, j'ai subi une nouvelle attaque dans mes fonctions de commissaire paritaire par un représentant des parents d'élèves. Lors de la commission permanente qui s'est tenue hier soir et à laquelle ont siégé trois de mes collègues pour débattre de la dotation horaire globale pour l'année suivante, je réclamais pour ma discipline davantage d'heures voire une création de poste. Ce représentant s'est permis de dire que je n'avais pas à réclamer quoi que ce soit puisque je n'étais même pas capable de faire mes propres heures... ce à quoi mon chef d'établissement n'a absolument pas répliqué. Comme toujours d'ailleurs. Je fais systématiquement l'objet de critiques à ce sujet par les représentants de parents lors des conseils d'administration ; mon chef n'intervient absolument jamais pour défendre ma fonction de commissaire paritaire.

Je me sens harcelé alors que je fais tout de même 21 heures de cours, je suis professeur principal, j'organise un échange, je siège au conseil d'administration et dans plusieurs commissions de l'établissement. Je trouve injustes ces attaques, je trouve injuste que mon chef ne prenne pas ma défense, étant donné l'implication exceptionnelle que j'ai dans mon établissement.

A propos des commissions : je siège aussi au conseil de discipline. Le fils de ce représentant des parents d'élèves est passé en conseil de discipline jeudi dernier pour avoir agressé physiquement le Conseiller Principal d'Éducation [...]

J'ai fait un malaise hier, [...] il y aura demain un autre conseil de discipline et ce représentant y sera encore. Je suis épuisé moralement par ces attaques et surtout parce que je n'ai aucun soutien de mon chef qui a beaucoup trop peur des parents [...]

Je ne peux plus travailler dans ces conditions.

Merci à tous de réagir pour moi, je n'en peux plus. »

COMMENTAIRE : Le collègue est résistant, très engagé dans le métier et ne souhaite pas en changer. Mais combien de temps peut-on tenir dans de telles conditions ? le SNALC est intervenu.

6 – AUTRE NEF DES FOUS DANS UN COLLÈGE DE MIDI-PYRÉNÉES (extrait d'un courriel de professeur)

« [...] à l'interclasse de 16 heures, une alarme incendie indûment déclenchée par des élèves de la classe en cause. Enchaînement d'incidents dans le couloir et la salle. Disputes entre élèves. Un garçon menace violemment une fille dans la classe. Attiré par le vacarme, le CPE fait sortir la jeune fille. Le garçon, quoique retenu par les autres garçons de la classe et moi-même, sort pour tenter de frapper malgré tout sa victime. Dans l'impossibilité de molester la jeune fille protégée par deux adultes, le CPE et le chef de travaux, il se retourne vers moi, tente de me frapper, m'invective avec véhémence et me menace de mort. Le chef de travaux parvient à emmener le fauteur de trouble. Un autre professeur, extérieur à la classe, intervient spontanément pour faire parler les élèves qui sont tous très choqués. Certaines élèves sont en larmes. Je m'effondre à mon tour. La présence d'un adulte me permet de sortir.

Ma souffrance est grave et durable. Une telle agression amène à se remettre en cause professionnellement, à douter de soi-même. Dans mon cas, elle est d'autant plus destructrice à long terme qu'elle entre en résonance avec des violences verbales et physiques subies dans le passé.

Certes, l'élève a été exclu immédiatement par mesure conservatoire puis par le conseil de discipline, et toute l'équipe (y compris le chef d'établissement) s'est montrée solidaire. Toutefois, le proviseur a tenté de m'empêcher de témoigner au conseil de discipline et s'est montré sceptique quant à ma demande de protection juridique du recteur et n'a pas compris que je maintienne ma plainte et aie besoin que la loi soit dite pour panser la blessure psychologique grave reçue ».

COMMENTAIRE : La situation de violence physique décrite ici appelle deux commentaires :

a) Un climat de classe dégradé depuis un certain temps et qui évolue mal, faute de moyens réglementaires vraiment applicables (en fait ils existent mais sont souvent mis en sourdine par la hiérarchie) et faute de volonté ; le chef d'établissement fait pourtant son travail, réagit bien, mais tente d'étouffer l'affaire...

b) la majorité des élèves ne supporte pas ce climat ; c'est aussi pour eux que nous rappelons cette disposition de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen : la « sûreté » est un des quatre « droits naturels et imprescriptibles de l'Homme » (article 2). Ajoutons : à plus forte raison, s'il est encore un enfant en classe de quatrième !

La presse locale (La Dépêche du Midi) a déjà évoqué des difficultés de cet établissement. Le 18 juin 2012, la délégation du collectif du collège a été reçue par l'inspection d'académie et a ainsi appris que la principale serait mutée dès la prochaine rentrée (cf. site du collectif des parents). Etait-ce la « solution » ?

7 – AGRESSION PHYSIQUE D'UNE NON-VOYANTE (Courriel)

Lycée Chrestien de Troyes – TROYE – Académie de Reims

Envoyé le : Vendredi 2 mars 2012 13 h 06

Objet : Agression au lycée Sévigné le jeudi 23 février

« Bonjour,

Un article paru le dimanche 26 février dans la presse régionale relate les faits :

<http://www.lunion.presse.fr/article/ardennes/une-enseignante-agressee-a-sevigne>

Les réactions des internautes ont été reprises par le quotidien le lendemain et un nouvel article laissant aussi la parole au proviseur a été publié mardi 28 février.

« [...] Cela aurait pu arriver à chacun d'entre nous. Bien que je ne sois ni syndiquée, ni adhérente d'aucune association en lien avec l'Education, je me permets de vous envoyer ce mail : les événements me semblent très graves et l'indifférence de ma hiérarchie et de mes collègues de travail également.

Je ne peux écrire qu'une semaine après cette agression que j'ai subie et qui, hormis les dégâts visibles, m'interdit de sortir seule à présent.

Un professeur non-voyant est-il une proie plus facile ?

Le jeudi 23 février, à la veille des vacances, j'ai été victime d'une agression physique en arrivant au lycée.

Ce qui m'amène à vous envoyer ce mail, c'est non seulement l'acte en lui-même, mais aussi la réaction du proviseur ainsi que celle de l'infirmier scolaire qui ont eu des propos qui minimisaient l'agression.

Je cite : « ce n'est pas grave, il n'y a pas besoin de porter plainte ».

Voici les faits :

1°) J'arrive au lycée peu avant 8 h (23/02/12).

2°) Un individu m'attrape par le bras et me tire les cheveux tout en riant dans sa barbe (donc impossibilité de le reconnaître).

RÉSULTAT : veste déchirée, cheveux coupés volontairement.

3°) Je me fais amener en salle des professeurs car j'étais désorientée.

4°) J'appelle tout de suite mon fiancé (une fois en salle des professeurs), en attendant mon assistante. J'avais des troubles du langage dus au choc. Mon fiancé a réussi après de longues minutes à savoir ce qui s'était passé. Mon assistante arrive, je lui passe le téléphone afin que mon fiancé lui explique la situation.

5°) A partir de là, j'ai attendu le proviseur, puis mon assistante m'a emmenée dans son bureau où elle aurait pris note des faits... Elle a souhaité que l'on examine ma chevelure, ce qui fut fait à l'infirmier (après avoir traversé la cour, la route, une partie du bâtiment d'internat où naviguaient élèves et personnels). De retour dans le bureau du proviseur, nouvelle attente pendant de longues minutes. C'est à cet instant que ses propos et ceux de l'infirmier ont été dits.

6°) Mon fiancé m'a conseillé par téléphone de porter plainte. J'informe le proviseur qui n'était pas d'accord. Je cite : « personne du lycée ne vous accompagnera au commissariat, vous irez en taxi, ce n'est pas grave et ça ne se voit pas ».

7°) Je suis allée seule porter plainte avec le seul soutien de mon fiancé que je pouvais joindre à tout moment.

8°) Ensuite, un médecin est venu à mon domicile afin d'établir un certificat médical pour le commissariat.

PRÉCONISATION : 3 jours d'ITT.

Aujourd'hui, je suis effrayée, j'ai peur de revenir au lycée. J'aimerais pouvoir exercer mon droit de retrait tant que rien de concret n'aura été fait pour retrouver l'individu qui m'a fait cela. Je précise que plus de 24 heures après les faits, les services rectoraux n'avaient toujours pas été avertis par l'établissement ; qu'aucune aide psychologique ou matérielle ne m'a été proposée.

Les vacances contribueront-elles encore plus à taire cette agression ?

Merci de transférer ce Message. »

COMMENTAIRE : Malgré la demande même de la victime de transférer son message et malgré la parution d'articles de presse relatifs à cette affaire, nous avons partiellement anonymé ce document. Bien que les cas d'agression physique semblent en sérieuse augmentation, ils restent encore relativement moins nombreux que les situations morales douloureuses ; toutefois, ils existent quand même et ne doivent certainement pas être passés sous silence. Celui-ci nous a paru d'autant plus abject qu'il s'agit d'une victime malvoyante.

8 – LE TÉMOIGNAGE SUIVANT NOUS A PARU TRÈS BIEN RÉDIGÉ ET NOUS NE L'AVONS QUE PEU RACCOURCI

Certes, il est long, mais il a le grand mérite d'être précis, de porter sur une longue période et de mettre en scène une succession de situations qui nous rappellent que le territoire national n'est pas seulement métropolitain, que le ministère de l'Éducation nationale a pour mission d'assurer l'éducation de la jeunesse présente sur tout ce territoire et que, pour ce faire, il devrait tenir compte des spécificités locales autant en métropole qu'en outre-mer et, faut-il encore le répéter, prendre soin de ses serveurs, les fonctionnaires.

« Je me voyais éternel étudiant ; apprendre m'a toujours plu. J'ai passé divers diplômes avant de me résoudre à préparer le CAPES de ... que je réussis du premier coup avec un classement qui me fit beaucoup de bien au moral. Habitant alors chez mes parents dans une assez grande ville du sud de la France, j'eus la chance de disposer d'un IUFM⁴ pas trop loin de chez moi et d'un premier poste en tant que stagiaire dans la même ville. Je passe sur la formation IUFM – inutile, fastidieuse, tendancieuse en plus d'être abrutissante et, je pèse mes mots, parfois même humiliante. Je dirais cependant qu'étant au courant des difficultés de mon futur métier, je m'étais inscrit à un module complémentaire sur la gestion de la violence en milieu scolaire. Avec d'autres stagiaires, nous fûmes réunis dans un gymnase et la consigne suivante nous fut donnée : marcher dans ce gymnase dans toutes les directions et repartir dans le sens inverse dès que l'on croise le regard d'une autre personne à moins d'un mètre. Nous marchâmes donc durant une demi-heure. Puis nous nous assîmes en tailleur et l'on nous dit que travailler sur le regard, c'est déjà travailler sur la violence. Je sortis du gymnase dans le même état que Candide devenu savant : je savais gérer la violence en classe ! Loin d'être aussi naïf que le personnage de Voltaire, ce type de séances puérides me désolait : elles signifiaient pour moi que les « formateurs » devaient nous occuper mais n'avaient AUCUNE solution

4. Note des auteurs : Institut Universitaire de Formation des Maîtres, très critiqué pour son inefficacité.

concrète à nous proposer. Aucune. Nous allions bientôt vérifier (moi du moins) combien cela était vrai.

Le collège où je fus affecté n'avait aucun label, ni « difficile », ni « ZEP⁵ », ni « sensible » ; il bénéficiait, en outre, du fait de ne pas être une grande structure. Le principal nous reçut en séance plénière, très énervé pour deux raisons au moins : son établissement venait d'être classé dernier du département au Brevet des collèges (avec des résultats donc inférieurs aux zones sensibles de la ville) et aucun tuteur n'était prévu pour me recevoir dans sa classe ni pour me « visiter ». Toutefois, un professeur d'une cinquantaine d'années accepta. Ce fut lui qui me sauva avec des conseils clairs que l'IUFM ne m'avait jamais donnés : « Ne perdez jamais votre dignité », « Je vous interdis de culpabiliser », « Soyez ferme sans être dirigiste », « Faites respecter le règlement intérieur »... Ce collègue était atroce et construit dans un quartier ghetto, un de ces « territoires perdus de la République » avec ses couloirs qui tournaient (pratique pour ne rien voir venir), pétards qui explosaient dans lesdits couloirs, crachats qui tombaient des étages sur nos têtes quand nous montions en classe avec les élèves, des incivilités permanentes, plusieurs conseils de discipline. Toutefois, mon tuteur était respecté de tous. Quand son pas résonnait dans le couloir, ses élèves se taisaient et se mettaient en rang, comme par magie. J'appris plus tard qu'il était membre du SNALC. Je passe sur les problèmes avec le principal adjoint, qui, malgré les consignes de mon inspecteur, refusa un moment de me faire un emploi du temps qui me permette de visiter mon tuteur et vice-versa. L'inspecteur dut intervenir en personne.

Mon arrêt de bus se trouvait à quelques centaines de mètres de l'établissement et, les mardis, j'arrivais sur place au moment de la récréation. Depuis le premier étage, des élèves, laissés sans surveillance, m'abreuyaient d'insultes. Mon tuteur me fit comprendre que c'était peine perdue : si j'étais seul à les prendre sur le fait, les élèves feraient bloc et nieraient. Je ne serais pas soutenu par l'administration. Il me conseilla de « faire le sourd ». J'avoue que cette tactique me choqua, venant d'un homme intègre et juste comme lui. Il me raconta alors qu'un jour, c'est à sa propre classe que d'autres élèves s'en prirent pendant qu'il professait, dans ce même établissement : coups de pied dans sa porte, injures « atroces » visant sa mère... En plein cours, il avait dû quitter la salle avec ses élèves pour aller dénoncer ces agressions insensées à l'administration...

Je témoignerai sur un seul fait marquant, concernant ces premières semaines d'enseignement (il y aurait tant à dire !) : ma salle se trouvait au premier étage et j'avais vue sur la rue et les grands ensembles déshumanisés qui la bordaient. Un de mes élèves fit un jour une crise d'asthme. Moi qui tenais à ce que les fenêtres restassent toujours fermées, j'en fis ouvrir une pour lui permettre de mieux respirer. Je me penchais vers lui en essayant de garder un œil sur ce qui se passait dans mon dos (éternel climat de tension : dans ce genre de classe tout peut vous arriver...). Je revins à l'estrade et repris mon cours. Soudain, cinq minutes plus tard, une canette vide passa par la fenêtre ouverte et atterrit au milieu de la salle de classe, ne blessant heureusement personne au passage. Je jetai un œil par la fenêtre et vis un autochtone de cette zone de non droit, debout devant l'entrée de l'établissement, me défier du regard et me gratifier d'un bras d'honneur. Grand frère ?

5. Note des auteurs : Zone d'Éducation Prioritaire.

Cousin ? Illustre inconnu. Je ne connaissais pas ce jeune voyou qui devait avoir entre quinze et dix-huit ans. M'avait-il visé moi en particulier ou bien avait-il trouvé tentant de jeter par une fenêtre ouverte de collège le premier objet qu'il avait entre les mains ? (Et bien sûr, ce n'était pas un livre ! Mais je me dis, avec le recul, que c'eût pu être quelque objet plus dangereux encore qu'une canette vide...). Je ne sus jamais la réponse, mais je n'étais pas plus tranquille « entre les murs » qu'à l'extérieur du collège.

L'automne arriva : le principal adjoint fut agressé, un soir, à la bombe lacrymogène que des individus vidèrent à bout portant alors qu'il fermait le portail. Il faisait nuit. Il a entendu seulement des voix à forte consonance étrangère l'appeler par son nom et ajouter « On t'a eu ! ». La fois où je le revis, il marchait comme un aveugle, un pansement sur les yeux. Il paraît qu'il n'a jamais recouvré entièrement la vue. Le principal s'opposa à ce que nous prévenions la presse et dénoncions de façon unanime des faits aussi révoltants, affirmant qu'il fallait protéger notre collègue et « éviter qu'il soit deux fois victime » !! Il fut donc remplacé par une jeune femme.

Mon tuteur, lui, ne fut pas remplacé lorsqu'il dut s'arrêter pour plusieurs mois afin de se faire opérer. Je n'avais plus personne pour me soutenir. L'inspection me nomma un nouveau tuteur dans un autre établissement, à l'autre bout de la ville. Je n'avais pas de voiture. Je devais tout faire en bus et à pied : les cours à l'IUFM, les cours au collège (puis le stage au lycée), puis suivre les cours de mon nouveau professeur référent. En mars, la notation arriva. Le chef d'établissement du collège où l'on m'avait affecté me reprocha de ne pas assez m'investir dans son établissement. Je contestai la notation, écrivis au Rectorat, précisant les conditions de travail qui étaient les miennes : une classe avec plus de 80 % d'élèves d'origine étrangère, un fort taux d'élèves en retard, des insolences et du refus de travail à répétition et obtins gain de cause : le Rectorat me releva ma note. Quand l'année se termina et que je fus validé (je passe sur le stress occasionné par des inspections avec une telle classe !) je me suis dit : « Plus jamais ça ! ». Quand je dus quitter mon académie (depuis, ce charmant établissement a été incendié avant de relever, enfin, d'un dispositif spécial) j'assistai à une réunion d'information syndicale et je compris que je n'avais quasiment aucune chance de rester titulaire académique. Vu mon barème de débutant, j'étais condamné à subir ce que je venais de vivre pendant des années dans un établissement de l'académie de Créteil ou de Lille, sous la pluie, le froid et à plus de 800 km de chez moi ou bien demander l'outre-mer. Ce fut ce dernier choix que je fis et je ne fus même pas surpris, seulement ravi (Je tiens à insister : je ne fis pas ce choix de gaîté de cœur : j'eusse préféré rester non loin de ma famille, mais une première expérience éprouvante et la loi des barèmes m'avaient poussé à ce choix par défaut. J'appris aussi un peu plus tard que si j'avais fait quand même le choix de « titulaire académique », j'aurais eu, pour ce mouvement, assez de points pour me maintenir pas trop loin de chez moi !!!) quand je sus que j'étais muté sur mon premier vœu. Je partis, fragilisé nerveusement, mais plein d'espoir.

Je passai le mois de juillet à préparer le voyage et à faire le tri des livres que je devais emporter pour assurer la réussite de mes élèves. On m'avait prévenu : « C'est un peu le désert culturel, là-bas ! ». Une bonne partie de ma bibliothèque m'accompagna,

augmentant d'autant mon cubage. Finalement, j'emportai six cents livres, en comptant les livres de classe. Je dus demander une avance sur salaire pour payer le déménagement (entièrement à notre charge lors d'une première mutation – en application de l'article 19 du décret 89.271 du 12 avril 1989 !) et, comme d'après mes calculs (qui se révélèrent exacts) c'était encore insuffisant pour se loger sur place, j'empruntai de l'argent à mes parents (une chance inouïe : ils firent ce sacrifice pour moi et purent m'avancer la même somme) et je partis à des milliers de kilomètres de la métropole, sûr d'oublier bientôt, sur un nouveau continent, mes nuits sans sommeil, mes poussées d'angoisse de cette douloureuse année de titularisation.

J'arrivai avant le dix août sur ces terres où je n'avais jamais mis les pieds auparavant. Je finis par trouver un logement non loin du collège. La rentrée se fit dans le chaos le plus total : cet établissement, prévu pour 800 élèves avait été agrandi pour 1 200 et il y en avait 1 350 en comptant le CIPPA. Je n'avais jamais vu de collège sans infirmerie digne de ce nom, sans centre de restauration, sans foyer socio-éducatif, sans salle de permanence non plus car la CPE (une femme de métropole, nouvellement arrivée elle aussi mais entièrement à la botte de la direction) refusait toute exclusion de cours pour quelque motif que ce fût : les élèves nous étaient systématiquement renvoyés. De toute façon, quand le portail était fermé, les élèves empruntaient le large trou dans le grillage qui se trouvait à deux mètres dudit portail. L'esprit n'était ni au travail ni même à la scolarité car j'appris qu'une part importante de ces élèves n'avait pas été scolarisée dans le primaire. Il y avait aussi beaucoup de clandestins, inscrits parfois sous deux noms différents. Impossible, dans la plupart des cas, de rencontrer les parents, même quand ils étaient convoqués. Lorsque j'eus en main mon emploi du temps (les cours commençaient à 7 h du matin à cause de la chaleur et du manque de salles disponibles), je demandai à un vétéran où se trouvait le bâtiment A. Il éclata de rire et appela ses collègues : « Eh, les gars ! Il est à Beyrouth ! Ils ont mis le jeune à Beyrouth ! » Et mes nouveaux collègues de rire aussi. J'enseignai donc plusieurs heures à Beyrouth. Cette extension, construite au bout de la cour, comprenait un étage sans portes ni fenêtres vitrées. Tout était pourvu de grilles métalliques, d'où le sinistre aspect d'un immeuble bombardé. Il y avait même une salle de musique (avec un piano payé par l'éducation nationale) et laissé là, exposé aux pluies poussées par les alizés. D'ailleurs, pendant la saison des pluies, le vent soufflait et me rabattait le pan droit du tableau en pleine face. Impossible de l'attacher. Impossible de déplacer mon bureau, scellé au sol. Je devais soit tenir le tableau d'une main, soit faire cours ailleurs qu'assis à la place du professeur. J'optai pour marcher en parlant, histoire de me calmer les nerfs. En saison sèche, vu l'absence de vitres, c'était les guêpes qui entraient dans la classe. Là, j'avais beau parler, plus personne ne m'écoutait : les yeux fixaient le plafond et cherchaient à deviner qui le féroce insecte allait piquer. Rien, bien sûr, pour effacer le tableau : ni éponge ni brosse : c'est moi qui apportais des kleenex, puis, finalement, je n'écrivis plus. Je n'avais plus le cœur à ça. Quoi !?! Tant d'efforts, d'argent dépensé et de prises de risque pour trouver cet enfer ??

En l'espace de quelques semaines, je découvris l'univers de Kafka sous les tropiques : des salles attribuées à des classes différentes sur le même créneau horaire (le professeur arrivé en premier prenait la salle), un surveillant armé (rangers et gourdin) : les parents d'élèves s'étaient plaints afin qu'il fût dépossédé de son arme. Il avait alors répondu, par l'intermédiaire de l'administration, qu'il était d'accord mais n'interviendrait plus en cas de bagarre générale. Les parents eux-mêmes lui accordèrent le droit de continuer alors à porter son gourdin (une sorte de long bâton qui avait une forme de spatule et qu'il avait dû récupérer sur la plage : s'il voulait se montrer « gentil », il frappait le derrière des élèves avec le plat de cette spatule géante. Dans l'autre cas ...). Les élèves venaient, vêtus de deux couleurs reconnaissables, une espèce d'uniforme, en fait. Les anciens m'expliquèrent que c'était plus pratique en cas de bagarre générale (j'en ai vu une un jour : impressionnant !) : s'il s'agit de personnes non reconnaissables à ces couleurs, ce n'était pas la Vie Scolaire qui était alors appelée mais la gendarmerie !

