



FERC CGT

REPERES REVENDICATIFS TRAVAIL-SANTE

Votés en CNF du 12 décembre 2025

Préambule

Les réductions budgétaires, les suppressions de postes, le "Wall Street management"¹, avec son cortège de *lean*, de *cost killers*, ont contribué à une dégradation généralisée des conditions d'emploi et de travail dans l'ensemble des champs professionnels de la FERC. Par ailleurs, les modifications législatives des Instances Représentatives des Personnels (IRP), avec la fusion des instances dans les Conseils Sociaux d'Administration (CSA)/Comités Sociaux et Économiques (CSE), la suppression des CHSCT et d'une partie de leurs prérogatives, ont conséquemment réduit la responsabilité des employeurs, passant d'une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcée. De plus, cela a alourdi la charge des élu·es et mandaté·es qui se sont retrouvé·es moins nombreux·ses pour assurer plus de tâches, sans formation ni temps supplémentaires pour les assurer. L'élaboration de ces repères revendicatifs vise à obtenir des droits nouveaux, nonobstant le respect du droit existant.

En effet, notre employeur, qu'il soit privé comme public, s'exonère bien souvent de ses obligations telles que mentionnées notamment dans le code du travail, dans sa partie 4 (voir les articles L4121-1 et 2). Il sacrifie la santé des travailleurs et travailleuses au risque de l'accident et compte sur notre découragement à lui rappeler sans cesse ses responsabilités, sur une justice lente, coûteuse, voire parfois en appui au patronat ...

Ce sont des repères revendicatifs fédéraux : ils ne viennent pas se substituer à ceux que chaque organisation de la FERC peut lister dans son champ professionnel. Ils sont un espace commun qui permet de se repérer, de se fédérer. A nous de nous en emparer, de les discuter, et surtout de les faire vivre dans nos syndicats, dans nos luttes !

Nota Bene : l'émancipation des travailleur·ses et l'amélioration de leurs conditions de travail passe aussi par la baisse du temps du travail, notamment en tenant compte des éléments de pénibilité inhérents au métier exercé : la FERC s'engage pour la réduction du temps de travail à 32h hebdomadaires sans perte de rémunérations, et pour la mise en place de la semaine de 4 jours. Cela passe aussi par le retour à la retraite à 60 ans et 37,5 annuités, et aux dispositifs d'une cessation progressive d'activité à partir de 55 ans aux conditions les plus favorables pour les travailleur·ses.

Autre élément à retenir, vous ne trouverez ci-dessous que des revendications, et pas de réclamations. Ce n'est pas l'objet ici de faire un recensement des dispositions réglementaires ou législatives en termes de travail-santé qui ne seraient pas appliquées par l'employeur et dont nous demanderions le respect (liste pareille à un puits sans fond !). Vous y trouverez plutôt, entre autres, des dispositions réglementaires ou juridiques qui n'existent pas encore ou de nouveaux conquits sociaux. Il est en effet important pour notre syndicalisme de ne pas rester collé le nez dans le réel, mais de voir au-delà : c'est là notre "besogne" que d'imaginer une alternative au travers du carreau cassé des conditions de travail existantes.

¹ voir l'ouvrage de Jean-François Bolzinger et Marie-José Kotlicki : *Pour en finir avec le Wall Street management*. Editions de l'atelier.

Le travail et l'émancipation

Rappel : Charte d'Amiens, double besoin, démarche-travail

Les repères revendicatifs qui vont suivre relèvent d'une certaine manière du "carreau cassé". Pour rappel, cette expression forgée par l'ancien secrétaire confédéral Henri Krasucki, désigne la tâche du ou de la militant·e sur le lieu de travail, à savoir celle de la démarche travail. Il ou elle doit être en lien avec les travailleur·ses, écouter leurs doléances, même les plus ordinaires (le carreau cassé dans l'atelier), et porter la revendication auprès de l'employeur, la faire valoir. C'est ce que la Charte d'Amiens évoque comme la première "besogne", le travail de terrain, pragmatique, terre à terre, essentiel aussi « Dans l'œuvre revendicative quotidienne, le syndicat poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates. [...] ». Nos repères revendicatifs, qui suivent, relèvent de cette ambition modeste mais incontournable. Rappelons ici toutefois qu'il existe une seconde "besogne" (identifiée elle aussi dans la Charte) : la première émancipation du travail est politique ; elle relève d'une volonté de transformation sociale radicale. Elle passe par l'émancipation intégrale des travailleur·ses (et donc par la fin de la subordination), par la socialisation des moyens de production. Ces revendications sont toujours celles de la CGT, sont toujours celles de la FERC !

Être citoyen·ne sur son lieu de travail

La FERC CGT revendique :

- Un nouveau statut juridique de l'entreprise et des établissements de services publics, les reconnaissant comme une organisation démocratique dont tous les travailleur·ses sont membres souverains et dont chaque membre dispose d'un droit de décision égal.
- Le droit et la liberté pour tous les travailleur·ses, d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que sur l'organisation du travail et les choix économiques de l'établissement.
- Dans le privé comme dans le public, des Assemblées Générales sur le temps de travail doivent être réglementairement tenues, à l'initiative des directions ou des organisations syndicales, dans les établissements, pour chaque réorganisation ou restructuration initiée par les employeurs.
- Les instances décisionnelles des établissements de la fonction publique doivent être des lieux de délibération véritable des personnels. Personnalités extérieures, représentant·es des collectivités territoriales, du monde économique et patronal, ne doivent pas avoir le pouvoir de vote.
- Dans l'ESR, la démocratie universitaire doit être revivifiée notamment par la révision des collèges de personnels. Les personnels administratifs et techniques doivent avoir le même nombre de sièges que les collèges enseignant·es ou être proportionnel à leur nombre.

- La reconstitution d'un statut réellement protecteur des agent·es de la fonction publique, garantie incontournable de leur droit au bien-être au travail.
- L'abrogation de toutes les contre-réformes qui ont dégradé le droit du travail depuis une trentaine d'années (seuils, hiérarchie des normes, ...).

La fin de la subordination et l'émancipation sociale

Comme la question des conditions de travail est indissociable de celle du travail lui-même, de sa nature, de sa finalité, de ses formes, comme il faut émanciper le travail autant que les travailleur·ses.

La FERC CGT revendique :

- La fin de la subordination dans le travail, dans le privé comme dans le public, la création d'une vraie démocratie collective sans hiérarchie qui s'attache à la coopération dans le travail et à l'autogestion dans les prises de décision.
- La fin des évaluations individuelles annuelles qui infantilisent les travailleur·ses et qui sont sources de stress. Cela contribue par ailleurs à la réduction des risques socio-organisationnels.

Les rapports sociaux au travail et les risques socio-organisationnels : éliminer la violence et les discriminations, bien vivre dans nos collectifs de travail

La souffrance au travail reste malheureusement un phénomène répandu dans de nombreux environnements professionnels. De nombreuses études et témoignages montrent que beaucoup de personnes peuvent ressentir du stress, de l'épuisement ou de l'insatisfaction liée à leur emploi. Ce qui entraîne des conséquences importantes sur la santé. Sur le plan physique, cela peut se traduire par des troubles du sommeil, des maux de tête, des douleurs musculaires ou des problèmes cardiovasculaires, etc. Sur le plan mental, cela peut conduire à de l'anxiété, de la dépression, une perte de motivation ou un épuisement au travail. Il est donc essentiel d'instaurer un environnement de travail sain et équilibré. Pour éliminer les violences, les discriminations ainsi que toutes les formes de harcèlement, dans les collectifs de travail, il faut avant tout reconquérir notre outil de travail afin d'instaurer des relations empreintes de respect, d'écoute et de bienveillance à travers une organisation du travail adéquate.

Les risques socio-organisationnels

Il est à noter que la CGT préfère parler de Risques Socio-Organisationnels (RSO) plutôt que de RPS, car cela permet de sortir de la psychologie individuelle dans laquelle notre employeur cherche à nous enfermer.

L'expression de Risques Psychosociaux (RPS) est apparue dans les années 2000, se substituant au mot de « stress ». Elle caractérise une forme de risques au sein de l'organisation du travail. Son évaluation devient réglementaire au début des années 2000 dans le privé au sein du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, puis dans le public en 2015 (accord Lebranchu). Pourtant, trop souvent, cette évaluation² passe à la trappe, l'employeur ne remplit une nouvelle fois pas ses obligations. Pour lui, trop souvent, c'est la peur que cette évaluation révèle une organisation du travail pathogène, voire délétère. L'employeur dans ces cas-là, ignore voire nie les RPS au risque d'accentuer la morbidité et l'accidentologie d'origine professionnelle et donc d'aggraver les atteintes à la santé des travailleur·ses.

Il est essentiel pour nos organisations fédérées, pour nos représentant·es des personnels dans les instances SSCT (Santé, sécurité, Conditions de travail), de réclamer sans cesse le respect de cette évaluation primaire : identifier les risques, les coter, établir un plan de prévention.

Il est essentiel de consigner les carences de l'employeur, ce qui permet ensuite de mettre en évidence qu'il n'a pas respecté son obligation de moyens renforcée pour la protection de ses employé·es.

² Peut reposer sur la grille de Gollac et Bodier, par exemple : <https://www.souffrance-et-travail.com/magazine/dossiers/stress-travail-et-sante/capital-les-criteres-du-rapport-gollac-pour-construire-le-document-unique-du-et-ou-la-fiche-dentreprise-pour-prevenir-les-rps/>

La FERC CGT revendique* :

- Que la formation RPS financée par l'employeur des élu·es et mandaté·es en instance SSCT de la fonction publique, de deux jours (dans le mandat), cesse d'être une recommandation des Orientations Stratégiques Ministérielles, mais devienne une obligation réglementaire prescrite dans le code général de la fonction publique. Nous revendiquons aussi l'extension de cette disposition au privé ;
- Une formation aux gestes de premiers secours en santé mentale pour les élu·es des IRP et pour les personnels volontaires ;
- Qu'une journée annuelle de formation aux RSO (RPS), obligatoire, soit dispensée, sur le temps de travail, à destination de l'ensemble des travailleur·ses ;
- Une formation accrue des médecins du travail, des infirmier·ères et des membres des CSE/CSSCT/CSA/FS-SSCT (Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail) à la détection et à la prise en charge des RSO (RPS) ;
- Un accompagnement au retour à l'emploi : nous exigeons un suivi adapté et des aménagements de poste pour les salarié·es et les agent·es de retour après un arrêt lié aux RSO (RPS). Les représentant·es des personnels en SST doivent être systématiquement associés à ces phases de retour à l'emploi. Les préconisations du médecin du travail ne peuvent pas être contestées par l'employeur : elles doivent être appliquées obligatoirement ;
- Dans le public, l'expertise doit être réglementaire et contraignante en situation de réorganisation des services. Les réorganisations de service sont à l'origine de beaucoup de risques socio-organisationnels.

*D'autres revendications connexes se retrouvent dans la suite des repères revendicatifs.

