

Intensification du travail dans la fonction publique

Entre 2005 et 2013, la part des salariés exposés à des contraintes de rythmes est passée de 21% à 29% dans la fonction publique, notamment celle de l'État, selon une note sur les conditions de travail de juillet 2014 publiée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, la DARES. Se sont accrues les contraintes liées notamment à une dépendance immédiate vis-à-vis du travail de collègues ou à des délais à respecter en peu de temps. Avec le développement des nouvelles technologies, la proportion d'agents publics dont le rythme de travail est lié à un contrôle ou un suivi informatisé est passé de 20% en 2005 à 39% en 2013. L'intensité émotionnelle de salariés en contact avec le public augmente : 53% disent « *devoir calmer des gens* » contre 47% en 2005. •

Concernant plus particulièrement les enseignants, sont-ils des travailleurs comme les autres, soumis aux mêmes risques et aux mêmes souffrances ?

Bien sûr. Mais l'enseignement, c'est un métier de service, comme la justice ou la santé. L'objet de l'activité des enseignants, c'est l'activité d'autrui donc tout à fait différent d'une portière, d'un bâtiment comme dans le travail de l'industrie. Dans les services publics, c'est dans l'objet même, l'activité de l'autre, que le conflit de critères et de valeurs s'installe. Débattre de ce qui est juste ou pas, de ce qui est efficace, et même du bien et du mal. Tous, problèmes de conscience. Et pour l'enseignement, non seulement il y a l'activité d'autrui comme objet, mais s'ajoute aussi la transmission du patrimoine scientifique et intellectuel entre les générations. Les enseignants sont un chaînon social et symbolique de la maternelle à l'université. Quand cette réalité ordinaire n'est pas travaillée concrètement,

il y a dilemme entre son confort personnel et cette transmission. Il est urgent de travailler à la santé des enseignants, non seulement en terme de maladie, mais dans leur pouvoir d'agir. Impensable, cette stratégie de les accompagner pour qu'ils supportent l'insupportable ! Les CHS-CT qui viennent d'être créés dans l'Éducation nationale devraient se centrer sur le travail. Les enseignants n'ont pas besoin qu'on les assiste, qu'on mette un psychologue derrière eux. On est là dans une impasse absolue : les personnes ne pourront pas se soigner si elles ne peuvent pas soigner leur travail, si elles ne peuvent pas faire quelque chose de leurs difficultés. Pour défendre l'efficacité du travail, son métier, il faut s'y attaquer. Dans l'institution, il faut instituer les conflits de critères de qualité du travail. Et donner du temps pour les débattre.

Quelle place pour le syndicalisme dans cette reconquête de la démocratie au travail ?

Le syndicalisme est potentiellement un acteur majeur pour faire valoir le point de vue du travail. Pour de meilleurs salaires, de bons statuts, il faut développer la qualification des salariés. Et cette qualification ne peut grandir dans un travail « *ni fait ni à faire* ». C'est l'institution du conflit sur la qualité du travail qui peut aujourd'hui permettre le déve-

« Pour défendre l'efficacité du travail, du métier, il faut s'y attaquer. »

loppement des qualifications et donc des salaires. Le salaire ne peut faire oublier, ni même compenser, la perte de liberté dans le travail.

Le syndicalisme doit se transformer lui-même, s'il le décide. Une voie possible est l'analyse de son activité syndicale pour analyser le travail, pour retrouver sa fonction sociale et être un protagoniste dans les conflits de qualité

du travail réel : être sur les lieux de travail, faire le tour des questions ordinaires, trouver toutes les solutions possibles avec les salariés eux-mêmes. Le syndicalisme doit redonner du pouvoir d'agir dans l'activité « *délibérée* » sur la qualité du travail, ensemble, autour d'une histoire à reprendre. Pour que le travail retrouve la santé. PROPOS RECUEILLIS PAR GINETTE BRET