En face du collège : une route et des débits de boisson (rhum surtout) alors que la loi eût dû interdire cela. Beaucoup d'élèves venaient en classe en état second : littéralement drogués. Une élève alluma un jour « un joint » dans mon cours et comme je lui intimais l'ordre de l'éteindre, elle me répondit : « Oh non Monsieur ! C'est si bon, Monsieur ! »... Que faire ? Le lui arracher ? On m'eût accusé d'acte de violence ? Et si l'on en venait aux mains ? Je fis donc un rapport (un de plus)... classé sans suite. Ayant été habitué par mon tuteur à ne rien laisser passer pour ne pas me faire déborder (certains élèves avaient plus de seize ans en sixième !), je passais mon temps libre à rédiger des rapports et la plupart n'étaient même pas lus. Je fus toutefois convoqué un matin dans le bureau du principal-adjoint qui essaya de me faire comprendre avec ses mots et assez maladroitement que je ne changerai ni le niveau ni les habitudes du « département », que ces élèves étaient « issus des milieux défavorisés », qu'ils « avaient des problèmes » et que, en fait c'était à moi de m'adapter. Dialogue de sourds : cette personne ne m'était pas particulièrement antipathique et agissait certainement sur ordre. Elle se montrait de temps en temps à la récréation, coiffée d'une espèce de turban bleu et blanc et marchait d'un pas très calme. Le soir, après les conseils d'administration, je la voyais parfois sortir son bateau arrimé à sa grosse Mercedes. De la même ethnie que ces élèves « qui avaient des problèmes », elle avait su faire sa place au soleil. Moi, je ne cherchais aucunement à changer les habitudes du département en question : je voulais seulement POUVOIR TRAVAILLER, c'est-à-dire exercer mon métier autrement qu'en navigant entre les insultes, les menaces, les bagarres en classe, les provocations incessantes. Les anciens de l'établissement avaient plus ou moins l'habitude de ce climat délétère et fanfaronnaient : « Moi je leur envoie une chaise en travers de la g... s'ils me manquent de respect, après, je peux travailler. » Fanfaronnade, vraiment ? Avec ces années de recul, je me dis que c'était peut-être la vérité. Je n'en saurai rien. Je n'en saurai jamais rien. Je n'avais pas choisi ce métier pour assommer des élèves à coup de chaise ni pour me faire assassiner. Or, la violence était omniprésente, les incivilités quotidiennes. Un jour, je trouvai une balle qui ressemblait à une munition de guerre dans la cour de récréation. La balle était intacte. Il ne s'agissait pas d'une douille, non, mais d'une balle. Je le jure, je le maintiens.

Je l'écris des années et des années après : une balle que je donnai au principal qui passait justement par là dans la cour.

– Je connais ce format, me dit-il simplement, sans même me remercier, en glissant la balle dans sa poche.

Le mois de novembre arriva. Comme j'avais une classe de 6^e, je demandais aux anciens comment il se faisait que les cahiers d'évaluations (toutes les classes de 6^e de France devaient être évaluées d'après les lois de l'époque) ne fussent pas encore distribués. Mes collègues me regardèrent avec des yeux ronds avant de sourire poliment et de m'expliquer que je n'avais pas à m'inquiéter, qu'aucun cahier d'évaluation n'avait jamais franchi les portes de l'établissement. Que le collège du département qui était évalué était le collège plein-centre (et privé) de la ville d'à côté. J'appris donc qu'entre ce que les textes officiels proclamaient et la réalité du terrain, il y avait parfois plus qu'un fossé : une tranchée. Je découvris l'injustice, les passe-droits, tout ce que, en tant que serviteur de l'Etat je me devais de dénoncer, de critiquer. A quoi bon expliquer à mes élèves ce qu'est l'humanisme si, dans le même temps, mille contre exemples invalidaient le sens de ce que je venais de professer ? Un seul exemple parmi d'autres : une élève de 4^e, caractérielle et violente, rackettait et terrorisait d'autres élèves, leur volait notamment leurs repas. Le fait était connu. Cette élève ne fut jamais sanctionnée pour ce motif car c'était elle qui, chaque année, remportait l'épreuve de cross du collège. Elle en était la vitrine et l'héroïne. De plus, les cas de maltraitance et de coups et blessures beaucoup plus graves dont j'eus connaissance en tant que membre du conseil de discipline feraient dresser les cheveux sur la tête de toute personne sensée...

..., la grève éclata.

Le feu couvait depuis un bon moment : des conditions de travail aussi atroces étaient unimaginables. Ce fut encore la violence qui servit de déclencheur. Quelques temps auparavant, un jeune délinquant avait apporté une arme à feu pour tirer sur son professeur dans l'autre collège de la ville. La justice avait ordonné qu'il fût re-scolarisé. Où le placer ? Il était hors de question qu'il réintégrât son ancien établissement, duquel il avait été exclu par le conseil de discipline. Pour les gouvernants, rien de plus logique que d'en faire profiter l'autre collège. C'était la seule possibilité. Cette antienne fut reprise à la fois par la hiérarchie, par une dame de la Protection Judiciaire de la Jeunesse qui vint sur les lieux pour nous convaincre (tout en précisant qu'elle ne pourrait pas nous assurer qu'il ne recommencerait pas !) et par le rectorat. Les faits étaient encore plus graves dans la mesure où l'autre membre du gang (celui qui avait apporté les balles pour l'exécution) était déjà scolarisé chez nous. Recevoir l'apprenti tueur, c'était finalement reformer le gang au complet dans l'autre établissement de la ville, le nôtre ! Je me souviens de mon incompréhension, de mon malaise de débutant devant la peur de mes collègues, visible sur leur visage. Devant leur colère et leur exaspération. Quoi !? Au nom de la continuité du service public, l'Etat se montrait prêt à mettre en danger ses serviteurs ? Ceux qui avaient sacrifié une partie des joies de leur jeunesse pour faire des études longues ? Une phrase restera éternellement gravée dans ma pensée. Une phrase d'un de mes collègues qui se leva d'un bond et s'adressa aux bien-pensants qui

argumentaient en disant qu'il fallait re-scolariser « cet enfant » hic et nunc : « Moi, je ne suis pas un héros, et je ne veux pas être un martyr ! ». Personnellement, je n'aurais su mieux dire. Mais combien ces mots étaient forts, chargés de sens ! Héros ? Martyr ? Où donc étais-je ?? N'étais-je pas professeur ? Cette espèce de hall de gare ouvert à tous les vents et où nos éclats de voix résonnaient, n'était-ce pas la salle polyvalente d'un collège de la République ? Pour peu, je me serais cru invité à un débat sur l'objection de conscience. Une atmosphère pesante régna parmi nous pendant ces journées de grève qui servirent aussi à faire remonter, comme on dit, nos griefs sur la sécurité des installations de l'établissement, sur le manque de débouchés, bien réel, de nos élèves, sur la gestion impossible de leur flux. Nous nous déplaçâmes jusqu'à la préfecture. Nous manifestâmes. Nous n'obtinâmes pas grand-chose de plus, sinon l'assurance que le tueur en herbe ne serait pas scolarisé chez nous. Le lendemain, dans le journal local, le chef d'établissement regrettait ouvertement que cet « enfant » n'ait pas eu droit à une deuxième chance. Eternelle antienne de ceux qui ne risquent jamais leur vie, préférant exposer celles des autres pour en retirer en sus la médaille de l'altruisme. Dégout profond. Ecoëurement indélébile.

Le travail reprit. Je passais mes mercredis après-midi à rédiger des rapports sur des classes infectes qui n'étaient suivis que de peu d'effets. On se les échangeait d'ailleurs entre collègues de mêmes classes pour éviter que l'administration affirme ne les avoir jamais reçus. Un élève était, de temps en temps renvoyé trois jours pour accumulation de faits (ça pouvait aller jusqu'à menaces de mort en pleine classe ; notre collègue d'arts plastiques y a eu droit) puis revenait, toujours sans matériel, sans aucune envie de travailler. Une profonde lassitude s'installait en moi. Je sentais qu'il me serait impossible de jouer les dresseurs de fauves pendant encore trente-six années et six mois (à l'époque, il fallait 37,5 annuités pour prendre sa retraite à taux plein !). Un jour, je fus traité en public de « menteur » par la Conseillère Principale d'Éducation (cette même personne que les élèves allaient parfois eux-mêmes chercher en plein cours pour se plaindre de leur professeur...) parce que je soutenais que je lui avais remis un rapport qu'elle disait n'avoir jamais reçu. Ce fut la goutte d'eau : sans amis réels, sans famille, sans salaire depuis plusieurs mois, réveillé chaque nuit en sursauts, je me sentis plonger et j'allai consulter un médecin pour mon état nerveux, chose que je faisais pour la première fois de ma vie. J'avais envie d'étrangler à mains nues cette vieille gargouille incapable, autoritaire et impolie qui m'avait humilié de la sorte. Certes, ce n'aurait pas été la bonne solution ; c'est pourquoi je consultai et je le fis aussi avec un énorme sentiment de culpabilité : je n'étais pas assez fort pour RÉSISTER au métier, à CE MÉTIER que j'avais pourtant choisi !

Le médecin en question était tout à fait au courant de nos conditions de travail car il était membre du conseil d'administration de l'établissement. Il me sauva en m'aidant à me projeter à nouveau dans l'avenir, en me conseillant de refaire une demande de mutation pour un endroit moins dangereux et en me prescrivant de quoi me calmer. Je fis donc connaissance avec les antidépresseurs et les anxiolytiques. Je ne devais plus les quitter pendant quinze longues années et aujourd'hui encore, rien ne me garantit que

je sois vraiment guéri. (Je m'étais cru guéri il y a quelques années, jusqu'à ce qu'un élève arrivé en cours d'année parvienne à rendre une classe **de sixième** (!) de « très difficile » à « ingérable ». Mais peut-on vraiment guérir de cela ?).

Mon premier salaire et une partie de la prime arrivèrent fin décembre et je m'estime encore heureux : mes collègues vacataires durent relancer pour la troisième fois le rectorat à la mi-février : eux n'avaient reçu aucun salaire depuis la rentrée scolaire...

Vers le mois d'avril, de nouveaux actes d'indiscipline délibérés eurent lieu dans plusieurs de mes classes. Comme d'habitude, ce n'étaient pas des faits anodins (provocation délibérée : un élève, en plein contrôle, avait renversé sa table de travail et tout ce qui se trouvait dessus avant de l'enjamber pour venir récupérer à mon bureau la bille que je venais de lui confisquer car il dérangeait la classe avec, menaces de coups et blessure à mon endroit, bagarre en classe). Je rencontrai le principal qui me conseilla gentiment et de façon fort peu loquace de lui faire des rapports. J'y passai encore mes rares après-midi libres...

Deux jours plus tard, je trouvai dans mon casier une lettre du même principal, m'accusant de me plaindre tout le temps, de passer mon temps à demander des sanctions au lieu de travailler, de ne pas m'occuper correctement de mes élèves et même d'en avoir choisi certains comme têtes de Turc ! Je compris que mes rapports le poussaient à faire son travail de chef d'établissement et que cela le dérangeait visiblement beaucoup : ancien élu local, il voulait avoir de bons rapports avec les parents d'élèves de son établissement. Voulut-il aussi me faire payer mon implication pendant la grève (j'avais moi-même tapé plusieurs motions) ? Cela reste dans la mesure du possible. Je répondis à ce tissu de mensonges et de fausses accusations avec double à mes supérieurs hiérarchiques, arguant du fait que je n'étais pas venu dans ce département pour m'amuser ni pour me remplir les poches, que je trouvais pareille manœuvre honteuse et lamentable – ces rapports m'avaient été demandés par lui-même ! – et que j'attendais vraiment autre chose d'un chef d'établissement. J'énumérai aussi les chiffres importants de renvois temporaires, de conseils de discipline qui avaient été décidés depuis le début de l'année (il y en eut encore au mois de juin), lui demandant si j'étais moi seul responsable de ces chiffres plutôt révélateurs et alarmants. Je n'obtins jamais de réponse à cette question, alors même que je lui remis ma lettre en mains propres...

Ainsi, à la violence « classique » des élèves s'ajoute parfois, et de plus en plus souvent, je le constate, une violence psychologique émanant, elle, de notre hiérarchie directe, avec sa volonté de culpabiliser le subordonné, de le détruire mentalement, de le « casser », comme on dit dans la fonction publique... Il n'y a pas de « placard » à proprement parler dans notre métier, mais il y a toujours une réputation : la salir est parfois la solution de facilité que trouvent certains « petits chefs » à bout d'arguments pour régler son compte à celui qui pointe tel ou tel dysfonctionnement dans l'établissement, dans la gestion des élèves, ou qui s'implique un peu trop à leur goût dans l'action syndicale. Quand, bien des années après, un autre de mes chefs d'établissement crut bon de jouer la même carte, je fis intervenir mon syndicat dans le collège en question, ce qui apaisa rapidement la situation : là, mon chef d'établissement

fut bien forcé de reconnaître que l'on n'avait rien à me reprocher. En fait, ces lettres mensongères pleines de reproches, malveillantes et blessantes, envoyées de façon régulière dans mon casier avaient pour seul but de me déstabiliser par ce qui s'appelle aujourd'hui du harcèlement moral...

Je pus réintégrer la métropole l'année suivante et dus rembourser le « trop perçu » de la prime d'installation. Or, cet argent m'avait servi à payer mon nouveau déménagement pour l'hexagone et à m'acheter une table, trois chaises et un réfrigérateur. Je me retrouvai près de Paris, dans des conditions de travail toutefois moins inhumaines et avec la possibilité de rentrer chez moi pendant les vacances scolaires. J'étais plus libéré intérieurement mais criblé de dettes que je mis bien longtemps à rembourser. Depuis, j'ai réussi à me rapprocher un peu plus de ma ville natale mais sans jamais pouvoir rentrer dans mon académie de départ à cause de la suppression du mouvement national des mutations imposé par le gouvernement de Lionel JOSPIN et soutenu par le SE (Syndicat des Enseignants, proche du Parti Socialiste).

Je fus donc confronté à nouveau, de nombreuses fois, à des faits de violence de la part d'élèves mais aussi de leurs parents. La première fois que je fus menacé verbalement lors d'une rencontre parents-professeurs, c'était en métropole, dans une petite bourgade très « bon chic bon genre » et la gendarmerie refusa d'enregistrer ma plainte. Elle s'y refusera toujours sous divers prétextes, certainement pour ne pas augmenter les chiffres de la délinquance. Ces douloureux épisodes tendent, hélas, à se généraliser par les temps qui courent, certainement à cause de l'esprit consumériste qui anime certains parents qui estiment que l'Etat devrait tout réussir là où eux-mêmes ont (presque) tout échoué !

Les rumeurs aussi peuvent briser un homme, voire une carrière de fonctionnaire et ce ne sont pas, hélas, les exemples qui manquent. Le mercredi, j'avais pris l'habitude d'emmener en voiture mon collègue d'Histoire-géographie, qui n'avait pas de permis de conduire, au supermarché le plus proche où nous faisons nos commissions. Il n'en fallut pas davantage pour que nous fûmes étiquetés, lui et moi, comme « homosexuels » par certains élèves d'une classe de 6^e que nous avons en commun et dont nous avons croisé plusieurs fois certaines familles hilares entre le rayon des camemberts et celui des salsifis. Nous allâmes nous plaindre à l'administration qui se fendit d'un encart dans les communiqués distribués régulièrement aux parents. Les élèves prirent peur et les rumeurs nous concernant cessèrent. En revanche, un collègue plus âgé que nous et malheureusement atteint de couperose traînait derrière lui depuis des années une pénible réputation d'ivrogne.

C'est à ce moment-là que je découvris aussi une autre forme de violence, plus sournoise : le cambriolage de la salle des professeurs avec saccage du panneau syndical, vol dans les casiers, projection de café sur les murs, dégradations multiples. Quand je fus muté à ma demande dans un autre établissement plus près de chez moi, je découvris que la salle des professeurs était un mobil-home : la « vraie » avait été incendiée par des élèves au printemps de la même année ; pour sûr, voilà qui met in media res dans l'ambiance ! J'achève ici. Ce que j'ai vu, entendu, lu, supporté, subi depuis que j'exerce le métier de

professeur (et j'en ai vu, des établissements et des académies différentes !) pourrait faire l'objet d'un livre à part entière.

J'ai mûri : je ne crois plus aux beaux discours lénifiants, je ne marche plus quand les CPE ou l'administration essaient de refuser les sanctions que j'estime méritées sous prétexte que « ce ne sont que des enfants », que l'« on connaît bien la famille », que « c'est la première fois que ça lui arrive », et même sous prétexte que « c'est le début de l'année scolaire » (réponse authentique que me fit un jour un chef d'établissement qui refusait de sanctionner une élève qui avait quitté d'elle-même mon cours après m'avoir insulté !), etc.

Je refuse de servir de défouloir à la haine, à l'incompétence de certains parents qui détestent le métier que j'exerce, et donc le professeur en tant que personne physique par la même occasion. Je ne supporte plus la démagogie (qui n'est pas une opinion, une façon de penser comme une autre, mais toujours une manière d'agir) qui salit le collègue qui s'efforce, lui, tant bien que mal, de faire son travail avec sérieux et rigueur. La liste serait longue...

A l'heure où j'écris ces lignes, je suis toujours suivi pour les nerfs.

Et c'est justement parce que ces agressions génératrices de « stress », comme on dit maintenant – rendent l'existence invivable aux professeurs que nous sommes (au sens propre du terme : depuis que j'ai passé le concours, trois de mes connaissances qui exerçaient le plus beau métier du monde ont mis fin à leurs jours, dont deux amis proches – Hervé et Michelle, c'est à vous que je dédie ces quelques paragraphes – que je condamne avec la plus grande fermeté le laxisme, l'angélisme et l'indulgence coupable, cette même indulgence qui fait que, trop souvent, le pré-délinquant qui grâce au collègue unique a trouvé refuge au sein de nos classes – devenues pour lui le lieu idéal pour laisser libre cours à sa paresse pathologique et à son impolitesse permanente – confond à présent la bonté avec la faiblesse ».

COMMENTAIRE : Après cette lecture, on peut comprendre comment au fil des années un enseignant cultivé, souhaitant sincèrement enseigner, persévérant, de surcroît bien bâti et de grande taille, joue sa résistance nerveuse et peut-être, à la longue, sa simple survie. Lorsque survient la goutte d'eau qui fait déborder le vase, il n'est pas permis de se cacher derrière elle pour ignorer le vase qui s'est rempli au fil du temps et de ces situations que nous découvrons ici. Les produits pharmaceutiques spécifiques – dont les Français font, paraît-il, un usage immodéré et qui les classent en tête de la consommation mondiale – ne peuvent pas tout. Simpletment retarder certaines échéances.

9 – RÉSUMÉ D'UN COURRIEL REÇU LE 7 AVRIL 2012 (professeur d'espagnol)

- Contexte : un « regroupement » de 4e en espagnol composés de 32 à 34 élèves selon les circonstances, issus de deux classes différentes, comprenant entre autres des élèves de CLAD (classe d'accueil), d'ULIS (handicapés mentaux), accompagnés de deux aides de vie scolaire pour deux élèves en grande difficulté mais qui n'assistent pas à tous les cours ; un tiers environ d'élèves sont d'origine maghrébine, le tout en ébullition hormonale, crise identitaire, etc.

- **Situation** : interrogation écrite prévue, annoncée.
Le professeur sépare deux élèves très turbulentes ; l'une d'elles réagit violemment, insulte le professeur, part subitement sans autorisation. Le professeur rédige un rapport écrit à sa hiérarchie.
- **Antécédents** : l'amie de cette élève était passée la veille en conseil de discipline pour avoir refusé de respecter la minute de silence pour les victimes du tueur islamiste de Toulouse et déclaré que « ces juifs devaient tous crever » (exclusion après quand même 4 heures de délibération).
- **Suite** : la mère de l'élève turbulente et fugueuse vient au collège et se livre à des affabulations à l'encontre du professeur (sur la base de ce que lui a raconté sa fille) puis se voit elle-même menacée de procès pour diffamation. L'on prévoit un conseil de discipline, une main courante est déposée au commissariat.

Dans cette ambiance délétère, le professeur prend conscience que pour la première fois de sa carrière il ne traite plus trois chapitres pourtant au programme: les Rois Catholiques, la Chute de Grenade et Christophe Colomb. Ses collègues de SVT (Sciences de la Vie et de la Terre) n'abordent plus la reproduction, l'une d'elles s'est fait traiter de « perturbée sexuelle ».

COMMENTAIRE : Entre risquer son équilibre, voire plus, par conviction professionnelle, et suivre le conseil de Jean de la Fontaine (« pour vivre heureux, vivons cachés »), certains ont choisi le conseil et restent très discrets, jouent la temporisation, sont un peu absents, ne font pas de vagues, surtout à l'approche de la retraite. Faut-il les en blâmer ? Eux, au moins, n'apparaissent ni dans ces lignes, ni dans les statistiques de la souffrance au travail.

10 – MÊME LES PLUS JEUNES (7ANS) PEUVENT ADOPTER DES CONDUITES INVRAISEMBLABLES (extrait de presse)

Un écolier maîtrisé par des policiers et des gendarmes

Par Gary Assouline, publié le 28/09/2012

« ... Un dispositif inhabituel pour maîtriser un écolier de 7 ans. Mardi à l'école primaire Champ-Dolent de Saint-Germain-lès-Corbeil dans l'Essonne, un enfant en classe de CE2 a mobilisé à lui tout seul deux camions de pompiers, des policiers municipaux, des gendarmes, le maire de la ville et deux élus. Lors d'une bagarre entre élèves, il avait frappé à la tête un camarade à coup de raquette de ping-pong et griffé une institutrice, selon Le Parisien.

(...) Selon le cabinet du maire de Saint-Germain-lès-Corbeil, joint par Le Figaro, l'écolier ne fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire pour le moment et c'est de "la responsabilité des parents" de décider quand il retournera en classe..."

Pour en savoir plus :

<http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2012/09/28/01016-20120928ARTFIG00525-un-ecolier-de-7-ans-rudement-maitrise-apres-une-bagarre.php>.

11 – PASSONS MAINTENANT À PLUS ÂGÉ (15 ANS) : extrait d'un appel par mèl à signer une pétition en date du 29/09/2012 :

« **Septembre 2010 : le professeur se laisse massacrer**

Lundi 6 septembre 2010 : nous sommes dans un paisible collège du Limousin. Dans la cour de récréation, les élèves sont attroupés autour d'une scène stupéfiante, effroyable : un professeur de sport, spécialiste de boxe et de close-combat, est en train de se faire massacrer par quatre maigrichons de 15 ans.

Les jeunes se déchaînent sur lui mais le professeur se laisse faire, sans réagir. Comment est-ce possible ? Tout a commencé quelques heures plus tôt.

Jean-Pierre vient de faire sa rentrée, au collège Firmin Roz de Baubrevil, près de Limoges. Il le sait, c'est peut-être une de ses dernières années de carrière. C'est donc avec émotion qu'il découvre la nouvelle classe de 4^e. Les élèves sont heureux, eux aussi. Ils ont mis leur jogging et leurs baskets toutes neuves.

Voilà que, au milieu du cours, quatre garçons de 15 ans s'approchent, menaçants. Ils n'ont rien à faire là : ce sont des anciens élèves et aucun d'entre eux n'a laissé de souvenir impérissable.

Que viennent-ils faire ? Personne n'en sait rien mais ils se mettent à invectiver brutalement une jeune élève de 13 ans. Rien qu'à leur voix, ils font peur : leurs injures sont immondes, dégradantes. Et ils ne s'en tiennent pas aux mots. Un des voyous se met à ramasser des pierres et les jette sur la jeune fille. Les autres l'imitent. La pauvre est violemment touchée au visage. Dès qu'il voit cela, le professeur de sport se précipite vers la jeune fille pour la protéger, faisant fuir les agresseurs. Jean-Pierre prend les mesures qui s'imposent dans ce type de situation : aller à l'infirmerie, avertir les autorités. Déjà sonne la fin du cours. Les élèves se dispersent, très secoués par ce qui vient de se passer. Jean-Pierre reste seul et se dirige vers le portail du collège.

