

Magazine PIC¹ n° 73 – Mars / Avril 2012

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Plus possible de penser et faire les choses de la même façon

« Si l'on établit un parallèle avec le secteur privé, ce qui survient est considérable »

A l'occasion du Salon PREVENTICA de Bordeaux, la Mission SSTFP a rencontré M. Guillaume Taslé d'Héliand, Directeur de publication de PIC Magazine. Alors que la santé et la sécurité au travail connaît un tournant historique dans la fonction publique après la signature de l'accord du 20 novembre 2009 puis la parution du nouveau cadre réglementaire, M. Guillaume Taslé d'Héliand a souhaité échanger sur les conséquences majeures de ces évolutions.

GTd'H : En quoi la réforme qui vient de survenir est-elle si importante pour la fonction publique ?

MM : C'est un accord exemplaire à de nombreux égards, qui concerne plus de 4 millions d'agents et de fonctionnaires. Il a été signé par tous les employeurs publics et 7 organisations syndicales sur 8, soit 13 parties prenantes sur 14. Ces signatures donnent à cet accord légitimité et autorité en termes de dialogue social. On peut penser que cette volonté de partager un tel projet aura des effets bénéfiques sur toutes les instances qui devront questionner leur propre capacité à prendre le relais. Si nous établissons un parallèle avec le secteur privé, ce qui survient est considérable

GTd'H : Qu'est ce qui vous fait dire qu'il s'agit d'un accord exemplaire ?

MM : En affichant leur volonté d'adapter le travail à l'homme et d'améliorer les conditions de travail des personnes humaines, pour leur bien être, tout au long de leur vie professionnelle dans le préambule de l'accord SSTFP du 20 novembre 2009, les partenaires sociaux signataires ont planté un nouveau décor au sein des activités des fonctionnaires et des agents de la fonction publique. Il s'agit d'un changement de paradigme et de culture. Faire intervenir humanité et durabilité dans les questions du

¹ <http://www.pic-magazine.fr/>

Travail et des organisations de/du travail offre l'opportunité d'une autre manière de voir, de penser, d'analyser et de faire vivre les questions de qualité du travail, de qualité de vie au travail et par-delà, de la préservation de la santé et de sécurité au travail dans la fonction publique.

L'enjeu, c'est de passer de l'Hygiène-Santé à la SST, de la même façon qu'il y a quelques années seulement, l'écologie est passée au développement durable, ce qui a changé notre perception à tous. C'est un grand changement : de posture, de principes, de méthode, d'hypothèse et de contexte. Il s'agit des grands enjeux de la sécurité au travail, mais aussi de la réforme de l'Etat. Il n'est tout simplement plus possible de penser et de faire les choses de la même manière.

GTd'H : Que voulez-vous dire par là ?

MM : Nous passons de la prévention des risques à la construction de la santé. C'est un nouveau stade de maturité dans la fonction publique : nous ne parlons plus des mêmes choses.

Après les étapes de la réparation, puis de la prévention et enfin de l'évaluation des risques, nous entrons dans la 4^è dimension : la construction de la santé.

Dans la fonction publique, aujourd'hui, les notions de Travail et d'Emploi se télescopent en permanence. L'emploi tend à se précariser tandis que le travail se réorganise dans les territoires, les organisations, les activités. On pourrait certainement avancer que la fonction publique traverse en accéléré ce que les entreprises ont vécu dès la fin des Trente glorieuses. Dans la fonction publique, cela se traduit par une perte, ou à tout le moins, une modification importante des repères. Ces changements confrontent les institutions et les agents de la fonction publique, les organisations et les techniques à des évolutions structurelles, à des reconfigurations profondes qui vont et qui font redéfinir le travail.

Plus précisément, il est question de la valeur du travail, de la prescription du travail, de l'activité de travail et du rapport au travail dans la fonction publique au risque, plus particulièrement pour les agents, d'effets induits tels que les risques psycho sociaux / psycho organisationnels / psycho relationnels regroupés sous le vocable plus général de souffrance ou de mal être au travail. Cela illustre la place prise aujourd'hui par les enjeux liés à la Santé et la sécurité au travail au sein de la fonction publique.

GTd'H : Et cet accord reflète l'évolution que vous indiquez ?

