

■ Déclaration liminaire CGT

Monsieur le président, Merci !

Dans un monde au bord du précipice, alors que les guerres impérialistes de la Russie et des Etats-Unis s'ajoutent au génocide mené par Israël en Palestine, vous êtes notre pôle de stabilité. Quand le renversement des valeurs est tel que l'Assemblée nationale rend hommage à un néo-nazi, vous savez nous apporter le réconfort de la constance.

Retrouver cette instance à l'ordre du jour immuable, dans laquelle vous nous présentez toujours les mêmes sujets a quelque chose de réconfortant.

Certes, cela fait 4 mois que vous laissez les agent-es des agences régionales de santé dans une incertitude insupportable sur leur devenir et celui de leurs missions. Entre les annonces fracassantes du premier ministre et les nouveaux éléments de langage qui réduisent la réforme à venir à de petits ajustements cosmétiques, les risques psychosociaux ont explosé. Malgré les alertes répétées de la CGT sur ce point, la F3SCT n'est toujours pas saisie d'un plan de prévention adapté pour répondre à ce constat !

Au contraire, et là encore avec une remarquable continuité, au lieu de lutter pour améliorer l'attractivité des postes de votre périmètre, vous nous annoncez des centaines de suppressions de poste ! Les agent-es des ministères sociaux vont devoir continuer à s'épuiser pour compenser ces départs non remplacés afin de préserver les missions de service publics pour répondre aux besoins de la population.

Les RPS n'ont pas fini de s'aggraver alors que vous organisez la réduction de l'action de l'État envers les plus vulnérables tout en nous demandant d'anticiper les conséquences de ce recul sur nos opérateurs. Le besoin d'une action résolue de prévention est urgent.

Au lieu de quoi vous nous présentez un bilan du plan de prévention ministériel dont la phrase maîtresse est « une instruction est en cours d'élaboration ».

Espérons qu'au moment de la rédaction des comptes-rendus d'entretien professionnel, de l'attribution des primes au mérite et des promotions, l'administration valorisera autant que vous les objectifs « non atteints mais en cours ».

Enfin pour contribuer à la continuité de cette instance la CGT vous rappelle de nouveau les revendications que vous nous avez reproché de répéter trop souvent :

- Demander la prolongation du dispositif de promotion par détachements des travailleurs et travailleuses handicapé-es et le mettre réellement en œuvre pour les promotions de C en B et de B en A ;
- Assurer aux agent-es des DOM les mêmes droits d'accès à la formation statutaire et à la participation aux instances ;
- Faire de la F3SCT ministérielle une instance de recours en cas de carence des instances locales. ♦



ARS ET SERVICES DÉCONCENTRÉS

Syndicat National des Affaires Sanitaires et Sociales CGT
Ministère de la Santé - 14 avenue Duquesne - 75350 PARIS 07 SP
syndicat-cgt-snass@sante.gouv.fr
<https://www.snass-cgt.fr>

Adhérer >>> <https://www.snass-cgt.fr/adherer/>

ADMINISTRATION CENTRALE

Syndicat des Ministères des Affaires Sociales et du Travail
Ministère de la Santé - 14 avenue Duquesne - 75350 PARIS 07 SP
syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr
<https://smast.syndicatcgt.fr/>

Adhérer >>> <https://smast.syndicatcgt.fr/se-syndiquer/>

Intervention complémentaire de la CGT sur la situation des représentant·es du personnel ultramarin·es

La participation des représentant·es du personnel ultramarin·es à cette instance pose toujours problème. La CGT a dû interpeller la DRH pour obtenir une intervention auprès du DG de l'ARS de la Réunion. Ce dernier s'opposait à ce qu'un représentant du personnel CGT puisse se rendre en présentiel à la F3ST du 11 décembre 2025.

Il est inacceptable que cette inégalité de traitement entre les représentant·es du personnel perdure, soi-disant au nom d'une responsabilité environnementale.

La participation en présentiel n'est ni un caprice de la CGT, ni une faveur de l'administration. C'est une question d'égalité entre les représentant·es du personnel.

C'est un droit, indispensable lorsque l'exercice du mandat exige de :

- travailler avec son organisation syndicale ;
- préparer collectivement les positions ;
- échanger en intersyndicale ;
- disposer de la même qualité d'information que les autres membres de l'instance.