Combattre les VSST

Les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) sont une réalité dramatique au sein du milieu professionnel. Notre organisation syndicale CGT fait de la lutte contre les VSST une de ses priorités et entend mobiliser toutes et tous les travailleur·ses pour les combattre. En effet, les VSST ont un impact délétère et durable sur les conditions de travail et peuvent entraîner la perte de l'estime de soi, de la honte, de la peur, du stress, de l'anxiété, de la dépression jusqu'au suicide.
--

Pour combattre les violences sexistes et sexuelles au travail, la FERC CGT revendique :

- Dans la fonction publique, d'intégrer dans le règlement intérieur des établissements les articles L 1153-5 et L1321-2 du code du travail, définissant le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, ainsi que les sanctions dont sont passibles les auteurs ;
- De mettre en place des dispositifs d'information, de sensibilisation, de formation aux VSST et aux discriminations de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, des usager·ères et des élu·es (instances Santé Sécurité Conditions de Travail, SSCT) ; celles-ci étant rendues obligatoires pour les personnels en situation d'encadrement ;

- D’instituer des observateurs et observatrices égalité homme/femme dans l’ensemble du processus de recrutement et aux entretiens au cours de la carrière ;
- D’intégrer les VSST au DUERP ainsi qu’au programme annuel de prévention ;
- De mettre en place des procédures de détection et de traitement des situations de harcèlement, en particulier des VSST, dans les rapports de domination au travail (par exemple, enseignant·es et formateurs/élèves et apprenants tuteur·rices/alternant·es, adultes/non-adultes, entraîneur·euses/ sportif·ves, directeur·trice/doctorant·es, ...), avec du personnel dédié et formé ;
- De garantir le droit au travail des victimes : la personne victime restant sur place, l’agresseur·e doit être éloigné·e ;
- De retirer de son poste de manière conservatoire toute personne ayant autorité sur des agent·es en situation de harcèlement sexuel et étant l’objet d’une enquête administrative (dans la fonction publique), quelle que soit leur position dans la hiérarchie ;
- Sanctionner tous les auteurs de VSS ;
- Donner les moyens dédiés aux référent·es “harcèlement” (privé) et VDHAS (Violence Discrimination Harcèlement Agissements Sexistes - public) de mener leurs missions, d’être informés et consultés et qu’iels puissent au besoin faire intervenir des expert·es ;
- Des sanctions significatives pour toutes les entreprises et administrations qui n’ont pas de plan de prévention pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et l’obligation de négocier annuellement sur le sujet ;
- La défense et protection des lanceur·ses d’alerte et des témoins des agissements des sexistes et sexuels au travail ;
- La défense et l’accompagnement des victimes sur leur lieu de travail par l’octroi immédiat et automatique de la protection fonctionnelle.

La FERC CGT encourage en son sein :

- Les syndiqué·es et militant·es à suivre la formation syndicale dédiée à ce sujet (un module confédéral doit être déployé sur tout le territoire) ; la reconnaissance et le combat contre l’existence de violences sexistes et sexuelles aussi à la CGT ;
- La mise en place des dispositifs internes de veille et de lutte contre ces violences et contre toute discrimination, contre toute protection des auteur·ices et toute tentative de censure de la parole des victimes ;
- À développer des actions notamment avec l’Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)³ pour la modification du droit français ;
- À renforcer sa cellule de veille pour lutter contre les VSS au sein de la fédération et à faire la promotion pour lutter contre les VSS au sein de la fédération ;
- Les syndicats à créer des commissions féministes et LGBTQIA+⁴.

³ <https://www.avft.org/>

⁴ Par L, on entend « Lesbiennes », par G « Gays », par B « Bisexuel·le·s », par T « Trans », par Q « Queers », par I « Intersexué·e·s », par A « Asexuel·le·s » ou « Aromantique·s » et le + inclut les nombreux autres termes désignant les genres et les sexualités.

Lutter contre les discriminations de genre

Agir pour le droit des femmes au travail

La FERC CGT revendique :

- Un congé menstruel ou hormonal sans jour de carence, dans le public comme dans le privé ;
- Le bénéfice du télétravail en cas de règles douloureuses, si la·le salarié·e le demande ;
- La formation des personnes en charge de la prévention et des représentant·es des personnels aux spécificités de la santé des femmes au travail ;
- La formation des médecins du travail à la médecine genrée (spécificité de la santé des femmes, médicaments androcentrés⁵ (et donc pas adaptés aux femmes), maladies cardiovasculaires qui touchent prioritairement les femmes) ;
- Des moyens humains et financiers pour la mise en place réelle et contraignante des plans “Égalité hommes-femmes” de tous les employeurs publics et privés ;
- De genrer totalement les données du Rapport Social Unique (RSU) présenté en CSA (Fonction Publique) ;
- L’allongement du congé maternité à 26 semaines et du congé 2^{ème} parent à 16 semaines ;
- L’assouplissement du congé parental en donnant la possibilité de le différer à un autre moment de la vie au bénéfice des enfants (adolescence difficile, rupture familiale, rupture scolaire, séparation des parents, décès d’un ascendant direct père, mère et fratrie) ;
- Le bénéfice de congés complémentaires dans le cadre de l’assistance à la procréation (PMA) ;
- La prise en charge de l’ostéodensitométrie (qui permet de prendre en charge précocement l’ostéoporose) dans le cadre de la médecine du travail ;
- La sécurisation de l’emploi des victimes de violences conjugales et de violences intrafamiliales : l’interdiction du licenciement, la suspension provisoire du télétravail en cas de violences domestiques avec l’accord de la victime, par exemple ;
- L’attribution de moyens permettant la mise à disposition de protections hygiéniques à charge des employeurs sur les lieux de travail.

Discrimination et LGBTQIA+

La FERC CGT revendique :

- Le bénéfice de congés et de droits afférents pour les personnes inscrites dans des parcours de PMA, y compris à l’étranger ;

⁵ <https://shs.cairn.info/revue-chimeres-2009-1-page-135?lang=fr>

- La formation des médecins du travail, des préventeur·trices, des travailleur·ses, des directions d'établissements à la question des personnes transgenres ou en transition ;
- La mise à disposition de vestiaires avec des cabines individuelles, sur les lieux de travail ;
- Dans l'enseignement, la formation des personnels qui interviennent dans l'éducation à la vie affective des élèves ;
- La prise en compte de la transition de genre par l'employeur (civilité administrative, coordonnées mail, parcours médical) ;
- L'accompagnement des travailleur·ses par l'employeur dans le cadre de leur changement de genre ou d'identité, en veillant à leur assurer un environnement sécurisé, pour qu'ils et elles puissent effectuer leur parcours de transition sans être mis en danger dans le cadre de leur travail ;
- La mise en place d'agences ou la commande à des observatoires académiques et nationaux de données sur les discriminations, notamment sur les questions LGBTQIA+ ;
- La création de lieux de travail ouverts et inclusifs : la visibilité croissante des personnes LGBTQIA+ s'accompagne aujourd'hui d'une montée de haine les discriminant et les mettant en danger ;
- La création d'outils de contrôle qui garantissent l'inclusion, et le fait que les lieux soient ouverts et inclusifs ;
- La sensibilisation aux problématiques LGBTQIA+ et aux discriminations et attaques que les travailleur·ses LGBTQIA+ peuvent subir.

Le handicap existant au recrutement ou acquis au travail : (public et privé)

Depuis les années 1980⁶, et notamment avec la loi de 2005⁷, certains progrès ont certes été opérés en termes de prise en compte du handicap : la qualification de travailleur·se handicapé·e s'est progressivement construite et a obtenu une véritable reconnaissance réglementaire. Les employeurs sont « tenus » par des obligations d'aménagement de l'environnement de travail, mais aussi de reclassement de poste.

Toutefois le compte n'y est pas : trop souvent encore les aménagements ne sont pas effectifs malgré la demande des travailleur·ses, trop souvent la procédure de reclassement passe aux oubliettes au profit du licenciement (dans le privé) et de la mise en retraite d'office pour invalidité (dans la fonction publique).

Trop souvent, les obligations d'emploi ne sont pas remplies, au-delà d'une politique d'affichage vertueuse.

Les problématiques liées aux proches et parents, du fait de leur statut d'aidant, obligent ces personnes à réduire voire cesser leur activité professionnelle (notamment dans la fonction publique où les aménagements horaires ou de congés ne sont pas accordés par l'État) et se retrouvent à faire le choix de placer leurs proches en institutions, où les maltraitements et VSS y sont 4 à 5 fois supérieures au milieu ordinaire, faute de ressources suffisantes.

Le chemin pour adapter véritablement le « travail à l'homme » (au titre de l'article L 4121-1 du code du travail) est encore long et difficile, nécessite de combattre les stratégies mises en place par un employeur soucieux de défendre ses intérêts de classe.

La FERC CGT revendique :

- Le recrutement des travailleur·ses en situation de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) doit respecter les ratios entre les différentes catégories de personnels (A, B, C dans le public ; cadres, maîtrise, technicien·nes, ... dans le privé) ;
- Tous les employeurs privés comme publics doivent respecter leurs quotas de BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) sans pouvoir compter sur la dérogation des 10% en produits et services achetés aux ESAT (établissement et service d'accompagnement par le travail). Les personnes en situation de handicap des ESAT doivent acquérir un statut qui relève du code du travail et être assimilées dans le monde du travail sans discrimination aucune, et avec l'accompagnement nécessaire à leur bonne intégration ;
- Les travailleur·ses des Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) ne doivent pas être pris en compte dans la mesure du taux d'emploi des handicapé·es. Le statut de travailleur·ses en ESAT doit disparaître au profit d'un statut d'employé·e à part entière ;

⁶ <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/10-dates-qui-ont-marque-lhistoire-de-lemploi-des-personnes-handicapees>

⁷ <https://handicap.gouv.fr/la-loi-du-11-fevrier-2005-pour-legalite-des-droits-et-des-chances>

- En matière de handicap, une obligation de résultats, et non de moyens renforcés, en termes d'aménagement, d'adaptation, de reclassement ;
- (Public) l'intervention de l'ISST (voir le nouveau statut de ce corps plus haut dans les repères revendicatifs) dans les situations de travailleur·ses handicapé·es avec les prérogatives de l'inspection du travail ;
- Le renforcement des prérogatives et l'attribution des moyens nécessaires aux services dédiés aux personnels en situation de handicap ;
- (Public) les dispositifs existants tels que les allègements de service, l'adaptation du poste de travail ou les postes adaptés, le télétravail, doivent être systématiquement proposés et expliqués à l'ensemble des personnels ;
- Le financement systématique et intégral des reclassements et des allègements de service en fonction des besoins ;
- L'allègement ou l'adaptation du poste doivent être accordés systématiquement et appliqués sur la durée de validité de la RQTH ;
- Prise en compte du handicap dans l'évolution de carrière ou pour les concours pour ne pas pénaliser les travailleur·ses handicapé·es ;
- La fin du principe « juge et partie », où les employeurs sont à la fois décideurs et financeurs, la préconisation du médecin s'impose ;
- Un conventionnement obligatoire entre chaque employeur et l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIHP⁸) ou le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP⁹).

