



**DGAFP : PST 10 février 2021.**

**Déclaration liminaire PST du 10 février 2021,**

En préambule, la CGT s'interroge sur l'envoi très tardif du diaporama devant être présenté ce jour, et nous ne pouvons imaginer que cela fait suite à la réunion mouvementée sur la Protection Sociale Complémentaire suite à la diffusion visio en instance du document de travail. De plus cela n'augure rien de bon sur la négociation sur le télétravail, lorsque les documents sont envoyés à plus de 21h.

A la lecture des documents, nous avons besoin que vous nous apportiez un éclairage sur le processus qui se met en place pour le Plan Santé Travail dans la Fonction Publique.

Dans le contexte de la Loi de Transformation de la Fonction Publique dont les décrets d'application sortent au fil de l'eau ou sont encore où vont être en discussion dans des groupes de travail, comme les négociations sur la PSC, le télétravail, il est difficile si ce n'est impossible d'avoir une visibilité des avancées potentielles concernant les droits des agents.

De fait, les chantiers ouverts au titre notamment du PST, du télétravail ou encore de la PSC sont en interaction les uns avec les autres et il relève de votre responsabilité de les mettre en cohérence y compris dans le cadre des discussions avec les organisations syndicales. La temporalité imposée par vos services concernant la sortie des décrets d'application de l'ordonnance Santé Famille rend illisible les évolutions d'une réforme qui s'inscrit pleinement dans le PST.

Le projet de feuille de route proposée nécessite pour la CGT un certain nombre d'amendements et de remarques. Nous souhaitons que nous puissions nous mettre d'accord sur la dimension amendable de ce projet et la nécessité de prévoir une nouvelle réunion de travail dédiée à l'amendement et à l'adoption du texte.

Tout d'abord pour la CGT, c'est dans le préambule que doit être précisé si cette négociation doit aboutir à un accord cadre pour l'ensemble de la Fonction Publique présenté au Conseil Commun de la Fonction Publique pour avis ou à un protocole écrit soumis à signature des organisations syndicales. Cet accord devant ensuite faire l'objet de processus de discussions et de négociations dans les 3 versants afin de tenir compte des spécificités de ceux-ci. S'il doit y avoir accord, c'est bien un accord contraignant à portée législative et réglementaire que nous demandons dans le respect de la hiérarchie des normes à laquelle la CGT est très attachée.

Il nous semble impératif également d'inscrire dans l'accord à venir les moyens budgétaires dédiés à la mise en place de ce PST. Nous savons que la prévention primaire ne peut se faire sans moyens, tant humains que financiers.

Certaines actions, bien entendu, concernant l'organisation du travail peuvent se faire à coût constant, mais le bien travailler, le mieux travailler ne peut être décidé de manière descendante, sans prendre le temps de réunir, d'analyser, de concerter, d'expérimenter toutes les thématiques avec les experts du travail. C'est-à-dire les agents publics.

Oui nous le réaffirmons, les experts du travail sont les travailleurs eux-mêmes !

Ce processus a un coût à court et moyen terme, mais c'est un investissement pour l'avenir dans la FP et de ses personnels. Mais est-ce bien une volonté politique ?

Vous nous présentez une feuille de route sur laquelle nous ferons des remarques au cours de la réunion. Néanmoins, nous avons des interrogations concernant le calendrier.

La feuille de route précise une réunion par mois, et l'agenda social envoyé ne mentionne plus la réunion du 12 mars. Et elle réapparaît dans le diaporama.

Nous vous demandons si vous envisagez une réunion par mois par thématique ? Pour nous cette façon de procéder ne peut qu'être un frein à l'élaboration du PST.

Concernant le document Etat des lieux, nous avons des interrogations et nous avons besoin d'une précision sur la vision du travail, son organisation et son analyse.

Il est écrit au niveau du paragraphe « des actions découlant des processus de régulation » : du fait de l'existence possible d'un écart entre le travail prescrit et le travail réel.

L'analyse du travail, le code du travail et même les écrits de la DGAFP parle du travail prescrit et du travail réel et de cet écart qu'il faut rendre visible. Vous êtes en opposition totale avec votre propre analyse.

Pourtant le lieu de discussion et d'analyse du travail existe et s'appelle un CHSCT, que vous entendez supprimer, vider de ses missions essentielles et des droits afférents à ses mandats. L'organisation du travail, les conditions de travail et la prévention de la santé physique et mentale des agents étant un socle fondamental pour une réelle démocratie dans les 3 versants de la fonction publique. Nous vous demandons de revenir sur leur suppression et de renforcer leurs prérogatives et moyens de fonctionnement. Plus largement, la CGT réaffirme la nécessaire abrogation de la loi portant transformation de la fonction publique.

Les politiques de prévention que vous souhaitez renforcer ne pourront fonctionner que si les organisations syndicales dont vous ne cessez de diminuer la représentation et les moyens d'intervention sont pleinement associées au processus de décision concernant la santé au travail.

La question du suivi médical des agents publics doit être tranchée et les retraités doivent pouvoir prétendre à faire valoir leur droit à une reconnaissance de maladie professionnelle dès qu'ils pensent en être victime. Vous l'aurez compris, le plan santé doit bénéficier avec les moyens de traçabilité nécessaires aux actifs, fonctionnaires et agents non-titulaires au sens large, aux retraités. Une attention particulière doit être portée aux personnes en situation de handicap.

La question de la politique immobilière doit aussi être discutée. Être en bonne santé au travail c'est aussi disposer de locaux et de bureaux au sein desquels les personnels peuvent bien travailler. De lourdes évolutions – de type open space ou l'absence de bureaux attitrés - sont de fait à l'œuvre. Elles pourraient prendre une acuité particulière avec le développement de nouveaux processus de travail comme le télétravail.

