

<http://www.ecoleemancipee.org/spip.php?article1275>



Le travail confronté à la réforme de l'Etat

- Société -



Date de mise en ligne : dimanche 15 avril 2012

Copyright © L'École Émancipée - Tous droits réservés

Le chantier travail et syndicalisme de l'Institut de recherche de la FSU confronte les expériences des syndicats de la FSU au travers d'exemples concrets : comment les recompositions de l'Etat (RGPP) dans le secteur concerné impacte le travail des agents ? Comment, sur le terrain, salariés et syndicats réagissent à ces transformations, les difficultés rencontrées, les choix opérés, les résistances, les victoires obtenues ?

Si le champ syndical est caractérisé par la diversité des métiers, souvent au sein même d'un syndicat, il existe des invariants et un constat général : les réformes arrivent brusquement et avec beaucoup de brutalité.

Premier effet de la RGPP : les suppressions de postes avec pour conséquence un accroissement des tâches qui génère une surcharge de travail pour les agents et pour le travail, une perte de sens évidente. On demande aux salariés d'être polyvalents, sans formation. Les exemples ne manquent pas au SNE ou au SNUCLIAS et la mutualisation se fait au nom d'un meilleur service à l'utilisateur qui, pourtant, est perdant. Car, les agents ont une mission spécifique et ne peuvent répondre avec pertinence à tout. L'expérience de Pôle Emploi n'a pas suffi avec ses résultats catastrophiques pour les salariés comme les usagers.

La suppression de postes a aussi un effet pervers, comme le note le secrétaire du SNASUB. Le non-remplacement induit une double négation : l'agent remplacé ne peut que juger son travail inutile et le remplaçant est amené à penser que s'il peut occuper deux postes, c'est que ce qu'il faisait avant comptait peu.

La fusion des services conduit à bien des incohérences. Selon le SNUTEFE, surcharges et sous-charges de travail, mise au placard, changement de mission co-existent et une salariée déclare « ne pas partir en vacances trop longtemps de peur de voir sa mission supprimée au retour ».

Cela s'accompagne, bien souvent aussi, d'affrontements entre des cultures différentes. Le SNE remarque ainsi que dans les DDT (Directions Départementales des territoires) qui regroupent les directions départementales de l'agriculture et de la forêt, de l'équipement et le service environnement des préfectures, les personnels n'ont pas la même façon de travailler.

Beaucoup de missions disparaissent, certaines sont transférées au privé. Le SNUCLIAS donne l'exemple d'opérations mixtes qui dénaturent les métiers et les missions.

La politique du chiffre

La politique du chiffre écrase tout. Ainsi, le SNAC montre que les musées ne sont plus évalués par rapport à l'accès aux œuvres mais par rapport à leur chiffre d'affaires. Le flux des visiteurs est orienté vers la consommation. Au musée d'Orsay, le couloir des Impressionnistes débouche sur la nouvelle cafétéria. On glisse ainsi insidieusement vers une autre conception de la culture. « On n'a plus besoin à Jeunesse et Sports de formateurs, mais d'instructeurs de dossiers » dénonce la secrétaire nationale de l'EPA-FSU qui ajoute : « je ne peux pas prendre en charge la logique des affaires sociales qui est de distribuer des aides financières dans une logique de réparation sociale alors que issue de « Jeunesse et Sports » et de l'Education populaire, porteuse d'une logique éducative avec un objectif de transformation sociale ».

On le voit, les effets de la RGPP, de la LOLF se retrouvent partout avec à la clé une individualisation à outrance, une dérive vers le salaire au mérite. Cela se traduit par un grand désarroi chez les agents. Les adhérents du SNPES-PJJ, syndicat historique de la PJJ sont bouleversés, dessaisis de leur mission éducative et se sentent trahis. Mal-être au travail, sentiment d'impuissance, de résignation, d'insécurité, de solitude, de chacun pour soi se développent face au rouleau compresseur des réformes.