C'est alors que les quatre voyous surgissent derrière lui ; à quatre contre un, ils n'ont aucun mal à le frapper de tous les côtés. Coups de pieds, coups de poings, ils déchaînent leur rage sur ce professeur qui a osé s'interposer alors qu'ils venaient régler son compte à une petite fille.

Mais c'est là que se produit le plus incroyable de cette histoire.

Jean-Pierre, en réalité, garde la tête parfaitement froide alors que pleuvent sur lui les coups. Il réfléchit posément à ce qu'il va faire. Il connaît tous les gestes de self-défense et les clés de bras qui lui permettraient de mettre immédiatement les délinquants hors de combat. **MAIS JEAN-PIERRE DÉCIDE SCIEMMENT DE LES LAISSER FAIRE !**

En effet, il sait quelles seraient les conséquences pour lui, s'il osait réagir : « Il valait mieux que je ne réplique pas. J'aurais été en tort », a-t-il expliqué ensuite à la presse ».

COMMENTAIRE : Celui qui se trouve en fin du message reçu : « La seule année où un chiffre a été publié, 82 000 actes de violences avaient été recensés dans l'année. C'était en 2006. Le chiffre remontait à l'année scolaire 2004-2005. Il a tellement choqué que le Ministre de l'époque a préféré casser le thermomètre. »

Nota : Nous ajoutons que dans un établissement scolaire, pas classé difficile, dirigé par un proviseur particulièrement zélé, un relevé exhaustif des actes de violence avait été effectué. Résultat : le proviseur fut montré du doigt. Les nombreux autres chefs d'établissement l'ont rapidement appris et se sont ensuite bien gardés de faire remonter ce type d'informations. Ce dispositif de relevés et d'informations a donc disparu...

12 – LES TÉMOIGNAGES SUIVANTS RELATENT MAINTENANT LES PIRES SITUATIONS

la souffrance y a dépassé les limites du supportable, nous sommes arrivés au stade ultime. D'abord bousculés, puis brisés, cassés, ceux qui ont atteint ce stade ont été anéantis. C'est le stade de la destruction grave, irréparable, définitive : l'anéantissement.

12-1 – Rentrée septembre 2011 : « le plus beau métier du monde »...

Professeur, Marie, comme de nombreux stagiaires, est mutée hors de sa région d'origine, dans l'académie de XYZ, peu éloignée de la capitale. Par chance, pense-t-elle, elle ne commence cependant pas sa carrière dans un collège réputé difficile d'un trop fameux « département sensible ». C'est dans une petite ville en lisière de l'académie qu'elle est affectée, dans un collège plutôt mieux réputé que les autres, qui accueille beaucoup d'élèves originaires des villages ruraux alentours.

Les semaines sont longues et chargées, d'autant que maintenant, les stagiaires doivent un temps complet dès la première année. S'ajoute donc à son emploi du temps, une journée hebdomadaire de formation à l'IUFM (où son successeur, mais les intervenants et les dogmes n'ont pas changé) qui lui demande 4 heures de trajets. Heureuse d'exercer grâce au concours qu'elle a décroché en juin, Marie travaille dur pour enseigner de la meilleure façon possible à ses élèves.

Le premier trimestre, particulièrement long comme chacun sait, est épuisant. La gestion de la classe est parfois difficile pour Marie qui, face à des attitudes inadaptées des élèves, ne sait pas comment réagir. Ne lui a-t-on pas dit qu'il fallait motiver les élèves, donner du sens aux apprentissages, ne pas utiliser de sanctions collectives, éviter d'ailleurs les sanctions qui ne serviraient à rien, privilégier le dialogue, la construction du savoir par les élèves, la remédiation. Marie ne sait plus comment réagir, partagée entre son bon sens, son intime conviction et les conseils qu'elle reçoit de certains de ses « pairs ».

Marie est discrète : il est difficile pour elle de confier ses difficultés à ses collègues.

Elle remet peut-être en question son enseignement, sa façon d'agir, puis en vient à se questionner sur son choix professionnel, ses études, ses sacrifices pour réussir ce concours... et son avenir.

De retour dans sa famille pour les congés de fin d'année, elle retrouve bon moral.

Malheureusement, de retour au collège, la situation est à nouveau difficile, en particulier avec un élève suivi par la protection judiciaire de la jeunesse avec lequel elle a déjà eu un accrochage. Dès la rentrée, un incident se produit encore avec cet élève.

Le lendemain, Marie n'est pas au collège. On essaye de la joindre, en vain. Ce sont les gendarmes qui la découvrent, chez elle.

Bien sûr, la presse et les autorités diront que rien ne prouve que son geste soit lié à son métier. Dès la nouvelle connue, le rectorat enverra du personnel, la fameuse « cellule de soutien psychologique » au collège. Il enverra aussi quelques « gros-bras » devant l'établissement pour dissuader les professeurs d'exprimer ou de manifester quoi que ce soit, mais aussi pour éloigner les éventuels journalistes.

Peut-être Marie était-elle trop fragile ? C'est tellement facile d'expliquer son geste fatal

de cette façon ! La cause ne semble pas à chercher du côté des motifs personnels ; pour ses proches, seule sa souffrance professionnelle peut expliquer son désespoir.

C'était en 2012, il y a quelques semaines.

Marie avait 28 ans. Elle était fille unique.

Nous pensons à ses proches et en particulier à ses parents. »

12-2 – Un des épisodes les plus douloureux de l'année scolaire 2011-2012 – Suicide par le feu d'une collègue dans son lycée de Béziers.

La presse a relaté l'affaire, chacun pourra facilement retrouver des quantités de documents relatifs à cette tragédie. Nous proposons ici seulement des témoignages d'enseignants.

1°) Tout d'abord, un courriel reçu peu après :

Bonjour,

Notre collègue du lycée Jean-Moulin à Béziers qui s'est immolée est décédée. Nous sommes tous bouleversés voire traumatisés.

Nous sommes en AG depuis 2 jours, avons refusé d'accueillir les élèves en classe et décidé une grève illimitée jusqu'à ce que les responsabilités soient établies.

Voici notre programme :

Lundi 17, matin 8 h AG, après-midi marche blanche silencieuse avec un bandeau noir à Béziers

Mardi matin AG, 14 h départ pour une manifestation académique au rectorat de Montpellier

Mercredi : obsèques ?

Jeudi 10 h débrayage, commémoration de ce drame dans tous les établissements de France.

Nous souhaitons une mobilisation générale pour que la souffrance au travail cesse et que de tels drames ne se renouvellent plus.

PS : Lise a dit en s'enflammant : « je le fais pour Vous »

Luc Chatel a menti, elle n'était pas suivie médicalement, ni fragile, mais consciencieuse, compétente, aimant son travail et courageuse.

Nous comptons sur vous tous.

Merci de diffuser ce mail à toutes vos connaissances afin d'alerter l'opinion, pour que l'éducation nationale ne devienne pas France-Telecom...

Merci

F. P.... lycée Jean-Moulin- Béziers

<http://www.midilibre.fr/2011/10/14/beziers-l-enseignante-qui-s-etait-immolee-par-le-feu-est-decedee,402372.php> »

2°) A la suite de ce courriel, le Président académique du SNALC-FGAF de Toulouse intervient à ce sujet et il en rend compte aux adhérents du syndicat par le courriel suivant, le 15 octobre 2011

« Chers collègues,

Je vous transmets le message ci-dessus afin que vous puissiez réagir en connaissance. Je suis intervenu pour le SNALC-FGAF Midi Pyrénées dès jeudi à 14 heures en prenant la parole au milieu d'une réunion plénière pour les élections professionnelles présidée par le secrétaire général de l'académie de Toulouse. Tous les syndicats étaient réunis, j'ai été le seul à m'exprimer sur le sujet.

J'ai demandé au secrétaire général de transmettre notre réaction de profonde émotion à Monsieur le Recteur. A l'époque nous espérions encore que notre collègue pourrait ne pas succomber à ses graves blessures. Depuis nous avons ajouté notre vive indignation face aux déclarations inadmissibles qui ont suivi le drame.

Le SNALC Midi Pyrénées, réuni en congrès à Toulouse ce même jeudi, a produit une motion spéciale et le SNALC national a également fait immédiatement paraître un communiqué de presse.

La question posée : Comment réagir face à ce terrible drame ? J'attends vos retours car il est très important de ne pas mélanger l'aspect dramatique avec l'actualité des élections professionnelles.

Il nous faut trouver une manière simple de manifester collectivement, dignité, recueillement et solidarité avec les proches de la défunte. Nous pourrions envisager ensuite d'autres modes de réactions.

Signé : Président du SNALC Midi Pyrénées »

COMMENTAIRE : ce courriel aux adhérents n'est pas passé inaperçu. Chacun se demande pourquoi ces « déclarations inadmissibles » (voir la presse) et pourquoi les autres syndicats se montrent timides dans cette affaire. Pudeur ? Ce n'est pas vraiment dans leurs habitudes. Où l'on (re)découvre alors une vieille loi, celle dite de l'omerta dès que trop d'intérêts de toutes sortes sont en jeu. Or, soudain, voici que les langues se délient ; les deux courriels suivants sont éloquentes.

3°) Courriel

De : XX

Envoyé : dimanche 16 octobre 2011 11:07

À : XX

Objet : Re : Drame professionnel

« Merci d'avoir alerté sur ce type de détresses, qui semblent de plus en plus fréquentes et mal prises en compte par nous tous.

Je ne peux m'empêcher de penser à ma cousine, XX, professeur de – au collège de YY (31) qui s'est pendue au printemps dernier, pour des raisons familiales et professionnelles (le lendemain du jour où elle a appris qu'un mi temps thérapeutique lui était refusé par les services du rectorat de Toulouse)

Notre métier est passionnant, exigeant et difficile; il implique un engagement face à un groupe qui est une rencontre toujours risquée.

XX ».

4°) Courriel

De: XX

Envoyé : dimanche 16 octobre 2011 18:09

À: XX

Objet: RE: Drame professionnel

« Je suis doublement choqué à présent d'apprendre le drame qui a frappé votre famille. Je regrette de ne pas avoir été au courant à l'époque, ainsi pour tenter d'aider votre cousine, étant moi-même très proche du collègue de YY et responsable du SNALC de l'académie de Toulouse.

Avec toute ma sympathie.

XX »

COMMENTAIRE : La solitude de l'agent constitue un élément aggravant, voire déterminant. Certains dissimulent leur souffrance aussi bien qu'ils le peuvent jusqu'au jour où ils passent à l'acte, généralement en retournant toute la violence subie contre eux-mêmes. S'agissant du personnel enseignant, il convient également de remarquer les dégâts provoqués par cette loi de l'omerta : pour ne pas laisser dire ouvertement que le système scolaire est gangrené, ce qui reviendrait à affirmer que le pouvoir politique est incapable (ou peut-être même satisfait de cette situation, qui sait ?), on laisse croire à de jeunes futurs professeurs que le métier est encore comparable à ce qu'il fut. Au cours de leur scolarité, ces jeunes ont probablement fréquenté des établissements normaux, publics ou privés, dont ils ont gardé un bon souvenir... trompeur ! Si une médecine professionnelle digne de ce nom existait, certaines situations pourraient être redressées à temps ; mais certainement pas toutes. Rappelons à ce sujet qu'un syndicat ne peut pas se substituer à la personne en souffrance et qu'il appartient à celle-ci d'agir d'abord ; le syndicat peut alors accompagner et soutenir cette démarche. Remarquons enfin que l'administration ne propose quasiment aucune solution de rechange à ses agents trop blessés ou mal orientés ; les reconversions sont rares.

13 – PARIS : SEPTEMBRE 2012 – PARUTION DANS LA PRESSE D'UN AUTRE ARTICLE (hélas !) ÉDIFIANT

Paris : les cours suspendus dans un lycée professionnel après des violences

Le Point.fr – Publié le 25/09/2012 à 13:26

« **Les enseignants du lycée Théophile-Gautier exercent leur droit de retrait, après plusieurs incidents violents contre des professeurs** ».

Par **Marie de Douhet**

« Les enseignants du lycée professionnel Théophile-Gautier à Paris ont suspendu leurs cours depuis lundi à la mi-journée à la suite de plusieurs incidents violents, ont indiqué deux syndicats de l'établissement. Deux semaines après un premier fait de violence impliquant un élève de troisième qui a tenté d'étrangler le proviseur adjoint en pleine classe, un enseignant s'est vu menacé de mort par deux élèves, obligeant de nouveau les professeurs à exercer leur droit de retrait, écrivent les syndicats Snuep FSU et Snetac FO dans un communiqué publié mardi.

Le 10 septembre, un élève dont le comportement était inacceptable en classe avait refusé de sortir avant de proférer des insultes et des menaces et de se jeter sur le proviseur adjoint, le cognant contre une armoire et tentant de l'étrangler. Huit policiers avaient dû intervenir dans la classe pour parvenir à le maîtriser et à le faire sortir de l'établissement.

« Nous demandons au rectorat de nous donner les moyens de travailler. Quand on voit l'enchaînement des événements depuis la rentrée on se demande ce que l'on attend, qu'un autre élève agresse un prof peut-être ? » a protesté Clélia Brunel pour le Snuep FSU. Les professeurs demandent notamment au rectorat le dédoublement des heures dans les classes difficiles, des moyens de surveillance supplémentaires, une infirmière à plein temps, le poste de conseiller principal d'éducation perdu l'an passé. Une délégation du personnel a été reçue au rectorat vendredi, mais sans obtenir satisfaction sur l'ensemble des demandes. Le ministre de l'Éducation nationale, Vincent Peillon, a annoncé à la mi-septembre son intention de créer, dans « les semaines qui viennent », une « délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire ».

http://www.lepoint.fr/societe/paris-les-cours-suspendus-dans-un-lycee-professionnel-apres-des-violences-25-09-2012-1509895_23.php

14 – LE NÉGATIONNISME⁶ EN HISTOIRE EST UN DÉLIT PÉNAL

Etendre, mutatis mutandis, cette heureuse disposition, ou bien mettre au ban ou clouer au pilori les porteurs de mauvaises nouvelles ? Soyez en juge à la lecture des événements suivants relatés (au téléphone) par un professeur.

Dans un collège relativement récent d'une banlieue de grande ville, passé en quelques années de 600 à 400 élèves suite à la dégradation du climat (les parents qui le peuvent recherchent les établissements privés) et qui n'a jamais été classé ZEP, le professeur témoin, appelons-le Alain, qui avait enseigné dans une autre académie pendant 15 ans en ZEP « avec beaucoup de bonheur », trouve là « un établissement de fous ». Il décrit d'abord le climat : enfants qui n'écoutent rien, hurlent, se battent, parents qui protestent contre les punitions, succession de faits graves mais considérés comme anodins par la direction ; par exemple, des départs de feu chaque jour dans les couloirs, à midi, aux récréations, dans le hall d'entrée, dans le local à poubelles. Les surveillants éteignaient rapidement mais les élèves fréquemment pris sur le fait ne passaient même pas en conseil de discipline ; le CPE appelait les parents et les enfants étaient renvoyés une 1/2 journée... Cette « mode » a duré deux mois.

Une enseignante d'une classe de 4^e avait reçu un préservatif plein d'eau. Elle avait vu le coupable et rédigé un rapport, mais l'administration a seulement convoqué la mère pour sermonner l'enfant ; pas de sanction.

Des projectiles sont lancés par les fenêtres depuis l'extérieur : une grosse pierre passe au ras de la tête d'un élève ; le principal renonce à porter plainte.

6. Le négationnisme est le discours ou la doctrine qui consiste à contester ou à nier la réalité de l'existence « d'un ou de plusieurs crimes contre l'humanité » à des fins d'extermination (concernant l'aspect pénal, cf. art. 24 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur « la liberté de la presse »). Cette négation passe par le déni, la relativisation ou la banalisation de la réalité, de l'ampleur, des modalités de ce ou ces crimes, ainsi que de la volonté de leurs auteurs de le commettre.

Au 1^{er} étage, une paire de ciseaux pointus passe par la fenêtre et se plante sur le bureau. Le principal rétorque : « Vos élèves ont provoqué ceux dans la cour qui ont répliqué, ce n'est pas grave ». Suivent des jets de fumigènes, deux viols (connus, peut-être plus)... Au printemps 2010, une élève de 5^e se faisait régulièrement violer dans les toilettes par un autre élève de 5^e ; on en a parlé en salle des professeurs, le principal a eu peur, a réuni les collègues pour « stopper la rumeur », a déclaré que l'assistante sociale était prévenue. Il ne fallait manifestement plus en parler. Pas davantage à la fillette.

Les professeurs sont stupéfaits et révoltés.

Une bagarre éclate entre élèves de 6^e dont l'un est particulièrement violent. L'un d'eux crie « au secours », victime d'une tentative impressionnante de strangulation. Alain, d'autres élèves, un autre professeur tentent d'intervenir, puis le professeur de sport fait une prise de judo réussie ; quelques minutes plus tard, après être passé dans le bureau du chef d'établissement, l'agresseur revient tout seul : « on m'a dit de revenir en cours ». Malgré la gravité, le principal a bien ri, trouvant Alain bien sensible. Ce n'était pourtant pas une petite bagarre, mais une crise de folie. « Bah, rappelez-vous la guerre des boutons » a rétorqué le principal...

Or, le dossier de l'agresseur est révélateur : problèmes en primaire, la directrice avait contraint les parents à consulter un psychiatre, mais en 6^{ème} personne n'était au courant. Le principal ne s'est pas occupé de relancer le suivi psychologique et n'a pas averti les professeurs.

Alain dit avoir eu peur toute l'année de cet élève.

« Tous les matins, j'ai peur. Pourtant j'ai fait l'expérience des SEGPA, mais les équipes étaient plus solidaires et les principaux faisaient le poids. Quel sentiment de solitude ! » Demander une mutation ? Alain est célibataire, son barème est encore faible, il est certifié : aucune chance d'obtenir une mutation dans un « bon » établissement. Pour le moment, Alain se résigne encore à rester dans ce collège.

En 2009, une jeune collègue avait été agressée, elle avait reçu des coups de couteaux, aorte touchée, sauvée in extremis par le chirurgien à quelques minutes près.

L'agresseur était un élève de 5^e sans problème apparent, renfermé. Puni pour un devoir non rendu. Le lendemain, à l'interclasse, il avait demandé de lever la punition, la collègue avait refusé, il avait alors sorti un couteau et déclaré « je vais te tuer, » puis poignardé sa victime à plusieurs reprises à la poitrine. Il avait très peur de son père très sévère et ne voulait pas dire qu'il avait été puni. Peut-être a-t-il aussi été influencé par d'autres élèves qui étaient psychopathes et signalés.

Les collègues sont évidemment choqués : ils disent que le collège est invivable, ils n'en peuvent plus, certains sont même sujets à des crises de larmes. Comment traiter ce problème de la violence ? Une réunion de professeurs s'organise sans la direction à ce sujet ; aucune solution n'est trouvée.

Il n'en sort qu'un résultat : ne rien dire, les collègues avaient décidé de ne rien dire. Pourtant la radio en a parlé et le ministre s'était annoncé (Luc Chatel).

Alain décide de parler au ministre et il lui demande : « Quand serons-nous classés en ZEP ? » Réponse : « Il y aura une réunion avec le recteur ».

Différents collègues sont très indécis : la grève ? D'autres reprochent à Alain d'avoir parlé : « Tu as osé parler à la TV ! », c'est-à-dire en présence des journalistes venus pour le ministre. Les collègues l'ont mal vécu, Alain aurait dû se taire ; pourquoi ? Il ne sait pas. Une autre collègue a fait de même ; tous les deux se voient mis à l'écart pendant des mois.

Le dimanche suivant (oui, le dimanche) se tient une réunion des professeurs sans Alain pour préparer la réunion avec le recteur.

Après un lundi passé en réunion, le mardi, les cours reprennent. Les collègues battent froid. Ce silence est étrange : surtout pas de déclaration à la presse alors qu'ils se plaignaient sans cesse. Du jour au lendemain, c'est l'*omerta*. Comportement incohérent. Lâcheté ? A remarquer : certains d'entre eux avaient fait toute leur carrière dans ce collège récent. Etait-ce là l'explication ?

Coup de téléphone de l'ancien inspecteur pédagogique régional de l'académie précédente, informé par la presse : Alain lui dit vouloir écrire des articles dans la presse à ce sujet (la violence); « surtout pas ça, soyez un peu lâche, sinon vous aurez de gros ennuis », répond-il gentiment, pour protéger Alain.

Le nouveau chef d'établissement paraît mieux, plus dynamique. La situation s'améliorera-t-elle ?

Qu'est-il advenu de la victime après qu'elle a été sauvée par un chirurgien ?

Elle n'avait pas repris dans ce collège mais dans un établissement pour enfants handicapés. Elle a dû se débrouiller toute seule pour trouver ce poste, le rectorat ne l'a pas aidée.

Alain est appelé aujourd'hui – soit TROIS ANS ET DEMI après les faits – au tribunal (en tant que témoin, car l'élève agresseur était dans son cours avant l'agression). La victime est accompagnée de sa famille ; tous attendent sur le trottoir qu'on les fasse entrer. Sont également présents sur le trottoir le père et le frère de l'enfant agresseur, convoqués au même moment et au même endroit.

L'attente dure tout l'après-midi pour un témoignage très bref. Alain remarque en sortant qu'aucun aspect de fond du problème de la violence dans cet établissement n'a été abordé par le juge. Sollicité par des journalistes pour faire une déclaration, il refuse.

Sortent ensuite l'agressée et l'agresseur accompagné d'une éducatrice. La victime est partie aux toilettes ; or, voici que l'agresseur et son éducatrice se dirigent également vers les mêmes toilettes (il y en a d'autres) ; la mère de la victime leur demande d'aller ailleurs : l'éducateur réplique en hurlant que cet enfant a droit au respect et qu'il peut aller où il veut.

Pour clore ce témoignage, la victime n'a reçu aucun soutien psychologique, malgré 15 jours d'hospitalisation après une opération du cœur. Elle a voulu voir une assistante sociale mais celle-ci l'a reçue froidement et a interdit à sa mère, qui l'accompagnait, d'entrer le bureau. Elle a éprouvé dès le début de cette affaire un profond sentiment d'abandon par l'administration. Elle a toutefois osé demander au recteur une décharge de 3 h en raison de la fragilité qu'elle ressentait encore ; la secrétaire au téléphone s'est moquée d'elle et l'a prise de haut.

COMMENTAIRE : Il faut distinguer ici deux éléments différents mais indissociables : la politique qui consiste à étouffer les réalités (ce qui est impossible à la longue, car elles ont la vie dure) et l'abandon des fonctionnaires dès « l'accident ». Du reste, les enfants sont également abandonnés, ce qui explique que les établissements privés soient littéralement pris d'assaut. Le remède ne plaît pas à tout le monde : restaurer l'autorité des personnels enseignants et non enseignants (eux aussi doivent parfois affronter des situations insupportables), cantonner les parents dans leur rôle de parents et ne plus admettre leur ingérence mal à propos lorsque c'est le cas, mettre fin d'urgence au « collège unique » qui tend à placer les élèves – et les personnels – dans des situations ingérables, remettre à plat la totalité du système éducatif français afin de rétablir la valeur de toutes les formations (de la plus générale à la plus professionnelle), afin de redonner à chaque jeune la possibilité de réussir et d'être considéré. Admettre enfin que l'Éducation nationale ne peut pas tout et que les centres médico-pédagogiques dignes de ce nom ont également un rôle spécifique à jouer et un grand service à rendre.

