



# PLAN SANTE AU TRAVAIL

Réunion du 22 octobre 2020.

La CGT a redemandé les périmètres de ces Groupes de Travail ainsi que la méthodologie et le calendrier qui a été bien entendu fortement modifié par la crise sanitaire.

Le Plan Santé au Travail ne pouvant être le catalogue des décrets qui découlent de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, d'un côté on restructure, on affaiblit, on supprime l'essentiel et de l'autre on parle de la santé au travail. Dans le secteur privé, ils en sont à la préparation du 4ème Plan Santé au Travail, nous pourrions nous en inspirer en mettant bien entendu nos spécificités de la FP et de ses 3 versants en avant.

**Philippe Garviol : Secrétaire Général du COCT (Conseil d'Orientation des Conditions de Travail)** est présent en audio comme expert. Pour la CGT, sa présence nous confirme le besoin de croiser l'expérience du privé avec les spécificités de la FP, et nous voulions demander entre cette expertise du COCT.

Quelle instance mettra en œuvre le plan santé au travail. FO et la CFTC réclament une cartographie de ces instances sur le territoire.

**DGAFP** : c'est une réunion qui fixe le cadre des futures réunions et des méthodes de travail.

Pour l'UNSA c'est satisfaisant s'il s'agit d'une concertation où les OS prennent toutes leurs places.

**DGAFP** : ce plan doit aider les agents et le justifie en disant que la question de la Qualité de Vie au Travail (QVT) est plus vue sous l'angle de la prévention primaire.

Tous les OS partagent les inquiétudes quant à la disparition des CHSCT et la création des commissions spécialisées pour la mise en œuvre. Nous ignorons encore leur fonctionnement et la représentativité dans ces CS.

Présentation des éléments pour fixer le cadre de travail méthodologique :

Après les deux premiers groupes de travail, le GT de ce jour est un GT de reprise pour partager les réflexions des premiers GT et proposer un calendrier desserré pour mettre en place le PST.

La DGAFP propose de faire parvenir nos contributions et de prioriser les sujets qui nous semble devoir l'être.

La CGT avait commencé à contribuer à ce document afin de mettre en avant nos priorités : le travail, son contenu, son organisation, avec les missions de services rendus

à la population. Le travail au centre des préoccupations, et la culture de prévention au cœur de toutes les actions.

Un diaporama nous est présenté résumant les GT précédents : Présentation d'un plan plus resserré

Nécessiter de faire évoluer le PST par la prévention primaire, la conduite du changement et l'accord QVT. Améliorer l'effectivité des prescriptions en matière de santé au travail. Circonscrire la concertation aux nouvelles mesures.

La notion de prendre le temps revient beaucoup dans la présentation, tout en nous indiquant qu'à l'été 2021 nous devrions avoir fini son élaboration

Renforcer la prévention primaire, avoir une concertation télétravail et management.

### **Le Plan Santé au Travail comporterait 3 AXES.**

**AXE 1** : améliorer la QVT, levier de santé, de soutenabilité du travail des agents et de qualité du service public.

**AXE 2** : Donner la priorité à la prévention primaire et au développement de la Culture de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique.

**AXE 3** : transversal aux AXES 1 et 2 : s'appuyer sur le dialogue social et améliorer les ressources de la politique de prévention en renforçant le système d'acteur.

L'allongement du délai à juin ou juillet 2021 est apprécié par l'ensemble des OS. En revanche toutes les mesures d'ordre individuel, qui sont déclinées dans le PST en 8 objectifs opérationnels ne sont pas de nature à nous rassurer , et nous resterons très vigilants.

Lecture d'un paragraphe de ce qui n'est pas QVT extrait de « la QVT de l'ANACT « passer de l'idée à la mise en œuvre »

**CGT** : Le PST ne peut être un soutien aux employeurs pour l'élaboration du DUERP, c'est une obligation depuis des années avec sa mise à jour annuelle, et que cette obligation doit leur être rappelé ! Le CHSCT aurait été la bonne instance pour faire vivre un PST. Nous rappelons d'ailleurs ce que n'est pas la QVT :

- un nouveau projet social parachuté dans l'établissement et déconnecté du fonctionnement quotidien.
- une norme qui s'appliquerait indifféremment à tous ;
- un contrepoint des risques psychosociaux : plaisir au travail versus souffrance ; un supplément d'âme...

En aucun cas, la qualité de vie au travail ne peut se réduire à :

- des recommandations relevant plutôt de l'hygiène de vie : « faire 10 000 pas par jour, manger des fruits »... ;
- des mesures à la périphérie du travail : salle de sport, crèche... ;

- des mesures d'accompagnement individuel : permanence de psychologue, coach. (extrait de qualité de vie au travail au service de la qualité des soins « Du constat à la mise en œuvre dans les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux HAS/ANACT.)

On peut aller sur un accord pour le télétravail, les discussions sont déjà en cours dans d'autres GT. la CGT rappelle qu'il faut remettre le travail au cœur des débats, et que les questions des mutations du travail doivent être abordé indépendamment du télé travail.

Quelles sont les attentes sur le GT attractivité qui s'adresse en grande partie aux contractuels ?

Le PST n'a pas vocation à écraser les anciens textes et plans précédent mais plutôt à les améliorer.

Il faut que le GT sur l'entretien de carrière usure professionnelle soient en lien avec nos travaux.

Comment fait-on pour la mise en œuvre de la prévention primaire en sanctionnant les employeurs qui dérogeraient à ses obligations ? Dans le rapport Lecocq, il était mentionné des sanctions.

Pour la CGT : l'exemple du sport au travail (cf le document présenté) ne peut être proposé en remplacement d'une véritable politique de prévention.

Avant d'attaquer les différents GT il faut travailler sur le préambule, avec des définitions sur ce que doit être un PST, la QVT. la soutenabilité du travail des agents qui nous interroge beaucoup...

Nous ne partons pas rien, différents GT antérieurs ont déjà évoqué certains thèmes et/ou définition.

En ce qui concerne la technicité dont la DGAFP parle, cela ne doit pas consister à former des agents en 15 jours en lieu et place de 9 mois comme dans la FPH en ce moment.

Pour la DGAFP il faut voir quelle orientation aura le PSC après la réunion des GT.

**Conclusion** : un GT sur la méthodologie pourrait se tenir en présence d'un expert pour les définitions. Il se tiendrait fin novembre début décembre 2020 la CGT pourrait envoyer des contributions.