Adapter les postes

La FERC CGT revendique :

- La généralisation de bilans relatifs à l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du·de la travailleur·se, réalisés par des services de santé au travail indépendants, pour que le travail soit adapté à l'humain et pas le contraire ;
- Des adaptations de postes sous le regard de l'inspection du travail ou des ISST (avec les prérogatives de l'inspection du travail), dans le privé et le public ;
- Le suivi renforcé et l'accompagnement des personnels sur poste pénible et leur reclassement vers des postes moins exposés ;
- La proposition d'adaptation, d'aménagement, d'allègement de poste ou de service faite par le médecin du travail, doit s'imposer réglementairement à l'employeur, comme dans le privé, pour une application dans les plus brefs délais, en respectant les contraintes imposées à l'employeur par la notion d'aménagement sous contrainte légale, pas forcément raisonnable¹⁰. Le ou la chef·fe de service doit avoir

⁸

<https://www.agefiph.fr/>

⁹

<https://www.fiphfp.fr/>

¹⁰

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=1696

connaissance au préalable des besoins d'aménagements afin qu'ils soient mis en place ;

- Un véritable accompagnement des travailleur·ses en situation de handicap afin de faciliter leur intégration et leur adaptation ;
- La réduction du temps de travail doit être adaptée aux contraintes médicales de la personne et non aux nécessités de service ou aux difficultés de recrutement d'un·e remplaçant·e.

Le reclassement

La FERC CGT revendique :

- La proposition de reclassement doit être soutenable pour l'agent·e ou pour le la salarié·e : elle ne doit pas être discriminante pour lui ni pénaliser la carrière du ou de la travailleur·se ;
- Une fiche de poste de reclassement doit être construite sur mesure, et adaptée à la personne, avec consultation des instances Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) ;
- (Public) imposer à l'employeur la création d'une instance de reclassement inter-versants, par région, avec les moyens suffisants (personnels, budget etc.) ;
- Si le ou la salarié·e/agent·e est déclaré·e inapte à tout poste, il ou elle doit être placé·e en retraite pour invalidité à taux plein.

Lutter contre les discriminations validistes

Glossaire

Validisme : c'est « un système de valeurs sociales faisant de la personne dite « valide », sans handicap, la norme sociale¹¹ ».

Anti-validisme : lutte contre « la médicalisation du handicap, l'objectivation des corps, le misérabilisme, l'infantilisation, la négation de la dignité » (Audrey Hénocque, 2022).

De la même façon que pour les discriminations sexistes ou racistes, la question des discriminations contre les travailleur·ses en situation de handicap, systémiques ou individuelles, fait partie des obligations réglementaires de l'employeur qui doit la traiter. Pour ces discriminations aussi, des outils d'évaluation doivent être développés, et la recherche en sciences sociales doit établir les processus discriminatoires et les mécanismes en jeu.

La FERC CGT exige des conditions d'accueil permettant l'effectivité des droits des personnes en situation de handicap, tout au long de leur parcours scolaire et professionnel. Pour ce faire, les contenus (enseignement et formation) doivent être adaptés : matériel, rythme quotidien, méthodes pédagogiques, accompagnement, etc. Le développement de l'enseignement et de la formation à distance représente un risque supplémentaire d'exclusion, les outils numériques doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap, car ils permettent sa compensation. Les travailleur·ses en situation de handicap

¹¹ <https://fr.wikipedia.org/wiki/Capacitisme>

sont aussi plus touché·es par la précarité. La lutte contre les discriminations validistes participe de la lutte contre la précarité. La FERC CGT défend l'accès à l'emploi, sans discrimination et le respect des adaptations préconisées pour les travailleur·ses en situation de handicap.

La FERC CGT revendique :

- Le respect strict par les établissements et les institutions des quotas de travailleur·ses en situation de handicap, avec un passage à un quota équivalent à la proportion de personnes en situation de handicap dans la population générale ; les contrevenant·es devront être exposé·es à des poursuites pénales en cas de manquement. Trop d'établissements préfèrent payer des amendes plutôt que de procéder à ces recrutements ;
- La prise en compte de la RQTH dans l'acquisition de droits à la retraite (décompte des trimestres, suppression de la décote, départ en retraite anticipé, ...), et pas seulement de l'invalidité. A minima à partir de l'obtention de la RQTH, idéalement à partir du décompte des années de travail en situation de handicap ;
- Dans la fonction publique, le bénéfice pour les agent·es en situation de handicap, d'un départ en retraite anticipé, correspondant au maximum de la carrière moyenne que l'agent·e aurait dû atteindre (pour le même âge et le même métier) en fin de carrière sans handicap ;
- La mise en responsabilité pour l'employeur d'explicitier les avantages et droits afférents à la situation de RQTH, de sensibiliser l'ensemble des personnels sur la question du handicap, de leur proposer des formations, celles-ci rendues obligatoires pour les personnels en situation d'encadrement ;
- Les moyens d'agir et de se former pour les référent·es handicap ;
- Un rattrapage national par l'employeur des mises aux normes européennes d'accès aux lieux de travail pour les personnes en situation de handicap, quel que soit le handicap et pas uniquement moteur ;
- (Public) La publicité des critères d'embauche, d'évaluation professionnelle, ainsi qu'à l'issue de chaque entretien hiérarchique. Le problème des jurys souverains doit être résolu en exigeant des grilles d'évaluation claires et nationales pour éviter toute discrimination et pouvoir contester le résultat sur cette base. Il en va de même pour chaque entretien hiérarchique pour respecter l'ensemble des mesures liées à la lutte contre la discrimination ;
- (Public) Que les adaptations et reclassements n'impactent pas le déroulé de carrière de l'agent·e : quelles que soient les fonctions exécutées par l'agent·e, il ne doit y avoir aucune perte financière jusqu'au départ en retraite ;
- (Public) La possibilité de construire des lettres de cadrage uniques pour les personnels handicapés, dans lesquelles on retrouverait l'ensemble des aménagements prescrits validés de manière tripartite (agent·es/administration/médecine du travail) et qui permettraient de baliser les fonctions occupées par la personne, quel que soit le lieu d'exercice ou le changement de hiérarchie ;
- De mettre en place des dispositifs d'information, de sensibilisation, de formation de l'ensemble des élu·es dans les instances représentatives des personnels ;

- De proposer des formations aux discriminations sur le handicap pour tous les travailleur·ses et obligatoires pour les personnels en situation d’encadrement ou d’enseignement ;
- D’intégrer au plan de prévention les risques liés à la discrimination sur le handicap et de créer des lieux de parole sur les violences validistes ;
- De mettre en place un dispositif d’accueil et de signalement des violences et agressions validistes clairement identifié ;
- De mettre en place un dispositif de protection des violences et agressions validistes pour garantir le droit au travail des victimes ;
- De sanctionner les auteurs de violences et agressions validistes, quels qu’ils ou elles soient.

La FERC CGT et ses syndicats doivent progresser, comme pour les discriminations racistes, dans leurs pratiques en direction des personnes porteuses de handicaps, que ce soit dans la prise en compte des revendications liées aux handicaps ou dans sa façon d’intégrer et de syndiquer ces personnels en cherchant à rendre accessibles les communications syndicales et les conditions d’accueil (accès, organisation du travail...) militantes auprès des travailleur·ses en situation de handicap, afin de faciliter le passage du statut de syndiqué·e au statut de militant·e. Ces conditions d’accueil doivent être pensées et mises en place en amont, en termes de handicaps physiques ou sensoriels, mais aussi de neurodiversités ou pathologies mentales, de façon à ce que ces personnes puissent garder leur handicap confidentiel si tel est leur souhait.

La FERC CGT encourage à reconnaître et à combattre aussi l’existence de violences validistes. Le handicap reste de loin et pour la 8^è année consécutive le premier motif de discrimination déclaré au défenseur des droits (22% en 2024) et particulièrement sur les questions liées à l’emploi et l’accessibilité. Cette question doit devenir un enjeu réel au sein des syndicats de la FERC CGT, au même titre que le sont les discriminations liées au racisme, aux VSST et LGBTQIA+ phobies. A ce titre, les militant·es des syndicats de la FERC CGT doivent se former aux questions liées au handicap et au validisme. Un collectif handicap doit être créé pour offrir des formations et des ressources aux syndicats.

Le harcèlement

Pour qu'il y ait harcèlement sur un lieu de travail, au sens pénal du terme, il faut réunir ces quatre critères. Trois sont précis, l'un d'entre eux peut paraître flou mais prend son sens à la lumière des trois autres :

- Pas de harcèlement sans atteinte à la santé physique ou mentale : les blessures que le harcèlement provoquent sont profondes, elles sont souvent répétées, elles affectent la santé. Elles conduisent à l'arrêt de travail, et parfois au décès. Quel que soit le niveau de résistance subjective, le·la travailleur·se harcelé·e souffre toujours ;
- Pas de harcèlement sans conséquences sur sa carrière : mise au placard, retrait des missions, absence de promotions, défaut de reconnaissance dans les entretiens d'évaluation... ;
- Pas de harcèlement sans atteinte à ses droits : être harcelé·e professionnellement c'est se trouver plongé·e dans une précarité juridique, la protection du droit est affaiblie, on devient alors terriblement vulnérable, livré·e au dérèglement violent des rapports de travail ;
- Il y a enfin dans la définition juridique le critère de la dignité : être harcelé·e, c'est subir des agissements hostiles et répétitifs, dont la conséquence est une atteinte à sa dignité. Et il est vrai que c'est toute sa dignité d'humain·e qui est attaquée lorsque ses droits, sa santé, son avenir professionnel sont eux-mêmes attaqués. En ce sens, la dignité, c'est la cerise sur le gâteau pour la personne harcelée : niée dans ses droits, ébranlée dans son intégrité, et contestée professionnellement, la voilà alors niée dans sa dignité.

La FERC CGT revendique :

- Un bilan et un plan de prévention annuels des situations de harcèlement moral et sexuel à présenter dans les instances représentatives des personnels (privé/public) ;
- Des référent·es Violence, Discrimination, Harcèlement moral ou sexuel et des Agissements Sexistes (VDHAS) dans chaque structure avec des moyens dédiés qui soient déterminés en fonction du périmètre et du nombre de salarié·es. Ces moyens pouvant être dépassés si nécessaire ;
- Sanction disciplinaire aggravée lorsque le ou la harceleur·se est un·e supérieur·e hiérarchique, au titre à la fois du harcèlement et de ses obligations en matière de santé et sécurité ;
- Pour toute situation repérée de harcèlement, établissement d'un signalement Danger Grave et Imminent (DGI) et d'une mise à pied conservatoire de l'auteur·trice présumé jusqu'aux conclusions de l'enquête ;
- Généralisation de la protection fonctionnelle au secteur privé, qui doit dans le public et dans le privé, être accordée systématiquement aux victimes ;
- Prise en charge financière des soins psychologiques et physiques, sans limite de durée pour les victimes ;
- Garantir à la victime qu'elle ne se sera pas déplacée, sauf avis contraire de sa part et qu'elle ne sera plus en contact avec le·la présumé·e auteur·trice ;
- Tous les symptômes qui sont liés à un harcèlement doivent être automatiquement pris en charge au titre de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail ou de service ;

- En cas de situation de harcèlement : la possibilité pour les représentant·es du personnel d’être informé·es des saisines, des enquêtes en cours pendant leur déroulement (calendrier), de leurs conclusions et de pouvoir avoir accès à l’archivage des conclusions et préconisations.

