



Observatoire fédéral des Conditions de Travail

2ème session

Juin 2012

Introduction

Cette réunion de l'OFCT a consacré du temps et de l'espace à la parole de 2 salariés de nos champs de syndicalisation pour permettre de toujours mieux comprendre et prendre en compte ce qui se passe au travail.

C'est cette parole qui donne du sens, non seulement à la compréhension du travail réel et à ses difficultés, mais aussi au syndicalisme que nous prétendons développer, à l'activité travail santé, ancrée sur les besoins et attentes des personnels comme des syndicats.

Cette session de travail a donc traité d'une problématique particulière, contrairement à la première, qui se voulait plus généraliste.

Dans sa philosophie, l'OFCT se doit d'être un carrefour de pensées et d'échanges entre militants, entre travailleurs, chercheurs et préventeurs mais un carrefour utile à la démarche revendicative, pour le salariat de notre champ de syndicalisation, et au-delà, pour un cadre plus interprofessionnel..

Globalement, nous avons choisi le triptyque de ce qu'il nous semble indispensable de reconstruire pour pouvoir transformer le travail : retrouver du pouvoir de pensée, du pouvoir de débattre pour pouvoir retrouver du pouvoir d'agir.

La journée de travail s'est articulée autour de 2 pôles : la problématique puis un temps de discussion sur le devenir de l'OFCT en termes de fonctionnement, méthodologie et thématiques.

La problématique retenue a porté sur le retour au travail après une lourde pathologie. Ce choix résulte de nombreuses questions de salariés, lesquelles restent souvent sans réponse en absence de réflexion, de maîtrise de démarche à adopter, de connaissance du droit, d'isolement surtout. Pour le salariat, c'est le parcours du combattant, des démêlés à n'en plus finir avec le ou les employeurs qui ne manquent pas de se renvoyer la balle quand celui-ci n'est pas unique, mais aussi avec la sécurité sociale, la mutuelle... C'est dire que ces difficultés impactent toute la vie professionnelle, donc la vie privée.

C'est dire que notre syndicalisme joue sa crédibilité...

Premier témoignage

Parole de travailleuse

Je suis professeure d'espagnol en lycée.

En Février 2010, j'ai été agressée par un élève pendant un cours.

J'avais mis son sac sous mon bureau car il avait à plusieurs reprises sorti des affaires qui n'avaient rien à voir avec le cours.

J'étais à mon bureau quand j'ai senti sa présence dans mon dos, je me suis levée, j'ai saisi le sac de dessous le bureau et il s'en est emparé de force alors que je le tenais toujours, au point que j'ai décollé du sol et j'ai été projetée sur ma chaise d'abord puis sur le sol.

Quand j'étais à terre, l'élève s'est penché sur moi. Craignant un nouveau geste d'agressivité de sa part, un élève s'est précipité sur lui pour le maîtriser.

J'ai été conduite à l'infirmerie où un médecin a été appelé et m'a donné une journée d'ITT car je ne voulais pas arrêter mon travail (crainte de voir s'installer la peur si l'arrêt se prolongeait et crainte de « pénaliser » mes élèves de terminale).

Le chef d'établissement m'a tout de suite demandé si je souhaitais porter plainte, m'indiquant que l'Inspection Académique pouvait l'obliger à le faire lui. Deux semaines de vacances ont suivi cet accident, avec au retour un conseil de discipline auquel le chef d'établissement m'a interdit d'assister. J'ai repris mon travail avec des béquilles pendant quelques semaines mais la douleur et l'aspect de ma jambe ont fait que j'ai dû être arrêtée, pendant plus d'un an finalement (de fin Mai 2010 à début Septembre 2011).

Choquée que personne de mon travail ne porte plainte, j'ai fait moi-même cette démarche, seule.

Pas de problème avec l'IA jusqu'en Janvier 2011 : ils demandent une expertise pour faire le lien séquelles-accident de service. L'expert reçoit un courrier de l'IA avec de fausses informations, niant l'arrêt de travail consécutif à l'accident, il est odieux et brutal et conclut donc à une absence de lien entre les séquelles et l'accident, mais il m'octroyait une invalidité de 10%.

J'ai eu alors beaucoup de mal à être reconnue en accident du travail, j'ai été menacée d'avoir une « pastille rouge » sur mon dossier, de ne plus avoir ce que je demanderais. Suite à l'invalidité de 10%, l'IA acceptait de me payer une rente pendant 5 ans, tout en niant le lien avec l'accident de service, pourquoi payer alors ? J'ai menacé de prévenir la presse, quelques jours plus tard, la commission de réforme demandait une contre-expertise orthopédique et une expertise psychiatrique.

J'ai porté plainte contre le premier expert pour le traitement humiliant que j'ai subi dans son cabinet. Nous avons été reçus au Conseil de l'Ordre départemental des médecins qui a renvoyé l'affaire devant la Chambre Disciplinaire régionale, qui s'est déclarée incompétente car l'expertise avait été demandée par un employeur public. Qu'importe, il a dû s'expliquer et cela permet de créer un précédent avec ce médecin connu des syndicats pour ses agissements contre les professeurs.

Pendant mon « enquête », j'ai découvert que le chef d'établissement a fait un rapport édulcoré au recteur, qualifiant l'accident de chute, ce qui a eu pour conséquence que je n'ai pas eu droit à la protection juridique.