<http://www.ladepeche.fr/article/2012/10/03/1455413-fenouillet-5-ans-de-prison-pour-le-collegien-qui-avait-agresse-au-couteau-sa-prof-de-maths.html>

AUTRE COMMENTAIRE : Nos gouvernements ont laissé se détériorer la situation scolaire depuis la réforme Haby (1975) et il sera très difficile de remonter la pente. Certes, ce climat de violence n'est pas exclusivement imputable à l'Éducation nationale et, heureusement, on ne le rencontre pas partout, mais ce sont des fonctionnaires qui subissent ces violences et notre rôle est de les dénoncer, de proposer des solutions et de travailler sans relâche à la défense des fonctionnaires, c'est-à-dire à la défense de la fonction publique tout entière.

15 – POUR TERMINER CETTE SÉRIE DE TÉMOIGNAGES DANS L'ÉDUCATION NATIONALE, VOICI CEUX QUI PROPOSENT DES SOLUTIONS

15-1 – Tout d'abord, l'histoire glaçante, très résumée, d'un professeur d'Éducation Physique et Sportive.

Ce professeur, ancien sportif de haut niveau, exigeant, précis, a la chance de disposer d'un gymnase dans son établissement scolaire. Malheureusement, les vols sont nombreux dans les vestiaires et il autorise les élèves à laisser leurs affaires dans son local de professeur, situé au fond du gymnase, fermé à clef.

Il reçoit en juin un appel du commissariat central de ... lui annonçant qu'il sera convoqué en vue d'une audition. Le professeur, libre à ce moment-là, propose de se rendre immédiatement au commissariat. On lui répond qu'il sera convoqué à la fin des vacances d'été ; sans autre précision.

Fin août, en effet, le voilà convoqué. A son arrivée, il lui est signifié qu'il aurait violé des élèves dans le local dont il vient d'être question. Il est placé en garde à vue, il a le droit de téléphoner à sa femme et à son avocat. Il n'a pas d'avocat. Angoisse de sa femme, obligée de réagir vite dans l'affolement. Quelques heures plus tard, on lui déclare que les élèves plaignantes viennent d'avouer qu'elles ont menti.

Le professeur est libéré...

L'affaire ne cesse par pour autant. Le professeur est traumatisé, le choc nerveux a été

trop fort, il est pris de panique à la seule idée de remettre les pieds dans un établissement scolaire. Le SNALC-FGAF intervient et à force d'obstination, le cas est pris en charge au titre d'accident du travail. Et puis, on apprend tout ce qui s'est tramé en coulisse : les deux élèves ont commencé à évoquer des viols répétés dès le mois de janvier. Il eût été simple de confronter immédiatement le professeur et ses élèves et de faire éclater la vérité dans le bureau du chef d'établissement. Non ; depuis une circulaire de Ségolène ROYAL (n° 97-175 du 26 août 1997), le professeur suspect de violences sexuelles peut être placé sous surveillance sans qu'il le sache. Pendant six mois, il a donc pu continuer à travailler avec ses élèves, les accompagner lors d'une sortie etc. sans rien savoir de cette surveillance. On peut se demander comment la direction de l'établissement scolaire a pu continuer à confier l'enseignement et même l'accompagnement d'une classe en extérieur à une personne soupçonnée, pour ne pas dire plus, de commettre des crimes (le viol est un crime, d'une abjection supplémentaire lorsqu'il est accompli par une personne ayant autorité).

Or, les élèves n'avaient pas tout à fait menti : elles avaient réellement été violées à plusieurs reprises, mais par une autre personne, de leur famille, sans aucun rapport avec l'établissement scolaire. Elles ont donc partiellement libéré leurs angoisses en parlant, mais elles ont menti pour protéger le violeur.

Placées à la rentrée suivante dans un autre établissement scolaire, elles ont raconté à nouveau leurs affabulations, ce qui a contribué à faire circuler une rumeur de professeur violeur. Ces élèves ont reçu un long soutien psychologique.

Et le professeur ? Sa femme et ses enfants n'ont obtenu aucun soutien psychologique, et lui non plus. Finalement, le recteur l'a reçu (en présence de l'auteur de ces lignes) et l'a assuré qu'il respecterait sa demande de ne plus jamais se voir confier des élèves mineurs. Promesse tenue.

Un an plus tard, après avoir exercé à l'Université, ce professeur a enfin trouvé une bonne porte de sortie : un autre métier. Il n'est plus professeur, il n'est plus fonctionnaire, il a retrouvé un sommeil normal.

COMMENTAIRE : Il faut imaginer le véritable calvaire de la famille tout entière, la honte effroyable de la femme et des enfants du « violeur » jusqu'à ce que la vérité éclate.

Ces quelques heures laissent des cicatrices très profondes. Heureusement, ce professeur a été défendu par son syndicat (SNALC-FGAF), a été reconnu accidenté du travail et a bénéficié de l'assistance du recteur.

Toutefois, il faut dénoncer cette circulaire dite « Ségolène Royal » qui autorise une procédure digne des pires romans et qui, de ce fait, risque de causer des catastrophes. Ce professeur d'EPS a précisé qu'un autre professeur d'EPS de l'est de la France a traversé à la même époque une tragédie comparable mais qu'il n'a pas tenu le coup et s'est suicidé avant d'être innocenté.

15-2 – Très résumée, l'intervention de Me Thierry DEVILLE, avocat à Montauban, sur le sujet de la judiciarisation du métier d'enseignant – Congrès national du SNALC-FGAF à Toulouse le 18 novembre 2010

Les plaintes de toutes sortes contre les élèves et surtout contre les enseignants se multiplient

à grande vitesse, signes d'un échec du système, lui-même signe d'un échec de la politique en matière éducative et donc signal d'alerte appelant à refonder ce système et à restaurer l'autorité de l'Etat.

Le statut de l'enseignant dans la société ne cesse de se dégrader : de plus en plus mal payé, mal considéré, affecté à des tâches de garderie, peu écouté et accusé de divers maux, il n'est évidemment plus respecté, notamment par les élèves, d'où les comportements invraisemblables de certains d'entre eux et de leurs parents. En un demi-siècle, la semaine de travail salarié est passée de 45 ou 40 à 35 heures, sauf pour les enseignants auxquels on demande tout et n'importe quoi – après 5 années d'études non rémunérées.

Les tribunaux ne sont pas capables de trancher dans des conflits d'intérêts internes au système éducatif mais le passage d'un enseignant au tribunal laisse des traces profondes. Plutôt que de continuer à laisser se dégrader la situation, Me Deville propose de réfléchir à un nouvel organisme d'autorité ressemblant au tribunal des prud'hommes, à un Conseil de la profession, et également à un Code spécifique.

Ceci exige au préalable une réflexion de fond. Il cite enfin Sénèque : « Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles ».

COMMENTAIRE : effectivement, tout reprendre à zéro, ou presque, paraît une tâche titanesque – mais cette exigence n'est-elle pas à la mesure même des abandons successifs pendant des décennies ? Et surtout, avons-nous le choix ?

15-3 – Enfin : ceux qui ne se laissent pas faire

Article paru le 3 avril 2012 dans le quotidien régional « La Voix du Nord », page 6.

« Tribunal de Lens : « **Insultée sur Facebook, une enseignante fait condamner le parent d'élève fautif** ».

Enseignante dans un collège réputé difficile, Laura (le prénom a été modifié) découvre un jour de 2010 sur Facebook qu'un élève a lancé un appel à « bordeliser » sa classe. Plus que la démarche du garçon, ce sont les encouragements de sa mère sur ce même réseau social qui poussent l'enseignante de bassin minier à lancer une procédure en justice. Le 13 mars, le tribunal de Lens lui a donné raison et a condamné la mère à 2000 euros de dommages et intérêts.

[...] Juin 2010. Par hasard, elle découvre sur Facebook qu'un élève lance un appel pour son prochain cours : « Vendredi à 8 heures débutera la plus grosse partie de bordel jamais entamée. » Au programme, jet de craies, de gommes et « fausses bastons ». La mère de l'élève, son « amie » sur Facebook « aime » la publication avant de la commenter : « Fais-la **souffrir**⁷, cette folasse ! »

[...] L'enseignante prévient sa hiérarchie qui dit ne rien pouvoir faire sans flagrant délit. Après « la pire heure de cours de sa vie », Laura produit un récit des faits et obtient, non sans mal, que quatre élèves passent en conseil de discipline.

« Là, je me suis sentie lâchée ». Des exclusions temporaires sont prononcées, mais elle a tout de même l'impression d'être « sur le banc des accusés ». L'enseignante, pour les

⁷ Note des auteurs : souligné par nous ; « souffrir, souffrance », voilà qui confirme encore que les professeurs peuvent être jetés en pâture au sein d'une société qui a perdu ses repères et se croit autorisée à se défouler sur eux.

besoins de son rapport, a enregistré le cours. « Le principal a dit que c'était illégal devant toutes les personnes présentes. Ce n'est pas vrai ! » « Salie », la professeure décide d'assigner la mère du jeune garçon au tribunal.

Au collège, on se refuse à tout commentaire, estimant qu'il s'agit là d'une « histoire personnelle ». Laura, elle, pense tout le contraire : « J'ai été visée en tant qu'enseignante ». D'où la volonté de préserver son anonymat et celui de la partie adverse. Pour elle, ces faits sont symptomatiques d'une dérive : « J'ai compris que si l'enfant ne me respectait pas, c'est que sa mère ne me respectait pas non plus. » « A ma connaissance, ici, c'est la première demande en ce sens » rapporte pour le tribunal de Lens qui a jugé l'affaire, le greffier. En revanche, au SNALC, ni cette violence envers les enseignants ni leurs plaintes n'étonnent. On a bien d'autres remontées. Ces derniers jours, trois personnes m'ont contacté pour des faits similaires. Et c'était le week-end. L'une va déposer plainte » explique Benoît Theunis, président académique du syndicat National des Lycées et Collèges. Finalement, la mère devra verser à Laura 2 000 euros de dommages et intérêts. « L'élève a été puni, la mère a été condamnée ». Reste encore un problème de fond pour Laura : « Si certains parents agissent ainsi, c'est peut-être qu'ils sentent qu'ils peuvent le faire ».

*COMMENTAIRE : Encore une fois, le rôle joué par la hiérarchie est consternant. Toutefois, l'enseignante a réagi courageusement et intelligemment. Une question subsiste cependant : combien de temps un enseignant bien équilibré va-t-il **tenir** dans cette ambiance ? Les procès durent toujours longtemps, sont éprouvants pour le moral et pour les nerfs. C'est pourquoi nous demandons une autorité capable de réagir vite et bien, sans se soucier de plaire ou non au prince du moment.*

16 – UN CAS DE DÉMOTIVATION

Le sentiment de n'être finalement utile à rien peut s'éprouver dans tous les métiers dès lors que l'agent se trouve confronté à une dévalorisation due soit à un dénigrement immérité mais tenace et face auquel il abdique, soit à un état de fait dont la responsabilité très diffuse relève de la politique menée par exemple par chaque ministère de l'Education nationale. Voici le cas d'un élève, observé dans un grand lycée. Ce garçon souhaite devenir boulanger et, dès la classe de troisième, il a fait le nécessaire pour obtenir l'orientation adéquate, précisément un baccalauréat professionnel (« bac pro »). Ses résultats scolaires sont moyens, ce qui signifie que malgré son souhait d'être orienté vers la voie professionnelle, il fait quand même ce qu'il peut dans les matières générales - et il se conduit correctement, ce qui n'est ni négligeable, ni allant de soi actuellement et qui plaide donc pour qu'on lui accorde un minimum d'intérêt.

Oui, mais : il est refusé et doit entrer en classe de seconde générale.

Il passe son année de seconde comme celle de troisième : résultats scolaires médiocres, bon comportement. A l'issue de cette année de parking, il apprend qu'il n'est toujours pas pris en bac pro comme il le souhaitait et en outre qu'il doit refaire son année de seconde bien qu'il ne souhaite pas du tout rester au lycée général !

Il cherche alors en urgence un patron pour pouvoir prétendre à un CAP, faute de mieux. Hélas, malgré ses efforts, il n'a pas trouvé et redouble maintenant sa classe de seconde – en attendant. En attendant quoi ? Il n'en sait plus rien.

Remarque de l'un de ses professeurs : « Voilà un garçon qui demande à travailler et à qui on refuse d'entrer dans le monde du travail quand d'autres ne viennent ici que pour s'amuser, c'est-à-dire pour échapper à ce monde du travail ; en un mot, j'assure la garderie des uns et des autres en attendant que ces jeunes aient atteint l'âge de s'inscrire au chômage. Voilà à quoi je sers maintenant ! »

Que l'on songe aux autres motifs de démotivation : avis pédagogiques non pris en considération (le chef d'établissement peut passer outre), élèves eux-mêmes démotivés, pouvoir d'achat en baisse constante, mauvaise image, insultes de parents d'élèves, travail administratif inutile, mauvaise relation avec divers responsables eux-mêmes en souffrance, etc. et, au fil des ans, cette masse de motifs de démotivation creuse son sillon et envoie des enseignants à la casse.

Faut-il inclure cette situation dans le tableau des causes de la dépression ? A notre avis : oui. Même avec un salaire correct (ce qui est désormais loin d'être le cas), le sentiment de l'inutilité est déstabilisant et délétère pour ceux qui en prennent conscience.

17 – LES CONSÉQUENCES DE LA DANGÉROSITÉ ; DE L'IMPOSSIBILITÉ DE TRAVAILLER NORMALEMENT, DE LA DÉMOTIVATION, DE L'USURE... : UN EXEMPLE

Collège Bellevue à Albi (81).

De septembre 2011 à septembre 2012 :

- deux professeurs ont démissionné (Sciences de la Vie et de la Terre et Histoire Géographie-Occitan),
- un professeur après deux graves dépressions a été transféré aux Archives d'Albi (arts plastiques),
- un professeur titulaire a obtenu de passer l'année 2012-2013 sur un autre poste (technologie),
- deux professeurs ont fait une demande pour quitter l'enseignement et travailler dans un autre secteur de la fonction publique, l'un (musique) par la voie hiérarchique après une dépression (pas de réponse à ce jour) et l'autre (anglais) a fait une demande de dossier auprès de la cellule de mobilité et l'affaire suit son cours,
- deux professeurs sont en congé maladie, ne se sentant pas capables de reprendre un enseignement dans ce collège (sc. physiques et maths),
- nombre important (non précisé) de demandes de mutation.

COMMENTAIRE : Autrefois (voici 20 ou 30 ans), il était exceptionnel qu'un enseignant démissionne ; quand cela arrivait, les raisons en étaient rarement la violence ; il s'agissait plutôt de changement de vie (mariage, nouvelle profession...). Aujourd'hui, c'est souvent la dernière porte de sortie avant le naufrage.

18 – La spécificité de la souffrance des enseignants est à l'origine de travaux et d'initiatives de plus en plus nombreux. Des instances d'études ou de recherche se constituent pour se consacrer à ce thème. C'est le cas du « **Centre de Recherche sur l'Interaction et la Souffrance Scolaire** » (CRISS) – www.souffrance-scolaire.fr, qui a entrepris une recherche dans laquelle il relève que la souffrance des enseignants présente un fort caractère relationnel ; or, les enseignants ne sont pas formés à cet aspect ; ensuite, cette souffrance est honteuse, dissimulée ; enfin, le rôle des chefs d'établissement et des inspecteurs de l'Éducation nationale mérite d'être remis en question afin que celle-ci dispose des outils nécessaires pour lutter efficacement contre ce fléau.

Le ministère de l'Éducation nationale, avec son million de personnels, présente un tableau très contrasté ; on peut y travailler avec plaisir mais aussi, comme nous venons de le voir à travers les situations et les témoignages qui précèdent, dans des conditions qui se sont dégradées dans des proportions qui suscitent l'inquiétude.

Les autres ministères, tout comme la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, n'échappent pas non plus à la progression régulière et silencieuse de la souffrance au travail. Les pages qui suivent leur sont consacrées.

C2 – ÉCONOMIE DU STRESS ET CHARGE DE TRAVAIL DES PERSONNELS À STATUT DE CENTRALE DES MINISTÈRES ÉCONOMIQUE ET FINANCIER...

CONTRIBUTION DU SPSCM-FGAF (Syndicat des Personnels à Statut de Centrale des Ministères Economique et Financier) syndicat-spscm-centrale@syndicats.finances.gouv.fr).

L'importance du sujet a conduit le SPSCM-FGAF à réaliser un sondage sur le « mal-être au travail » dont les résultats ont été présentés dans un article intitulé « Enquête sur le mal-être au travail en administration centrale : résultats de l'enquête lancée dans le bulletin d'hiver du SPSCM-FGAF – Janvier 2012 » qui a été publié dans le n° 48 « Printemps 2012 » de la publication interne du syndicat.

« Enquête sur le mal-être au travail en administration centrale : résultats de l'enquête lancée dans le bulletin d'hiver du SPSCM-FGAF – Janvier 2012 ».

La participation à cette enquête a été à peu près équilibrée : 26,45 % catégorie A ; 39,67% catégorie B ; 33,88 % catégorie C ; toutefois, 30 % de femmes, 70 % d'hommes. Il ressort que, dans l'ensemble, les agents rencontrent peu de difficultés d'intégration et peu de problèmes de communication mais environ 42 % ne se sentent pas entendus ni compris de leur hiérarchie.

Une large majorité des agents apprécient leur travail mais déplorent le manque de respect (37,50 %), le stress (50 %), l'injustice (51,33 %) et la surcharge de travail (55,56%), principalement en raison de la réduction des effectifs. Un agent sur trois a des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle mais cela s'explique en partie par le fait que la moyenne d'âge est élevée. 38,55 % des femmes et 17,65 % des hommes estiment faire l'objet de discriminations au travail.

COMMENTAIRE : La conclusion (page 8) relève une distinction intéressante entre mal-être et souffrance au travail. Les agents se sentent plutôt bien parmi leurs collègues, aiment leur travail et concilient vies professionnelle et privée.

Toutefois, ils éprouvent des difficultés à se faire entendre de leur hiérarchie, se plaignent de surcharge de travail et évoquent des discriminations.

Même si cette hiérarchie peut elle-même également vivre un mal-être, son rôle paraît primordial. Une meilleure qualité d'écoute permettrait aux agents de retrouver une meilleure sérénité.

Le SPSCM suit avec une attention particulière les nouvelles perspectives que pourrait offrir le télétravail à travers les conclusions périodiques que diffuse la commission de suivi du télétravail (en administration centrale) et dont les dernières sont connues.

Le télétravail, qui a été mis en œuvre de manière partielle (2 jours par semaine), concerne un nombre croissant de volontaires. L'enquête de satisfaction réalisée indique que 80 % des télétravailleurs ont répondu mais seulement 45 % des managers.

Les résultats de l'enquête de satisfaction sont éloquentes : les télétravailleurs qui ont répondu sont satisfaits à ... 100 % ! Ils estiment que le télétravail leur apporte notamment un meilleur équilibre de vie. Tous souhaitent prolonger cette expérience. Le seul sujet d'insatisfaction (17 %) concerne les moyens techniques.

Les managers qui ont répondu sont favorables et également satisfaits à 100 % de la qualité du travail fourni de cette manière !

Les conclusions à tirer de ces résultats ne sont pas définitives. Ils indiquent cependant une piste : les agents en position de télétravail deux jours par semaine sont heureux, le service fonctionne bien. D'autres administrations réfléchissent actuellement à l'adoption de cette formule mais seuls certains métiers sont compatibles : métiers juridiques, du contrôle, des études, de la traduction...

C3 – SURVEILLANTS PÉNITENTIAIRES : LA FACE CACHÉE DE L'ICEBERG...

CONTRIBUTION DU SPS-PÉNITENTIAIRE/FGAF (Syndicat Pénitentiaire des Surveillants : <http://sps-penitentiaire.fr> et spsnongrades@hotmail.com).

Ce syndicat apporte à tous ceux qui vivent à l'extérieur et à tous ceux qui sont dans l'ignorance de la réalité de l'univers carcéral un éclairage sur les formes spécifiques que revêt la violence qui s'y développe et les effets qu'elle produit sur les personnels de surveillance qui y sont confrontés.

Extrait du bulletin syndical du SPS de la Maison d'Arrêt de... du 3 décembre 2011 :

Après la relation de deux agressions physiques en 48 heures dont furent victimes deux surveillants, vient la désillusion de la conclusion :

« Les surveillants fouillent : ils prennent des coups !

Les surveillants s'assurent de la présence et de la bonne santé des détenus : ils sont insultés, frappés et des armes sont utilisées. ».

Parmi les études de référence citées et utilisées par les surveillants pénitentiaires, figure celle qui a été réalisée en 2005 par Rémy Siret, enseignant-chercheur au Centre

Interdisciplinaire de Recherche Appliquée au champ Pénitentiaire (CIRAP)/Equipe de Recherches Cliniques en Psychanalyse et Psychopathologie (ERC) de l'Université de Toulouse 2 le Mirail.

Consacrée à « La violence du métier de surveillant pénitentiaire », cette étude est la 3^e des sept contributions de la recherche sur les « Violences en prison » (408 p. – octobre 2005), menée sous la direction de François Courtine, avec le soutien du GIP « Mission de Recherche Droit et Justice ».

« Cette recherche [portait] sur les violences en milieu carcéral à partir d'une approche pluridisciplinaire dans onze établissements pénitentiaires. Elle confirme la complexité du phénomène de la violence en mettant en évidence ses dimensions collectives, individuelles, institutionnelles, physiques, symboliques, psychologiques, sonores...

[La] contribution [de Rémy Siret] pose la question des dimensions subjectives de la violence ressentie par les personnels de surveillance dans le cadre de l'exercice de leur métier. La violence y apparaît liée aux possibilités réduites de défense et de régulation des personnels.

Elle est définie comme « ce qui porte atteinte au sujet, à son intégrité, à sa dignité ou à son identité ».

Voici quelques unes des principales conclusions de l'étude de Rémy Siret.

« Les personnels pénitentiaires sont parfois confrontés à des situations extrêmes comme des agressions physiques ou des prises d'otage qui ont des conséquences souvent dramatiques pour les agents qui en sont victimes. Mais l'agression passe plus quotidiennement par des mots, des insultes, des attitudes, des regards qui rendent présents une tension, un rapport de force, un affrontement, toujours possibles. En prison, les rapports sont soit réellement, soit potentiellement, des rapports de contrainte, des rapports de pouvoir, d'affrontement. Mais les personnels sont également confrontés à d'autres sources de violence : une personne détenue qui s'est pendue, qui s'est ouvert les veines au poignet ou au cou, qui s'est planté un objet dans la peau, lacéré la peau avec les ongles, voici des situations de confrontation difficiles. Cela peut l'être aussi de retrouver une personne recroquevillée en position fœtale dans sa cellule, de voir un(e) détenu(e) s'enfoncer lentement dans le mutisme, se mettre à crier ou à délirer, ou une personne qui ne se coiffe ni ne se lave plus. Cela peut être le regard de la personne à qui on apprend un décès dans sa famille, ou une rupture, ou bien encore l'enfant qui, à la sortie du parloir, s'accroche aux grilles en criant « Maman ! ».

Il y a potentiellement dans ces situations l'irruption d'une violence par laquelle l'agent peut être affecté.

Mais elle peut provenir aussi de la confrontation à l'horreur de certains actes, comme un enfant jeté dans un puits ou un nourrisson abusé, ainsi qu'au drame de certaines situations, d'histoires de vie, de galère de la toxicomanie, de prostitution, de violences subies, de manipulations, d'absence de repères. Autant de situations où les personnels de surveillance sont confrontés à des réalités qui les affectent, qui les assaillent, à un réel qui fait effraction. Nous pourrions dire, d'une façon générale, que ces confrontations ont un effet traumatique.