Prévention

- Notre employeur se plaît la plupart du temps à évacuer la question de la prévention des risques : au mieux s’attache-t-il à remédier aux maux qu’il a laissé proliférer, ou à réduire leurs stigmates. C’est ce qu’on appelle les préventions tertiaire et secondaire. Quant à la prévention primaire, celle qui vise à éliminer « à la racine » les risques, celle qui est en première place dans le code du travail (voir notamment les articles L 4121-1 et 2), elle est souvent laissée de côté, ignorée. Pourtant, c’est celle que la CGT retient comme cardinale, c’est celle que nous ne cessons de rappeler à nos « patrons » du privé comme du public : nous dénonçons et condamnons les effets de la carence de l’employeur, nous voulons que les travailleur·ses soient à la fin de la journée de travail dans l’état où ils l’ont commencée le matin.

La FERC CGT revendique :

- D’ajouter un dixième principe général de prévention à l’article L. 4121-2 du Code du travail : “écouter les travailleur·ses et intégrer leurs préconisations sur la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales dans les politiques de prévention” (Recommandation n° 14 des Assises du travail 2023¹²) ;
- De former et informer les travailleur·ses sur les risques auxquels ils et elles peuvent être confronté·es (risques socio-organisationnels, de chute, troubles musculo squelettiques (TMS), ...) ;
- Que l’employeur soit contraint à évaluer tous les risques dans son établissement ou entreprise, afin d’éliminer au maximum tous les facteurs de pénibilité.

Formations et temps d'échanges des travailleur·ses

La FERC CGT revendique :

- De contraindre l'employeur à financer une formation dès la prise de poste, notamment pour les précaires et les emplois comportant des risques particuliers ;
- La mise en place d'une journée d'échanges et/ou de formation (au minimum une fois par an) sur la thématique "travail-santé" (conditions de travail, organisation, risques, impacts sur la santé, ...), sur le temps de travail et hors présence hiérarchique. Cette journée sera banalisée et libérée par l'employeur ;
- De plus, une autre journée pourra servir à l'identification des risques et à l'alimentation du DUERP (ce document restant sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur). Les remontées de ces temps d'échange devront être examinées en instances Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) et l'employeur devra en tenir compte et répondre aux réclamations, demandes, revendications des travailleur·ses.

¹² https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/assises_du_travail_-_rapport_des_garants.pdf

NB : les formations ne doivent pas dégrader les conditions de travail du/de la travailleur·se ou du service. Les employeurs doivent prévoir le remplacement des salarié·es en conséquence.

Pénibilité au travail (public et privé)

Les principaux facteurs de pénibilité sont (liste non exhaustive) :

1) Contraintes physiques marquées :

- Manutention manuelle de charges ;
- Postures pénibles, ex maternelle (travail dans des petits espaces, pas à hauteur, matériel ergonomique) ;
- Vibrations mécaniques.

2) Environnement physique agressif :

- Agents chimiques dangereux, rayonnements ionisants, amiante, microparticules ;
- Activités en milieux hyperbares ;
- Le bruit ;
- Températures extrêmes ;
- Milieux particuliers et extrêmes (ex milieu tropical, arctique, heures de marche pour aller travailler...).

3) Rythmes de travail particuliers :

- Travail de nuit ;
- Travail en équipes successives alternantes ;
- Travail répétitif.

4) Surcharge de travail :

- Effectifs en classe et/ou dans un atelier, multiplication des tâches avec réduction des emplois ;
- Manque de formation sur des nouveaux outils de travail (ex de nouveaux logiciels) ;
- Modalités de gestion de groupes de stagiaires avec entrées en formation décalées et multimodalité pédagogique (alternance, distanciel, synchrone/asynchrone, individualisation des parcours...) ;
- Tâches inadaptées aux qualifications ;
- Non-remplacement de collègues absents (taux moyen absentéisme non remplacé) ;
- Publics en difficulté (ex REP et REP+).

5) Travail isolé

La FERC CGT revendique :

- la création d'indices de pénibilité qui couvrent de manière exhaustive toutes les situations de travail ;
- l'obligation d'une fiche de suivi individuelle avec les indicateurs de pénibilité : celle-ci doit être établie et complétée chaque année pour chaque travailleur·se par l'employeur en lien avec la médecine du travail ;
- la réduction des délais d'avancement de carrière en fonction des critères de pénibilité ;
- le départ anticipé à la retraite sans décote en fonction de l'indice de pénibilité ;

– que les maladies psychiques induites par les mauvaises conditions de travail (par exemple, les syndromes anxio-dépressifs, les *burn out*, *bore out* ou *brown out*, etc.) soient reconnues en maladie professionnelle et leur prise en compte pour un départ anticipé à la retraite sans décote doivent l'être sans condition de taux d'incapacité.

Les risques particuliers Santé Sécurité au travail

Dans notre champ fédéral, un certain nombre de travailleur·ses se retrouvent confronté·es à des risques particuliers, sur des « terrains » hors-normes, dans des milieux hostiles, ou tout simplement dans des laboratoires sensibles en termes de produits, substances manipulées.

Autre champ de risques, celui de l'amiante : dans beaucoup de constructions effectuées par l'État dans les années 70 ou 80, subsistent des matériaux amiantés. La faculté de Jussieu en a été un exemple des plus fameux, révélateur de tous les sites de la fonction publique notamment où le risque existe¹³.

Risques professionnels en situations extrêmes

Missions et travail en milieu géographiquement confiné, isolé, environnement social hostile (pays en conflit, violences...), milieux extrêmes (antarctique, jungle, désert...).

La FERC CGT revendique :

- Une analyse spécifique des risques professionnels en milieu hostile, au sein du document unique d'évaluations de risques professionnels (DUERP) ;
- Un accompagnement adapté, de la formation, des moyens avant le départ et pendant la mission ;
- Des vêtements et équipements de travail adaptés à chaque environnement spécifique, pris en charge par l'employeur ;
- Des moyens appropriés pour pouvoir quitter le lieu d'exercice en cas d'urgence et de mise en danger de son intégrité physique et mentale ;
- Des moyens appropriés afin de permettre le signalement Registre Santé Sécurité au Travail (RSST), en temps réel, et dans tous les environnements ;
- Des moyens pour que les missions des représentant·es des personnels soient réellement menées ;
- Une vraie procédure SSCT de retour de mission (évaluation psychologique, accompagnement systématique, ...), avec prise en charge intégrale par l'employeur ;
- De réels moyens donnés aux instances SSCT pour mener des enquêtes sur place, après accidents du travail/service et/ou en cas de maladie professionnelle ;
- Une surveillance médicale renforcée pour les travailleur·ses sur le lieu de leur mission, et à leur retour, à leur demande.

¹³ <https://cgt.fercsup.net/syndicats/ile-de-france/sorbonne-universite/article/amiante-le-scandale-continue>

Les risques bio et les maladies à longue incubation (amiante, prions infectieux, etc.), les CMR (cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques)

Sur l'amiante, la FERC CGT revendique :

- Les recommandations R514 de la CNAM¹⁴ (Nettoyage de dalles Vinyles Amiante DVA, leslocaux-de-travail_R514) doivent devenir des obligations réglementaires ;
- Un suivi médical réglementaire (avec fiche d'exposition) des usagers et usagères (étudiant·es, élèves, ...) et des personnels, avec une transmission des fiches récapitulatives des DTA ;
- La révision des normes sur l'amiante et l'abaissement des seuils jusqu'au seuil de détection ;
- Un plan de financement de désamiantage de tous les matériaux classés A (selon la circulaire de la FPE - 2015¹⁵) ;
- Les prélèvements surfaciques d'amiante doivent être intégrés à l'arsenal métrologique réglementaire, et systématiquement employés dans les repérages amiante en complément des mesures d'empoussièrement atmosphériques.

Sur toute autre exposition telles que les prions infectieux, les COV, les PFAS, les CMR, ..., la FERC CGT revendique :

- D'avoir de manière réglementaire, un suivi post-exposition et post-professionnel pour tous ces risques (et pour d'autres qui pourraient émerger) tout au long de sa vie ;
- Une reconnaissance automatique en maladie professionnelle de toute pathologie apparue dans une situation professionnelle exposée à ces risques ;
- Dans le privé, l'intervention systématique de l'inspection du travail auprès de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) pour instruire les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles (afin de documenter les demandes avec les contrôles et analyses de l'inspection) ;
- L'association obligatoire des représentant·es du personnel en instances Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), à l'élaboration et au suivi des procédures concernant les expositions aux produits nouveaux ou inconnus (CMR ou autres, ...). Le principe de précaution doit prévaloir ; une évaluation obligatoire doit avoir lieu sur l'exposome et les expositions croisées ;
- Des dispositions réglementaires pour assurer une traçabilité systématique et exhaustive de l'exposition des travailleur·ses aux risques mentionnés ci-dessus (hors CMR qui existe déjà).

¹⁴ https://portaildocumentaire.inrs.fr/Default/doc/SYRACUSE/556208/nettoyage-des-dalles-vinyle-amiante-dva?_lg=fr-FR

¹⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/39872>

Travail et environnement

L'environnement est un des aspects des conditions de travail, même si le sujet est bien plus vaste : c'est aussi sous l'angle des conséquences du travail en régime capitaliste qu'il faut envisager les choses. L'activité humaine prise dans l'étau productiviste et consumériste a des conséquences délétères sur l'écosystème.

Planifier

Afin d'améliorer les conditions de travail (ambiances thermique, sonore, lumineuse, vibrations, pollutions...), de construire du sens et de lutter contre le stress induit par l'éco-anxiété et par un environnement dégradé, afin de lutter contre la dégradation de l'environnement, pour aller vers le bien-être et la qualité du travail, la FERC CGT revendique :

- Une clause de conscience lorsque l'évolution du métier va à l'encontre des valeurs écologiques et environnementales ;
- La prise en compte des questions et impacts environnementaux pour chaque grand projet ou grand équipement, dans une visée d'atténuation ;
- Un droit de veto des IRP en cas de projet environnemental d'impact négatif ;
- L'augmentation des moyens dédiés aux formations et aux questions environnementales (à destination des travailleur·ses et des représentant·es du personnel) et des temps renforcés de délégation syndicale.

Durabilité des ressources

La FERC CGT revendique :

- Une utilisation raisonnée et améliorée des fluides, des matériaux, du matériel, pour faire cesser les abus et augmenter la durée de vie des équipements ;
- L'intégration des recommandations de l'INRS dans le code du travail et dans les dispositions réglementaires notamment en matière de consommation et de choix énergétiques ;
- La mutualisation des équipements très consommateurs de ressources.

Bâti, espaces de travail

La FERC CGT revendique :

- La consultation et le respect des avis des instances SSCT¹⁶, avant chaque opération immobilière (qui désorganise le travail) ;

¹⁶ A noter que nous revendiquons le retour aux CHSCT, retour transitoire, avant le remplacement par des comités d'établissement et d'entreprise gérés par les travailleur·ses.

- De privilégier les espaces de travail individuels et des bureaux, en place et lieu des « *open spaces* » et « *flex offices* » qui ont été imposés aux travailleur·ses, et la création d’espaces de repos et de convivialité ;
- Que les recommandations de l'INRS ([INRS NT 121¹⁷](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=NT%20121)) sur les espaces de travail deviennent réglementaires ;
- La création d’un observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement (scolaire, universitaire), et de formation.