L'expérience emblématique du SNUTEFE

L'inspection du travail est soumise aux mêmes logiques de réformes. Des économies à tous les échelons : au national, pilotage par des structures interministérielles, recomposition des services, au régional, fusion des inspections (travail, agriculture, transports) dans un nombre réduit de directions régionales (DIRECCTE). Cela a provoqué la suppression de services et d'emplois, repositionnant autoritairement les agents sur d'autres missions. L'évaluation quantitative a remplacé la qualité par des outils de management, les contrats d'objectifs : « des croix dans des cases ». Des transformations à marche forcée sans dialogue social. La fusion des inspections du travail a rassemblé des agents de culture et de statuts différents sans que cela puisse faire ressource.

L'impact est profond sur le travail des agents et les missions : le contrôle de l'application du droit du travail, le conseil, l'information des employeurs, salariés et représentants du personnel sur leurs droits et obligation, la protection des travailleurs dans l'exercice de leur métier. Ils sont empêchés de faire du bon travail. La surcharge réduit la qualité et les missions sont dévoyées sous la pression du ministère de l'intérieur qui enjoint de traquer les étrangers sans papiers. Confrontés au quotidien à « la différence entre ce que l'on veut faire et ce que l'on fait », les agents parlent de « souffrance éthique ». Les emplois supprimés, sans accompagnement, contraignent le personnel à de nouvelles missions sans formation. La spécificité des métiers n'est plus reconnue. Le constat est amer sur la réforme des directions régionales : venus de l'extérieur, les directeurs ne connaissent pas le travail des agents et ne les soutiennent pas.

Un nouveau défi pour le syndicalisme

Les « cahiers de doléances » rédigés en 2011 soulignent ce « déni de parole ». « C'est la conscience professionnelle des agents qui permet de faire fonctionner un système qui marche mal ! ». Les premiers débats entre salariés se sont focalisés sur les évaluations quantitatives : « mettre les croix ou pas ? ». Puis ils ont du faire du « chiffre », « Cela ne va pas de soi » et la santé des travailleurs en pâtit : stress, troubles du sommeil, dépression, suicides. Depuis 2007, sept agents ont mis fin à leurs jours. A la demande des syndicats, des enquêtes ont été menées par des cabinets d'audit spécialisés dans les risques psychosociaux (RPS) qui ont rendu leurs préconisations. La hiérarchie reste dans le déni : un « défaut de communication » réglé par des « moments conviviaux » : goûters avec la direction... Les agents contes tent ces rapports : illisibles, avec des contre-sens : « avoir la fibre ». Est-ce ce la « conscience professionnelle » ? Mais les agents n'en manquent pas ! Plus violent encore, les catégories C restent invisibles. Les dirigeants externalisent le traitement du risque. Et la difficulté à faire reconnaître le lien entre les suicides et le travail montre qu'ils n'en ont pas pris la mesure. La situation est schizophrénique : « Nous sommes censés mettre en place la prévention des RPS dans les entreprises mais nous sommes les premiers à connaître cette souffrance ». Lorsqu'un directeur régional s'exprime, cela donne : « Les RPS concernent l'ensemble des entreprises. A la DIRECCTE, il n'y en a pas plus qu'ailleurs. ».

Le SNUTEFE a défini des axes de travail : réseau national, formation des militants, travail sur les RPS avec le « chantier travail » de la FSU. Une commission « conditions de travail » recueille l'information, liste les besoins dans les services, articule les différents rapports sur l'activité de travail et l'action syndicale. Des réflexions s'ouvrent : questionner le concept de RPS, le rôle social du syndicat.

Partout, les résistances s'organisent, surtout quand les agents ont pu/su garder la cohésion d'une équipe ou ont pu (re)construire un collectif. Il s'agit non seulement de tenir mais de faire un travail dans lequel ils se reconnaissent. La même question est au centre de la réflexion syndicale. Comment, dès lors, élaborer les revendications qui tiennent compte de l'expérience locale du travail et de la nécessité syndicale de faire du collectif ? Comment construire les cohérences ? Tel est le défi lancé au syndicalisme. ï

Marylène Cahouet et Céline Boudie,
(Chantier Travail et syndicalisme

de l'Institut de Recherche de la FSU)