Evelyne est surveillante depuis 28 ans. Concernant la violence, elle évoque des événements précis. Le premier est celui d'une détenue ne voulant pas être transférée qui s'est « coupée » à la gorge en sa présence. Le jour suivant, Evelyne a repris son service de matinée et croisé la codétenue (de celle qui s'était coupée) qui l'a agressée verbalement, l'accusant de ce qui s'était passé. Elle se souvient n'avoir eu aucune réaction, n'avoir fait qu'« encaisser » et être allée vomir dans les WC, s'être sentie dans une sorte de brouillard. Plus tard elle gardera l'impression d'avoir reçu un coup. Le SAMU l'a conduite à l'hôpital, elle a eu 3 heures et demie d'amnésie, puis 9 mois d'arrêt maladie : rupture d'anévrisme. Les médecins lui ont conseillé, à partir de là, d'éviter les conflits et « la confrontation à la mort ». Le traumatisme n'est à considérer ni du côté du pathologique, ni du côté de sensations désagréables car il se situe hors du sensible et de l'affect sur le plan du réel. Le traumatisme correspond à un blanc dans la représentation, un trou dans le sens, un silence dans la parole. Chacune des surveillantes évoquées a subi l'épreuve d'une violence, sur le mode d'une effraction, d'une coupure, d'une rupture, ou d'un brouillard. Un réel qui affecte le corps et porte atteinte à leur INTÉGRITÉ, sans qu'il y ait eu pour autant agression physique dans le sens où on l'entend habituellement. Cette atteinte à l'intégrité corporelle se traduit également au travers de symptômes. Le symptôme est ici à entendre comme ce qui affecte le corps, comme symptôme somatique.

Une étude réalisée par Goldberg et al. nous indique que les principaux problèmes de santé rencontrés par les surveillants sont dans l'ordre décroissant les infections respiratoires, les troubles du sommeil, le cholestérol, les hémorroïdes, l'hypertension, l'eczéma, l'arthrose, les problèmes oculaires, et la dépression. Une comparaison avec d'autres professions laisse apparaître que les surveillants déclarent beaucoup plus fréquemment avoir des troubles de la digestion (nausées, transit, douleurs intestinales) et souffrir de l'estomac. Et les auteurs de conclure : « La santé, le cerveau et le corps sont peut-être un domaine qui enregistre la « violence symbolique », non perçue comme telle ». Les problèmes de santé, les symptômes corporels peuvent apparaître comme une expression et une conséquence de la violence à laquelle sont confrontés les personnels, mais aussi une réponse, une manière de la circonscrire.

Ce que laissent apparaître les services, c'est que le système d'obligation et de solidarité qui peut conduire chaque agent à se limiter dans ses absences (à ne pas les faire supporter aux autres) n'existe plus : chacun ne raisonne que par rapport à soi-même.

Le résultat de cela, outre la difficulté de gestion des services, est que les relations professionnelles s'établissent sur des rapports de suspicion, l'autre étant potentiellement celui qui va nous faire « sauter des repos », un voleur de jouissance qui nous prive de jours de repos. Dans ce contexte, une personne qui s'arrête est aussitôt suspectée d'abuser, voire de le faire par malveillance. A se situer sur de tels rapports, les relations professionnelles se « paranoïsent ». Dans un sens identique, toute note de service, tout projet est reçu comme faisant fi de l'assentiment des personnes et donc comme mal intentionné. Du côté de l'institution, les surveillants font souvent part du sentiment de ne compter pour rien, de n'être que des pions que l'on déplace sur un échiquier, en fonction des besoins : sentiment d'être livré au caprice de l'Autre ».

COMMENTAIRE : La présentation et les analyses du métier de surveillant font apparaître deux causes de souffrance sur lesquelles il paraît possible d'agir : le rôle de la hiérarchie qui semble lointaine et le temps de présence combiné au problème récurrent des effectifs de personnels réellement présents.

Les surveillants non gradés paraissent très peu associés aux décisions de la hiérarchie, éprouvent eux-mêmes un sentiment d'emprisonnement – plus moral que physique, bien sûr – et une vraie difficulté à séparer clairement leurs vies professionnelle et privée.

Les prisons sont en majorité surchargées, d'où certaines difficultés décrites ici, et les personnels sont en sous-effectifs. La moindre absence est source de problèmes mal vécus (ce schéma se retrouve à des degrés divers dans la plupart des métiers des trois fonctions publiques).

Par conséquent, le remède, au moins pour une part des causes de souffrance, sera le plus souvent à rechercher du côté de la hiérarchie et des effectifs de personnels. Dernièrement, ce syndicat a fait état d'une situation de violence lors d'un accompagnement de détenu en milieu hospitalier : autrefois, cette tâche était confiée à la police, formée pour ce faire ; or, la diminution des effectifs de police a entraîné le transfert de cette tâche aux surveillants, non formés, avec pour résultat une violence physique suivie de blessures.

C4 – LES AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES : « LA RÉSISTIBLE INDÉPENDANCE DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION EN CAS DE TENSIONS, DE CRISE OU DE CONFLITS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL D'UNE ADMINISTRATION »... CONTRIBUTION DU SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (83220 – Le Pradet)

L'exemple suivant concerne une trentaine d'agents de la même collectivité, la Ville de la Garde dans le Var. Cette affaire a trouvé un large écho dans la presse et a fait l'objet de décisions de justice. Le dossier complet peut être consulté auprès du syndicat SAFPT, 35 rue Jules Verne, 83220 LE PRADET.

L'épisode conflictuel a duré longtemps, de 2003 à 2007 ; il a présenté une telle acuité que le médecin du travail a adressé le 20 mai 2006 un rapport détaillé au maire de la commune. Il y est précisé non seulement quelles pathologies sont apparues mais également qu'elles s'aggravent : « nombreux arrêts maladie liés au stress engendré par les conditions de travail ; mais paradoxalement aussi des situations où l'agent veut « tenir » le plus longtemps possible sans arrêt maladie au prix d'une augmentation de produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères, anxiolytiques...). »

« Il s'est retrouvé 12 congés de longue maladie : de 3 mois, de 1 an et de plus de 1 an. »
« [...] état clinique superposable à un état de stress post-traumatique : c'est-à-dire angoisse, hyper-vigilance anxieuse, anxiété paroxystique avec manifestations physiques (boule œsophagienne), insomnie réactionnelle, sentiment de culpabilité avec position défensive de justification, perte de l'estime de soi, sentiment de dévalorisation, restriction de vie sociale, pleurs fréquents, difficulté à contenir une agressivité réactionnelle, troubles cognitifs (attention, concentration) et très souvent atteinte somatique (perte ou prise de poids), voire même raptus suicidaire pour l'un d'entre eux. »

« [...] dépression, anxiété, un problème cardiaque grave, troubles musculo-squelettiques, hormonaux (thyroïde), un cancer, une décompensation psychiatrique grave ayant nécessité une hospitalisation. »

Le médecin du travail témoin de cette souffrance doit alerter l'employeur (obligation légale) ; l'Organisation Internationale du Travail signale que le stress au travail est en forte augmentation et multiplie par 3 le risque cardio-vasculaire.

Or, les obligations de l'employeur (Cf. Code du travail, notamment L. 230-2 et L. 122-51) ne furent manifestement pas respectées en l'espèce (boycott du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail du lundi 26 juin 2006) d'où le recours au tribunal administratif (en l'occurrence, celui de Nice).

La requête introduite personnellement par Monsieur CHAMPION, délégué du SAFPT, le 26 juin 2006, trouve son épilogue le 30 mai 2008, soit quasiment deux années plus tard. En l'espèce, le délégué syndical avait subi une diminution de sa note et donc de sa rétribution et plaidait bien évidemment le harcèlement syndical. On imagine le climat de travail.

En conclusion : tous les agents plaignants ont obtenu gain de cause mais seulement au terme de 3 à 4 années de procédure (tribunal administratif) ; ils ont pu constater :

- que le médecin du travail a subi des pressions pour minimiser les situations (le délégué syndical précise : « Il lui a fallu beaucoup de courage pour réaliser le rapport... énormes pressions de la mairie et de ses supérieurs hiérarchiques ») puis qu'il a été rapidement muté sur le poste qu'il demandait depuis longtemps ;
- que la HALDE saisie par une vingtaine de personnes pour discrimination syndicale n'a rien vérifié et a classé l'affaire sans suite ;
- que de nombreux agents continuent peu ou prou à subir les conséquences de ce long épisode et que les congés maladie ne disparaissent pas.

COMMENTAIRE : On se trouve ici en présence de plusieurs acteurs : la hiérarchie (presque exclusivement municipale), les agents, la médecine du travail, le tribunal administratif. La situation est celle du conflit entre l'employeur (la Ville) et les employés (les agents). Ce conflit concerne un grand nombre de personnes et entraîne des conséquences sérieuses, ce qui conduit le médecin à sonner l'alarme, laquelle n'est suivie d'aucun effet, si ce n'est de bloquer un peu plus la situation conflictuelle. Conclusion logique : il faut en appeler au tribunal et souffrir encore pendant 3 ou 4 années avant « de retrouver sa dignité et son salaire ».

Or, tous les troubles causés par cette situation constituent une réaction en chaîne : maladies diverses, vies sociale et probablement familiale détériorées, possibilité d'accidents très divers (par exemple de circulation dus à la somnolence liée à la prise de somnifères), coût important pour la collectivité (impôts et sécurité sociale) et service de moindre qualité.

Tout cela aurait certainement pu être évité en grande partie si les rouages avaient correctement fonctionné en un temps bref. Les manœuvres dilatoires, les blocages, la lenteur administrative et judiciaire ont multiplié et accentué les souffrances des agents, ont contribué à mettre en danger une partie de la société locale et à provoquer des dégâts de santé dont certains sont durables – sans oublier le coût en termes d'argent public et de prestations sociales.

A titre complémentaire, le SAFPT a présenté quelques extraits d'une étude récente sur « **L'absentéisme en Fonction Publique Territoriale** » (mai 2012).

Cette étude SOFCAP (du Groupe Sofaxis, assurances des collectivités territoriales) indique les taux de progression de l'absentéisme dans la FPT depuis 2007 :

- gravité : + 12%,
- fréquence : + 17%,
- exposition : + 12%.

En cause, le vieillissement de la population employée et la pénibilité des métiers techniques. Cette situation ne s'améliorera pas avec le recul de l'âge du départ à la retraite.

Le SAFPT propose de créer au sein des services de ressources humaines un pôle chargé d'anticiper et de reclasser certains agents sur des postes aménagés – ce qui existe déjà chez les sapeurs pompiers professionnels.

L'absentéisme appelle l'absentéisme, en raison de la surcharge de travail, génératrice de souffrances conduisant à encore plus d'absentéisme. En résumé : quand les agents commencent à craquer, le phénomène s'amplifie et l'éventuel recours aux intérimaires est coûteux et rare.

Au sujet (tabou) des congés longue maladie ou longue durée, beaucoup sont causés par la dépression souvent due à la souffrance au travail.

« Cette souffrance pourrait être évitée pour une majeure partie des cas. En effet, il est à noter de véritables « mises au placard » d'agents parce qu'ils ne sont pas du même bord politique ou parce qu'ils sont représentants syndicaux. De plus, ces mises au placard coûtent énormément aux collectivités puisqu'elles doivent recruter dans la majorité des cas d'autres agents pour effectuer le travail des agents ainsi écartés ! Cette mise à l'écart est souvent subie comme une véritable humiliation et se termine par un congé maladie doublé d'une requête au tribunal administratif. Cette démarche engendre à nouveau des frais tant pour l'agent que pour la collectivité mise en cause. »

D'autres dépressions sont dues aux responsables de service : problèmes d'ordre relationnel ou extraprofessionnel, élus qui se substituent aux chefs de service.

Le SAFPT rappelle l'existence de la médecine du travail mais celle-ci a très peu de moyens d'intervention sur les cas dont elle a connaissance. Il remarque que les collectivités sont en quelque sorte l'employeur du médecin œuvrant à la santé du personnel ; elles rémunèrent indirectement le médecin, d'où une possible pression.

« Ainsi, de nombreux médecins, de peur de se voir mutés par leur organisme directeur, passent sous silence certaines souffrances du personnel et vont même jusqu'à conseiller une mutation, une reconversion ou un arrêt maladie ! »

Le SAFPT prône depuis toujours l'indépendance de la médecine du travail par rapport aux collectivités territoriales.

COMMENTAIRE : Cette étude de l'absentéisme rejoint parfaitement le sujet traité ici ; en effet, si l'absentéisme est à ranger parmi les révélateurs et les conséquences de la souffrance au travail, il constitue probablement aussi dans certains cas le dernier rempart avant que cette souffrance ne tourne à la tragédie définitive ; mais on ne saurait l'accepter et les conclusions du SAFPT relèvent du bon sens. Elles méritent d'être mises en application sans délai – et pas seulement dans la fonction publique territoriale.

Intermède Pathétique : Le « **karôshi** »⁸ cité p. 15 du rapport du Parti Socialiste du 22 juin 2011 « Souffrances au travail » :

« ... l'exemple d'une mère de famille victime d'une surcharge de travail, confrontée à un management dénué de toute considération pour sa condition de mère de famille, qui finit par mourir d'un « karôshi » après une réunion sur son lieu de travail. Dans une moindre mesure, on peut évoquer l'exemple de l'entreprise au sein de laquelle des brancards sont installés dans les vestiaires en prévision des crises de nerfs – fréquentes – des ouvrières dont le métier consiste à visser 27 bouchons à la minute. Ici, l'entreprise a directement intégré la pathologie, mais sans envisager d'agir préventivement, sans même songer à modifier l'organisation même du travail »

COMMENTAIRE : ces deux exemples ne concernent pas directement les fonctions publiques mais nous les citons parce qu'ils présentent le même caractère extrême de déshumanisation radicale que révèlent les cas évoqués dans ces pages.

Les situations de souffrance au travail peuvent présenter des caractéristiques particulièrement subtiles, complexes et perverses. Le témoignage suivant émane d'un commissaire de police – personne n'est à l'abri, même à ce niveau hiérarchique.

C5 – LA SOUFFRANCE DES CADRES : LES DÉLICES DE L'AUTORITARISME DANS UN MINISTÈRE D'AUTORITÉ... UN CAS SYMPTOMATIQUE DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL AU SEIN DE L'INSTITUTION POLICIÈRE : lorsqu'un cadre supérieur harcèle son adjoint direct, autre cadre supérieur, dans une administration régaliennne de l'État.

Le cas exposé ci-après constitue une rareté mais il pourrait ne pas être une exception. Rareté parce que le fonctionnaire qui en a été « l'objet » – un commissaire de police – a accepté de le rapporter en arrivant à tenir à distance, sans toutefois s'en affranchir, la crainte, diffuse, lancinante mais tenace, de possibles réactions de réprobation ou de mesures de rétorsion.

Il ne constitue pas une exception. De très nombreux autres cas révélés sous le sceau « absolu » du secret par des cadres supérieurs, intermédiaires ou de proximité ont, en effet, été portés à la connaissance des auteurs de ce Livre blanc mais aucun des fonctionnaires concernés n'a voulu que ses épreuves, ses angoisses, ses malheurs et ses « hontes » – oui, ses « hontes » – ne soient livrées (en pâture ?) au public. Peur ou pudeur ? Chacun en jugera en conscience.

8. Karôshi (littéralement « mort par sur-travail ») désigne la mort subite de cadres ou d'employés de bureau par arrêt cardiaque suite à une charge de travail ou à un stress trop important (<http://wikipedia.org/wiki/Kar%C5%8Dshi>)

Ce cas relate des faits qui se sont déroulés sur une période de presque trois ans. Il montre de quelle manière la vocation première de protection du principe hiérarchique a été délibérément, régulièrement et méthodiquement dévoyée et gravement remise en cause à travers la mise à l'écart progressive d'un cadre supérieur, adjoint à un chef de service. Il montre aussi comment ce processus a été générateur de souffrances pour l'agent concerné en aboutissant à une dévitalisation puis à une perte graduelle de son identité professionnelle. Il illustre, enfin, une des formes les plus pernicieuses et les plus destructrices des risques psycho-sociaux auxquels sont exposés les travailleurs : celle du harcèlement moral, dont l'analyse et la prise en charge ne sont encore qu'au stade des balbutiements dans la fonction publique. Pernicieuse, parce que cette souffrance émane de l'organisation d'accueil où travaille l'agent. Destructrice, parce qu'elle est le fait de la hiérarchie dont les moyens ne sont pas, ainsi, seulement détournés de leur vocation foncière de protection des agents, mais aussi parce que l'emploi de ces moyens garantit à celui qui les emploie une démultiplication maximale de leurs effets à l'encontre de l'agent qui en est victime.

Les faits se sont déroulés en deux phases. Ils ont eu lieu dans un service de police d'un important département français et ont impliqué un chef de service et son adjoint. Tous deux sont issus du corps de Conception et de Direction de la police nationale et font partie de l'encadrement supérieur des services de la police nationale.

Phase 1 : le chemin de croix

Au sein de l'institution policière, la hiérarchisation des fonctions et des postes constitue, plus que dans les autres administrations civiles de l'Etat, un principe d'organisation et de fonctionnement fondamental.

Dans ce contexte, le positionnement de l'adjoint par son chef de service est une condition pratique indispensable à la bonne marche du service. Car, s'il est évident que celui-là doit rester à la place qui lui est assignée, il est également impératif qu'il soit légitimé.

Initialement, la répartition des missions de direction a été effectuée par le chef de service et a fait l'objet d'une note de service. Cette répartition est claire et implique l'adjoint dans l'activité quotidienne du service.

Celui-ci, quelques temps après, fait une demande de prolongation d'activité qui est transmise avec avis favorable par le chef de service à la Centrale.

Après un an et demi de fonctionnement sur ces bases, le chef de service évoque un jour verbalement, et pour la première fois, l'existence d'un « adjoint opérationnel », poste qui n'existe pas dans l'organigramme du service. Cette évocation désigne en fait le 3^e fonctionnaire le plus gradé du service après le chef de service et son adjoint. Ce fonctionnaire occupe un emploi de commandant échelon fonctionnel (EF) et appartient au corps de commandement de la police nationale. Ce corps constitue le corps médian d'encadrement de la « filière active » de la police nationale⁹. Au fil des semaines et des

9. Les personnels de la police nationale appartiennent à quatre filières d'emploi : la filière « active », la filière « administrative », la filière « scientifique » et la filière « technique ». Les personnels de la filière « active » relèvent d'un statut « spécial » dérogatoire. Cette filière comprend trois corps de « conception et de direction » (assimilé à la catégorie A+) comprenant deux grades (Commissaire divisionnaire et commissaire), un corps de commandement (assimilé à la catégorie A) comprenant un emploi (commandant échelon fonctionnel) et trois grades (commandant, capitaine et lieutenant), un corps d'application et d'encadrement (assimilé à la catégorie B) comprenant quatre grades (brigadier-major, brigadier-chef, brigadier, gardien de la paix). Au total, il y a 10 niveaux hiérarchiques entre le commissaire divisionnaire et le gardien de la paix.

mois qui suivront, le chef de service aura recours, progressivement puis de manière systématique, à cette dénomination qui ne fera l'objet d'aucune consécration ni définition formelle par note de service.

Six mois plus tard, l'adjoint n'est plus convié aux réunions de travail de son chef de service. Celui-ci l'informe, par ailleurs, qu'il n'a pas estimé utile que son adjoint le représente pour assister le nouveau Directeur territorial qui venait d'être affecté, à l'occasion d'une réunion de police en préfecture, et alors même que ce dernier l'avait demandé. Cette mesure sera pérennisée. Elle aura pour effet de priver l'adjoint du service de toute crédibilité vis à vis des autorités locales.

Cette dégradation de la situation s'amplifiera avec l'apparition de divergences de vue entre le chef de service et son adjoint en matière de conception et de style de management des agents du service. L'adjoint sera témoin, au fil du temps et à plusieurs reprises, de scènes dont il ne comprend ni l'opportunité ni la pertinence¹⁰. Il fait part de ses réserves à son chef de service. Depuis, ce dernier tend à l'ignorer et ne le salue plus le matin.

Cette situation va perdurer. Lors d'un intérim de trois semaines effectué à l'occasion des fêtes de fin d'année, le chef de service ne procède à aucune transmission des dossiers en cours à son adjoint. Sans en avoir informé celui-ci, il demande par ailleurs aux chefs de groupes du service de lui porter directement tous les deux jours, à son domicile, leur production et de lui rendre compte de leur activité.

A son retour il affiche toutefois plus de cordialité à l'égard de son adjoint et lui annonce que c'est lui qui le représentera désormais aux réunions du Directeur aux lieux et places des commandants. En outre, il lui confie, verbalement, l'animation et la responsabilité d'un groupe opérationnel.

Suite à cette réorganisation, l'adjoint programme sans délai une réunion destinée à fixer les orientations de travail de ce groupe et en communique le compte rendu écrit aux fonctionnaires concernés ainsi qu'au chef de service.

Mais, quelques jours plus tard, ce dernier organise une séance de travail, sans avoir lu le rapport de son adjoint ni en avoir discuté préalablement avec lui, et donne aux fonctionnaires du groupe des consignes différentes. Il leur demandera ensuite de lui rendre compte, en temps réel, en premier et directement, par téléphone ou SMS de leurs diligences et de leurs activités.

Parallèlement, à l'issue d'un entretien expéditif de quelques minutes avec son chef de service, la notation annuelle de l'adjoint est baissée, d'un point pour « inaptitude à jouer son rôle ». Au cours de cet entretien d'évaluation, le chef de service indique que c'est sur instruction verbale du directeur que cette baisse a été décidée. Sidéré par ce niveau de note – le plus bas de toute sa carrière – et ces observations, et n'ayant plus d'objectif de carrière, l'adjoint ne trouve pas la force de prendre connaissance des commentaires qui accompagnent sa notation. Il ne juge pas non plus utile de procéder à leur analyse détaillée ni de les contester de manière circonstanciée, ni d'en faire appel. L'année suivante, la notation de l'adjoint sera baissée d'un autre point.

¹⁰ Parmi les « pratiques » ayant suscité la désapprobation de l'adjoint, il est possible de citer :

- La mise en cause appuyée de la compétence d'un chef de groupe, à l'occasion d'une réunion, devant l'ensemble de son équipe.
- L'interpellation d'un fonctionnaire du corps d'encadrement et d'application à qui il est demandé « s'il a un cerveau ».
- L'intrépellation d'un chef de groupe à la cantine de l'hôtel de police devant des personnels, autres que ceux du service, pour lui faire part d'un profond mécontentement suscité par le travail fourni par cet officier.

La privation des moyens de travail de l'adjoint va s'aggraver avec l'interdiction qui lui est faite de réunir les chefs de groupe la veille des réunions du Directeur auxquelles il doit participer, au motif que cela leur fait « perdre leur temps ». Or, peu après, le chef de service demande à son adjoint de le remplacer à une réunion de ce genre ayant pour objet des événements qui avaient été suivis en propre et de manière exclusive par le chef de service lui-même en personne. Lors du tour de table qui a lieu au cours de cette réunion, l'insuffisance des informations mises à la disposition de l'adjoint ne lui permet pas de répondre convenablement aux questions posées par le directeur, ce qui le plonge dans la confusion la plus totale. A l'issue de cette réunion, le Directeur fait alors savoir au chef de service qu'il ne souhaite plus la participation de l'adjoint aux réunions de direction et réclame celle des commandants.

