

1. Santé au travail

Selon l'OIT et l'OMS, les longues heures de travail peuvent augmenter le nombre de décès dus aux maladies cardiaques et aux AVC

Le nombre de personnes travaillant de longues heures dans le monde a augmenté au fil du temps, pour atteindre un nombre estimé à 479 millions de travailleurs, soit 9 pour cent de la population mondiale.

GENÈVE (OIT Infos) – Les longues heures de travail ont entraîné 745 000 décès par cardiopathie ischémique et accident vasculaire cérébral (AVC) en 2016, soit une augmentation de 29 % depuis 2000, selon les nouvelles estimations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

Dans une première analyse mondiale des pertes de vie et de santé liées à ces deux maladies associées au travail de longue durée, l'OMS et l'OIT ont estimé qu'en 2016, 398 000 personnes sont mortes d'un accident vasculaire cérébral et 347 000 de maladies cardiaques attribuables au fait d'avoir travaillé 55 heures ou plus par semaine.

L'examen a trouvé des preuves suffisantes que le fait de travailler au moins 55 heures par semaine est associé à un risque plus élevé à la fois de cardiopathie ischémique et d'accident vasculaire cérébral, par rapport au fait de travailler 35 à 40 heures par semaine.

Entre 2000 et 2016, le nombre de décès par maladie cardiaque dus à de longues heures de travail a augmenté de 42 %, et celui des décès par accident vasculaire cérébral de 19 %.

Soixante-douze pour cent des décès sont survenus chez les hommes.

Les travailleurs d'âge moyen ou âgés de 60 à 79 ans qui avaient travaillé 55 heures ou plus par semaine entre 45 et 74 ans étaient particulièrement touchés. Cette situation est d'autant préoccupante que le nombre personnes travaillant de longues heures dans le monde a augmenté au fil du temps, pour atteindre environ 479 millions de travailleurs, soit 9 % de la population mondiale, une tendance qui expose davantage de personnes au risque d'invalidité liée au travail et de décès précoce.



"Travailler de longues heures peut entraîner de nombreux troubles mentaux, physiques et sociaux. Les gouvernements devraient prendre cette question très au sérieux", a déclaré Vera Paquete-Perdigão, Directrice du Département de la gouvernance et du tripartisme de l'OIT. «La pandémie de COVID-19 a aggravé la situation, car les travailleurs peuvent être affectés par des risques psychosociaux supplémentaires découlant de l'incertitude situation de la professionnelle et de l'allongement des horaires de travail.»

La généralisation du télétravail, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, ainsi que la recrudescence des emplois flexibles, temporaires ou indépendants ont accentué la tendance à travailler de longues heures. Elle a également conduit à l'effacement des frontières entre le temps de travail et les périodes de repos.

Pour s'attaquer à ce problème, le rapport indique que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient mettre en place une série de mesures, notamment:

Les gouvernements peuvent ratifier et élaborer des politiques visant à mettre en œuvre des normes internationales du travail sur le temps de travail, notamment sur les limites de la durée du travail, les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires, les congés annuels payés, les protections pour les travailleurs de nuit et l'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel.

Les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux (organisations de travailleurs et d'employeurs), peuvent introduire des lois et des politiques qui garantissent des limites maximales du temps de travail et encouragent le respect des conditions de travail décentes sur le lieu de travail.

Les employeurs, en collaboration avec les travailleurs, peuvent organiser le temps de travail afin d'éviter les effets négatifs sur la santé des travailleurs en ce qui concerne le travail posté, le travail de nuit, le travail de fin de semaine et les horaires flexibles.

Les nouvelles estimations portent sur le nombre de décès et de vies en bonne santé perdues en raison de l'exposition à des facteurs de risque professionnels, par exemple l'exposition à des substances chimiques et le cancer, parmi beaucoup d'autres.