Face à l'état très dégradé des bâtiments dédiés à l'éducation, à l'enseignement supérieur, à la formation professionnelle et continue, aux CROUS, à la recherche, au sport, la FERC CGT revendique :

- Un plan de rénovation global. Ces rénovations doivent être prioritairement réalisées à partir de matériaux biosourcés et en filière courte ;
- Le déploiement de systèmes de production d’énergie renouvelable sur les bâtiments dont l’État et/ou les collectivités territoriales sont propriétaires (éoliennes, photovoltaïque, ...).

Logement et travail

La FERC CGT revendique :

- De réduire les temps de transports et leur empreinte écologique ;
- De construire et réserver des logements sociaux aux travailleur·ses, pour celles et ceux qui n’ont pas les moyens de se loger dans les centres urbains, notamment.
- De moderniser les équipements et locaux afin de garantir un égal accès aux évolutions techniques nécessaires aux modes de vie et aux milieux de travail.

Trajet domicile-travail et déplacements professionnels

La FERC CGT revendique :

- la prise en charge à 100 % des frais de transports collectifs, durables (« doux ») et hybrides et la possibilité de mixer ces mobilités (remboursement à 100 % des abonnements de transports collectifs et des mobilités multimodales, par exemple).

Ambiance thermique au travail

La FERC CGT revendique :

- De rendre réglementaires les recommandations de l’INRS¹⁸ relatives aux ambiances thermiques, afin de permettre de travailler dans de bonnes conditions en fonctions des contraintes. Il faut adapter les réglementations en ce sens ;

¹⁷ <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=NT%20121>

¹⁸ INRS page dédiée aux ambiances thermiques dans le cadre du travail :

<https://www.inrs.fr/header/recherche.html?queryStr=ambiance+thermiques&rechercher=OK> et réf TS 827, ED950)

- Des aménagements et des restrictions quant au travail dans les bureaux, les salles de cours, en atelier, ou en extérieur, en cas de températures trop basses ($< 18^{\circ}$) ou trop élevées ($> 30^{\circ}$) via le déploiement d'autorisations d'absence, la mise en place de congés payés climatiques, des aménagements des horaires du travail sur proposition des représentant·es du personnel, ou l'exercice effectif de son droit de retrait ;
- L'intégration dans les dispositions réglementaires et/ou législatives des normes¹⁹ utilisant des repères PMV (*Predicted Mean Vote* ou Vote Moyen Prévisible), PPD (*Predicted Percentage of Dissatisfied* ou Pourcentage Prévisible d'Insatisfaits), NF X35-203, qui permettent d'évaluer les fourchettes de confort des travailleurs et travailleuses.

¹⁹ <https://www.inrs.fr/dam/inrs/Publication/NOETUDE-3641-01.pdf>

Travail et Technologie de l'Information et de la Communication

En dehors du *new public management* qui a impacté la qualité du travail depuis quelques décennies, le développement continu de l'informatique depuis les années 70 et l'accélération à partir des années 2010 d'un environnement de travail numérique ont profondément bouleversé l'emploi dans le secteur privé comme dans celui du public.

Menaces sur certains emplois, transformation de la charge de travail, fragilisation du lieu physique du travail au profit du nomadisme, effacement des horaires normatifs du travail, concentration du temps de réactivité, virtualisation des rapports sociaux, augmentation de la productivité, on n'en finirait pas de lister les effets induits par cette révolution technologique et anthropologique qui s'accélère sans doute une nouvelle fois avec l'essor de l'Intelligence Artificielle (IA) dans les usages liés au travail.

Vigilance sur les nouvelles technologies et nouveaux logiciels

La FERC CGT revendique :

- Le droit de veto pour les représentant·es des Personnels en instances Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)²⁰ sur la mise en place de nouvelles technologies, après enquête et/ou expertise ;
- Dans la fonction publique, la création d'un véritable droit de déconnexion par transcription dans le code général de la Fonction Public de l'accord interministériel de 2021. L'accélération des échanges électroniques provoquant une intensification du travail, tout message doit être envoyé ou programmé à l'envoi pendant les heures de travail. L'employeur doit mettre à disposition des personnels les outils numériques qui permettent cette programmation. Pour ce faire, la signature de véritables accords entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives (et non pas de simples chartes non contraignantes) doit faire partie des obligations réglementaires. Des outils numériques de déconnexion doivent être développés nationalement et déployés dans tous les établissements.

L'intelligence artificielle

En quelques années, l'IA a fait irruption dans notre vie et au travail, au travers essentiellement des "agents conversationnels" (de type ChatGPT, Claude, Le Chat, Gemini, ...). Les transformations qu'entraîne cette révolution sont difficiles à saisir. Dans certains secteurs, les travailleur·ses sont de plus en plus confronté·es à cette innovation. C'est pourquoi il est fondamental que nous puissions nous en saisir afin de ne pas nous voir imposer une technique qui contribuerait à dégrader encore plus le sens auquel chacun et chacune aspire pour son métier. L'IA ne doit pas être réduite à un simple tuyau qui

²⁰ CSA/CSE et/ou FS-SSCT/CSSCT

permettrait d'accélérer le travail en évacuant certaines tâches qui peuvent parfois être répétitives. Par ailleurs, l'IA ne doit pas favoriser l'installation d'une logique d'individualisation et donc d'isolement des travailleurs·ses. Et enfin, il est nécessaire d'exercer une vigilance sur les éléments de réponse de l'IA et donc des algorithmes qui sont basés sur des grands modèles de langage (LLM) et qui peuvent prendre un caractère discriminant à l'image de la société.

La FERC CGT revendique :

- Un droit à la formation initiale et continue aux outils de l'IA ;
- La protection contre la surveillance algorithmique ;
- Le contrôle des décisions prises par l'IA au travail ;
- L'évaluation des risques professionnels et de leurs effets sur l'organisation du travail liés à l'IA.
- L'instance SSCT doit s'en saisir systématiquement, exercer son pouvoir d'expertise et imposer à l'employeur l'élaboration d'un plan de prévention dédié ;
- Une régulation démocratique de l'IA, avec une transparence des algorithmes, un contrôle public sur leur développement, et un financement équilibré entre le secteur public et privé ;
- Les données, au cœur de l'IA, doivent être un bien commun et leur exploitation doit bénéficier à toute la société ;
- L'IA doit respecter les principes éthiques des droits fondamentaux des citoyen·es, y compris la protection des données et la non-discrimination ;
- Une régulation stricte est nécessaire pour garantir des conditions sociales et environnementales respectueuses de la planète et des populations ;
- Une action internationale pour l'IA, notamment à travers l'Organisation internationale du travail (OIT), pour un cadre de gouvernance tripartite qui inclue les syndicats. Elle propose également que l'IA soit régulée au sein des Nations Unies et de la Commission européenne par une convention et une directive protégeant les droits des travailleur·ses ;
- L'IA peut avoir un impact sur la santé et les conditions de travail. Cela doit être évalué et pris en compte dans le plan de prévention ;
- L'IA repose sur le travail humain et ses bénéfices doivent être équitablement redistribués, en particulier par des salaires justes et des droits d'auteur·ice ;
- L'IA doit être absolument considérée comme un outil au service des travailleur·ses et non pas comme une fin en soi ;
- Cet outil doit permettre de réduire le temps de travail et ne doit en aucun cas être un prétexte à surcharger les personnels en poste, notamment via la réduction des effectifs des personnels.

Permettre le télétravail non-contraint et opposable

La crise sanitaire et le confinement ont indéniablement marqué un point de rupture dans l'organisation actuelle du travail, dans l'extension de la pratique naissante du travail à distance, qui a pris désormais, la plupart du temps, la forme du télétravail.

Si cette forme d'activité professionnelle répond à des enjeux tels que la problématique des temps et des possibilités de transports pour se rendre sur son lieu de travail, le travail en présentiel est le vrai lieu et le réel moment du collectif, de l'intelligence informelle, c'est là où se fondent les liens de coopération, mais aussi de remise en question du travail, de son organisation.

Les personnels qui font le choix du télétravail, le font pour avoir une organisation journalière plus libre ... mais aussi bien souvent pour échapper à une ambiance anxiogène ou à la pression managériale sur le lieu de travail.

Ce choix ne doit pas être la conséquence des dégradations des conditions de travail ou générer des dépassements d'activité au-delà du service sur site, du manque d'espace de travail approprié. Cela ne doit pas impacter la charge de travail de celles et ceux qui travaillent sur place. Le matériel et les coûts associés ne doivent pas être à la charge du travailleur·se.

En ce sens, le télétravail, s'il est librement choisi par le travailleur et travailleuse, peut lui permettre d'organiser son temps, s'il respecte le droit à la déconnexion et est assorti de moyens nécessaires dans le respect du code du travail, des accords de branches et entreprises et du décret de la Fonction Publique. Les coûts associés doivent être pris en charge par l'employeur. Le télétravail ne doit pas s'accomplir aux dépens du collectif de travail et doit respecter le droit de grève.

NB : les revendications ci-dessous ne concernent pas les enseignant·es.

La FERC CGT revendique :

- Un droit opposable au télétravail à hauteur de deux ou trois jours par semaine, voire en cas spécifiques, sur un télétravail total ;
- L'équipement du poste de télétravail par l'employeur, avec notamment un siège et tout autre mobilier ou équipement assurant un travail dans de bonnes conditions ergonomiques ;
- La prise en charge intégrale par l'employeur de tous les équipements ainsi que leur maintenance et leur renouvellement en cas d'obsolescence, et celle de tous les frais nécessaires à l'activité (ordinateur, écran, logiciel, casque, microphone, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique, tickets restaurant, prime repas...) ;
- Le dédommagement pour les frais fixes (électricité, chauffage, eau, assurance, taxe foncière, ...) au prorata des jours télétravaillés et sans limitation ;
- une formation spécifique au télétravail obligatoire (TMS et RSO (RPS)) pour toutes et tous les travailleur·ses et les encadrant·es ; avec un bilan annuel du télétravail (refus de télétravail, cause de ce refus, discrimination liée à cette organisation, genrer par métier les données, nombre de personnes prenant tant de jours de travail, accidents de travail, nombre de visites sur les postes télétravaillés...) et avant toute modification du cadre réglementaire du télétravail dans nos établissements. Ce bilan doit être présenté et soumis à validation de instances Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT). Ce bilan s'appuie sur une demi-journée d'échanges au sein des collectifs de travail sur le temps de service et sans présence hiérarchique, sans exclure d'autres modalités d'organisation.

Médecine du travail

L'état de la médecine du travail, dans le privé comme dans le public, quand elle existe encore, est alarmant :

- Le ratio de postes (Emploi Temps Plein - ETP) de médecins du travail est la plupart du temps insuffisant voire calamiteux, au regard du nombre de travailleur·ses (notamment dans le secteur de l'éducation nationale). Le suivi médical professionnel est donc en pointillé, quelquefois totalement absent sur toute une vie de salarié·e ou d'agent·e ;
- Les médecins recrutés sont bien souvent “vassalisés”, sous la coupe des directions, des Directions des Ressources Humaines - DRH. Quand ils ou elles font leur métier de pointer les dysfonctionnements, d'agir dans l'intérêt des travailleur·ses, ils ou elles sont parfois victimes de la violence managériale, réduit·es au silence, licencié·es. Pourtant, la médecine du travail a un rôle essentiel dans l'observation et la mise en œuvre du principe incontournable du livre 4 du code du travail - la prévention.