MM : En effet, cet accord offre un cadre général pensé pour l'action et la coopération par la mise en réseau et en responsabilité des acteurs permettant, par hypothèse, de nouvelles formes de gouvernance de la SST. C'est un contrat de confiance pour un avenir

pensé au-delà des exigences immédiates du travail, qui nécessite une implication / adhésion, un engagement de tous les protagonistes. Il faut nous y préparer.

GTd'H : Vous pensez à la formation ?

MM : Notamment. Les choses sont en train de s'articuler, mais cela pose plusieurs questions, en effet. Quand on rentre dans la logique et les limites des textes, ce n'est pas un copier-coller du privé. En matière de CHSCT, nous n'avons pas une transposition à l'identique des règles du privé dans le public, par exemple en termes de secrétariat ou de formation. Cela pose des éléments de négociation. L'administration n'a pas lâché aux organisations syndicales des jours pour former leurs représentants, comme c'est le cas dans le privé. L'enjeu pour les organisations syndicales, c'était de pouvoir assurer elles-mêmes la formation de leurs représentants au CHSCT. Le texte ne le prévoit pas pour l'instant et cela pourrait être l'un des enjeux d'une négociation : qui va-t-on former, sur quoi et jusqu'où ?

GTd'H : Ce sont des questions que vous vous posez ?

MM : Les réflexions sur la formation n'échappent pas à ces enjeux. Il semble capital d'être en mesure de fixer son rôle : réponse formatée à des organisations, à des plans de formation plus ou moins verrouillés, offre du type étagère ou catalogue standardisé, mesures accompagnatrices ciblées d'un projet pensé plus globalement ? Dans les situations, les plus favorables, « x » jours dans une salle de formation suffisent-ils pour devenir président(e) de « CHS + CT » ?

Si l'on veut être en phase, ça bouleverse évidemment l'approche que l'on a de la formation. C'est un processus beaucoup plus englobant. Nous ne sommes pas dans une logique de saucissonnage.

Les ministères vont devoir organiser les structures des responsabilités SST et de la politique de prévention dans les ministères. Même chose dans les collectivités, au niveau national, régional et départemental. A ces 3 niveaux correspondent des responsables : administration centrale, régionale et départementale. Nous aurons aussi des CHSCT aux trois mêmes niveaux.

GTd'H : Vous évoquez souvent le CHSCT...

MM : Oui, parce qu'un des enjeux symboliques et dynamiques de l'accord consiste à transformer les CHS en CHSCT. Tous les membres des CHS actuels peuvent donc réfléchir à leur future activité, ce qui va changer...

Dans la période intermédiaire, que nous pensons comme la plus favorable pour initier des processus, il serait très intéressant de former dès maintenant les président(e)s de CHS à

leurs futures fonctions. Les puristes crieront au scandale d'invertir ainsi le champ de la formation alors que les textes ne sont pas stabilisés, mais les plus pragmatiques, via les échanges d'expériences, les analyses de pratiques et les mises en situation, enrichiront leurs pratiques de management en matière de SST et adapteront à la marge telle ou telle incidence des mesures finales. On peut penser qu'ils auront fait un grand pas pour assumer leurs responsabilités, le temps venu, des CHSCT.

GTd'H : La fonction publique est prête ?

MM : L'une des questions qui se posent est : de quoi auront besoin les parties en termes de formation pour fonctionner selon le mode des nouveaux CHSCT ?

- est-ce des formations pour connaître les nouveaux textes ?
- est-ce des formations à la négociation ?
- est-ce des formations à la présidence des CHSCT ?

Aujourd'hui, la démarche SST, l'approche globale des situations de travail, la démarche d'évaluation des risques œuvrent à ce que ces éléments soient poussés ensemble, dans le système et le réseau et non plus dans une logique verticale de tuyaux d'orgues.

Aujourd'hui les présidents de CHS doivent faire face à de nouvelles responsabilités en matière de mise en œuvre des politiques de prévention du risque au travail. C'est ça qui change.

Puisque tout le monde est potentiellement concerné, faudrait-il former tout le monde, notamment les cadres ?

Une autre question, c'est de se demander si toutes les formations ne devraient pas intégrer la dimension SST pour ce qui les concerne. Le passage du CHS au CHSCT nécessite-t-il une formation immédiate ou faut-il commencer par laisser fonctionner le système ? Devons-nous savoir pour faire, ou agir pour savoir ? Ce sont les acteurs qui vont répondre.