L'analyse détaillée des estimations indique que les 15 conventions actives de l'OIT relatives au temps de travail ont permis de sauver environ 143 000 vies. En outre, la ratification universelle de ces conventions permettrait de sauver 415 000 vies supplémentaires dans le monde.

L'analyse a été rendue possible par les nouvelles méthodologies développées conjointement par l'OIT et l'OMS qui permettent d'estimer l'impact des facteurs de risque professionnels sur la santé des travailleurs. L'OIT espère que ces méthodologies permettront de prendre des mesures de prévention davantage fondées sur des preuves.



2. Fonction
publique:
rendez-vous
salarial sous
tension

La convocation dès le mardi 21 septembre et jusqu'en février d'une « conférence sur les perspectives salariales » de la fonction publique par ministre de la Transformation et de la Fonction publique Amélie de Montchalin augure-telle de la fin de l'austérité pratiquée salariale gouvernement comme par ses prédécesseurs ? Sans doute pas.

Mais à quelques mois de la fin d'un quinquennat qui laisse toutes les organisations syndicales de fonctionnaires sur leur faim et alors que la question salariale agite le débat social, cette conférence est un signe.

Elle démarre en effet deux jours avant une journée de mobilisation dans l'Éducation nationale où la question salariale est au centre des revendications.

Elle sera suivie quelques jours plus tard par une journée de grève et de mobilisation unitaire interprofessionnelle le 5 octobre où, là aussi, l'augmentation des salaires est en tête des revendications de l'intersyndicale CGT- FO - FSU - Solidaires - FIDL - MNL - UNEF - UNL.

Amélie de Montchalin interrogée par l'AFP à deux jours de cette conférence entend en faire « un lieu de diagnostic » et, quand on lui demande si la question du dégel du point d'indice des fonctionnaires est sur la table, elle répond à coté : « tous les éléments de diagnostic sont les bienvenus. Et à partir du moment où c'est partagé, on peut en parler ».

Une chose est sûre : il en faudra beaucoup pour rapprocher les points de vue des syndicats et du gouvernement.

Car chaque année les fédérations syndicales demandent une augmentation générale des salaires, via un dégel du point d'indice, qui sert à calculer le salaire de tous les fonctionnaires.

Et sauf en 2016, le gouvernement s'y est refusé en privilégiant des revalorisations ciblées.

Encore cet été, les syndicats sont sortis mécontents de leur rendez-vous salarial le 6 juillet.

Et l'Intersyndicale fonction publique CGT FA-FP FSU Solidaires a lancé une pétition adressée à Amélie de Montchalin

Ce n'est sûrement pas la hausse automatique du SMIC de 2,2 % au 1er octobre 2021 qui va solder le contentieux salarial des agents publics.



En effet, cette augmentation automatique légale dès lors que l'inflation dépasse 2 % aura comme effet mécanique de plonger des centaines milliers d'agents titulaires ou contractuels de la fonction publique sous le salaire minimum en vigueur pour les salariés du privé, du moins ceux dont les minimas de branche sont au niveau du Smic.

Et c'est toute la grille des salaires des trois versants de la fonction publique qui est écrasée depuis 20 ans par le gel du point d'indice ou les trop faibles revalorisations.

Avec des conséquences délétères pour les plus qualifiés.

Ainsi, selon les estimations de la CGT, « un agent de catégorie A est recruté aujourd'hui à 17 % au-dessus du SMIC contre 47 % en 2000 ».

Il ne faut donc pas chercher bien loin les raisons du manque d'attractivité des professions de santé de l'hôpital public ou encore les difficultés que rencontrent les collectivités territoriales à recruter.

Ainsi, selon la 12ème édition du baromètre RH des collectivités locales, 39 % des collectivités ont ainsi rencontré des difficultés de recrutement en 2021 tandis que la rémunération est devenue problématique pour 59 % des personnes interrogées (39 % en 2015).





Avec le confinement et la crise sanitaire que nous venons de traverser, le télétravail s'est imposé pour la grande majorité des cadres et professions intermédiaires.