En effet, une médecine du travail de qualité, c'est le gage :

- De la traçabilité de la santé au travail, pour les salarié·es et les agent·es, à travers la fiche d'entreprise (secteur privé) et celle de risques professionnels (secteur public). Dans ces fiches sont recensés les risques professionnels au sein de l'entreprise/Service et les effectifs d'agent·es exposé·es. Le médecin vérifie par ailleurs l'aptitude générale à exercer un emploi ;
- Du suivi post-professionnel inscrit dans le réglementaire ;
- D'aménagements de postes indispensables à la protection des hommes et des femmes au travail.

La FERC CGT revendique :

- Une visite médicale du travail annuelle pour tous les travailleurs et travailleuses (public et privé) avec les moyens adéquats. Un taux de couverture suffisant afin que chaque travailleur·se ait une visite médicale du travail annuelle d'une durée de 30 minutes minimum, ainsi qu'un suivi renforcé en cas d'exposition du·de la salarié·e à un risque particulier ;
- La réintroduction dans la Fonction Publique (et son extension au secteur privé) du taux d'encadrement réglementaire des médecins du travail adapté au périmètre de chaque établissement (selon le nombre de travailleur·ses et le type de risques) ;
- Une inspection annuelle et obligatoire des locaux par la médecine du travail afin d'élaborer et mettre à jour régulièrement les fiches d'entreprise des risques professionnels et les fiches d'exposition ;
- Les moyens nécessaires pour assurer les missions des équipes pluridisciplinaires (médecins, personnels infirmiers ou infirmières, ergonomes, psychologues du travail, secrétaires administratif·ves, budgets, locaux équipés et adaptés) ;
- Le développement de la filière de formation en médecine de travail pour permettre la réalisation de ce taux de couverture ;
- Un corps de médecins de travail indépendants sous tutelle du ministère de travail et non pas de l'employeur (afin d'éviter la concurrence entre établissements dans la fonction publique, les surenchères sur les rémunérations, etc.) ;
- Les moyens nécessaires pour l'application - complète et de droit - des suivis médicaux post-expositions et post-professionnels pour tous les travailleur·ses

exposé·es aux risques particuliers. Ce droit doit devenir effectif dans le privé et s'étendre au public ;

- Dans le privé, un délai d'un an pour contester l'avis du médecin du travail sur l'inaptitude, devant les prudhommes, avec maintien du salaire jusqu'au terme de la procédure dans le privé comme dans le public.

Inspection du travail

La FERC CGT soutient les revendications du cahier revendicatif²¹ (p. 8 et 9) de la CGT TEPF (inspection du travail) :

- « Une conception de l'inspection du travail territoriale et généraliste, au service de la protection et de la promotion des droits individuels et collectifs des travailleur·ses, indépendante du patronat et du pouvoir politique. Elle s'oppose sans faille aux réformes mettant en cause ces principes et mises en œuvre par les gouvernements successifs » ;
- « Pas de remise en cause de l'autonomie d'action des agent·es de l'inspection du travail, de leur indépendance dans la conduite de l'action, de leur liberté d'entrée dans les lieux de travail et des suites à donner à leurs actions » ;
- « Fin des brimades, des sanctions disciplinaires abusives, de la répression à l'encontre des agent·es de l'Inspection du travail par la hiérarchie » ;
- « Application de la convention numéro 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en instaurant notamment de nouvelles prérogatives pour l'inspection du travail pour les faire cesser ».

La FERC CGT revendique :

- Le recrutement d'Inspecteur·trices du travail et d'Inspecteur·ices Santé Sécurité au Travail (ISST) à hauteur des besoins (au minimum, recrutement sur tous les postes restés vacants, y compris la 3ème voie de recrutement pour les militant·es syndicaux, qu'il convient de mieux faire connaître comme possibilité de "réorientation" ou reclassement. Il reste moins de 1 600 inspecteurs·rices en poste en France, il en faudrait 5 000 pour faire respecter la réglementation, sans compter les postes à créer dans la fonction publique ;
- l'élargissement de leurs prérogatives afin de fournir aide et conseil aux instances Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), dans l'attente d'un retour aux CHSCT ; elle soutient notamment les revendications présentes dans le cahier revendicatif (P. 8 et 9) de la CGT TEPF à savoir « l'élargissement des textes soumis à poursuite pénales, l'extension des textes permettant l'arrêt de situations dangereuses notamment en cas de fortes chaleurs et la simplification de l'arrêt d'activité en cas d'expositions aux CMR, la mise en cause des donneurs d'ordre, l'extension des textes permettant un réel contrôle du secteur public (...), le pouvoir de requalifier les contrats précaires en CDI, (...), le rétablissement des pouvoirs de décision supprimés, la possibilité de décider d'octroyer un statut de salarié·e protégé·e aux salarié·es victimes de discrimination, de harcèlement et aux lanceur·ses d'alerte, pour les protéger contre les représailles, la possibilité de retirer toute disposition du règlement intérieur contraire à la réglementation, notamment au RGPD et aux dispositions légales et réglementaires relatives aux lanceur·ses d'alerte, la possibilité de relever, par procès-verbal, les manquements aux dispositions relatives aux lanceur·ses d'alerte, notamment l'absence de mise en place d'un canal d'alerte interne et l'exercice de représailles, qui pourraient être constatés dans l'exercice de nos fonctions, et le transfert aux agent·es de contrôle des pouvoirs de décision administrative dévolus aux DIRECCTE » ;

²¹ <https://cgt-tefp.fr/cahier-revendicatif-cgt-tefp-juin-2021/>

- L'attribution aux ISST (Fonction publique d'État) des mêmes prérogatives et pouvoirs que les Inspecteur·ices du travail (secteur privé), avec des effectifs et moyens suffisants pour assurer la mission, avec une vraie indépendance vis à vis de l'employeur, pour notamment :
 - a) faire des observations ;
 - b) la mise en demeure ;
 - c) le PV (envoi au procureur) ;
 - d) l'arrêt des travaux ;
 - e) saisir le juge des référés-suspension.

Instances représentatives

Les politiques à l'œuvre sous la présidence Macron ont détricoté les conquits sociaux, et notamment celui des instances représentatives. La dynamique vertueuse qui avait présidé après-guerre, dans le sillage des "jours heureux" et de son programme, s'était caractérisée non seulement par l'éclosion du paritarisme (certes insuffisant), mais aussi d'instances représentatives dédiées par exemple aux conditions de travail (dans le privé, Comités d'Hygiène et de Sécurité en 1947, CHSCT dans le privé en 1982, dans le public en 2014).

Macron a initié un processus funeste de fusion des instances (DP/CE/CHSCT => CSE/CSSCT et CT/CHSCT => CSA/FS-SSCT). Les droits des représentant·es des personnels ont été écornés sévèrement, leur charge d'activité représentative augmentée, le seuil de création des instances rehaussé, ...

Revenir aux CHSCT

La FERC CGT revendique :

- Le retour à un CHSCT de plein droit séparé du CSA/CSE et le renforcement de ses prérogatives (droit de veto suspensif pour les réorganisations du travail et les projets induisant des atteintes à l'environnement) ;
- La transformation de ces instances en instances décisionnelles et non plus consultatives ;
- L'abondement et le renforcement des contingents et des droits (avec notamment l'effectivité des décharges et heures de délégation) ;
- Dans le secteur public, le retour à la prescription réglementaire d'au moins quatre réunions de l'instance/an, et autant que de besoins, par délibération notamment ;
- Dans le secteur public, la capacité à ester en justice pour les instances Santé Sécurité et Conditions du Travail (SSCT) ;
- Le retour à des CHSCT de sites et de services, et pas uniquement d'établissements, et la création de CHSCT de sites et de services, là où cela n'existe pas ;
- L'augmentation du nombre de journées de formation SSCT prises en charge par l'employeur. L'existant, c'est cinq jours dès la prise de mandat et deux journées RPS dans le mandat. Nous revendiquons d'avoir deux jours supplémentaires de formation continue par an, liés au mandat, dans le mandat des titulaires et des suppléant·es. L'organisme de formation sera au choix des élu·es et mandaté·es en instances SSCT, et à la charge de l'employeur ;
- Dans le public, un pouvoir d'enquête des instances SSCT laissé à la libre appréciation et délibération des représentant·es des personnels, avec tous les moyens et dispositions nécessaires ;
- Un déclenchement de l'expertise agréée par délibération des instances SSCT, sans que l'employeur puisse la refuser ;
- L'obligation pour l'employeur de mettre en place et prendre en charge l'expertise des instances SSCT décidée en instance ;
- L'élargissement des droits pour les travailleur·ses et les instances représentatives des Très Petites Entreprises -TPE- (abaissement des seuils), ce qui passe notamment, mais pas uniquement, par l'abrogation de la réforme El Khomri ;

- Dans le public, la possibilité réglementaire de réaliser des visites des instances SSCT hors présence de l'employeur ou de son/sa représentant·e, a minima lors des entretiens avec les personnels (une délégation de visite composée uniquement de représentant·es des personnels, par conséquent) ;
- L'extension réglementaire au secteur de la fonction publique par sa transcription réglementaire, de l'article L2315-14 du code du travail : les élu·es et mandaté·es en instances SSCT doivent pouvoir circuler librement dans l'établissement et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un·e agent·e à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des personnels. Pour cela, ils et elles doivent disposer d'un ordre de mission à validité permanente pour toutes les installations dont ils dépendent et pouvoir être défrayés à 100 % pour leurs déplacements ;
- L'extension réglementaire au privé du Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) dans les conditions prescrites par le code général de la fonction publique et par transcription dans le code du travail ;
- Dans la fonction publique, la présence du registre spécial mentionné à l'article R. 253-58 du Code Général de la Fonction Publique²² doit devenir réglementaire sur chaque site de chaque établissement ou être accessible de manière dématérialisée dans les mêmes conditions ;
- Pour les contractuel·les de l'Etat exerçant dans les établissements privés sous contrat, l'accès à la fois à la FS-SSCT et aux fiches RSST dont iels dépendent de par leur employeur public et au CSSCT/CHSCT de site (établissement) quand il existe ;
- En cas de délit commis par l'employeur en termes de SSCT, les instances Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), après adoption d'un avis en instance, doivent pouvoir effectuer réglementairement une saisine du procureur au titre de l'article 40 du code général de procédure pénale ;
- La nature de mandat d'ordre public pour les représentant·es des personnels, notamment en instances SSCT doit devenir réglementaire. Elle pourra prendre la forme de cet ajout dans les lois, décrets, codes : *« Le mandat des représentant·es du personnel, dans le secteur privé et dans le secteur public, institué pour garantir la défense des droits et intérêts collectifs des salarié·es et des agent·es de la fonction publique ainsi que la promotion du dialogue social dans l'entreprise, est d'ordre public. Il ne peut être ni entravé, ni dénaturé par des conventions contraires aux dispositions légales et réglementaires qui le régissent. Toute stipulation ou pratique ayant pour effet de restreindre, directement ou indirectement, les prérogatives attachées à ce mandat est réputée non écrite. Il vise à garantir l'équilibre des relations professionnelles et le respect des règles de droit social. Les services de l'inspection du travail veilleront particulièrement au strict respect des conditions d'exercice de ce mandat, qui ne sauraient être remises en cause par des arrangements particuliers ou des pratiques dérogatoires non expressément prévues par la loi. »* ;
- En cas de situation de harcèlement, la possibilité pour les représentant·es du personnel d'être informé·es des saisines, des enquêtes en cours pendant leur

²² https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000050549867

déroulement (calendrier), de leurs conclusions et de pouvoir avoir accès à l'archivage des conclusions et préconisations ;

- Pour les représentant·es des personnels dans les instances représentatives, la levée de l'obligation de discrétion professionnelle sur toute information non personnelle et respectant l'anonymat des situations évoquées.

