



Déclaration préalable à la F3SCT du 13 novembre 2024

Monsieur le Président,

Il est difficile pour la CGT de commencer cette formation spécialisée sur la santé au travail sans exprimer notre profonde colère contre les annonces du ministre de la fonction publique concernant la mise en place de 3 jours de carence et la baisse de rémunération pour les fonctionnaires en cas d'arrêt maladie.

Nous ne reviendrons pas ici sur le caractère démagogique des chiffres de Guillaume Kasbarian – ce même Kasbarian qui vient de féliciter Elon Musk chargé par Trump de « démanteler la bureaucratie américaine et déclare « J'ai hâte de partager les bonnes pratiques ». Ces chiffres, de nombreux experts ont démontré leur caractère manipulateur. Nous nous contenterons de souligner la violence des conséquences financières des mesures annoncées.

Le think tank le « *Sens du service public* » note ainsi que pour une entorse du genou, avec 14 jours d'arrêt maladie, la perte va de 410 euros bruts pour un agent de catégorie A à 278 euros pour un agent de catégorie C ; pour une grippe saisonnière (5 jours d'arrêt maladie) cela va de 320 euros à 215 euros.

200 euros en moins sur son salaire mensuel pour une grippe en hiver, quand on est agent de catégorie C et qu'on n'arrive déjà pas à finir son mois, c'est tout simplement inacceptable.

L'objectif n'est pas de préserver la santé des fonctionnaires mais de frapper toujours plus fort sur les fonctionnaires ; les dénoncer comme les responsables de tous les déficits de la France, les jeter en pâture à l'opinion publique.

L'heure est au conflit social comme disent nos camarades de la CGT Cheminots. Dans la fonction publique, la CGT est déterminée à faire reculer le gouvernement et à le contraindre à abandonner l'ensemble de ses mesures de régression sociale et à augmenter le point d'indice.

Et si l'on veut réellement s'intéresser à préserver la santé des fonctionnaires alors il faut prendre des mesures prophylactiques pour prévenir les maladies et leur diffusion et non sanctionner financièrement les agents malades.

Rappelons que dans une des études les plus récentes sur les pathologies déclarées aux employeurs, celle d'Humanis Malakoff de 2019, les 3 principales maladies des salariés générant des jours de carence sont les suivantes : les maladies saisonnières, les troubles musculo-squelettiques, les troubles psychologiques.

La 1^{ère} mesure pour éviter la diffusion des maladies saisonnières lorsqu'elles sont virales, c'est de rester chez soi. Ce n'est surtout pas de venir au travail et diffuser le virus à ses collègues pour ne pas perdre une ou plusieurs journées de carence.

Concernant les 2 autres types de pathologies, ceux-ci doivent alerter notre F3SCT car ils sont au cœur du programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (Papripact).

La situation appelle des mesures énergiques, rapides et efficaces de notre employeur.

A cet égard, il nous apparaît urgent d'accélérer la mise en œuvre des mesures du PAPRIPACT concernant ces pathologies.

Les agents du CNFPT ne peuvent pas être pris en étau entre le ministre de la fonction publique et leur employeur. En effet, les agents du CNFPT ont, d'un côté, un ministre de la fonction publique qui martèle que son plan de lutte de l'absentéisme est un plan global qui, outre la ponction de 3 jours de salaire en cas de maladie, passe par l'amélioration des conditions de travail (adaptation des postes de travail, amélioration de l'ergonomie des postes de travail pour prévenir les TMS...) et, de l'autre côté, un employeur qui diffère la mise en œuvre des mesures de prévention des TMS et des troubles psychologiques liés au travail : épuisement professionnel, surcharge mentale liée à la multiplication des applicatifs...

La CGT est sur tous les fronts.

La CGT est contre la mise en place des 3 jours de carence par le gouvernement. La CGT est pour la mise en œuvre de mesures énergiques, rapides et efficaces de prévention des pathologies, en particulier à travers le déploiement du PAPRI Pact.

Nous y reviendrons dans le relevé des suites de l'ordre du jour sur le PAPRI Pact mais rappelons que nous avons souligné la nécessité d'avancer notamment sur la prévention des TMS (lignes 33/34 du PAPRI Pact) et la simplification des logiciels et applicatifs ce qui passait par un état des lieux par métier (ligne 62).