Pour l'Ugict-CGT pas question que le « télétravail gris » se pérennise ! À rebours de la dérèglementation mise en place en 2018, le télétravail nécessite un encadrement clair pour garantir les droits et les conditions de travail des salarié·es!

1 - Un constat : le travail dégradé

Le télétravail en mode dégradé c'est :

- Pas de mise en place d'un droit à la déconnexion (78 %).
- Pas de définition des plages horaires pour lesquelles le salarié doit être joignable à 82 %.
- Une augmentation de la charge de travail pour 40 % des cadres.
- Le développement des risques psycho-sociaux / risques organisationnels avec 33 % des encadrant·es qui notent une anxiété inhabituelle.
- Pas mise à disposition d'équipements de travail ergonomique (fauteuils, repose pieds...) à 97 %, et pas de prise en charge des frais de connexion et des logiciels à 84 %.

Pourtant, le Code du travail prévoit l'obligation de prise en charge du matériel et de l'équipement professionnel, l'obligation de mise en place d'un droit à la déconnexion, l'obligation de définir les plages horaires durant lesquelles le/la salarié doit être joignable, la mise en place de mesures sur la charge de travail et la prévention des RPS.

2 - Renforcer l'encadrement du télétravail

Les formes de travail à distance doivent impérativemen être encadrées.

Un bilan du télétravail tant en situation dite normale que durant le confinement doit être présenté dans les instances représentatives du personnel (CHSCT, CSSCT et CSE) ainsi qu'aux organisations syndicales dans le cadre de leurs prérogatives respectives.

La CGT demande l'ouverture de négociations au niveau national et dans toutes les entreprises où la situation le nécessite.

L'objectif est de protéger des maltraitances vécues pendant le confinement, pour assurer de bonnes conditions d'exercice professionnel et pour préserver la qualité du travail.

3 - Gagner de nouveaux droits :

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui nécessite de penser l'organisation du travail et le management en conséquence.

L'objectif est de construire les dispositions normatives qui couvrent l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles.

L'encadrement interprofessionnel du télétravail doit être complété par des négociations de branches afin de couvrir avec des droits spécifiques au secteur tous les salarié·es des entreprises qui n'ont pas de représentation en local.

- Un télétravail à la demande des salarié·es, fondé sur le volontariat et la réversibilité et conditionné par l'existence d'un accord collectif.
- Un télétravail ne dépassant pas le mitemps, pour préserver le collectif de travail.
- Le droit à une formation à la prise de poste et une formation spécifique pour les managers.
- La prise en charge de tous les équipements et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle.
- La définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps de travail.
- La prise en compte de toutes les périodes de travail pour évaluer la durée réelle de travail et la charge réelle de l'activité professionnelle.
- La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif en dehors des horaires de travail.

- Le respect de la vie privée au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, etc...).
- La garantie d'égalité de traitement avec le respect du droit d'expression et donc de l'utilisation des messageries professionnelles par les syndicats, du droit à la consultation des salariés par les élu·es, le droit aux échanges avec les syndicats de façon fluide et dans les mêmes conditions qu'en présentiel sans contrôle de l'employeur.
- La maintien d'un poste de travail attribué à chaque salarié·es.
- Des aménagements d'horaires et de charge de travail pour les parents ou pour les salarié·es d'aidant familial ou ceux ayant un engagement politique, syndical ou associatif.
- Des mesures de protection des femmes victimes de violences conjugales.

enfin, le cadre du déploiement du télétravail doit également faire l'objet d'une évaluation globale sur ses incidences en matière de politique immobilière et d'aménagement des espaces et des lieux de travail, de transport.

En particulier les gains attendus doivent être évalués et quantifiés afin de veiller à ce qu'ils soient bien utilisés dans le cadre d'une amélioration des conditions de vie et de travail, et d'une amélioration de l'impact écologique (réduction de l'empreinte carbone, etc.).