Enfin, la notion de qualité de vie au travail QVT appelée maintenant qualité de vie et condition de travail doit permettre une meilleure participation des employeurs publics à la prévention primaire mais également à un meilleur accompagnement tout au long de la vie des travailleurs. Une première étape a été franchie avec la protection sociale complémentaire dont la participation a été rendue obligatoire à hauteur à minima de 50% au titre de la couverture santé mais de nombreux arbitrages restent à venir et doivent permettre le maintien dans l'emploi en facilitant les démarches et en tenant compte des mutations du travail.

Paris le 3 février 2021

### Documents de travail adressés aux organisations syndicales joints.

DGAFP : entend les demandes de cohérences et de convergences des GT. Mais le PST autonomise les chantiers qui doivent être formellement séparés. Les idées sont claires ainsi que la méthode de travail. Demande aux OS des contributions formelles sur les documents fournis (dans une limite de temps). Le privé va vite. La FP est à la traîne. Il faut le faire avant la fin du quinquennat. « On peut » : ajouter des thèmes, trouver comment apporter une aide méthodologique aux employeurs afin qu'ils améliorent leurs obligations.

CGT : Aujourd'hui, cette discussion est longue mais utile. Nous avons besoin de vérifier la méthode et les contenus de la feuille de route pour mieux entrer en discussion. Comment aller le cas échéant vers l'accord cadre, décliner ensuite dans les différents versants constitutifs de la fonction publique pour tenir compte des spécificités. Elles doivent être travaillées. Est-ce que cela sera présenté au Conseil

Commun de la Fonction Publique CCFP ? Ou est-ce un protocole d'accord ? Ce n'est pas identique. Il faut trouver un accord de méthode. Les Organisations Syndicales font-elles des contributions sur la feuille de route ? Quels sont les droits et pouvoirs nouveaux pour les personnels ? Quelles obligations pour les employeurs publics ? Les sanctions ? Il s'agit de leur responsabilité sociale.

**DGAFP :** Les documents sont amendables. On formalise et verbalise. Il n'y aura pas de censure. Il y aura un socle commun pour les 3 versants. Pour le conseil Commun, la DGAFP ne sait pas. Pour le moment, il s'agit de trouver un accord sur la méthode. En ce qui concerne les sanctions, c'est un sujet qui se pose. Par ailleurs, il faut améliorer les connaissances sur l'état de santé des agents. Les pénalités sont à travailler. Faites des amendements et voyons le calendrier.

**DGAFP:** Sur l'état des lieux les données de la Fonction Publique viennent du GT FS4 du mois d'octobre. La DGAFP a travaillé la feuille de route et a mis sur l'état des lieux des données objectives pour faire des propositions pour le PST.

**DGAFP :** Nous avons choisi de vous proposer 5 thématiques qui sont complémentaires, d'autres peuvent être proposées par les OS.

**CGT :** Conformément à sa déclaration liminaire, la CGT s'interroge sur le lien entre la concertation PST et la PSC, ainsi que tous les GT en cours : télétravail, les ordonnances Santé Famille, ainsi que les décrets d'application de la LTFP : instances médicales... La CGT insiste aussi sur la nécessaire implication de toute la chaîne hiérarchique, en lien avec la reconnaissance des agents, et de leur travail ! C'est bien la réalité du travail qui doit être interrogée, analysée et transformée et notamment par le PST avec des objectifs précis.

**CGT :** Tous les employeurs publics ont une responsabilité sur la santé physique et mentale de tous les personnels, et ils doivent l'assumer, et à défaut être sanctionnés. Nous réinsistons sur le processus de discussion : Accord cadre des 3 versants, puis versant par versant.

**DGAFP :** Nous vous avons donné l'état des lieux : il n'y a pas de débat à avoir. Toutes les sources sont citées. Elles sont trop macro mais la DGAFP a un problème d'accès aux données actualisées. Mais les données du document sont plus fluides, plus homogènes. Le chef du département des données statistiques sera invité au prochain GT. La DGAFP prend acte de l'existence de données détenues par les acteurs de la protection sociale complémentaire. Attention néanmoins au secret médical.

**DGAFP:** Ce qui nous apparaissait le plus opérationnel : c'est identifier des actions de prévention ; formaliser les actions. Le rapport Lecocq se rattache à la prévention primaire en premier, mais également à la prévention secondaire et tertiaire. Il faut travailler le processus de régulation (management). A quoi on s'attaque quand on parle de ce thème ? Est-ce que l'on utilise tous les outils réglementaires ? Acteurs ? Régulation ?

Notre volonté est bien d'Améliorer la Santé au travail par un accord cadre FP

S'agissant des thèmes de négociation, les documents envoyés formulent plusieurs propositions. Tout est amendable. La DGAFP est en attente des contributions des OS sur les définitions, thèmes, présentation, l'accord sur le calendrier ? Identifier autre chose que la DGAFP aurait oublié ? et proposition de thèmes supplémentaires

**CGT :** Pour nous, la Prévention Primaire doit être priorisée. Et le PST ne peut être un énième soutien aux EP pour la réalisation du DUERP, qui fait partie de leur obligation. A aucun moment, les OS ainsi que les instances ne sont cités dans votre feuille de route, ce qui pour la CGT est irrecevable.

DGAFP confirme la prochaine réunion à la date du 12 mars, et demande le retour des contributions syndicales pour fin février

**La CGT Fonction Publique va adresser ses observations et propositions s'agissant de la feuille de route proposée, et restera très vigilante sur la cohérence des différents chantiers ouverts et soumis à la négociation**