Les mêmes obstacles existent pour la participation aux formations statutaires à l'EHESP. La DRHM est-elle intervenue auprès des services ultra-marins pour rappeler les droits des représentant·es du personnel en la matière, à savoir que la participation à distance n'est pas une obligation ? La Présidente de la F3SCT avait pris des positions très claires en la matière lors de la dernière séance. Nous demandons que ce point soit clairement inscrit au PV.

Lorsque le Président de la République fait réserver une place en classe affaire pour transporter ses costumes ou lorsque des tonnes de kérosène sont brûlées au-dessus des Champs Élysées le 14 juillet, personne ne se soucie du bilan carbone de l'État. Mais lorsqu'il s'agit de permettre à un agent ultramarin de représenter ses collègues, en présentiel, l'argument écologique devient une priorité. Tout cela n'est ni juste, ni cohérent.

De plus, lorsque la DRH adresse des convocations deux semaines avant la séance, ça ne facilite pas les échanges avec les services généraux locaux, pour la réservation des billets d'avion. ♦

Réponse du Président de séance :

Concernant la situation des ARS, l'incertitude actuelle sur la réforme ne facilite pas le travail de la DRH. Mais effectivement la réforme ne ressemble plus à ce qui avait été communiqué initialement. La DRH engagera un dialogue social de qualité quand la réforme sera réellement connue.

Sur les suppressions de poste, ça relève du prochain CSAM, pas de la F3SCT. À propos de la procédure de détachement des personnes en situation de handicap, la DRH n'a pas d'informations à communiquer. Enfin, la F3SCT ministérielle n'a pas compétence pour intervenir sur le fonctionnement des instances locales.

Sur le déplacement des représentant·es du personnel ultramarin·es, la position favorable exprimée en décembre est confirmée et un rappel a bien été fait auprès des services concernés, notamment de l'ARS La Réunion. Mais la DRH continue à insister sur la responsabilité environnementale qui incombe à chacun·e, mais indique malgré tout que les représentant·es du personnel peuvent, sur la base du calendrier social, préparer leurs déplacements bien en amont de la convocation. La DRH s'engage même à confirmer cela par téléphone à l'administration locale si la question se pose.

■ Procédure de signalement d'événements graves touchant la santé et la sécurité au travail des agent·es des ministères sociaux

La DRH présente un projet d'instruction (présenté une première fois au mois d'octobre dernier) faisant suite à un échange avec Catherine VAUTRIN, Ministre de la santé de l'époque, qui s'était inquiétée de ne pas avoir été informée d'événements graves et avait demandé une instruction en ce sens.

Dans sa version présentée en séance, cette instruction ne s'adresse pas aux DG d'ARS. La CGT n'avait pas compris que la Ministre, lorsqu'elle avait demandé la rédaction de cette instruction, entendait exclure les agent·es des ARS de son champ d'application.

Ce constat est malheureusement récurrent : la DRH ministérielle ne joue pas pleinement son rôle auprès des ARS, alors même qu'y sont affecté·es une majorité des agent·es des services territoriaux du ministère.

La fiche de remontée rapide figurant en annexe impose un signalement dans un délai de 48 heures. Or un·e agent·e victime n'a pas forcément conscience de sa situation sur l'instant.

Il faut réfléchir à des dispositifs permettant d'inciter les agent·es à faire remonter leurs signalements, notamment pour des faits de harcèlement et de VSS. Il faut que le délai de 48 heures soit bien compris comme une incitation à agir rapidement et non comme une incitation à exclure tous les faits connus au-delà de ce délai.

Pour la CGT, il y a un risque à multiplier les canaux de signalement.

Il faut donc rappeler que l'instruction ne se substitue pas à la procédure de déclaration d'accident de service et ne désengage pas les responsables de services de leurs obligations générales en matière de santé et de sécurité au travail.

La CGT s'est abstenue sur ce projet d'instruction. ♦

Réponse du Président de séance :

Cette instruction est un outil supplémentaire dans une forêt assez dense d'outils existants. Mais il est illusoire de penser qu'un outil unique pourrait répondre à tous les signalements touchant à la santé et à la sécurité des agent·es.

Mais cette instruction ne se substitue à aucune procédure déjà existante.

