



Compte rendu de la Formation spécialisée « Santé et conditions de travail » (FS4) du CCFP - 26 mars 2024

La réunion est présidée par Guillaume Tinlot, chef du service des politiques sociales, salariales et des carrières à la DGAFP. Toutes les organisations syndicales représentatives sont présentes, à l'exception de FO.

Les organisations syndicales s'expriment avant l'examen des 4 points de l'ordre du jour.

Pour la CFDT :

La CFDT se félicite de la réunion de cette FS4, pour la première fois depuis 2 ans. Elle s'avoue consternée que le tout premier plan santé au travail 2022-2025 de la Fonction publique et qui avait été si difficile à construire, ne fasse même pas l'objet d'un point à l'ordre du jour, alors même que la FS4 était censée être l'organe de pilotage de la mise en œuvre de ce plan. Hormis quelques groupes de travail, dont le dernier en date remonte à octobre 2023, force est de constater qu'il ne s'est rien passé ou presque. Dernier groupe de travail à l'issue duquel la CFDT comme les autres OS avait été sollicitée pour contribuer au kit méthodologique DUERP et surtout au plan de prévention des risques liés à l'amiante dans la Fonction publique de l'État, et dont nous n'avons eu aucun écho depuis.

Que dire des autres sujets du PST qui restent en déshérence, comme la toute première action de la toute première mesure du tout premier objectif, et qui est pour la CFDT la mère de toutes les batailles : la fiabilité des données en santé et sécurité au travail. Nonobstant la qualité du travail des équipes de la DGAFP, force est de constater que les données qui sont présentées dans le document du point 3 de l'ordre du jour datent soit de 2019 pour la FPE, soit de 2021 pour les autres versants, mais si partielles qu'elles sont peu exploitables. La CFDT s'interroge sur la pertinence de travailler sur ces chiffres pour élaborer une politique de santé au travail, des années plus tard.

Enfin, à l'heure où la DGAFP projette d'ouvrir une négociation sur la QVCT, il est indispensable de faire un bilan de réalisation du PST et de débattre dans cette FS4 ou ailleurs, de ce qu'il advient de ce plan et de ceux qui suivront, ou pas.

Réponse de M. Tinlot :

L'avancement du PST se poursuivra à travers des GT réguliers sur les différents sujets, un bilan sera fait dans la perspective de l'échéance de 2025 ;

- Sur le DUERP : le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a demandé des ajustements sur le kit DUERP, il sera publié prochainement,
- Sur le plan amiante : la circulaire de 2015 doit être actualisée et sera à nouveau soumise en GT,
- Travaux à venir : GT sur les dispositifs de reclassement ; le bilan du dispositif de période de préparation au reclassement (PPR) fera l'objet d'un GT au 2e trimestre

1. Approbation du compte rendu de la réunion de la formation spécialisée du 20 juin 2022

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité des présents.

2. Bilan 2022 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le bilan est présenté par Marine Neville, directrice du FIPHFP. Le bilan 2023 est en cours de réalisation et sera présenté en juin 2024.

La CFDT remercie la directrice pour cette présentation et **s'interroge sur plusieurs points** :

- Comment s'explique la baisse des dépenses directes du FIPHFP entre 2021 et 2022 ?
- Sur l'apprentissage : l'objectif de 6% d'apprentis en situation de handicap est louable, mais il serait utile d'avoir un bilan de leur devenir à l'issue de l'apprentissage ;
- Sur les contractuels : on connaît la catégorie des agents titulaires, mais celle des contractuels n'est pas précisée, il serait intéressant d'avoir cette information dans un prochain bilan. La CFDT s'interroge aussi sur le devenir des contractuels handicapés, qui représentent 22% des recrutements, mais seulement 5% des maintiens dans l'emploi.

Réponses de Mme Neville :

La baisse des actions est liée aux suites de la période du Covid et au changement de système d'information pas toujours simple à utiliser ; les actions sont reparties à la hausse en 2023. Le suivi des apprentis et des contractuels nécessiterait une analyse plus fine. L'hypothèse est que les apprentis ne rejoignent pas la fonction publique faute d'opportunités, et que les contractuels sont titularisés.