Droits et instances de recours

La CGT FERC revendique :

- Le droit à la santé et à la sécurité au travail doit devenir un droit opposable par la saisine des tribunaux, en prenant appui sur l'article L4121-1 du code du travail²³ ;
- Toutes les instances de Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) doivent avoir réglementairement une instance de recours. Par exemple, dans le public, la FS-SSCT ministérielle doit être établie comme instance de recours au sein de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR). Pour le ministère de l'Éducation Nationale (MEN), la FS-SSCT académique doit être établie comme instance de recours vis à vis de la FS-SSCT départementale. La FS-SSCT ministérielle de l'EN doit aussi être établie comme l'instance du recours des FS-SSCT académiques et des Établissements Publics Administratifs (EPA) ;
- Dans le public, la mise en place d'une procédure de contestation de l'avis du médecin du travail en cas d'invalidité ;
- L'extension réglementaire du bénéfice des dispositions de l'article 5-9 du décret 82 453²⁴ ;
- Les fonctionnaires et les contractuel·les doivent pouvoir bénéficier du principe de la faute inexcusable de l'employeur dans les mêmes conditions que dans le privé.

L'extension du droit de recours

La FERC CGT revendique :

- L'extension au secteur public du dispositif d'action de groupe en matière de santé-sécurité au travail, effective depuis le 3 mai 2025 dans le privé (à partir de la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes²⁵) ;
- L'extension à la fonction publique de la notion de délit d'entrave, défini notamment comme une infraction pénale qui sanctionnerait le fait pour une administration ou ses représentant·es de faire délibérément obstacle ou de porter gravement atteinte aux droits des agent·es en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, ou au fonctionnement des instances et des acteur·trices concourant à cette amélioration.

²³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903147/2009-05-28

²⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000042560115/2025-02-11

²⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051538879>

Ceci en cas :

- a) d'obstruction au fonctionnement des instances compétentes ;
- b) d'atteinte à l'exercice des droits individuels et collectifs en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail ;
- c) de mise en danger délibérée des agent·es.

Protection Fonctionnelle

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle repose sur des mesures de prévention, de protection, d'assistance, de réparation. Elle est accordée de droit à tout fonctionnaire à raison de ses fonctions. Cette protection ne peut pas être accordée en cas de faute professionnelle détachable de l'exercice des fonctions. Elle est inscrite comme principe dans le code général de la Fonction Publique (L 141-1 à 12).

Dans les faits, l'employeur met souvent tout en œuvre pour :

- Ne pas l'accorder (en ne répondant pas à la demande) ;
- Ne l'accorder qu'à moitié ou de manière floue (une simple proposition de médiation pouvant faire office de mesure préventive).

Malgré tout, sa demande peut s'avérer efficace et procurer une vraie protection à l'agent·e (elle lui permet notamment la prise en charge des frais d'avocat s'il en est besoin) : a minima, la non prise en compte de cette demande de protection fonctionnelle peut faire partie d'un ensemble d'éléments qui tracent la carence de l'employeur, que l'on pourra utiliser si l'on se lance dans un contentieux.

La FERC CGT revendique :

- Un cadre réellement contraignant pour les employeurs publics pour un droit à la protection fonctionnelle effectif. Avec des délais de réponse de l'employeur ramenés à 15 jours (actuellement deux mois) ;
- Une information systématique des agent·es sur leur droit à la protection fonctionnelle ;
- Un droit d'information et de retour sur les situations en instances aux représentant·es du personnel (nombre de demandes déposées, accordées, motifs des refus) ;
- La consultation du ou de la référent·e VDHAS avant tout refus d'octroi de protection fonctionnelle ; la présomption de l'imputabilité au service de tout événement subi ayant entraîné la déclaration d'accident de service/travail ou de maladie professionnelle ;
- L'ouverture automatique d'une enquête des instances SSCT après toute demande de protection fonctionnelle ;
- La formation des services juridiques, RH et chargé·es d'enquête, sur les questions violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes et sexuels et octroi automatique de la protection fonctionnelle ;
- Les instances SSCT doivent être informées et consultées, au fil de l'eau, sur toute demande de protection fonctionnelle. L'avis rendu par l'instance s'imposera à l'employeur ;
- La prise en charge intégrale des frais de justice par l'employeur.

Reconnaître l'imputabilité au service/au travail (accidents du travail/de services et maladies professionnelles)

La reconnaissance de l'imputabilité est souvent un parcours du combattant pour les accidenté·es du travail ou les personnes atteintes de maladies professionnelles, qu'il s'agisse du privé ou du public.

L'enjeu est d'abord financier pour l'employeur : si la reconnaissance est effective, c'est lui qui doit prendre à sa charge les soins et les congés du ou de la travailleur·se, jusqu'à consolidation, et non pas la sécurité sociale et les mutuelles. Il est aussi symbolique : reconnaître l'accidentologie et la morbidité, c'est éventuellement faire apparaître le manque de prévention (primaire notamment).

Dans le privé, le rapport Diricq²⁶ a souligné de manière officielle tous les biais qui empêchent la reconnaissance de l'imputabilité : manque d'information sur la procédure et ses droits de travailleur·se, résistance de l'employeur qui dissuade les déclarations d'AS/AT/MP, procédures de contestation de sa part. Les chiffres dont nous disposons sont donc biaisés.

La CGT FERC revendique :

- La reconnaissance des maladies professionnelles liés aux risques socio-organisationnels doit être faite hors tableaux, sans limitation en Incapacité Permanente Partielle (IPP), par un médecin ;
- (Public) le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) doit être accordé de manière provisoire à l'agent·e victime d'un AS dès le dépôt de sa demande, et dans l'attente de la décision finale de l'employeur, sans demande de remboursement ;
- Durant les périodes de congés maladie ou de temps partiel thérapeutique, il faut rendre obligatoire la subrogation pour éviter des trop-perçus, des hausses d'impôts, des saisies sur salaire, des impacts sur les aides sociales ;
- De faire cesser la sous-déclaration pour les AT/AS et MP : l'information sur la procédure de déclaration doit devenir réglementaire, et l'accompagnement RH réel ;
- L'employeur doit informer les représentant·es des instances SSCT de chaque AT/AS et MP survenus et/ou déclarés au fil de l'eau ;
- Tout accident du travail ou de service, quelle que soit sa gravité, pourra entraîner, sur demande des représentant·es des personnels, le déclenchement sur le champ d'une enquête des instances Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) dont les préconisations s'imposeront à l'employeur ;
- La création dans la fonction publique, par extension de ce qui existe dans le code du travail pour le privé (art L 2317-1 du code du travail), d'un délit d'entrave²⁷, en ce qui concerne l'accidentologie et la morbidité professionnelles ;
- (Public) le libre choix par l'agent·e du médecin agréé qui réalise l'expertise pour le conseil médical ;

²⁶ <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/084000555.pdf>

²⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035634273

- (Public) les fonctionnaires stagiaires et les contractuels (relevant du droit public) doivent bénéficier, comme les titulaires, d'une allocation temporaire d'invalidité (A.T.I.), lorsque le taux d'I.P.P est au moins égal à 5 % à la date de consolidation (public et privé) et du maintien de l'addition stricte des taux d'invalidité (contrairement aux modalités en vigueur actuellement, qui constituent la règle de Balthazard)²⁸.

²⁸ Balthazard (règle de) : Règle utilisée en expertise, en présence d'une invalidité pré-existante, le taux attribuable pour la survenue d'un nouvel accident est calculé en pourcentage de la validité restante. V. Balthazard, médecin légiste français, membre de l'Académie de médecine (1872-1950)

Des conseils médicaux avec des droits et des obligations nouveaux (public)

Les conseils médicaux (CM) sont des instances de la fonction publique sur lesquelles s'appuie la décision de l'employeur, notamment dans les domaines :

- De l'imputabilité au service des AS/AT/MP ;
- De l'invalidité et de l'inaptitude des agent·es ;
- Des congés maladie.

Le conseil médical se réunit sous deux formats : celui de la formation plénière dédiée principalement à la question de l'imputabilité, celui de la formation restreinte (dédiée notamment à la question des congés maladie).

L'employeur se sert souvent de cette instance pour essayer d'esquiver sa responsabilité et ses obligations en termes de santé au travail : il tente notamment d'y obtenir un avis contraire aux intérêts de l'agent·e, sur lequel il pourra prendre une décision elle aussi défavorable pour le ou la fonctionnaire. La composition de l'instance (les représentant·es des personnels ne siègent qu'en formation plénière et en plus n'y sont pas majoritaires), la nature et la façon dont sont menées les expertises que subissent les agent·es, tout contribue à ce que l'employeur essaye de se dédouaner, de minorer l'accidentologie et la morbidité professionnelles.

Il y a malgré tout un enjeu à former nos représentant·es dans l'instance, mais aussi nos équipes militantes. Il y a aussi un enjeu à revendiquer d'autres dispositifs réglementaires, plus favorables aux travailleur·ses.

La FERC CGT revendique :

- Tout avis rendu par un conseil médical doit l'être dans l'intérêt exclusif de l'agent·e et ne doit pas servir à dédouaner l'employeur ou couvrir les manquements de la hiérarchie ;
- La transmission directe et simultanée, avec la convocation au conseil médical, des informations nécessaires pour contacter l'agent·e, l'informer de la procédure et de ses droits et l'accompagner au mieux ;
- L'agent·e et ses représentant·es doivent disposer de l'ensemble des pièces au moins un mois avant la tenue de la réunion du conseil médical (au lieu de 8 jours actuellement) ;
- Le traitement de l'agent·e doit être maintenu en attendant la décision de l'instance ;
- Les médecins siégeant dans le conseil médical doivent faire deux mandats successifs maximum ;
- L'agent·e peut se faire accompagner de deux personnes de son choix (dont au moins un·e accompagnateur·trice syndical·e) ;
- L'avis du conseil médical doit privilégier la solution la plus favorable à l'agent·e. Pour les cas d'incapacité (poste ou emploi), il faut toujours tendre vers le maintien dans l'emploi à travers le reclassement. L'administration doit suivre l'avis rendu, s'il est favorable à l'agent·e et après l'avoir consulté·e ;
- Une formation des représentant·es des personnels en CM financée par l'employeur de 5 jours dont une partie syndicale (comme pour les instances SSCT) de 2 jours ;

- Le renforcement de la représentativité des personnels au sein du conseil médical : avoir le même nombre de voix que celui de tous les autres collègues ;
- Les représentant·es du personnel siégeant en Conseil Médical doivent être désignés par les organisations syndicales représentées au CSA ou au CCM ;
- Instituer des instances et des possibilités de recours en cas d’avis contraires aux intérêts des agent·es en formation plénière du conseil médical. Instituer aussi de manière réglementaire une possibilité de recours contre l’avis du médecin-agréé et contre l’expert·e ;
- La fin des conseils restreints.

