



Plan santé au travail dans la fonction publique : Groupe de travail DGAFP n° 2 : les grandes lignes du plan

Vendredi 26 juin 2020

La réunion se déroule en présentiel et en audioconférence. Toutes les organisations syndicales sont présentes à l'exception de Solidaires. Le directeur général Thierry Legoff préside la séance.

L'ordre du jour est celui du groupe de travail (GT) du 16 mars 2020, reporté en raison du confinement, qui avait pour objet la définition des grandes lignes du futur plan (*cf.* https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vie-au-travail/sante-au-travail/concertation-sur-l-elaboration-d-un-plan-sante-au-travail-pour-la-fonction-publique-7-fevrier-2020-srv2_1093483)

La CFDT avait réagi par une contribution écrite, dès la réception du projet de l'administration en mars.

Le DGAFP rappelle le contexte dans lequel s'inscrivent les travaux de ce plan santé au travail et les différents éléments avec lesquels il vont être en interaction : rapport de la mission Lecocq sur la prévention dans la fonction publique, reprise des négociations sur la réforme de la santé au travail et sur le 4^{ème} plan santé au travail dans le secteur privé, réforme des instances, future ordonnance sur la négociation collective, mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique etc.

L'administration présente les 5 axes de travail, sur lesquels les participants au GT échangent brièvement, mais qui feront l'objet de séances spécifiques (voir calendrier)

Renforcer la gouvernance de la politique de santé et outiller la conduite du changement

La CFDT salue l'intégration de la conduite du changement dans les grandes lignes du plan, qui est une de ses demandes fortes, portée aussi bien lors du précédent GT que dans ses contributions. Elle tient à préciser à nouveau qu'il ne s'agit pas de lister des mesures d'accompagnement du changement (organisationnel et technologique), mais bien d'inscrire dans ce plan santé au travail (PST) la volonté d'intégrer des éléments de santé au travail et de qualité de vie au travail le plus en amont possible des projets de changement, dès leur conception même. Cette dimension reste à construire lors des prochains groupes de travail

La DGAFP évoque des pistes possibles sur le volet gouvernance :

- Renforcer la gouvernance en intégrant les politiques de prévention au sein des politiques de ressources humaines
- Modifier les instances de pilotage (notamment la formation spécialisée « FS4 » du conseil commun de la fonction publique) et y associer des organismes comme la CNAM (Caisse nationale de l'assurance maladie), l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité). Doter les instances de commissions thématiques, à l'image du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) dans le secteur privé
- Favoriser voire rendre obligatoire la négociation de proximité sur des sujets de conditions de travail

Confédération Française Démocratique du Travail

Union des Fédérations CFDT des Fonctions publiques – 47/49, avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19
Tél. 01 56 41 54 40 – Email uffa@uffa.cfdt.fr – treso.compta@uffa.cfdt.fr

- Renforcer et rendre obligatoire la formation en santé et sécurité au travail dans les écoles d'administration
- Intégrer des indicateurs de résultat en matière de prévention des risques dans l'évaluation des encadrants.

Pour la CFDT : la formation sur ces sujets est aussi nécessaire pour les encadrants chevronnés que pour les débutants et elle pourrait s'inscrire dans un plan de formation continue. Par ailleurs elle souhaite que les résultats en matière de prévention des risques entrent dans les critères d'évaluation des encadrants à condition qu'il s'agisse d'encadrants de haut-niveau (comme dans l'accord égalité professionnelle de 2018) et qu'ils disposent des moyens, des ressources et des marges de manoeuvre nécessaires.

Déployer les synergies entre les trois versants de la fonction publique et le secteur privé

Il s'agit de favoriser les mutualisations entre ces secteurs et de développer des partenariats qui peuvent enrichir mutuellement les approches et les outils des uns et des autres. Décloisonner également les sujets de santé et sécurité au travail pour les intégrer au fonctionnement global.

Pour la CFDT : il sera nécessaire de définir quelles modalités, quels moyens et quelles actions sont possibles derrière ces termes de décloisonnement, mutualisation, fonctions support.

