



Réunion de travail Direction générale de l'administration et de la Fonction publique / Organisations syndicales de la Fonction publique
du lundi 3 juin 2024

Processus de négociation – Organisation, conditions et environnements de travail

Déclaration liminaire de la CGT Fonction Publique

Madame la Directrice,

Comme vous le savez, la CGT Fonction Publique a adressé une **lettre ouverte au ministre de la Transformation et de la Fonction publiques** dont une partie est dédiée au processus de négociation proposé par le ministre sur l'organisation, les conditions et les environnements de travail.

Conformément à sa demande, la CGT a bien reçu et pris connaissance du **relevé de conclusions** de la réunion multilatérale du 2 mai dernier.

Contrairement à ce que le ministre tente de faire croire aux médias et aux agent.es de la fonction publique, **il ne saurait exister le moindre consensus** entre lui et, en tout état de cause, la CGT, bien au contraire ! Nous le disons et le redisons, **la situation est conflictuelle.**

Conflictuelle s'agissant de l'organisation de l'austérité budgétaire ... Conflictuelle s'agissant de l'austérité salariale ... Conflictuelle s'agissant du projet de loi « Fonction Publique » ...

Amputer sans cesse et de manière drastique les crédits alloués aux trois versants constitutifs de la fonction publique, refuser de revaloriser les traitements et les salaires des agent.es, casser encore et toujours plus les fondements statutaires de la fonction publique, **c'est de fait proposer une dégradation des conditions de travail et de vie** de ces dernier.es.

C'est dans ce sens que nous avons demandé au ministre de procéder à d'autres choix.

C'est aussi dans ce sens qu'à ce stade, la CGT vous signifie que **les conditions ne sont pas réunies pour qu'elle puisse s'engager dans un processus de négociation** qui devrait, le cas échéant, générer un accord cadre décliné ensuite dans les trois versants constitutifs de la fonction publique.

D'autres conditions nécessiteraient par ailleurs d'être réunies pour que la CGT puisse s'engager :

- **Prendre le temps d'organiser sérieusement les travaux.** La CGT le réaffirme aujourd'hui : proposer la signature d'un accord de méthode avant la trêve estivale, proposer la signature d'un accord à la date du 31 décembre 2024 au plus tard...ça n'est pas sérieux !
Le ministre doit revoir le calendrier.
Nous n'oserons pas rappeler ici le temps dont nous avons eu besoin lors des séquences de négociations dédiées à la question du télétravail ou aux questions de protection sociale complémentaire dans deux versants constitutifs de la fonction publique...
Quant à l'idée qu'avant même que la négociation soit, le cas échéant, terminée, il puisse y avoir dépôt de propositions législatives, cela reste inacceptable pour notre organisation syndicale.

Sauf erreur de notre part, c'est l'accord qui doit générer ou non des transcriptions législatives ou/et réglementaires.

- **Prendre le temps de l'expertise.** Nous devons prendre le temps nécessaire pour construire et produire de la connaissance sur la question du travail.

Dans le prolongement de ce que la CGT a proposé lors de la réunion du 2 mai dernier, nous allons préciser nos propositions : recourir à l'expertise au moyen de différents leviers avec :

- Le recours à l'expertise de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail – **ANACT**. Au regard de ses interventions depuis plus de 20 années au sein des trois versants de la fonction publique, il s'agirait que l'ANACT nous éclaire sur l'état des conditions de travail des agent.es en lien avec les évolutions structurelles et organisationnelles qui ont été et sont significatives dans les trois versants constitutifs de la fonction publique du fait de l'engagement incessant de multiples processus de réformes.

Les organisations syndicales comme les employeurs publics doivent pouvoir bénéficier d'une analyse qualitative robuste sur ce qui caractérise le travail dans la fonction publique – les fondements de sa qualité, les déterminants [organisationnels, managériaux, économiques, etc.] qui le soutienne ou l'empêche. Nous avons besoin d'une synthèse des différents travaux de l'ANACT en termes d'intervention et de production de connaissances sur l'organisation et les conditions de travail. Focale doit être portée sur les déterminants positifs et négatifs des conditions de travail.

Nous avons aussi besoin que l'ANACT partage ses recommandations en matière d'amélioration des conditions de travail autour des enjeux d'organisation du travail, de management du travail, de santé au travail – prévention et réparation et de démocratie au travail.

Reste aussi à redonner du sens au travail dans la fonction publique.

- Le recours à la **Dares** dès lors que la production statistique est une des conditions de la production de la connaissance sur la question du travail.
- Le recours aussi à des « **personnalités** qualifiées » qui ont travaillé et qui travaillent sur ces questions. La CGT propose d'auditionner Danièle Linhart – sociologue et directrice de recherche émérite au CNRS et Marie-Anne Dujarier sociologue, professeure à l'Université Paris Cité (IHSS / [LCSP](#)).
- Enfin, pour votre information, la CGT s'interroge sur une possible saisine de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales – **IRES**.

- **A partir de ce travail d'expertise et au-delà, il relève de la responsabilité du ministre de préciser, d'élargir, d'ajouter d'autres thématiques et de débattre des propositions et revendications syndicales.**

Sans prétendre à la moindre exhaustivité, nous citerons les dimensions suivantes :

- **La réduction du temps de travail tout au long de la vie** : 32 heures [sans perte de rémunération et avec les créations d'emplois nécessaires] – droit au départ à la retraite à l'âge de 60 ans – droit au départ anticipé au titre de la reconnaissance de la pénibilité du travail.
- **La santé** doit être un axe de travail clairement identifié – prévention – réparation – pénibilité et reconnaissance de la pénibilité du et au travail – maintien dans l'emploi – handicap, etc. De ce point de vue, quelle appréciation portons-nous aujourd'hui sur le Plan santé au travail et comment nous intégrons les travaux qui se poursuivent sur ce dernier ?

- La question de **la démocratie au travail** avec les questions - devant nécessairement s'articuler - de la démocratie représentative – droits et pouvoirs des organisations syndicales, des représentant.es des personnels, rétablissement et extension des prérogatives et compétences des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail ; la question de la démocratie participative qui n'est pas sans poser la question de l'intervention même des agent.es et de leur pouvoir d'agir sur les questions d'organisation et de conditions de travail et sur la question du travail réel dans la fonction publique.
- La nécessaire **rupture avec la loi organique relative aux lois de finances de 2001** – démarche dite de performances dans la fonction publique - qui doit nous amener à penser autrement les finalités, les contenus, les modalités et les moyens d'évaluation de la qualité du service public rendu, du travail rendu dans ses dimensions collective et individuelle, ce qui pose aussi la question des objectifs et des indicateurs.
- **De quelle production statistique avons-nous besoin ?** Comment mobiliser aussi plusieurs acteurs qui disposent de statistiques
- **La mise en œuvre d'une approche genrée des conditions de travail** dès lors que les femmes restent bien plus exposées (en terme de risques professionnels) et discriminées (en terme d'évolution de carrière et de rémunération).
- **La mise en œuvre d'un travail dédié sur la question de l'évolution du rôle et de la place de l'encadrement en particulier sous l'angle du management du travail vs management gestionnaire.**

Merci de votre attention.