Quelques mois plus tard, une lettre de mise en garde est adressée à l'adjoint par son chef de service du fait d'une erreur concernant un dossier, pris en cours de route mais suivi par le chef de service, et dont l'adjoint n'avait pas la maîtrise. Il y est indiqué que « sa pérennité dans la structure est compromise ». Craignant d'être muté dans un autre département du fait des attaches et des contraintes familiales qui le retiennent dans la ville où il est en poste, l'adjoint décide de ne plus prendre de congés.

Dans le même temps, le chef de service indique à son adjoint qu'il ne transmettra pas au directeur une nouvelle demande de prolongation d'activité et qui est pourtant de droit. L'adjoint en réfère à son représentant syndical régional pour susciter une intervention, mais celui-ci l'avertit de l'inanité et des risques d'isolement possibles induits par une éventuelle action ouverte. La demande est alors adressée, en « off », à la Centrale compte tenu des délais requis, puis donnée dix jours plus tard au Directeur. L'adjoint se sent totalement isolé et impuissant.

A partir de ce moment, les pressions sur lui se font plus nombreuses et plus fortes : irruptions soudaines et régulières du chef de service dans le bureau de l'adjoint sans frapper ; interpellations intempestives devant les fonctionnaires du service ou des interlocuteurs extérieurs ; reproches appuyés et quasi quotidiens ; décision d'emploi pour d'autres activités d'un fonctionnaire placé sous les ordres directs de l'adjoint ; tenue, un lundi, d'une réunion de compte rendu des affaires du week-end sans inviter celui-ci à y participer alors qu'il venait de descendre de permanence de direction, qu'il était présent au service et qu'il avait fait plusieurs interventions au cours du week-end ; refus d'accorder une journée de congé ; réponses sans aménité...

Soumis à de telles pressions, l'adjoint se sent de plus en plus épuisé, physiquement et nerveusement. Le rythme et l'accumulation de ces faits l'amènent à alerter le médecin de prévention qui le reçoit et à consulter son médecin traitant. Celui-ci diagnostique une situation de « burn out » et place son patient en congé maladie pour trois semaines. De retour au service, l'adjoint, numéro 2 formel du service, est convoqué par le commandant EF, numéro 3, qui lui annonce qu'il est dessaisi du principal groupe qu'il dirige. Le même jour, il est également sollicité, à deux reprises, par le chef de service pour lui signifier, en présence du commandant EF, et sur un ton péremptoire, que désormais, il ne ferait plus de permanence et que c'est celui-ci qui assurerait les intérim.

Phase 2 : la résurrection¹¹

Pour le commissaire de police pris dans cette tourmente d'une durée de presque trois ans, le milieu de vie professionnel s'est alors transformé en un « un terrain mortifère d'affrontement, destiné à provoquer des exclusions, voire des mises à mort administratives ». Il s'agit de le réduire aux yeux des échelons supérieurs de sa hiérarchie à une « **erreur de casting** », ou à un vague « **numéro matricule** » qu'il convient de réduire au silence et dont il ne faut plus entendre parler ».

Le désespoir aidant, ce fonctionnaire ira alors chercher au dehors l'écoute, l'aide et le soutien qu'il estime ne pas avoir pu trouver au-dedans. A ce stade de la situation et compte tenu de l'évolution récente du droit (décret du 28 juin 2011) en matière de santé et de sécurité au travail (SST) dans la fonction publique, un juriste de ses relations lui recommande de susciter un arbitrage auprès de son directeur sur la base d'un dossier circonstancié présentant de manière claire les faits dans l'ordre chronologique de leur déroulement, les responsabilités respectives en jeu et les différentes perspectives envisageables (pénale, sanitaire, administrative,...).

Un entretien aura lieu entre le commissaire et son directeur sur la base de ce dossier. Il débouchera sur un accord satisfaisant pour les deux parties, permettant ainsi au commissaire de retrouver une certaine identité professionnelle, sans toutefois le rétablir dans l'intégralité de ses attributions. Pour prévenir toute méprise ultérieure sur les termes et les conclusions de cet entretien, le commissaire rédigera un « relevé de conclusions » qu'il communiquera à son directeur.

Le chef de service tentera de contourner le protocole mais l'intervention conjointe du directeur-adjoint et du chef d'Etat-major le conduira à en respecter les termes.

Au cours des semaines qui vont suivre, la relation entre le chef de service et son adjoint s'apaisera. Mais, quelques jours avant le départ en congé estival du premier, la question de l'intérim sera posée par les fonctionnaires du service, quelque peu désorientés par les positionnements hiérarchiques respectifs de l'adjoint et du commandant EF : lequel des deux assurera l'intérim du chef de service ?

Cette question conduit celui-ci à renouveler les pressions sur son adjoint, qui finira par exploser, hors la présence de son chef de service. Une pulsion suicidaire passagère fait son retour, rapidement écartée grâce au soutien de son entourage.

La veille de son départ en congé, en fin d'après midi, le chef de service convoquera son adjoint, pour lui annoncer que c'est lui qui sera chargé de l'intérim, y compris sur des sujets qu'il ne traitait pas jusqu'à présent. Cet entretien a lieu en présence du commandant EF. Bien qu'agréablement surpris, l'adjoint en éprouve cependant une certaine appréhension. Il doit, en effet, être opérationnel dès le lendemain et il perçoit qu'il est confronté à un défi d'autant plus important que ces mesures ont reçu l'aval du directeur.

Est-ce du fait de sa re-légitimation, de sa détermination ou de la dynamique de groupe qui s'est créée autour de l'adjoint ? Toujours est-il que la réussite viendra conclure les diverses initiatives du service pendant la période d'intérim, améliorant ainsi de manière significative l'image du commissaire aux yeux de sa hiérarchie. Fait anecdotique mais notable, tandis que l'adjoint était jusqu'alors désigné par le directeur sous la

¹¹ Du latin « resurgere » : « se lever une nouvelle fois ».

dénomination du service qu'il représentait – ainsi d'ailleurs que l'ensemble de ses collègues –, il sera désormais interpellé par son prénom. C'est ainsi qu'il redeviendra non seulement un Commissaire de Police, mais aussi et surtout une personne à part entière.

C6 – L'UNIVERS RATIONNEL ET RIGOUREUX DES « EXPERTS » DE LA POLICE SCIENTIFIQUE, SERA-T-IL ÉPARGNÉ ?...

CONTRIBUTION DU SNPPS (Syndicat National des Personnels de la Police Scientifique).

Le SNPPS-FGAF (Syndicat National des Personnels de la Police Scientifique) a procédé à un travail méticuleux et impressionnant de recensement sur le sujet qui nous préoccupe à partir des données dont il dispose dans son fichier. Un seul chiffre : du début 2009 à mi-2012, le fichier « problèmes adhérents » comporte 279 dossiers dont certains comportent à leur tour des sous-dossiers car il n'est pas rare qu'un mal-être refasse surface quelque temps plus tard. L'analyse de ces cas montre qu'il s'agit systématiquement de situations liées à des problèmes internes objectifs dans tel service et/ou à des difficultés relationnelles.

Le SNPPS a procédé à une identification des principaux facteurs de souffrance exprimée par ses adhérents. En voici les résultats :

- 1°) cumul d'heures supplémentaires car cumul d'astreintes du fait du manque d'effectifs : il n'est pas rare de voir les fonctionnaires de terrain (Agents Spécialisés de Police Technique et Scientifique et techniciens en Identité Judiciaire) accumuler plus de 1 000 et jusqu'à 1 700 heures supplémentaires sans pouvoir les récupérer par manque de personnel.
- 2°) exemple d'un fonctionnaire qui a été traduit en conseil de discipline pour refus d'obéissance car il en avait assez d'être d'astreinte une semaine sur deux depuis plus de 3 années (de 2005 à 2009, il était « mobilisable » de jour comme de nuit du vendredi 8 h 30 au vendredi suivant 8 h 30). Un jour, lassé d'avoir réclamé en vain du personnel, et n'ayant pas alerté le syndicat, il avait refusé de se rendre sur des scènes d'infraction : la sanction ne s'est pas fait attendre.
- 3°) il y a d'autres exemples de services où les effectifs sont trop peu nombreux et où l'activité ne nécessite pas la présence à plein temps de 3 ou 4 agents, ce qui entraîne des astreintes répétées mais il n'y a pas d'effectifs de référence fondés sur une analyse spécifique de la charge de travail, ni de cartographie des services qui sont exposés à une « rupture de charge ».
- 4°) dans une ville du Sud-Ouest, sans l'intervention du syndicat qui a insisté pour muter un agent, l'unique fonctionnaire présent a supporté 50 astreintes en 2010 et également 50 astreintes en 2011... Peut-on imaginer une vie de famille avec un tel emploi ?
- 5°) il n'y a aucune prise en compte ni reconnaissance de critères ou de situations critiques telles que :

- l'apparition de pathologies diverses (provoquées ou non par l'activité professionnelle),
 - la diversification et l'augmentation des difficultés des missions,
 - le surmenage,
 - les astreintes de plus en plus nombreuses du fait du manque de personnels et de l'augmentation des tâches,
 - l'existence de phénomènes de harcèlement pour diverses raisons (homophobie, mésestimate, jalousie, etc.),
 - les manifestations de comportements dangereux d'un collègue,
 - la particularité de certaines situations familiales délibérément ignorées, notamment concernant les enfants et le conjoint gravement malades, ainsi que l'éloignement du domicile... ;
- 6°) mutation géographique non demandée à la suite de la fermeture d'un commissariat, génératrice de frais et de réorganisation familiale ;
- 7°) conflits de toutes natures avec la hiérarchie (harcèlement moral), notamment en raison soit d'incompétences et de dysfonctionnements dans le service, soit de mésestimate personnelles ; tendance latente de la hiérarchie à « diviser pour régner » (favoritisme potentiel dans l'attribution des primes par exemple) ;
- 8°) mise en quarantaine par d'autres collègues pour les motifs les plus divers (orientation sexuelle, menaces pouvant peser sur l'avancement de certains, problèmes d'attribution de primes, jalousies et autres) ;
- 9°) mise en danger des personnels scientifiques dont les statuts ne sont pas en adéquation avec les missions assignées. La déconsidération où sont tenus ces personnels conjuguée au manque d'effectifs conduit à les engager de plus en plus sur des missions qui ne sont pas prévues par leur métier de base et auxquelles ils ne sont donc pas formés, telles que photographier des manifestants, des bagarres et autres situations de violence ;
- 10°) mise en situation d'incompétence du fait d'une affectation à de nouvelles missions et de nouvelles tâches (par exemple en informatique, en section biologie) sans avoir reçu la formation préalable correspondant à cette spécialité, avec, de ce fait, des risques incidents importants : non reconnaissance de la valeur professionnelle, s'apparentant à du dénigrement ou même à du bizutage dans le cas de jeunes collègues ;
- 11°) amoncellement de situations terribles traumatisantes (confrontations de plus en plus fréquentes à la mort et autres horreurs) bien au-delà du supportable, en raison du manque d'effectifs qui concentre toujours plus de charges sur les mêmes agents saturés, d'une part, et de l'augmentation parallèle de la criminalité enregistrée, d'autre part.

Quelques témoignages parmi ceux qui ont été confiés aux responsables du SNPPS :

- 1°) une agente a été agressée sexuellement par un individu qui connaissait son identité et l'attendait au retour de constatations après minuit, sous le porche de son immeuble. L'agresseur a été interpellé. La hiérarchie a donc estimé que la collègue était « guérie » et devait répondre à toutes les réquisitions, même de nuit.
- Or, le rapport du médecin à son sujet demandait de ne pas augmenter les

astreintes, ce qui a fait réagir le responsable du service :

« Quand je vous ai recrutée, vous étiez en ETAT DE MARCHÉ ; si tel n'est plus le cas, moi, ça ne m'intéresse plus et vous ne méritez plus de faire partie du service. Votre arrêt, pour moi, ça ne me va pas, c'est quoi ces histoires de quelques mois ?! »

Puis au sujet du médecin de prévention : « De quoi elle se mêle cette conne ? »
La collègue est en arrêt pour dépression.

- 2°) un jeune chef de service local de police technique : honoré à deux reprises de la prime individuelle pour résultats exceptionnels, jamais critiqué par ses supérieurs, respecte les instructions hiérarchiques et... déclenche des jalousies : rumeurs, médisances, etc. S'ensuivent des altercations, des injures, l'entrée en jeu d'un syndicat concurrent qui se prête à des manœuvres de dénigrement (pour recruter des adhérents ?). Ce harcèlement est le fait d'un petit groupe de fonctionnaires, soutenu par cet autre syndicat, à l'exclusion de tous les autres. Le but est évidemment de faire partir un agent dont le travail fait de l'ombre et dérange d'autres agents moins compétents. Le médecin de prévention et la direction départementale de la sécurité publique sont désormais informés.
- 3°) une agente spécialisée au sein d'un service régional d'identité judiciaire, bien intégrée, se confie à un collègue et évoque son homosexualité. L'information circule rapidement et l'agente se voit soudain ignorée par ses collègues. Elle se retrouve de permanence sur tous les week-ends qu'elle avait demandés, se trouve contrainte à des déplacements jour et nuit lors de ces permanences ce qui est contraire au règlement, fait ouvertement l'objet de railleries et vit désormais un calvaire face à l'hostilité permanente de ses collègues. Elle constate amèrement que son professionnalisme et sa rigueur ne sont en rien pris en compte. Pis, il lui est reproché de s'isoler volontairement. En définitive, son chef va l'aider à muter « pour le bien du service et pour son bien-être personnel ». En attendant, elle consulte l'assistante sociale et la psychologue qui l'aident à tenir face à ce harcèlement à caractère discriminatoire, à cette homophobie insidieuse. La qualité du travail s'en ressent.
- 4°) extrait d'un rapport transmis au SNPPS :
- « Depuis mon entrée dans la police nationale, toutes les directions d'emploi nous ont constamment dit que les personnels scientifiques n'avaient pas vocation à se déplacer sur les manifestations pour filmer ou prendre des photos, mais à constater après celles-ci les dégradations et autres exactions.
- Vous me reprochez mon attitude frondeuse face aux demandes répétées d'interventions sur les manifestations : je vous rappelle que [...] le service devrait être composé de 6 fonctionnaires et sera réduit à 2 assurant les astreintes dans les 2 semaines à venir [...] je vous ai suggéré des solutions afin de faire face à cette situation critique pour le service mais aussi pour les fonctionnaires concernés. A ce jour, le problème des cadences d'astreintes n'est pas résolu et m'inquiète.
- [...] cela fait plus de trois années que nous prévenons notre hiérarchie (rapports) de l'urgence d'aider le service grâce à un renfort de personnels scientifiques [...] Manifestement, le sentiment général est que le service est délaissé. Mon attitude est en grande partie liée au fait que je suis à saturation depuis maintenant trop

longtemps, puisque j'estime que l'on ne nous donne pas les moyens nécessaires pour effectuer correctement toutes nos missions. ».

- 5°) d'autres témoignages évoquent les sous-effectifs chroniques, la fatigue nerveuse, le stress, la pression de la hiérarchie, les accidents qui s'ensuivent, les arrêts maladie (soumis à contrôle à la demande de la hiérarchie qui manque de plus en plus de personnels), les altercations de plus en plus fréquentes, voire le harcèlement et l'agressivité, les pleurs, en un mot cette foule de « petits riens » qui (comme les petits ruisseaux qui font les grandes rivières) mènent au surmenage, à la dépression, à la démission, etc.

Le SNPPS fait remarquer que beaucoup de ses adhérents confrontés à de telles situations préfèrent témoigner oralement pour ne pas laisser de traces écrites qui pourraient se retourner contre eux. Sans commentaire sur le climat de travail ! Ici aussi, force est de constater que la pénurie est ingérable.

COMMENTAIRE : La lecture de l'analyse récente du SNPPS et des nombreux témoignages qu'il présente appelle le commentaire suivant : la diminution des moyens alors que les missions se multiplient conduit à une situation intenable. Les agents sont tout particulièrement tenus d'accepter des astreintes de plus en plus nombreuses, souvent sans aucun dédommagement faute de crédit, subissent parfois des appréciations négatives parce que la hiérarchie réclame des résultats déjà arrêtés en haut lieu et que ceux-ci ne sont pas atteints, au moins sur le papier ; les agents sont de plus en plus nombreux en arrêt (absentéisme) ce qui complique encore plus la situation des autres agents encore présents. Le résultat s'exprime comme dans les autres services publics : pathologies diverses, démissions, demandes de reconversion, témoignant - comme le font déjà les chiffres de l'absentéisme - de la difficulté à travailler. Le SNPPS réclame lui aussi des effectifs et une médecine de prévention plus efficace, par exemple en mettant en œuvre effectivement la visite annuelle prévue par les textes. L'ensemble ne peut plus fonctionner correctement et mérite une refondation ou une nouvelle définition des missions, en tout cas une adéquation entre ces missions et les moyens alloués.

... ET AILLEURS, COMMENT CELA SE PASSE-T-IL ?

Pour nous faire une idée en comparant avec l'étranger, nous sommes allés consulter divers sites et publications concernant les collègues allemands.

Pour rester bref, voici ce que nous avons trouvé sous la signature de Peter Silbernagel (Deutscher Philologen-Verband) lors des élections professionnelles de 2012. En 2010, en Rhénanie-du-Nord-Palatinat, plus d'un enseignant sur quatre est parti à la retraite pour inaptitude au travail. 32 % des enseignants sont surmenés, 28 % sont menacés d'épuisement et 34 % souffrent de manifestations psychosomatiques.

La charge de travail très élevée contribue fortement à la mise en danger de la santé des collègues. L'une des causes principales est la charge extrême causée par les corrections. Le ministère ignore cet état de fait et n'intervient pas.

Le Philologen-Verband réclame des règles afin de diminuer ces charges chronophages. Il demande que soient limités les examens internes en premier cycle et les durées de ces

examens en second cycle ; que les expérimentations permanentes soient stoppées, que les enseignants ne soient plus contraints de réinventer sans cesse leur travail mais que les modèles et les concepts soient mis au point de façon centralisée, que l'on tienne compte du passage à la journée entière (autrefois, la journée scolaire obligatoire cessait généralement vers 13.00 heures) ; que la période de formation des nouveaux professeurs, réduite désormais à 18 mois (au lieu de deux ans), ne comporte plus autant de classes en responsabilité car lors du départ du stagiaire, les directions d'établissements scolaires ne trouvent pas facilement de remplaçants et doivent redistribuer les classes (et donc charger un peu plus les collègues en poste fixe). Le Philologen-Verband se bat actuellement pour le maintien du temps partiel de fin de carrière.

D – L’ACTION :

« SEMPER REFORMANDA¹ » RECOMMANDATIONS : ADAPTER, COMPLÉTER, HARMONISER POUR AMÉLIORER

Situation, perspectives et orientations :

1 – Presque toutes les « données » sont disponibles pour évoquer les diverses formes de souffrance au travail, pour essayer d’éviter ou d’empêcher qu’elles se produisent et pour s’efforcer de les traiter ou de les prendre en charge si elles advenaient malgré tout.

Mais ces données existent de manière éparse et, s’il y a bien divers « outils » utilisables pour tenter d’y porter remède, leur gamme est incomplète et leurs « modes d’emploi » font souvent défaut, ou bien s’ils existent ils manquent de clarté.

2 – Même si ce n’est jamais assez, même si l’on n’est jamais sûr de ce qu’elles dissimulent, il y a de nombreuses déclarations publiques d’intention presque toujours pétries des meilleures intentions du monde. Mais, trop souvent, elles ont une vocation protocolaire et un caractère trop général et trop abstrait parce qu’elles sont exprimées dans le cadre de cérémonies ou dans des enceintes qui exigent cet exercice de style convenu ou imposé. Elles viennent alors échouer sur les innombrables cas particuliers qui continuent de proliférer.

3 – Le droit n’est pas non plus resté vide, malgré des insuffisances et de nombreux flous. Il a prévu des dispositifs, des instances, des acteurs, des procédures et des outils. Et chaque « autorité administrative », à son niveau, s’est efforcée à son rythme et avec les moyens à sa disposition de décliner tout cela. Mais c’est toujours trop général, d’une incompréhensible lenteur et le souci de l’anticipation est rare, même si les bonnes volontés des diverses parties ne font pas défaut, notamment parmi les représentants du personnel.

Comme souvent lorsque des structures et des plans sont mis en place pour se saisir d’un problème et tenter de le résoudre, il y a un risque réel et majeur que ce dispositif à vocation collective soit insuffisant et ne permette pas de prendre en compte les situations individuelles.

Il y a également le risque qu’il ne devienne une coquille vide servant simplement de caution formelle ou d’alibi. L’histoire et l’expérience nous apportent, à foison, mille et un exemples où les bonnes volontés finissent par se perdre, corps, âmes et biens, dans les sables de mécanismes et de procédures bureaucratiques qui avaient pour seule justification de montrer que « quelque chose était fait » mais qui n’étaient pas capables d’apporter des **réponses pratiques, individuelles, immédiates et durables aux problèmes** et aux besoins des personnes.

4 – Ce risque aigu et réel de bureaucratisation réduirait à néant les efforts naissants engagés depuis un an. Six critères permettraient d’évaluer la probabilité qu’il se produise. Leur analyse combinée permettrait de définir les mesures adéquates pour s’en prémunir :

- l’existence au niveau de chaque service d’une **vision stratégique** claire et partagée sur le sujet de la souffrance au travail, donnant à tous une idée (un concept) et une vue d’ensemble qui s’inscrit dans un horizon de temps identifié (un sens) et qui guident le service et ses agents dans la gestion du changement souhaité (un cap).
- la réalité et la qualité d’un dispositif d’**identification et d’évaluation spécifique** des risques psychosociaux (RPS) mais aussi de **détection** des troubles psychosociaux (TPS),

1. « Se réformer sans cesse » (dans une perspective d’amélioration continue).

- la réalité et la qualité d'un dispositif de gestion préventive des RPS (*dimension collective*) mais aussi d'**intervention et de traitement des TPS** (*dimension individuelle*),
- la réalité et la qualité d'un dispositif d'**accompagnement (formation) et de suivi permanent** des actions et des mesures collectives et individuelles prévues et engagées,
- la réalité et la qualité d'un dispositif d'évaluation itérative des trois dispositifs précédents, de leurs effets et de leurs résultats,
- la réalité et la qualité d'un dispositif d'**information notaire, exhaustif et en accès direct** à la disposition de tout agent en poste sur ce qui est prévu au niveau de son service et pour son service, sur ce qui est fait et avec quels résultats dans le cadre des quatre dispositifs précédents et sur ce qui pourrait être fait pour lui-même ou autre si de telles occurrences se produisaient.

Pour chacun des cinq derniers critères, les moyens de toute nature qui leur sont dédiés devront être spécifiés :

- moyens matériels (temps/fonctionnaire, budget) mais surtout,
- moyens immatériels (qualité organisationnelle, qualités des méthodes, des procédures, des procédés et des outils mis en œuvre et qualité des compétences mobilisées).

Le premier critère a une dimension transversale : il donne leur signification et leur valeur aux cinq autres en les inscrivant dans la mise en œuvre pratique d'une éthique professionnelle.

5 – En prenant en compte globalement l'ensemble de ces six critères dans toute leur acception, chacun serait ainsi en mesure d'identifier le risque de bureaucratisation larvé qui guette l'ensemble du dispositif général lancé avec la loi du 5 juillet 2010.

6 – Chaque *autorité administrative* pourrait aussi l'écarter et assumer sa responsabilité sur les obligations qui lui incombent.

7 – Tel est le vœu de la FGAF. C'est pour apporter sa contribution à cette mobilisation générale destinée à ne pas rajouter la « souffrance au travail » à la « souffrance des travailleurs » et pour rendre au travail sa vocation créatrice et libératrice que les recommandations suivantes ont été faites.