J'ai repris mon travail à mi-temps thérapeutique en Septembre 2011, mi-temps que j'ai prolongé jusqu'en Mai 2012.

Je porte en cas de besoin un stimulateur électrique pour supporter la douleur, j'utilise parfois une canne. Je ne peux pas rester plus de 2 heures debout sans une période de repos de ma jambe. Plus de deux ans après l'accident, je suis encore en rééducation, j'ai dû acheter une voiture automatique pour rester autonome, et employer une femme de ménage. Le problème c'est que la blessure ne se voit pas mais je la sens.

La procédure pénale est toujours en cours, mais le chef d'établissement refuse toujours de me montrer mon dossier.

J'ai découvert la CGT Educ'Action qui m'a beaucoup soutenue.

Deuxième témoignage

Parole de travailleur

J'ai 25 ans de travail au CROUS, sans jamais avoir eu de problème. J'ai été malade 2 ans avec une lombalgie aigue. J'ai eu une mutation d'office avec un travail différent, des charges lourdes et le dos s'est cassé. Le dos, ça ne se voit pas.

Au retour après 2 ans, ma place en cuisine posait problème. J'ai demandé un mi-temps thérapeutique mais c'est compliqué pour un homme. Ils partent du principe qu'à 40 ans, on est en pleine forme. Pour m'embêter, on m'a mis en horaire du soir. J'ai demandé à ne pas porter de charges trop lourdes. Ça a été respecté un temps mais très vite les charges sont revenues. J'ai monté un dossier de handicap avec le concours et le soutien de la médecine du travail. J'ai demandé une mutation jusqu'à Angers pour essayer de faire comprendre que le handicap ce n'est pas le boulot mais ses conditions. Là, les difficultés ont été différentes. Je travaille avec 7 femmes et c'est pire que les hommes. Je n'avais pas à me vendre, je n'ai pas dit que j'étais handicapé. Les six premiers mois ont été lourds car il y avait incompréhension de mon poste en caisse, qui est tenu par des femmes. J'ai encaissé des paroles blessantes.

Pour le handicap qui ne se voit pas, c'est compliqué de travailler avec des gens. Il m'est impossible porter plus de 15 kilos. J'ai subi des menaces. J'ai été obligé de prouver mon handicap. La médecine du travail m'a aidé, des réunions ont été organisées par la directrice.

J'ai encore bloqué cette année 2 mois et demi et on m'a posé un stimulateur pour gérer la douleur mais rien n'a changé. Ça ne passe pas. On n'a pas toujours la force de se justifier. Je dois rester en caisse jusqu'à fin juin et ne peux pas pousser les chariots trop lourds. Il y a une vision des hommes qui doivent porter et pas les femmes. Je passe pour un « branle que dalle ». Même en faisant une autre mutation, je serai toujours obligé de me justifier. Je suis surveillé. Je ne leur en veux pas elles ne savent ce que c'est qu'une maladie.

Dans un an, je serai réopéré. Les gestionnaires ne font pas leur travail, ils mettent les salariés en difficultés. Une collègue est décédée de cancer en fin d'année.

On travaille 2 à 3 jours après avoir eu des infiltrations, on perd en salaire, le moral n'y est pas toujours. C'est toujours compliqué. Et ça va très vite, on est

tranquille 15 jours et tout recommence. Même si on a du caractère, quand on est malade, on n'arrive plus à se défendre.

J'ai refusé de passer par la maladie professionnelle car alors j'aurais été licencié. Handicapé, ils étaient obligés de me garder. Toujours avoir à se justifier est source d'angoisse. On appréhende tout. On se demande si on est

encore capable de travailler. On est celui qui prend les postes

Eléments du débat

L'institution ne prend pas en compte la maladie, il n'y a pas de protection particulière pour le salarié malade.

Le retour à l'emploi se fait trop souvent sans information préalable, sans changement de poste, sans visite médicale professionnelle de préreprise.

Le handicap issu du travail et de ses conditions est majoritaire, celui issu dès la naissance représente très peu.

La mauvaise ambiance de travail quand il y a handicap est liée à la peur du transfert des charges de travail sur les autres collègues.

Il y a un vrai problème quant à l'invisibilité des maladies.

Les discriminations sont nombreuses pour le salarié malade.

Des difficultés récurrentes pour les salariés qui sont souvent dans l'oralité vis-à-vis de l'employeur, ce qui ampute toutes les preuves.

Pour le salarié malade, faut-il aller sur une reconnaissance en maladie professionnelle ou sur une reconnaissance de son handicap ?

La question des suivis pro et post professionnels est centrale.

Travailleurs handicapés : 6 % d'embauches obligatoires, l'Europe est vigilante. La nécessité d'un travail à faire sur l'acceptation du handicap, y compris entre collègues : perception d'une charge de travail supplémentaire non faite par l'agent handicapé.

Après ces deux témoignages, constats

- Un management par le déni.
- L'oralité quasi systématique dans les rapports sociaux qui ne permet pas d'organiser la défense du salarié, de faire respecter ses droits.
- Le décalage entre les fiches de poste (qui se généralisent) et le travail réel : risque de non reconnaissance de l'accident du travail.
- La difficile acceptation du handicap, y compris entre collègues : perception d'une charge de travail supplémentaire non faite par l'agent handicapé.

Prochaines réunions de l'OFCT et thématiques

- Janvier 2013 : l'évaluation professionnelle
- Juin 2013 : le télétravail