Pour les VSST et les discriminations, il y a des procédures particulières. De même, les organisations syndicales ont un rôle à jouer dans ce domaine, ce qu'elles font. La DRH reconnaît que l'administration n'apporte pas toujours des réponses satisfaisantes et que des erreurs peuvent être commises.

Pour le registre SST, ce qui répond à une partie des demandes des représentant·es du personnel, la dématérialisation n'est pas aboutie, mais l'idéal serait évidemment que le registre puisse être accessible sur n'importe quel poste de travail.

Cette instruction vise seulement à imposer une remontée d'information aux chef·fes de service, pour trois types d'événements. Ça n'empêche pas de continuer à travailler sur les procédures existantes par ailleurs.

Il n'est pas possible d'adresser cette instruction, du moins de la rendre opposable, aux directions des DDI. La DRH ne peut l'adresser qu'en copie.

La DRH s'engage à faire un bilan annuel des remontées effectuées par les services, probablement à compter de 2027, pour avoir des données en année pleine.

■ Responsabilité des chef·fes de service en matière de santé et de sécurité au travail

La F3SCT est consultée sur deux projets d'instruction (administration centrale et services déconcentrés), inscrits au PAPRIACT¹ 2025. Ce point a déjà été présenté à la F3SCT du 16 octobre 2025. Il s'agit principalement d'un rappel des textes.

La CGT note que 4 annexes et 9 fiches sont annoncées dans le documents, mais que les fiches ne sont pas fournies à ce stade.

La CGT s'interroge sur les raisons pour lesquelles les ARS ne sont pas clairement mentionnées comme destinataires en copie. C'était un engagement de la Présidente de la F3SCT d'octobre dernier.

La DRH insiste beaucoup sur la formation comme moyen d'améliorer les pratiques des services et la maîtrise de leurs responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail. Indiscutablement, il faut que l'encadrement, intermédiaire et a fortiori supérieur, soit formé.

Mais pour la CGT, tout ne doit pas être attribué à un déficit de formation de l'encadrement. Il existe aussi

des pratiques managériales déviantes et inadaptées qui sont volontaires et qui ne sont que très rarement suivies de sanctions (au mieux les manager-euses sont déplacé·es voir promu·es pour être déplacé·es). Il existe aussi une tendance des directions à minimiser la réalité des risques professionnels, à entraver la déclaration des accidents de services et maladies professionnelles et à empêcher toute démarche de prévention primaire qui interrogerait l'organisation des missions.

Rappeler aux chef·fes de service leurs obligations, c'est aussi s'attaquer à ces pratiques.

La CGT a voté pour ce projet d'instruction. ♦

Réponse du Président de séance :

L'instruction sera modifiée pour que les ARS figurent bien en tant que telles parmi les destinataires en copie.

L'instruction sera publiée au BO avec ses annexes et les fiches seront accessibles sur PACO.

■ Suivi des engagements (décisions prises lors des F3SCT antérieures)

Ce point de l'ordre du jour consiste à faire une revue des décisions de la F3SCT, consignées dans un tableau de suivi mis à disposition par la DRH.

Dans de nombreux cas de services en difficulté la DRH répond par des offres de coaching de l'encadrement. Dans quelques cas elle fait plutôt intervenir la médiatrice. Pourtant le seul dispositif présenté en instance est l'accompagnement collectif proposé par Qualisocial.

La CGT cherche à comprendre pourquoi le choix se porte sur l'un ou l'autre de ces dispositifs. La DRH affirme ne pas être en mesure d'apporter une

réponse et s'engage de nouveau à faire intervenir la responsable du Campus managérial et la médiatrice lors d'une prochaine séance de la F3SCT.

Autre engagement oublié en chemin : la CGT avait demandé en instance que l'outil SIGMA (logiciel de gestion des risques professionnels et de prévention), dont se dotait l'administration centrale, soit présenté aux membres de la F3SCT ministérielle en vue de sa généralisation.

¹ Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Actuellement il n'est plus prévu de faire profiter les services déconcentrés de cet outil et la présentation n'a donc été faite qu'à la F3SCT d'administration centrale. Dans sa grande bonté, la DRH ministérielle accepte malgré tout de faire une présentation de l'outil aux représentant·es du personnel de province.