3. Données relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles-rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2023

Le point est présenté par Gaël de Peretti, sous-directeur du service des études, des statistiques et des systèmes d'information à la DGAFP.

M. de Peretti comprend et partage le besoin d'informations fiables et de chiffres récents qui est régulièrement exprimé par les membres de la FS4. Les données remontées des employeurs, parcellaires et hétérogènes, sont complétées par des enquêtes Sumer (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels), sur un fondement déclaratif. Le passage des administrations à la [déclaration sociale nominative](#) (DSN) devrait donner accès aux données 2024 en 2025 ou 2026 au plus tard.

4. Présentation de la politique immobilière de l'État par la Direction Immobilière de l'État (DIE)

Le document est présenté en séance sans communication préalable. Les représentants de la DIE présentent les grandes lignes de la nouvelle doctrine de l'immobilier de l'État définie dans une circulaire de la première ministre en date du 8 février 2023. Il s'agit d'adapter l'immobilier (surfaces, aménagements, occupation) aux nouveaux usages du travail, en particulier au développement du télétravail.

La CFDT rappelle que cette circulaire n'avait fait l'objet d'aucune information et qu'elle l'avait découverte dans la presse. La **présentation** un peu idéale qui en est faite par la DIE **fait l'impasse sur des éléments de doctrine** telles que :

Le passage de surface utile nette (SUN) qui excluait les poteaux, les murs, les gaines, à la surface utile brute (SUB) qui elle les inclut. Le ratio d'optimisation immobilière est dorénavant diminué de 20%. La circulaire laisse liberté aux acteurs d'aménager l'espace, tout en précisant que cette nouvelle doctrine sera de toute façon appliquée aux nouvelles constructions ;

Le remplacement de la notion d'espace de travail par celle de « position de travail », c'est-à-dire : « un emplacement où un agent dispose d'une connectivité, d'un éclairage et d'une assise lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité permettant d'y travailler au moins *une demi-journée* en continu » : il est développé plus haut que « la notion de poste de travail ne correspond plus aujourd'hui à bien des situations de travail au regard des missions exercées et de la variété des activités réalisées par un agent au cours d'une journée ». On n'est même plus dans *l'open space* ou le bureau mutualisé, là c'est l'agent qui se déplace d'une position à l'autre, dans laquelle on lui promet de pouvoir rester assis sans avoir trop mal au dos une demi-journée mais pas plus, sans poste fixe, sans espace où ranger ses documents de travail ou ses affaires personnelles sans téléphone fixe ;

La notion de poste de travail en tant que « position de travail située au sein d'un espace individuel ou collectif affecté uniquement au travail individuel » existe toujours, mais la circulaire recommande que le ratio nombre de poste de travail individuels/nombre de résidents soit compris entre 0,6 et 1. Depuis 2009, le taux appliqué dans la politique immobilière de l'État était de 1 (un résident = un poste de travail), la nouvelle doctrine envisage donc quasiment une division par deux de ce ratio.

La CFDT comprend parfaitement la **nécessité de faire des économies**, aussi bien en termes budgétaires que de consommation d'espace et d'énergie, mais étant donné que cette nouvelle doctrine est élaborée en dehors de tout dialogue, il est à craindre que son application se fasse de même et que l'employeur s'aligne bien sûr sur le moins disant et de fait le moins favorable aux agents. Chacun sait que l'ère du bureau individuel touche à sa fin (même si ce type d'usage est plébiscité par les travailleurs, en particulier par les plus jeunes, contrairement à ce qu'avance la circulaire), mais il y a un espace à trouver entre « chacun son bureau » et « chacun sa position de travail dans la cantine ». Les économies sont concevables, mais elles ne doivent pas se faire au détriment des travailleurs, et cette nouvelle doctrine risque fort d'en être le vecteur.