



FS4 du Conseil Commun de la Fonction publique Projet de Plan Santé au Travail 2026-2030

Déclaration liminaire

Nous examinons aujourd'hui le projet du Plan Santé au Travail de la Fonction publique 2026-2030 dans un contexte particulièrement contradictoire.

D'un côté, le Gouvernement affiche une volonté de renforcer la prévention, de préserver la santé des agent·es public·ques et d'améliorer leurs conditions de travail.

De l'autre, il poursuit des réformes qui remettent en cause leurs droits, notamment en matière d'arrêts maladie, tout en maintenant des politiques budgétaires qui dégradent les conditions de travail et les moyens des services publics.

Cette contradiction fragilise d'emblée la crédibilité de ce plan.

La CGT partage une grande partie des constats dressés dans ce document : progression des risques psychosociaux, difficultés du maintien dans l'emploi, crise de la médecine du travail, fonctionnement dégradé des conseils médicaux, violences subies par les agent·es, nécessité d'améliorer la reconnaissance des accidents de service et des maladies professionnelles.

Mais un plan ne peut pas se limiter à dresser un bon diagnostic.

Notre première interrogation concerne les moyens. Aucune enveloppe budgétaire, aucun engagement sur les effectifs, aucun calendrier précis ne sont présentés. Les actions et sous-actions se multiplient, mais sans moyens identifiés, elles risquent de rester de simples déclarations d'intention, comme cela a été le cas du premier plan. La prévention ne se construit pas avec des guides supplémentaires ; elle se construit avec des professionnel·les, du temps, des moyens et des obligations opposables aux employeurs.

Concernant les risques psychosociaux (RPS), nous regrettons que le document surestime l'état réel des politiques de prévention dans les administrations. Dans de nombreuses collectivités et administrations, les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sont absents, incomplets ou n'intègrent toujours pas les RPS. Les formations obligatoires dans ce domaine sont encore très insuffisamment déployées.

Nous partageons l'intérêt de développer les espaces de discussion dans les collectifs de travail, mais ils ne doivent en aucun cas se substituer au dialogue social institutionnel avec les organisations syndicales. Ils doivent être complémentaires et non concurrents des instances représentatives du personnel. Le dialogue professionnel doit être articulé au dialogue social pour l'alimenter et le renforcer.

Par ailleurs, le plan prévoit des bilans des accords existants. Pour la CGT, ces bilans ne doivent pas constituer un simple exercice de suivi ; ils doivent déboucher sur de nouvelles actions concrètes lorsque les objectifs ne sont pas atteints.

S'agissant de la santé mentale, la prévention ne peut se limiter à former des référent·es. La priorité doit être d'identifier et de supprimer les causes organisationnelles de la souffrance au travail : surcharge de

travail, manque d'effectifs, perte de sens, manque de formations, restructurations permanentes et pratiques managériales délétères.

La CGT regrette également que la santé des femmes soit abordée de manière encore incomplète. La grossesse, le retour de congé maternité et la ménopause sont évoqués, mais la santé hormonale reste absente. Nous demandons que cette dimension soit pleinement intégrée, avec un renforcement de la médecine préventive, la généralisation de DUERP intégrant une approche genrée, ainsi que la création d'autorisations spéciales d'absence (ASA) pour certaines pathologies hormonales invalidantes.

Concernant l'usure professionnelle, le plan reste insuffisant. Il ne prévoit aucune véritable démarche d'analyse et de reconnaissance de la pénibilité des métiers dans les trois versants de la fonction publique. La CGT demande que cette question soit intégrée, notamment par une réflexion sur les temps de travail, les parcours professionnels et les dispositifs de prévention de l'usure.

Nous saluons la volonté d'actualiser le guide des accidents de service et des maladies professionnelles. Toutefois, il manque un acteur essentiel : les formations spécialisées. Lorsqu'un accident grave survient ou lorsqu'une maladie professionnelle est déclarée, qu'elle soit finalement reconnue imputable ou non, les représentant-es du personnel doivent être pleinement associé-es aux analyses et aux suites données.

Sur les conseils médicaux, le constat est partagé mais les réponses demeurent incomplètes. Le fonctionnement des secrétariats est largement abordé, mais pratiquement rien n'est prévu concernant les membres des conseils médicaux eux-mêmes. La qualité des expertises, la formation des acteurs, les moyens, la constitution des dossiers et la transmission des pièces doivent également être améliorées. Nous rappelons d'ailleurs que la formation spécialisée 4 du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (FS4 CSFPT) conduit actuellement un rapport sur ce sujet, dont les conclusions devront être pleinement prises en compte.

Concernant l'adaptation au changement climatique, il conviendra de ne pas oublier les agent-es exposé-es à des conditions particulières de chaleur, notamment dans les cuisines collectives, les ateliers ou certains services techniques.

Des mesures de prévention spécifiques et des formations adaptées doivent être prévues.

La CGT considère également que le renforcement des acteurs de la prévention passe par des décisions plus ambitieuses.

Nous revendiquons la création d'un véritable corps d'inspection de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique, doté d'effectifs suffisants et de pouvoirs d'intervention renforcés. En cas de danger grave et imminent, les représentant-es du personnel doivent pouvoir saisir directement cette inspection. Le plan reste également insuffisant concernant les assistant-es et conseiller-es de prévention. Ils ne pourront exercer efficacement leurs missions que si celles-ci sont reconnues comme de véritables fonctions à part entière.

Pour la CGT, les conseiller-es de prévention doivent pouvoir exercer leurs missions à temps complet, et les assistant-es de prévention, bénéficier au minimum d'un mi-temps dédié.

Enfin, la formation des membres des formations spécialisées ne doit pas être dématérialisée au détriment de la qualité pédagogique. Les outils numériques peuvent constituer un complément, mais ils

ne remplaceront jamais la formation initiale de cinq jours en présentiel. Encore faut-il que les représentant·es disposent effectivement des autorisations d'absence et des droits syndicaux nécessaires pour suivre ces formations.

Au-delà de ce plan, la CGT réaffirme son attachement à des formations spécialisées de plein exercice, sans seuil d'effectifs, dotées de véritables moyens d'enquête, d'expertise et d'un pouvoir d'intervention renforcé.

La santé au travail ne se résume pas à produire davantage de guides, de circulaires ou de formations. Elle suppose des choix politiques, des moyens humains, des financements à la hauteur des enjeux et un travail commun entre partenaires sociaux avec une véritable écoute.

C'est à ces conditions que ce Plan Santé au Travail pourra devenir un véritable outil de prévention au service des agent·es public·ques, plutôt qu'un catalogue supplémentaire de bonnes intentions.

Montreuil, le 30 juin 2026