Il faudra aussi veiller à ce que décloisonnement et mutualisation ne favorisent pas la distanciation entre médecine du travail et conditions d'exercice du travail. L'exercice de la médecine du travail doit s'effectuer en tenant compte des conditions réelles et spécifiques de travail de chaque agent.

Il serait utile d'avoir un bilan à jour des expérimentations de mutualisation en Normandie et Auvergne-Rhône Alpes

Renforcer les ressources de la politique de prévention en structurant le système d'acteurs

Il s'agit de structurer le système d'acteurs déjà identifié (assistants et conseillers de prévention, inspecteurs en santé et sécurité au travail) par le renforcement de ses ressources, la formation, l'animation et la mise en réseau des communautés de préventeurs pourquoi pas à l'échelon territorial.

Pour la CFDT : la formation initiale et continue des acteurs de la prévention sont nécessaires (assistants et conseillers notamment), mais aussi les voies de reconnaissance professionnelle : diplomation par VAE, entretien professionnel...

Il faut aussi prévoir la protection et les garanties nécessaires pour que les assistants et conseillers de prévention ne soient pas sanctionnés en raison de leur activité, et se donner la possibilité d'agir auprès des employeurs de façon contraignante si nécessaire pour que les acteurs disposent des moyens nécessaires pour agir (formation, décharge horaire, moyens matériels etc.). Le comité social et la formation spécialisée doivent aussi être considérés comme acteurs de la prévention.

Exercer son emploi plus longtemps dans de bonnes conditions : favoriser la soutenabilité du travail des agents publics

Il s'agit d'accompagner et suivre l'agent dans son parcours professionnel pour éviter les altérations de santé et favoriser le maintien dans l'emploi.

Pour la CFDT : l'approche du maintien dans l'emploi sous l'angle du parcours professionnel de l'agent est intéressante. Mais à condition de ne pas négliger le traitement collectif et l'approche en termes de conditions de travail (d'où encore une

fois l'intérêt de l'introduction de la QVT dans le PST). Ce sujet n'a de sens dans le PST que si le maintien dans l'emploi comporte une dimension collective, articulée avec la prévention et les conditions de travail.

Renforcer la connaissance statistique et qualitative pour mieux évaluer et piloter les actions de prévention et de santé au travail

La DGAFP travaille sur un outil de gestion des accidents de travail et maladies professionnelles dans la fonction publique de l'État. Les données collectées via le futur rapport social unique (RSU) et la déclaration sociale nominative (DTN) qui est en train de se déployer dans la fonction publique permettront aussi d'améliorer et de centraliser la connaissance statistique. Il s'agira aussi de renforcer la recherche et la connaissance de la santé au travail dans la fonction publique.

Pour la CFDT : Il est urgent et indispensable de mettre en place des procédures de collecte et de remontée de données en santé au travail dans l'ensemble de la fonction publique. Il faut aussi la renforcer et la sécuriser là où elle existe (dans la FPH notamment). Les données disponibles doivent concerner la sinistralité évidemment (AT/MP, maladies professionnelles), mais aussi permettre de mesurer les expositions au risque et leur évolution.

Calendrier des prochains GT

GT 3 Pilotage, données et parcours pro et santé au travail en lien avec les autres GT de mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 (usure professionnelle et RSU) : 24 juillet ;
GT4 Les acteurs de la santé au travail (septembre) ;
GT5 Synergies et expérimentations (octobre) ;
GT6 Synthèse de la concertation (novembre) ;
GT7 Accord ou plan santé travail en décembre.

La CFDT s'inquiète du faible nombre de groupes de travail au regard de l'ampleur de la tâche et, en particulier, de l'ordre du jour du GT3 qu'elle trouve particulièrement fourni, surtout s'il doit intégrer la conduite du changement. La DGAFP en convient et intégrera une séance supplémentaire.

Délégation CFDT : Carole Chapelle, Monique Gresset-Bourgeois – en audioconférence : Rozenn Gueguen.