L'autre enjeu de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail, c'est la question de la régulation de la charge d'activité. Cette question a fait l'objet d'échanges nourris entre les représentants du personnel et l'autorité territoriale, en particulier depuis la rentrée de septembre avec les mesures dites de « régulation de l'activité ».

Cette question a fait l'objet d'un échange intense lors des deux dernières instances paritaires : F3SCT du 27 septembre, CST du 15 octobre.

Il y a des aspects structurels. Nous les avons soulignés lors de la dernière séance de la F3SCT en posant la question du lien entre « charge d'activité », « nature de l'activité », « qualité du travail », « critères de la qualité du travail ». L'autorité territoriale a évoqué la mise en place d'un chantier qu'elle a appelé « *développement d'une culture partagée de la charge d'activité par la régulation* ». Nous avons bien noté que ce chantier comprenait 3 temps avec une « *phase pratico-pratique qui sera mise en test dans la période de construction de l'offre de programmation* ». La construction de l'offre de programmation débute, en gros, d'ici 2 ou 3 mois dans les INSET. Il reste donc à peine 3 mois pour être opérationnel dans la mise en œuvre des mesures d'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre de la démarche QVCT.

Le service public en mode dégradé, ce n'est plus le service public.

Il y a des aspects conjoncturels avec les mesures dites de « régulation de l'activité ». Que ce soient celles pour la fin de l'année 2024 ou celles pour l'année 2025. Concernant ces mesures conjoncturelles, nous avons plusieurs questions :

- Premièrement, la directrice générale avait évoqué une réunion DG/OS à la fin de l'année sur « l'atterrissage » de l'activité 2024 et les perspectives 2025. Or nous ne l'avons pas vu programmée à l'agenda social. Qu'en est-il de cette réunion DG/OS évoquée lors de notre rencontre du 14 octobre dernier ?
 - Deuxièmement, des collègues nous interrogent concernant les remboursements de frais de stagiaires dans la mesure où dans certaines structures on dépasse le délai de plus de 6 mois pour le remboursement des frais de formation d'agents, notamment de catégorie C. Y-a-t-il un problème concernant cette ligne budgétaire ?
 - Troisièmement, les agents qui sont, pour ainsi dire, au front, nous alertent sur les risques psycho-sociaux qui les affectent. Nos collègues vivent très mal l'exigence d'être en 1^{ère} ligne pour annoncer les mesures d'annulation ou de report de stages aux collectivités, aux stagiaires et aux intervenants. Ils se sentent peu soutenus par leur employeur et leurs responsables dans la période. Ils attendaient une communication institutionnelle expliquant à leurs interlocuteurs la situation dans laquelle est notre établissement. Ils se retrouvent démunis et sans consigne claire avec un sentiment de perte de crédibilité professionnelle et
-

une mise à mal de la relation de confiance professionnelle avec les collectivités et les intervenants. Ils déplorent et s'inquiètent de la détérioration de l'image de l'établissement, surtout dans une période où les attaques contre le CNFPT se multiplient. On leur répond : « il faut apprendre à travailler en mode dégradé comme le font les fonctionnaires en collectivité, comme dans tous les services publics ». Aucun fonctionnaire, de quelque service public que ce soit – enseignant de l'école publique, agent hospitalier de l'hôpital public ou agent du Centre National de la Fonction Publique Territoriale - ne se résoudra jamais à rendre un service public dégradé. Aucun fonctionnaire attaché aux valeurs et à la valeur du service public est prêt à renoncer à la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Est-ce qu'à tous les échelons de la hiérarchie du CNFPT, nos dirigeants entendent ce cri de colère de nos collègues ?

Un service public dégradé, ce n'est plus le service public ! Un service public dégradé, c'est le début de la fin du service public. Un service public dégradé, c'est le prétexte à la suppression ou à la privatisation du service public.

Et c'est bien ce que recherchent Messieurs Edouard Philippe, Estrosi et consorts.

C'est inacceptable.

C'est pourquoi nous vous le disons de manière nette et directe : donnez aux agents de l'établissement les moyens humains, financiers, bâtimentaires, informatiques et techniques de rendre un service public de formation professionnelle de qualité. C'est le seul moyen de prévenir les RPS, garantir la santé au travail et les conditions de travail des agents, défendre le CNFPT auquel nous sommes tous attachés.

Paris, le 13 novembre 2024