La CGT est favorable à cette présentation, sous réserve qu'il y ait réellement une perspective de déploiement de l'outil dans les services territoriaux. ♦

■ Bilan du PAPRIPACT 2025 et réflexions autour d'un PAPRIPACT 2026

Le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) s'inscrit dans le prolongement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il doit permettre que les risques identifiés et évalués soient traduits en actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Pour la CGT, le PAPRIPACT actuel n'est pas suffisamment concret et contraignant. De nombreuses orientations portent sur des actes préparatoires (rédaction d'instructions, de procédures ou de référentiels) ou de l'affichage. Les objectifs de prévention primaire, s'attaquant aux causes de la dégradation des conditions de travail ou des risques professionnels sont quasiment absents de ce document.

La partie du document portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) illustre très bien ce constat.

Mise en œuvre d'actions de formations facultatives, intégration des VSST dans le DUERP, actualisation d'un guide, communication sur les actions de formations déjà existantes, communication sur la ligne d'écoute et d'alerte (LEA), autant d'objectifs qui n'apportent rien de nouveau, s'appuient sur des dispositifs déjà mis en place et n'abordent pas frontalement les causes des VSST et l'accompagnement des victimes.

Pour la CGT, ces mesures sont essentiellement cosmétiques et permettent à l'administration de s'assurer un taux de réalisation satisfaisant à peu de frais.

Puisqu'il est beaucoup question de formation dans ce PAPRIPACT, une mesure ambitieuse dans la prévention des VSST serait par exemple d'identifier les situations et contextes professionnels à risque, afin de cibler des actions de formation obligatoires, à l'instar des formations laïcité. Car si les VSST sont d'abord, dans la grande majorité des cas, liées à un comportement masculin, il est essentiel de former aussi les agentes afin qu'elles connaissent mieux leurs droits et les réflexes à adopter en cas d'agression, notamment celui de rendre compte par écrit des actes subis afin de permettre à l'administration d'engager les sanctions nécessaires.

On notera les priorités du gouvernement, formations laïcité obligatoire versus formation VSST non-obligatoire.

La CGT demande également quelle serait la quotité d'ETP estimée nécessaire pour un·e conseiller·ère prévention, sachant que dans certaines ARS ce poste n'existe pas ou n'est pas pourvu à hauteur d'un ETP complet. La question vise en particulier les ARS ultramarines dotées d'un service de Lutte Anti-Vectorielle (LAV), où les agent·es sont exposé·es à des risques spécifiques, tels que le port de charges lourdes, l'utilisation de produits phytosanitaires ou encore les chutes. ♦

Réponse du Président de séance :

LA DRH reconnaît que de nombreux objectifs renvoient à des instructions en cours de rédaction. Mais le contexte de la préparation des élections professionnelles mobilise fortement les services de la DRH ministérielle. C'est ce qui explique en grande partie ces retards.

Le sujet des VSST sera intégré dans le plan égalité professionnelle, dont la négociation est en cours.

La mise en œuvre de formations obligatoires pour tous·tes les agent·es serait compliquée à réaliser.

Concernant la quotité d'ETP nécessaire pour un·e conseiller·ère prévention, la DRH précise qu'elle dépend de l'organisation et des caractéristiques de chaque structure. Il a toutefois été confirmé qu'au sein des ARS, le poste de un·e conseiller·ère prévention correspond à un ETP complet, soit une présence à 100 % sur la fonction.

■ Bilan de l'aide sociale aux sinistrés de Mayotte

La DRH ministérielle a profité de ce moment pour saluer le travail effectué par le service social du personnel qui s'est montré à la hauteur des besoins grâce au dévouement de ses agent·es.

Pour la CGT, s'il est bon de saluer le dévouement des agent·es, notamment le retour très détaillé qu'elles et ils ont fait avec une réponse rapide et calibrée (les 55 demandes d'aide ont toutes été prise en compte).

Il est aussi nécessaire de renforcer le service pour qu'il puisse répondre aux besoins exceptionnels et aux situations d'intérim.

La DRH a rejeté d'emblée cette demande.

La CGT souhaite qu'un retour d'expérience soit fait pour pouvoir s'inspirer des bonnes pratiques mises en place lors des prochains événements dramatiques qui ne manqueront pas de nous toucher.

La DRH, elle, n'imagine pas qu'une telle catastrophe se reproduise. ♦