8 – En s'inspirant des travaux de l'économiste keynésien Nicolas Kaldor² (1908-1988) il serait possible de les répartir en deux groupes de quatre, chaque groupe constituant un « carré magique » étroitement articulé à l'autre, le premier étant l'indispensable soubassement du second.

9 – Plusieurs des recommandations et des mesures qui suivent ont été inspirées par des propositions ou recommandations figurant dans des travaux cités dans la partie B2 de ce « Livre blanc » (Rapport Lachmann, Rapport Dériot, Rapport Gallac, Rapport Lefrand, travaux de l'ANACT et de l'INRS...). Que leurs auteurs en soient remerciés.

10 – On doit enfin souligner que les propositions de la FGAF s'inscrivent dans une perspective qui est purement préventive et curative. Il s'agit d'un choix délibéré. La FGAF aurait pu introduire un volet répressif à ses propositions, en recommandant par exemple en matière de « harcèlement moral et sexuel »³ l'adoption d'une directive nationale spécifique de politique pénale concernant les poursuites et définissant notamment les modalités de mise en œuvre de l'article 40 (2^e alinéa)⁴ du code de procédure pénale dans de telles situations.

Elle ne l'a pas fait, considérant qu'il faut donner toutes ses chances au dialogue social et que cela aurait signé l'échec d'une démarche d'abord fondée sur la mobilisation concertée de toutes les « bonnes volontés » et de leurs initiatives. Il reste qu'une mesure de ce genre (la 7^e?) s'imposerait s'il était avéré que cette mobilisation était restée vaine...

2. Cet économiste est à l'origine de la théorie dite du carré magique qui permet une représentation graphique des quatre objectifs de la politique économique conjoncturelle d'un pays que sont : 1) la croissance – 2) le taux de chômage – 3) l'équilibre extérieur de la balance commerciale – 4) la stabilité des prix. Ces objectifs sont identifiés à l'aide de quatre indicateurs : le taux de croissance du PIB, le taux de chômage, le solde de la balance des transactions courantes (en pourcentage du PIB) et le taux d'inflation (le taux de croissance des prix à la consommation). En rejoignant les quatre points, on obtient un quadrilatère qui représente d'autant mieux une situation favorable que ce quadrilatère est proche du « carré magique ».

3. Mais ce serait bien sûr aussi le cas pour tous les autres types de faits constitutifs de délits ou de crimes et générateurs de souffrance au travail...

4. Cet alinéa dispose : «... Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. ».

**D1 – LE PREMIER « CARRÉ MAGIQUE » (« L'INDISPENSABLE SOUBASSEMENT ») :
RECONNAÎTRE LA « SOUFFRANCE AU TRAVAIL » COMME UNE CATÉGORIE DE RISQUES
À PART ENTIÈRE – LES RECOMMANDATIONS ET LES MESURES QUI EN DÉCOULENT**

RECOMMANDATIONS	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
1 – Nécessité d'une « approche globale, intégrée et évolutive » de la Santé et de la Sécurité au Travail (SST) permettant de les articuler avec les conditions de travail pour éviter la dispersion des efforts et des moyens	1	<p>Reconnaître dans un document d'orientation stratégique le rapport substantiel et structurant d'interdépendance qui existe entre la SST et les conditions de travail et rappeler dans quelle perspective ce rapport s'inscrit : le renforcement du bien-être et de la qualité de vie au travail. Ce document pourrait prendre la forme d'une <i>charte interministérielle du bien-être et de la qualité de vie au travail</i>.</p> <p>Les définitions des concepts ou des notions-clés de la SST feraient l'objet d'une présentation commentée dans un glossaire annexé à ce document.</p>	DGAFP	Fin 2012 ou début 2013
	2	<p>Compte tenu de son importance croissante et des exigences particulières dont elle sera l'objet, il faut envisager que la gestion de la SST soit assurée dans le cadre d'un système de management de la qualité (SMQ) soumis aux exigences de l'assurance qualité.</p> <p>Cela implique soit de recourir à une norme déjà existante comme la norme anglaise OHSAS 18001, soit d'élaborer pour chacun des volets du système de gestion de la SST le dispositif de norme applicable avec le concours éventuel d'un organisme de normalisation (AFNOR).</p> <p>Quoi qu'il en soit, ce référentiel devra être compatible avec le référentiel ISO 9001 : 2000 qui spécifie les exigences relatives au système de management de la qualité et le référentiel ISO 14001 : 2004 qui définit les critères d'un système de management environnemental.</p>	DGAFP	2013 2014
	3	<p>Remplacer dans tous les textes en vigueur l'expression « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » (CHSCT) par « Comité de santé et sécurité au travail et des conditions de travail » (CSSTCT).</p>	DGAFP	2013

RECOMMANDATIONS	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
<p>2 – Nécessité d'une <i>acception claire, durable et partagée des différents concepts</i> opérationnels relevant de la SST pour disposer d'un langage commun sur le sujet et éviter les risques de mésinterprétation ou les conflits inutiles d'interprétation. Les méthodes, les démarches et les outils d'analyse, d'intervention et d'évaluation seraient conçus et élaborés sur la base de ces concepts</p>	4	<p>PRÉCISER LA NOTION DE « CONDITIONS DE TRAVAIL » ET LUI DONNER UNE TRADUCTION RÉGLEMENTAIRE.</p> <p>La définition retenue précisera les domaines et les thèmes constitutifs de la notion en s'inspirant des travaux de l'ANACT qui distingue :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1°) organisation du travail et de l'activité (charge de travail, pénibilité, amélioration de l'organisation de l'activité, résolution des dysfonctionnements, technologies de l'information et de la communication), 2°) contenu du travail (responsabilité, autonomie, variété des tâches), 3°) relations sociales et relations de travail dans le service (ambiance de travail, écoute, respect, reconnaissance, information, participation aux décisions), 4°) évolution professionnelle (formation, développement des compétences dans une perspective de carrière), 5°) environnement physique du travail (conditions physiques de travail, adaptation des postes de travail à l'homme), 6°) conciliation vie professionnelle / vie privée (rythmes et horaires de travail, accès aux services, transports, garde des enfants). 	DGAFP	2013
	5	<p>BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : à défaut de lui donner une définition, il serait utile, ainsi que nous y invite l'expérience belge, d'en préciser les composantes et de les mentionner dans le document d'orientation précité.</p>	DGAFP	2013
	6	<p>RISQUES PSYCHOSOCIAUX : convenir d'une typologie des RPS et la retenir comme base d'élaboration des référentiels d'évaluation et des bilans d'action.</p>	DGAFP	2013
	7	<p>FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX : élaborer sur la base des conclusions et des préconisations du rapport Gollac les référentiels d'analyse diagnostique, de suivi et d'évaluation.</p>	DGAFP	2013
	8	<p>RESPONSABILITÉ SOCIALE DES CADRES DIRIGEANTS : elle est à définir dans la perspective d'une extension de leur rôle et de la part qu'y tiendra la prise en compte des besoins des collaborateurs (les salariés).</p>	DGAFP	2013
	9	<p>Créer un guide méthodologique consacré aux <i>Principes essentiels et (au) vocabulaire de la SST dans les fonctions publiques</i>. Ce guide serait accessible en ligne et évolutif.</p>	INTEFP	2013

RECOMMANDATIONS	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
3 – Nécessité de traduire dans les textes législatifs ou réglementaires les mesures relevant des recommandations 1 et 2	10	Dans tous les textes réglementaires existants, remplacer l'expression « hygiène et sécurité » par l'expression « santé et sécurité au travail ».	DGAFF	2013
	11	Dans la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : remplacer le texte de l'article 23 « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail » par « Dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, les chefs de service prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité. Les mesures mises en œuvre à cette fin sont fondées sur les principes généraux de prévention définis par la loi ». (Combinaison des dispositions des articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et de l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié).	Gouvernement	2013
4 – Nécessité de NORMES minimales de moyens pour chaque entité ou organisme	12	Remplacer l'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, qui dispose que « Le CHSCT procède à l' analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail », par : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l' analyse des conditions de travail . Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ». Cette formulation est celle du texte de l'article L. 4612-2 du Code du travail qui s'applique aux salariés du secteur privé.	DGAFF	2013
	13	Rappel – Au 31 décembre 2009, il y avait 122 inspecteurs hygiène et sécurité (effectifs physiques), 467 médecins de prévention (équivalents temps pleins), 18 097 agents chargés de la mise en œuvre (effectifs physiques) et 1 888 CHS locaux et nationaux pour environ 2 000 000 d'agents dans la fonction publique d'Etat, ce qui correspond aux ratios suivants : 1 IHS pour 16 393 agents, 1 médecin de prévention ⁵ pour 4 273 agents, 1 ACMO pour 110 agents et 1 CHS pour 1 059 agents. C'est totalement déraisonnable voire aberrant ou surréaliste. Si l'on appliquait par exemple à la FPE les normes applicables dans le secteur privé pour les CHSCT, il en faudrait plus de 20 fois plus. Des normes minimales « raisonnables » de moyens doivent être définies en fonction de la taille et de la vocation des structures et des caractéristiques démographiques et sanitaires de leurs personnels.	IGAS	2013

5. Dans la fonction publique d'Etat, les normes minimales actuelles pour les médecins de prévention sont fixées par l'article 12 « Le temps minimal que le médecin de prévention doit consacrer à ses missions est fixé à **une heure par mois pour 20 fonctionnaires ou agents publics non titulaires**, 10 fonctionnaires, agents publics non titulaires ou ouvriers visés à l'article 24 » et par l'article 24-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 qui dispose « Les agents qui ne relèvent pas de l'article 24 ci-dessus et qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical prévu à l'article 22 du présent décret **font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans**. Ils fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation. A défaut, ils sont tenus de se soumettre à une visite médicale auprès du médecin de prévention de leur administration. ».

D2 – LE DEUXIÈME « CARRÉ MAGIQUE » (« L'ÉDIFICE ») : ASSURER LA QUALITÉ DE L'ORGANISATION (1), DES PLANS DES PROGRAMMES ET DES ACTIONS (2), DES COMPÉTENCES ENGAGÉES (3) ET DE L'ÉVALUATION (4) DE LA SST LES RECOMMANDATIONS ET LES MESURES QUI EN DECOULENT

D2-1 – RECOMMANDATION 1 : assurer la Qualité de l'ORGANISATION de la Santé et de la Sécurité au Travail

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
DGAFP	14	<p>En liaison avec l'INTEFP, la DGAFP doit être chargée d'élaborer la doctrine en matière de parcours professionnel de la filière professionnelle SST.</p> <p>Cela inclut l'ensemble des volets de ce parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recrutement : définition des profils, adoption des critères spécifiques de sélection (tests éventuels de caractère psychologiques ou épreuves obligatoires de droits social...), • formation initiale, • évaluation individuelle, • développement des compétences, • gestion des compétences et déroulement de carrière,... 	DGAFP	2013
MINISTÈRES	15	<p>Adapter les textes d'organisation des ministères pour assurer dans chaque administration l'articulation structurelle qui s'impose entre les conditions de travail et la SST, et que là où ça n'a pas été fait, cette articulation soit formalisée dans l'organisation de chaque ministère en créant dans chaque direction des ressources humaines :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 – directement auprès du directeur une « mission de l'environnement professionnel, des conditions de travail et de la santé et de la sécurité au travail », ou bien 2 – un « bureau de l'environnement professionnel, des conditions de travail et de la santé et de la sécurité au travail » qui ferait partie d'une sous-direction « de l'environnement professionnel, des conditions de travail, de la prévention, des relations sociales, de l'action sociale et de l'accompagnement des personnels » et dont la mission serait de : <ul style="list-style-type: none"> « ... définir, d'animer, de coordonner et d'assurer le suivi de la politique du ministère (ou de la direction) dans le domaine : <ul style="list-style-type: none"> - de la prévention et de la protection contre l'incendie ; - de la santé et de la sécurité au travail pour les personnels ; - de l'environnement professionnel et des conditions de travail et notamment du temps de travail ». 	Ministères	2013

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
IGAS	16	Préciser par une disposition législative, dont les modalités d'application seraient définies par décret, que l'IGAS « assure une mission d'évaluation de la mise en œuvre des orientations gouvernementales en matière de SST et d'amélioration des conditions de travail dans les trois versants de la fonction publique , qui donne lieu chaque année à un rapport au gouvernement et au Parlement ». Dans le cadre de cette mission, l'IGAS procéderait à des enquêtes qualitatives sur le fonctionnement des CHSCT de la fonction publique.	Gouvernement	2013/2014
	17	Confier réglementairement à l'IGAS l'animation d'un « collège des inspections générales » chargé d'une « mission permanente d'appui et de conseil sur la SST et l'amélioration des conditions de travail ». L'élaboration et la diffusion des méthodes et des référentiels « directeurs » utilisés dans la fonction publique en matière de SST et de conditions de travail seraient confiées à ce collège.		2013
CORPS D'INSPECTION ET SERVICES D'INSPECTION GÉNÉRALE	18	Créer au sein de chaque inspection générale une instance spécifiquement dédiée à la « SST et à l'amélioration des conditions de travail » comprenant un ou plusieurs médecins hospitaliers (modification du texte d'organisation).	Ministères	2013/2014
SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION	19	Donner dans chaque ministère une identification organique et budgétaire du service de médecine préventive à l'aide d'un texte réglementaire qui le placerait : <ul style="list-style-type: none"> • au niveau central, « auprès » du directeur des ressources humaines afin de garantir son indépendance organique et fonctionnelle, • au niveau territorial « auprès » du préfet de région (secrétariat général des affaires régionales) où le réseau de médecine de prévention serait constitué en « conférence régionale » et en commissions spécialisées thématiques (Cf. INFRA, mesure n° 27). 	DGAFP	2013
INTEFP	20	Faire figurer formellement dans le décret d'attributions et d'organisation de l'INTEFP (décret n° 2005-1555 relatif à l'INTEFP) sa qualité d'acteur-pivot en matière de SST. Mentionner explicitement parmi ses missions : <ul style="list-style-type: none"> • la « veille documentaire et scientifique en matière de SST, en liaison avec la DGAFP » • la « conception, la labellisation ou la certification des référentiels de formation de la filière professionnelle SST » • la « réalisation ou la participation à des travaux d'études ou de recherche en liaison avec la DGAFP ». 	DGAFP et Ministre du travail	2013/2014
	21	Faire entrer le directeur général de l'administration et de la fonction publique comme membre de droit au conseil d'administration (modification du décret).	DGAFP et Ministre du travail	2013/2014

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
INTEFP	22	Confirmer le rôle de la Mission Santé et Sécurité au Travail dans les fonctions publiques (MSST-FP) dans la promotion et la diffusion de la culture de la SST et dans la valorisation des travaux d'études et de recherches sur le sujet (modification du décret n° 2005-1555). <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les études et recherches sur le sujet, • Toutes les recommandations émises sur le sujet avec l'indication de leurs sources. 	DGAFP et Ministre du travail	2013/2014
	23	Site MSST-FP : créer deux rubriques spécifiques mises à jour au fil du temps : <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les études et recherches sur le sujet, • Toutes les recommandations émises sur le sujet avec l'indication de leurs sources. 	INTEFP	2012
	24	Permettre la « participation du directeur de l'INTEFP ou de son représentant aux réunions de la formation compétente sur les conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail du Conseil commun de la fonction publique » (modification de l'article 10 du décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au CCFP).	DGAFP et Ministre du travail	2013/2014
	25	Permettre la « participation comme membre de droit du directeur de l'INTEFP ou de son représentant à la « commission centrale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail » du Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat » qui est « chargée notamment de proposer des actions communes à l'ensemble des administrations en la matière » (modification de l'article 17 du décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat).	DGAFP et Ministre du travail	2013/2014
CHSCT	26	Elaborer une circulaire-cadre indiquant les principes directeurs et les règles à mettre en œuvre pour assurer que les CHSCT soient centrés sur les conditions de travail . Cette circulaire-cadre compléterait la fiche VIII de la circulaire MFPI122325C du 9 août 2011.	DGAFP	2012/2013

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
ORGANISATION REGIONALE	27	<p>Mettre en place au niveau régional une ligne verte téléphonique d'accueil, d'information et d'orientation anonyme concernant tous les signalements de victimes ou de témoins de troubles psychosociaux et fonctionnant par mutualisation du réseau de médecine de prévention et du réseau des assistants sociaux du ressort. Dans un premier temps, ce dispositif serait, à titre de préfiguration, mis en place à l'initiative des préfets de région. Il serait placé sous la responsabilité des secrétariats généraux des affaires régionales (SGAR) et sa mise en œuvre serait assurée par les plates-formes régionales d'appui interministérielles à la gestion des ressources humaines (PFRAL-GRH). L'animation en serait confiée au « conseiller à l'action sociale et de la gestion de l'environnement professionnel » (cf. circ. N° 5367/SG du premier ministre en date du 27 février 2009 et la « charte de gouvernance et de fonctionnement des PFRAL-GRH » élaborée par la DGAPP).</p> <p>Un décret viendrait dans un deuxième temps consolider le dispositif et renforcer le rôle des PFRAL-GRH. Celles-ci :</p> <ul style="list-style-type: none"> • assureraient l'animation du réseau de médecine de prévention constitué en collège et en commissions spécialisées thématiques (RPS, TMS, ...), • développeraient leurs échanges avec le centre interrégional de l'INIEFP pour mettre en place des formations interministérielles communes, • seraient destinataires des procès-verbaux des réunions des CHSCT du ressort. Elles en assureraient une synthèse destinée à l'observatoire régional de la santé au travail (ORST) dont elles seraient les correspondantes-membres, • seraient les correspondantes de l'<i>observatoire paritaire de l'évolution des conditions de vie au travail</i> (cf. INFRA, mesure n° 27), et • seraient associées ou participeraient aux travaux des comités régionaux de la prévention des risques professionnels (CRPPR) – (art. R. 4641-30 à 4641-40 du code du travail). 	DGAPP et Préfets de région	2013

D2-2 – RECOMMANDATION 2 : assurer la Qualité des PLANS, des PROGRAMMES et des ACTIONS en matière de SST

N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
28	<p>Réaliser et diffuser en ligne un « guide méthodologique général de la prévention » en deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'identification et l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, • l'élaboration et la mise en œuvre (accompagnement, soutien, suivi et évaluation) d'un plan ou d'un programme d'action en matière de SST. 	INTEFP	2013/2014
29	<p>Réaliser et diffuser en ligne un « guide pratique » sur « Ce qu'il faut faire en cas de RPS et de TPS » en trois parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'identification et la détection des RPS, • la conception et la mise en œuvre des actions de prévention des RPS, • l'intervention et la prise en charge des troubles psychosociaux (TPS). 	IGAS	2013/2014

N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
30	Permettre à tout agent d'intervenir en ligne sur l'élaboration ou la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels et de faire part de ses observations.	Ministères	2012
31	<p>Elaborer sur la base des travaux d'expert existants (guides de l'INRS, rapport GOLLAC...), les référentiels de méthode nécessaires au bon déroulement de la mission de prévention des RPS et de prise en charge des TPS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • identification et évaluation des RPS, • analyse diagnostique des RPS (identification, pondération et classification des facteurs), • conception du « programme de prévention des RPS et d'amélioration des conditions de travail », • conditions et modalités de la mise en œuvre du programme, • modalités de l'intervention et de la prise en charge individuelle, • suivi de la prise en charge individuelle ou du programme, • évaluation de la prise en charge individuelle ou du programme. 	IGAS	2013/2014
32	<p>Définir dans un document-cadre de méthode les critères formels obligés de structuration et de présentation qui devraient être respectés par tout Plan ou Programme d'action (notamment celui qui est prévu à l'article 61 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).</p> <p>En voici quelques uns :</p> <p>A – Chaque groupe de « mesures ou d'actions » devrait indiquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le diagnostic de départ en termes d'identification des facteurs de risques explicitement reliés à des activités ou à des situations de travail données, • les objectifs visés en termes d'amélioration des conditions de travail, • les actions projetées. <p>B – Chaque action projetée devrait indiquer (Cf. Plan Santé au Travail 2010-2014) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • son contenu, • le type de prévention dont elle relève (primaire, secondaire, tertiaire), • son pilote, • ses partenaires, • ses indicateurs (1- de suivi ; 2- de moyens ; 3- de résultats) • son calendrier, • ses outils, • ses moyens, • le dispositif d'évaluation envisagé (quoi, par qui, comment ?). <p>Un tableau annexé présenterait les actions projetées classées selon les trois types de prévention.</p>	DGAPP	2013

N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
33	Les actions d'amélioration des conditions de travail figurant dans les plans d'action ou les programmes seraient regroupées dans des « Contrats (locaux, territoriaux ou nationaux) d'amélioration des conditions de travail » qui constitueraient une annexe obligatoire du plan ou du programme d'action et qui seraient diffusés en ligne et accessibles à tous les agents.	DGAFP	2013
34	A l'article 48-2° du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, après « Le comité technique reçoit communication du rapport annuel et, le cas échéant, du programme annuel de prévention des risques professionnels », ajouter « et d'amélioration des conditions de travail ».	DGAFP	2013
35	Dans le même article 48-2° du Décret n° 82-453 du 28 mai 1982, remplacer : « Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût » par « Il précise pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution, l'estimation de son coût, l'ordre de priorité et le calendrier prévisionnel de mise en œuvre ».	DGAFP	2013
36	Introduire dans la réglementation existante dans les trois fonctions publiques la disposition suivante : « Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions , toute personne intéressée peut en informer l'inspecteur santé et sécurité au travail qui doit en informer sans délai le chef de service concerné, le président du CHSCT compétent et le médecin de prévention de l'administration. Ce dernier procède, dans l'unité de travail ou l'existence du risque a été révélée; à des consultations auprès de chacun des collègues de l'agent qui le demande. L'inspecteur santé et sécurité au travail procède à une analyse approfondie de la situation considérée. S'il l'estime nécessaire, il peut solliciter l'intervention de l'inspecteur du travail. Le rapport dressé à cette occasion respecte la procédure prévue pour les situations de ce genre. La même procédure s'applique lorsqu'un incident ou un accident de service grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave a entraîné mort d'homme ou paraît devoir entraîner une incapacité permanente ou a révélé l'existence d'un danger grave pour un agent, même si les conséquences ont pu être évitées ».	DGAFP	2013
37	Lancer dans chaque ministère une concertation pour élaborer un « document-cadre d'orientation stratégique » destiné à définir les principes directeurs impératifs à prendre en compte dans tous les projets architecturaux de construction, de modernisation, de rénovation, de restructuration, d'aménagement ou d'équipement des services pour concilier, à partir de l'expression et d'une analyse concertée des besoins des agents qui y travaillent : <ul style="list-style-type: none"> • l'organisation des services, • leurs exigences opérationnelles et fonctionnelles et • l'amélioration des conditions de travail entendues au sens des composantes de la définition réglementaire (par exemple les 6 composantes de la mesure 4 précitée). 	DGAFP et Ministères	2013/2014

N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
38	<p>Concevoir, à partir du document-cadre d'orientation stratégique précité, un « cahier des charges type de clauses spécifiques d'environnements interne et externe de travail pour tout projet de construction, d'aménagement et d'équipement de tout nouveau local de travail ». La liste définitive des clauses spécifiques serait arrêtée après une consultation des occupants et soumise à l'avis du CHSCT compétent avant d'être intégrée à la procédure de lancement du marché.</p> <p>Les programmes de rénovation ou de réhabilitation seraient également soumis à cette procédure.</p> <p>Un guide spécifique serait élaboré pour permettre à chaque partie de se saisir au mieux de cette disposition.</p> <p>Ce travail permettrait pour chaque projet d'identifier de manière concertée le ou les concepts fondateurs d'organisation et d'utilisation de l'espace de travail des agents et de ses différentes catégories d'utilisateurs.</p>	Ministères	2014
39	<p>Programmer chaque année au niveau régional à l'initiative des préfets de région et avec le concours des ARACT un « forum annuel de la qualité de la vie au travail dans les fonctions publiques » destiné à présenter les « bonnes pratiques » et à partager les expériences. Une remise de prix au niveau national pourrait être organisée pour récompenser les meilleures réalisations ou pour soutenir les meilleurs projets.</p>	DGAPP	2013
40	<p>Améliorer la lisibilité des instructions et circulaires en mettant systématiquement en tête de chacune d'elles les rubriques suivantes :</p> <p>1°) Validée par... le ... – Visa de l'instance de validation</p> <p>2°) Classement thématique : ...</p> <p>Ensuite, mettre dans un encadré :</p> <p>3°) Catégorie : par exemple « directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application</p> <p>4°) Résumé : ...</p> <p>5°) Mots clés : risques professionnels – risques psychosociaux.</p> <p>6°) Texte de référence : ...</p> <p>7°) Annexes</p> <p>8°) Diffusion</p>	DGAPP ou Ministères	2012
41	<p>Pour améliorer la lisibilité et la mémorisation des instructions et des circulaires, mettre toujours en annexe sous forme de LOGIGRAMME la représentation des procédures d'action dont elles sont l'objet ou qu'elles exposent (cf. l'excellent exemple de l'annexe 5 de la circulaire MFPT1122325C du 9 août 2011 sur le déroulement de la « procédure de droit d'alerte et de droit de retrait » où, en une page et en un clin d'œil, le lecteur prend connaissance de la procédure et en comprend le fonctionnement).</p> <p><i>Nota : cela implique d'avoir des agents capables de réaliser ces logigrammes dans les services.</i></p>	Ministères	2012

D2-3 – RECOMMANDATION 3 : assurer la Qualité des COMPÉTENCES exigées par la SST

A la fin des années 90, la SST n'était qu'une fonction émergente. Dans les années 2000, elle était une fonction marginale. Elle est en train de devenir une filière de métier à part entière dans le domaine fonctionnel de la gestion des ressources humaines. Sa structuration et son développement sont appelés à se poursuivre et à s'accélérer.

