



Réunion du 16 avril 2016

Formation spécialisée CCFP

Conditions de travail/hygiène/santé/sécurité

Déclaration de la CGT à l'ouverture de la réunion de la formation spécialisée du Conseil Commun de la Fonction Publique

La CGT a pris connaissance de la proposition de méthode et de la liste des axes de travail proposés par la DGAFP.

Premier point, sur la méthode : à ce stade, nous sommes face à une logique très marquée de gestion de projet, avec pilotes identifiés, fiches action, indicateurs, cibles et ressources. Très bien. Mais il manque encore une question pourtant simple : où sont les organisations syndicales dans ce pilotage ? Qui sont les partenaires associés ? À quel moment intervient-on réellement dans la construction, le suivi et les arbitrages ?

Sans réponse claire à cette question, le risque est de réduire le dialogue social à un simple point d'étape annuel.

Et justement, sur ce point, le suivi annuel envisagé en FS4 ne nous paraît pas suffisant. Si le Plan Santé Travail doit être une priorité réelle, alors son suivi doit vivre régulièrement dans l'instance. Pour la CGT, un suivi trimestriel est nécessaire.

Le problème de ce PST, c'est qu'on retombe encore sur la même logique : aux difficultés très concrètes des agent.es, on répond par des outils de plus, mais aussi par des éléments qui dépendent d'accords encore en discussion, dont personne ne connaît encore l'issue.

Nous notons malgré tout un point qui peut aller dans le bon sens : la consolidation des données santé et sécurité au travail ainsi que la mise en place d'un outil de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cela fait des années que la CGT le réclame dans cette instance.

Mais il manque toujours une base pourtant élémentaire : il n'existe tout simplement pas de comptage national des morts au travail dans la fonction publique. C'est tout de même la première chose qu'il faudrait avoir pour construire sérieusement un plan santé au travail digne de ce nom.

La CGT s'inscrit dans les actions du 28 avril, journée de lutte pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.

Le problème, dans les services, ce n'est pourtant pas qu'une absence d'outils mais de volonté politique. Les obligations existantes ne sont déjà pas respectées : des DUERP ne sont pas faits, d'autres ne sont pas mis à jour, les plans de prévention restent parfois purement virtuels et ne débouchent pas sur des actions concrètes.

La vraie question est donc celle du contrôle et des moyens de contrainte. Comment vérifie-t-on l'application effective des obligations des employeurs publics ? Quels moyens donne-t-on aux ISST et aux ACFI pour exercer de vraies missions de contrôle ? Quel lien construit-on avec l'inspection du travail ? Et surtout, quelles sanctions quand rien n'est fait ?

Pour la CGT, il manque clairement un axe dédié aux mesures de coercition, y compris par l'extension à la fonction publique de mécanismes comparables au livre VII du Code du travail.

Sur les acteurs de prévention, nous alertons également sur un angle mort majeur : rien n'est prévu sur les moyens réels des assistants et conseillers de prévention. Aujourd'hui, la plupart assurent ces missions sans allègement de leur charge principale. La prévention passe après le reste. Il faut au minimum cadrer le temps de travail consacré à ces missions, et ouvrir la discussion sur une véritable filière dédiée.

De la même manière, la CGT continue de revendiquer le retour de CHSCT de plein exercice, avec des moyens renforcés pour les représentant-es du personnel : formation, budget propre, pouvoir d'enquête, expertises et décisions réellement opposables.

Sur les risques psychosociaux, nous restons très loin du compte. Nous parlons de distorsion entre travail réel et travail prescrit, de travail empêché, d'intensification, d'objectifs contradictoires, de destruction des collectifs et de suicides liés au travail. Le document reste sur des bilans et de l'accompagnement. Il est temps d'avoir le bilan de l'accord de 2013, mais surtout un véritable plan d'action sur les causes organisationnelles des RPS.

Autre absence majeure : rien sur les transformations numériques et l'intelligence artificielle.

Alors même que les usages se développent déjà dans les fonctions RH, la formation, la rédaction, la production intellectuelle et l'aide à la décision, rien n'apparaît sur les études d'impact, le management algorithmique, la charge cognitive, les effets sur l'emploi ou le maintien du jugement humain.

Nous relevons enfin plusieurs autres absences lourdes : rien sur l'amiante, rien sur le jour de carence, rien sur la baisse de rémunération en congés ordinaire de maladie, alors que ces sujets ont des effets directs sur la santé et le maintien dans l'emploi.

Au fond, notre inquiétude est simple : en l'état, la méthode proposée produit surtout des outils, des formulaires et des suivis, mais change encore trop peu ce qui abîme concrètement le travail dans les services.

Pour la CGT, l'enjeu est clair : il faut que ce plan serve enfin à faire respecter les obligations existantes, à donner de vrais moyens aux acteurs de prévention et aux représentant-es du personnel, et à mettre les employeurs face à leurs responsabilités quand rien n'est fait.

Sinon, on aura surtout produit du papier de plus, pendant que le travail continuera à rendre malade.

Paris, le 16 avril 2026