Cette évolution se traduira par :

- une augmentation des effectifs de la filière et,
- une exigence accrue de professionnalisation qui se manifestera par l'apparition d'emplois de plein exercice et non plus d'activités exercées de manière occasionnelle ou à temps partiel (assistants et conseillers de prévention), une diversification et une élévation croissante du niveau des compétences exigées et par des impératifs nouveaux de gestion des personnels de la filière.

Il faut en tirer toutes les conséquences dès maintenant.

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
ORIENTATION GÉNÉRALE	42	Identifier, à titre prévisionnel, les métiers et les emplois nécessaires à l'exercice optimal de la fonction SST dans la perspective d'approche pluridisciplinaire expressément voulue par le législateur (ergonomes, statisticiens, médecins, épidémiologistes, économistes, ingénieurs, qualitatifs, métrologues, sociologues, psychologues...) et définir les normes minimales de dotation des services au regard des charges imposées par les textes.	IGAS et collège des Inspections générales	2013
	43	Pour chaque métier et chaque catégorie de professionnels intervenant en SST, définir les parcours de carrière et de développement des compétences qui devront être pris en compte au titre de la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH).	DGAPP et Ministères	2013
	44	Adapter et mettre à jour les répertoires d'emplois et leurs fiches d'emploi (RIME de 2010 et répertoires des emplois-types ministériels) dans la perspective de gestion prévisionnelle des emplois de la filière SST.	DGAPP et Ministères	2013/2014
	45	Adapter les différents « dictionnaires de compétences » et, pour chaque compétence constitutive d'un des emplois de la filière, définir le niveau de maîtrise (de 1 à 4).	DGAPP et Ministères	2014
	46	Adapter les référentiels de formation et labelliser ou certifier les différents dispositifs et contenus de formation en matière de SST.	INTEFP	2012/2013

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
ENGAGEMENT DES CADRES	47	Retenir comme compétence-clé générique de tout cadre dirigeant la « capacité à ne pas réduire ses collaborateurs en « objets de gestion » mais en « sujets de l'action » ⁶ et à développer leur pouvoir d'agir sur la qualité de leur travail ». L'énoncé de cette compétence permet de réaliser une synthèse des sept fondamentaux du leadership identifiés par l'ancienne direction générale de la modernisation de l'Etat (DGME) : 1. donner le sens, 2. piloter la performance, 3. créer des liens, 4. responsabiliser, 5. communiquer, 6. développer les talents, 7. exercer l'autorité. La déclinaison de cette compétence-clé serait assurée dans les différents outils de GPRH concernant les agents exerçant un rôle d'encadrement d'équipe, d'autres cadres ou de structure.	DGAPP et Ministères	2013
	48	Concevoir les ingénieries de formation permettant d'équiper les différents niveaux de l'encadrement et les faire labelliser ou certifier selon le niveau de maîtrise auquel elles permettent d'accéder. Le recours aux études de cas constituerait un principe central de l'ingénierie pédagogique mise en œuvre.	INTEEP	2014
SENSIBILISATION ET IMPLICATION DES AGENTS	49	Faire de l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail un thème à part entière, prioritaire et permanent dans les schémas directeurs de formation 2013-2015.	Ministères	2013
	50	Annexer aux arrêtés individuels d'affectation des agents une note d'information comportant les indications suivantes : 1°) « L'unité de travail » dont relève l'agent en matière de Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels, et les coordonnées de l'assistant et du conseiller de prévention référents, 2°) Le rôle et les coordonnées du CHSCT dont dépend l'agent, ainsi que l'identification de ses membres, 3°) Le rôle et les coordonnées du service de médecine préventive dont il relève ainsi que l'identité des médecins de prévention. Cette note comporterait trois logigrammes représentant respectivement la procédure d'élaboration ou de mise à jour du DUER, le fonctionnement du CHSCT et la procédure de saisine du service de médecine de prévention en cas de risque d'atteinte ou d'atteinte éventuelle à son « bien-être physique, psychique ou social » sur son lieu de travail.	Ministères	2012/2013
	51	Elaborer au niveau de chaque CHSCT un guide « Votre CHSCT et vous » pour faciliter la promotion de l'instance : rôle et missions, règles de fonctionnement, acteurs présents, actions en cours, etc.	Ministères	2012/2013

6. Nota : l'expression est d'Y. CLOT in « Le travail à cœur, pour en finir avec les risques psychosociaux », Paris, La Découverte, 2010. Elle est citée par l'IGAS dans le « guide à l'usage des inspecteurs hygiène et sécurité des ministères sociaux : souffrance psychique en lien avec le travail, expression des collectifs de travail – le rôle des IHS dans leur mission de conseil et d'inspection » – Inspections Générales des Affaires Sociales – Février 2011.

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
PROFESSIONALISATION DES MÉDECINS DE PRÉVENTION	52	Planifier, dans le cadre d'un véritable plan d'urgences , le programme de recrutement, d'affectation et de formation des médecins de prévention . Ce plan serait arrêté sur la base des normes minimales de moyens évoquées par la mesure n° 13.	Ministères	2013/2015
	53	<p>Mettre en place, sous l'égide de la Haute Autorité en Santé et avec le concours des sociétés savantes en matière de médecine de prévention ou de médecine du travail (notamment l'association française de médecine de prévention), du conseil national de l'ordre des médecins et des autres parties prenantes, une « conférence de consensus » ayant pour objet de préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les principes de positionnement des services de médecine de prévention au sein des administrations par rapport aux autorités administratives, • les modalités concrètes d'exercice de leur rôle en matière de prévention des risques psychosociaux et, • les conditions et les modalités de mise en œuvre des protocoles de prise en charge des troubles psychosociaux et des pathologies qui les accompagnent ou qui en découlent. <p>Les recommandations et les conclusions de cette « conférence de consensus » seraient mises en ligne.</p>	Haute Autorité de Santé	2013

D2-4 – RECOMMANDATION 4 : assurer la Qualité de l'ÉVALUATION en SST

Le législateur a posé le principe d'une conception globale de la prévention en stipulant que la planification de la prévention de la prévention devait intégrer « dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ». Cela a une conséquence : la logique d'évaluation doit elle aussi être globale et porter sur l'ensemble des aspects de la démarche de conception et de mise en œuvre de la SST.

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
LA MISSION SST	54	Procéder sur la base d'un référentiel élaboré par l'IGAS à un audit général de conformité et de régularité dressant, pour chaque ministère, direction ou service, un bilan quantitatif de l'application des différentes mesures prévues par des textes et règlements en vigueur. Ont-elles été ou non mises en œuvre et dans quelles proportions (taux d'application des textes) ?	DGAFF et IGAS	Décembre 2012

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
LA MISSION SST	55	<p>Sur la base d'un référentiel élaboré par l'IGAS, procéder à une évaluation par sondage des CHSCT depuis leur entrée en vigueur. Cette évaluation porterait sur quatre thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le positionnement de l'instance et la construction de son identité ; • l'investissement du champ hygiène, sécurité et conditions de travail ; • le fonctionnement du comité ; • la construction des actions. <p>Chaque année les différents services d'inspection intégreraient à leur programme de travail l'évaluation d'un certain nombre de CHSCT.</p>	IGAS et Inspections générales des ministères	1 ^{er} semestre 2013
	56	<p>Dans le cadre et l'esprit de la LOLF, donner une visibilité budgétaire à la SST dans les différents ministères en faisant, au sens de la LOLF, une « action » spécifique explicitement identifiée avec les « indicateurs de moyens et de résultats » appropriés dans chaque « programme » de chacune des « missions » du budget de l'Etat.</p>	DGAPP et Ministères	Avril 2013
	57	<p>Créer un « observatoire paritaire de l'évolution des conditions de vie au travail » placé auprès du conseil commun de la fonction publique et chargé notamment de suivre les questions liées à la pénibilité et à l'absentéisme, à l'organisation du travail, à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, à la conception des espaces de travail, au management des conditions de travail, à la prévention des risques...</p> <p>Cet observatoire, qui serait le correspondant du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail, pourrait avoir un rôle « d'agence de notation » des différentes administrations.</p>	DGAPP	2013/2014
	58	<p>Intégrer l'exigence de l'évaluation dès la phase amont de toute initiative ou de toute action en incluant, dans chaque nouvelle instruction et dans chaque circulaire prises par un chef de service ou une autorité administrative, une rubrique finale intitulée « Éléments d'évaluation » et indiquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le « calendrier optimal de mise en œuvre avec les échéances d'évaluation des mesures prévues », • les « critères et les points-clés de vérification », • les « indicateurs associés » à ces critères et ces points-clés, y compris les « indicateurs de qualité ». 	Chaque ministère	2012
	59	<p>Mettre en place une mission d'information parlementaire tous les deux ans qui ferait le point sur la SST dans les fonctions publiques.</p>	Parlement	Tous les deux ans

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL GÉNÉRAL DES AGENTS	60	Mettre en place, dans les diverses fonctions publiques, un « baromètre du bien-être au travail » en procédant chaque année à un sondage sur « bien-être au travail et conditions de travail dans les fonctions publiques ».	DGAFP	1 ^{er} trimestre 2013
	61	Elaborer et mettre en œuvre un « indicateur de satisfaction au travail » qui serait utilisé par les inspections générales lors de leurs audits de service ou lors de leurs inspections. La mise en place de cet indicateur serait complétée par : <ul style="list-style-type: none"> • l'identification obligatoire des éléments objectivement caractérisés de « charges de travail » spécifiques (nature et volume) lors de l'entretien périodique d'appréciation de la valeur professionnelle des agents. Cette identification serait de droit. Elle ferait l'objet d'une mention dans le compte rendu d'entretien professionnel de chaque agent sans aucune exception. Une modification dans ce sens des dispositions du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 devrait être envisagée. • la prise en compte obligatoire lors des inspections ou audits de service par les services d'inspection, de l'exhaustivité des références de presse relatives à des incidents ou des dysfonctionnements survenus au cours des douze mois précédents. Cet inventaire ferait l'objet d'une annexe spécifique du rapport d'inspection ou d'audit. 	IGAS	2013
	62	Procéder à une évaluation des effets de la prise en compte de cet indicateur de satisfaction au travail dans l'attribution des primes des cadres dirigeants et dans la future certification du système de gestion de la SST.	IGAS et collège des Inspections générales	2013
LES SITUATIONS DE TRAVAIL CRITIQUES	63	Ainsi que le fait l'INRS dans son « GUIDE » ⁷ , il est possible de les distinguer en : <ol style="list-style-type: none"> 1 – Situations graves (5 indicateurs) : <ul style="list-style-type: none"> • suicides ou tentatives de suicide (TS) sur le lieu de travail, • suicides ou TS attribués par les collègues et/ou la famille par le travail, • harcèlement moral ou sexuel reconnu par la justice, • violence physique d'origine interne, • violence physique d'origine externe. 2 – Situations dégradées (3 indicateurs) : <ul style="list-style-type: none"> • plaintes de harcèlement (moral ou sexuel) déposée à la justice, • violence verbale ou destruction de matériel d'origine interne, • violence verbale d'origine externe. 3 – Situations de stress chronique : <ul style="list-style-type: none"> • symptômes physiques (4) • symptômes émotionnels (2), • recours à des substances psychoactives (2). <p>Cette typologie pourrait être utilisée pour concevoir les référentiels de diagnostic et d'évaluation.</p>	IGAS DGAFP	2013

7. « Dépister les RPS – des indicateurs pour vous guider » (2010 – 52 p.) – Voir SUPRA point B6-1(3).

DOMAINE	N°	MESURES	PILOTES	CALENDRIER
LES ACTIVITÉS ET LES RÉSULTATS	64	Créer dans le rapport annuel de la DGAFP une rubrique consacrée à une synthèse des résultats des différents sondages, enquêtes et études réalisés sur toutes les variations du thème de « la qualité de vie et du bien-être au travail ».	DGAFP	2013
	65	Adopter un bilan social type pour les ministères, leurs directions et leurs services où figurerait un chapitre spécifique consacré « aux conditions de travail et à la santé et à la sécurité au travail », dont la structure tiendrait compte étroitement des différentes composantes des conditions de travail identifiées dans l'acceptation partagée de la notion.	DGAFP et ministères	2012
LES CADRES	66	RAPPORT ANNUEL DES DIRECTIONS ET DES SERVICES : il comprendrait un chapitre « conditions de travail et SST » dont la structure serait analogue à celle du bilan social.	DGAFP	2013
	67	Elaborer des autodiagnostic à l'intention des cadres et les diffuser en ligne.	INTEP	2013
	68	Introduire des aspects de l'évaluation 360° dans l'évaluation professionnelle des cadres dirigeants . Les résultats de cette évaluation seraient pris en compte dans l'attribution des primes.	DGAFP	2013
	69	Introduire, dans l'entretien professionnel périodique de tous les agents ayant une fonction d'encadrement d'équipe, d'autres cadres ou de structure , une rubrique spécifique permettant d'évaluer la mise en œuvre de la compétence-clé générique évoquée par la mesure n°47.	DGAFP	2013/2014
LES SERVICES	70	Création d'un référentiel spécifique d'évaluation de la régularité, de la qualité et de l'efficacité du « processus d'élaboration du Document Unique et du programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail » portant sur chacune de leurs étapes : préparation, conception et adoption des décisions et des mesures, application et suivi de leur mise en œuvre, évaluation de leur impact.	IGAS et collège des Inspections Générales	2013
	71	Création d'un référentiel spécifique d'évaluation du « bien-être et de la qualité de vie au travail » permettant d'auditer le climat de travail, le climat social et les phénomènes de victimation au travail.	IGAS et collège des inspections	2013

GLOSSAIRE DES SIGLES UTILISÉS

A

ACEMO :	Activités et Conditions d'Emploi de la Main d'Œuvre
ACMO :	Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
AFNOR :	Association Française de NORmalisation
ANACT :	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANI :	Accord National Interprofessionnel
ARACT :	Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail
AT/MP :	Accident du Travail / Maladie Professionnelle

B

BO :	Bulletin Officiel (MEN)
BRGM :	Bureau des Recherches Géologiques et Minières
BS-OHSAS :	British Standard – Occupational Health and Safety Assesment Series
BSI :	British Standards Institution

C

CARSAT :	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CAUE :	Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement
CCFP :	Conseil Commun de la Fonction Publique
CE :	Conseil d'Etat
CEC :	Confédération Européenne des Cadres
CEE :	Centre d'Etudes de l'Emploi
CEEP :	Centre Européen des Entreprises à Participation publique et des entreprises d'intérêt économique général
CEGOS :	Commission d'Etudes Générale d'Organisation Scientifique
CES :	Confédération Européenne (des Syndicats) de Salariés
CESDIP-CNRS :	Centre de Recherche Sociologique sur le Droit et les Institutions Pénales – CNRS
CESTP-ARACT :	Centre d'Ergonomie et de Sécurité du Travail Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
CFDT :	Confédération Française Démocratique du Travail
CGPME :	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
CGT :	Confédération Générale du Travail
CGT-FO :	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière
CHSCT :	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIPPA :	Cycle d'Insertion Professionnelle Par Alternance
CIRAP :	Centre Interdisciplinaire de Recherche Appliquée au Champ Pénitentiaire
CLACT :	Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail

CLAD :	Classes d'Adaptation
CLLE-LTC :	Cognition, Langue, Langage, Ergonomie – Laboratoire Travail et Cognition
CMR :	Agents Cancérigènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction
CNAM :	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNRACL :	Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales
CNRS :	Centre National de la Recherche Scientifique
COCT :	Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail
CRPRP :	Comité Régional de la Prévention des Risques Professionnels
CPE :	Conseiller Principal d'Education
CREST :	Centre de Recherche en Economie et Statistique
CRRMP :	Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles
CSFPE :	Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat
CT :	Comité Technique
CT :	Code du Travail

D

DIRECTE :	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi
DGAFP :	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGCCRF :	Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes
DGME :	Direction Générale de la Modernisation de l'Etat
DGOS :	Direction Générale de l'Offre de Soins
DPSM :	Direction du Personnel, des Services et de la Modernisation (ancien ministère de l'équipement) ou Département Prévention et Sécurité Minière (du BRGM)
DRH :	Direction des Ressources Humaines
DRT :	Direction des Relations du Travail (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité)
DU :	Document Unique
DUER :	Document Unique d'Evaluation des Risques
DUERP :	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

E

EDENRED-IPSOS :	« For an Easier Life », baromètre de la satisfaction au travail
EDUSCOL :	Portail national des professionnels de l'éducation
EN :	Education Nationale
EPL :	Etablissement Public Local d'Enseignement
ERC :	Equipe de Recherche Clinique (en psychanalyse et psychopathologie)
ESEN :	Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
ESENER :	European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks
EX-ANTE :	locution latine signifiant « au préalable »
EX-POST :	locution latine signifiant « après les faits »

F

FGAF :	Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires
FIHS :	Fonction d'Inspection en matière d'Hygiène et de Sécurité au Travail
FPE :	Fonction Publique d'Etat
FPH :	Fonction Publique Hospitalière
FPT :	Fonction Publique Territoriale
FSU :	Fédération Syndicale Unifiée

G

GIP :	Groupement d'Intérêt Public
GPRH :	Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines

H

HAS :	Haute Autorité en Santé
-------	-------------------------

I

IBET :	Indice de Bien-être au Travail
IDH :	Indice de Développement Humain
IFS :	Institut de Formation Syndicale (de la FGAF)
IG :	Inspection Générale
IGAS :	Inspection Générale des Affaires Sociales
IHS :	Inspecteur Hygiène et Sécurité
IJVS :	International Journal on Violence and School (GB)
ILO-OSH :	référentiel de l'International Labour Organisation (= Bureau International du Travail)
IMET :	Indicateur de Mal-Être au Travail
INRS :	Institut National de Recherche et de Sécurité (prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles)
INTD :	Institut National des Sciences et Techniques et la Documentation
INTEFP :	Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
IPSOS :	Institut Politique de Sondages et d'Opinion Sociale (exactitude non garantie)
IRP :	Instance Représentative du Personnel
ISDF :	Institut de Sûreté de Fonctionnement
ISO :	en français = Organisation Internationale de Normalisation (International Standards Organisation)
IUFM :	Institut Universitaire de Formation des Maîtres

J

JORF :	Journal Officiel de la République Française
--------	---

L

LOLF : Loi Organique (relative aux) Lois de Finances

M

MEDEF : Mouvement des Entreprises en France
 MEN : Ministère de l'Éducation Nationale
 MGEN : Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
 MODEF : Mouvement de Défense des Exploitants Familiaux

N

NF : Norme Française
 NOR : système NORmalisé de numérotation des textes officiels publics

O

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
 OHSAS : Occupational Health and Safety Assesment series (voir BS)
 OMS : Organisation Mondiale de la Santé
 ONU : Organisation des Nations Unies
 ORST : Observatoire Régional de la Santé au Travail
 OS : Organisation Syndicale

P

PFRAI-GRH : Plate-forme Régionale d'Appui Interministérielle à la Gestion des Ressources Humaines
 PMDIT : Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail

R

RAMS : Reliability and Maintainability Symposium (USA)
 RESPECT : Réseau des Préventeurs et Ergonomes des Collectivités Territoriales
 RIME : Répertoire Interministériel des Métiers de l'État
 ROI : Return On Investment / Retour sur investissement
 RPS : Risques Psycho-Sociaux
 RSE : Responsabilité Sociale de l'Employeur (ou de l'Entreprise)

S

SAFPT : Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale
 SDASAP : Sous Direction de l'Action Sociale et de l'Accompagnement du Personnel
 SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
 SGAR : Secrétaire Général des Affaires Régionales

SMQ :	Système de Management de la Qualité
SMSS :	Système de Management de la Santé et de la Sécurité
SNALC :	Syndicat NATIONAL des Lycées et Collèges
SNPPS :	Syndicat National des Personnels de la Police Scientifique
SOFCAP :	Société Française de Courtage d'Assurances du Personnel
SPS-FGAF :	Syndicat Pénitentiaire des Surveillants (non gradés)
SPSCM -FGAF :	Syndicat des Personnels à Statut de Centrale des Ministères Economique et Financier
SQVT :	Semaine pour la Qualité de Vie au Travail
SST :	Sécurité et Santé au Travail
SSTFP :	Sécurité et Santé au Travail dans la Fonction Publique
SUMER :	Surveillance Médicale des Risques Professionnels

T

TMS :	Troubles Musculo-Squelettiques
TPE :	Très Petites Entreprises
TPS :	Troubles Psycho-Sociaux

U

UE :	Union Européenne
ULIS :	Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
UNICE/UEAPME :	Union des Confédérations de l'Industrie de des Employeurs d'Europe
UNSA :	Union Nationale des Syndicats Autonomes
UPA :	Union Professionnelle Artisanale

Z

ZEP :	Zone d'Education Prioritaire
-------	------------------------------



compédit beauregard
une autre vision de l'impression

Imprimerie Compédit Beauregard
61600 La Ferté-Macé
Tél. 02 33 37 08 33
www.compedit-beauregard.fr

Dépôt légal : 4^e trimestre 2012
N° d'imprimeur : 52568



FÉDÉRATION GÉNÉRALE AUTONOME DES FONCTIONNAIRES

4, rue de Trévisse – 75009 Paris

Tél. : 01 42 80 00 55

www.fgaf.org