La « sécu » une idée, toujours neuve !

Le projet de la « sécu », de cette conquête sociale issue du programme des « jours heureux » du CNR et portée principalement par la CGT, était de protéger les travailleur·ses tout au long de l'existence et face à tous les aléas de l'existence.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 inclut les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès. La loi du 22 août 1946 étend les allocations familiales à quasiment l'ensemble de la population et celle du 30 octobre y intègre la réparation des accidents du travail.

À l'origine, la Sécurité Sociale doit être financée par les cotisations sociales payées par l'employeur et le/la salarié·e sur le principe de « chacun cotise en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins ». Elle est gérée par des représentante·s des syndicats des salarié·es et des organismes patronaux.

Aujourd'hui elle fournit une couverture de base pour les risques « maladie / maternité / invalidité / décès », « accidents du travail / maladies professionnelles », « vieillesse » et « famille ». Elle est composée de différents régimes regroupant les assuré·es sociaux·ales selon leur activité professionnelle. C'était aussi et surtout une vision sociale et politique : par la cotisation payée par le patronat et les salarié·es, récupérer une part importante de la richesse produite par le travail et ne pas permettre son accaparement par les fonds privés (assurances, fonds de pension, ...), la gérer entre travailleur·ses²⁹.

Progressivement, cette idée neuve, celle d'un bonheur collectif et autogéré, a germé à la sortie de l'après-guerre, mise en place par les militant·es de la CGT, puis relayée par les services de la Sécurité Sociale. Dans le même temps, et dès sa mise en place, elle a été attaquée par le patronat et la droite qui ne supportaient pas qu'une telle masse d'argent échappe au marché. Depuis les années 90, les contre-réformes se sont succédé, mettant à mal l'idéal de Croizat.

Le financement de la Sécurité Sociale a évolué au fil du temps. Bien que les cotisations assises sur la masse salariale représentent encore la principale ressource des régimes, de nouvelles recettes ont vu le jour : taxes fiscales, contribution sociale généralisée (CSG) assise sur l'ensemble des revenus d'activité, de remplacement et du patrimoine instituée par la loi du 22 juillet 1993, contribution sociale de solidarité à la charge des entreprises, contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) instituée par l'ordonnance du 24 janvier 1996.

Pourtant, l'idée de la sécurité sociale, est toujours une idée neuve, une idée ancrée dans l'idéal de la solidarité. Comme le disait Croizat, en installant le Conseil Central de la Sécurité sociale de la Région parisienne, elle a toujours un caractère de « révolution » !

Congés-maladie ordinaire, congés longues maladies, congés longue durée

La FERC CGT revendique :

²⁹ « La sécurité sociale est la seule création de richesse sans capital. La seule qui ne va pas dans la poche des actionnaires, mais est directement investie pour le bien-être de nos citoyens. Faire appel au budget des contribuables pour la financer serait subordonner l'efficacité de la politique sociale à des considérations purement financières. Ce que nous refusons ». Ambroise Croizat.

Dans le privé et le public

- La suppression du/des jours de carence (période durant laquelle les indemnités journalières ne sont pas versées) dans le secteur privé, comme dans le public. Cette mesure est injuste et pénalise les salarié·es malades ;
- Le maintien de l'indemnisation à 100% des arrêts-maladie : nous nous opposons aux mesures visant à réduire l'indemnisation des arrêts maladie (par exemple, le passage à 90% les trois premiers mois, et à 50 % pour les neuf mois suivants, pour les agent·es publics).

Dans le public

- Le recrutement de médecins du travail en nombre suffisant pour assurer le bénéfice pour l'agent·e, au retour d'un congé maladie supérieur à trois mois, d'une visite de reprise ;
- La révision de la liste des maladies longue durée et son extension au-delà de la tuberculose, la maladie mentale, l'affection cancéreuse, la poliomyélite ou le déficit immunitaire grave et acquis ;
- Les mêmes droits que les titulaires pour les personnels contractuels en matière d'arrêt-maladie.

Dans le privé

- Les absences pour congés de maladie, accident du travail ou de maternité, doivent être assimilées à du temps de travail effectif pour le paiement des rémunérations et le calcul des jours de réduction du temps de travail y compris pour le calcul des droits à la retraite.

Protection Sociale Complémentaire et prévoyance

De plus en plus de choses restent à la charge de l'assuré·e : adhésion (obligatoire et de plus en plus onéreuse) à des complémentaires santé qui supportent de plus en plus de remboursements et de plus en plus souvent à des assurances privées à but lucratif ; déremboursement des médicaments, franchises sur les actes médicales, les médicaments, les journées d'hospitalisation, etc.

La FERC CGT fait siennes les revendications de la confédération : elle prône une gestion paritaire des organismes de protection sociale complémentaire et une transparence accrue. Elle s'oppose à la marchandisation de la santé et à la logique de concurrence qui, selon elle, favorise le "dumping social" et affaiblit les garanties pour les assuré·es.

Au-delà du simple remboursement des soins, la CGT insiste sur le développement d'une véritable politique de prévention, d'éducation et d'information à la santé.

En résumé, la CGT poursuit un double objectif : à long terme, la reconquête d'une Sécurité Sociale à 100%, et à court et moyen terme, l'obtention de contrats de protection sociale complémentaire collectifs, obligatoires, solidaires et de haut niveau dans le secteur privé comme dans le secteur public, avec une participation maximale des employeurs.

La FERC CGT revendique :

- Une Sécurité Sociale intégrale et universelle financée intégralement par les cotisations salariales et non par l'impôt et donc :

- a) la suppression de la CSG et de la CRDS ;
 - b) la fin des exonérations de cotisations sociales patronales et le remboursement de ce qui n'a pas été versé ;
 - c) la gestion des caisses de la Sécurité Sociale par des représentants des salarié·es ;
 - d) la prise en charge intégrale de la perte d'autonomie par la branche maladie de la sécurité sociale ;
 - e) l'abrogation de toutes les lois et mesures qui ont mis à mal l'existence de la sécurité sociale depuis sa création.
- Elle estime que la Sécurité Sociale doit retrouver son rôle fondamental et couvrir l'intégralité des besoins de santé et de prévoyance. L'objectif stratégique est le "100% Sécu", c'est-à-dire un système où la Sécurité Sociale prend en charge la totalité des dépenses de santé et de prévoyance, réduisant ainsi la dépendance aux complémentaires privées ;
 - En attendant l'objectif du 100% Sécu, la FERC CGT revendique une complémentaire santé et prévoyance qui soit la plus protectrice possible pour les travailleur·ses. Cela implique :
 - a) une adhésion obligatoire avec participation significative de l'employeur : nous nous battons pour que les employeurs contribuent à hauteur de 100% (et non 50% comme c'est souvent le cas) aux cotisations de protection sociale complémentaire, pour l'ensemble des personnels et pérenne sans être soumis aux lois du marché ou aux potentielles dénonciations patronales ;
 - b) solidarité renforcée :
 - dé plafonnement de l'assiette de revenus pour que tous les hauts salaires contribuent davantage à la solidarité ;
 - suppression de la part forfaitaire agent·e/salarié·e pour garantir une solidarité maximale et une cotisation réellement progressive, sans discrimination liée à l'âge ou à l'état de santé ;
 - maintien des droits pour les retraité·es : nous insistons sur la nécessité de préserver l'accès à une complémentaire santé et prévoyance de qualité pour les retraité·es, souvent confrontés à des coûts élevés. Les actif·ves doivent contribuer à la solidarité envers les retraité·es ;
 - intégration des garanties prévoyance : nous revendiquons que la prévoyance (incapacité, invalidité, décès, etc.) soit pleinement intégrée dans le champ des contrats collectifs, et non dissociée de la santé, afin de garantir une couverture complète ;
 - garanties étendues : la FERC CGT revendique l'amélioration du panier de soins de base et l'intégration d'options dans l'offre de base, avec prise en charge par l'employeur.

Conclusion

Garantir le droit à la santé et à la sécurité au travail avec la création ou le renforcement de règles collectives et de véritables institutions protectrices et préventives, c'est l'objet de ces repères, qui ne devront pas rester enfermés dans un fichier numérique ou dans un support papier. En plus de proposer une perspective, une boussole, un cap, ils sont faits pour être des supports d'échanges et de formation dans les organisations fédérées de la FERC, lors des congrès et des assemblées générales pour nourrir nos prises de position dans et hors des instances représentatives des travailleur·ses. Ils « désignent » non seulement des revendications à portée de main, de luttes locales ou nationales, mais aussi un point de tension, celui d'un autre monde que celui du libéralisme et du capitalisme triomphants, dans lequel les droits des travailleur·ses et leur émancipation par un travail sûr et respectueux de leur santé et de leur bien être deviendra la norme.

Vive la Sociale !

Annexe 1 - Glossaire consolidé des acronymes et traductions

Acronyme	Définition complète
AGEFIPH	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AS	Accident de Service
ASA	Autorisations Spéciales d'Absence
AT	Accident du Travail
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité
AVFT	Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
Bore-out	Epuisement par l'ennui
Brown-out	Perte de sens
Burn-out	Epuisement par surcharge
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CGT	Confédération Générale du Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CITIS	Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service
CM	Conseil Médical
CMR	Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques
CNAM	Caisse Nationale de l'Assurance Maladie
CNR	Conseil National de la Résistance
COV	Composés Organiques Volatils
Cost-killers	Tueurs de coût, contrôleurs de gestion, optimiser et réduire les emplois
CRDS	Contribution au Remboursement de la Dette Sociale
CSA	Comité Social d'Administration
CSE	Comité Social et Économique
CSG	Contribution Sociale Généralisée
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
CT	Comité Technique
DGI	Danger Grave et Imminent

Acronyme	Définition complète
DIRECCTE / DREETS / DDEETS	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi devenu DREETS ou DDEETS (Direction régionale-départementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) suivant le périmètre.
DP	Délégué du Personnel
DRH	Direction des Ressources Humaines
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
DVA	Dalles Vinyle Amiante
EPA	Établissement Public Administratif
ESAT	Établissement ou Service d'Aide par le Travail
ESR	Enseignement Supérieur et Recherche
ETP	Équivalent Temps Plein
FERC-CGT	Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture de la CGT
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
FPE	Fonction Publique d'État
FS-SSCT	Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail
IA	Intelligence Artificielle
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
IPP	Incapacité Permanente Partielle
IRP	Instances Représentatives des Personnels
ISST	Inspecteur·rice Santé Sécurité au Travail
Lean	Méthode issue du toyotisme visant à augmenter la productivité tout en réduisant les coûts.
LGBTQIA+	Lesbiennes, Gays, Bisexuel·le·s, Trans, Queers, Intersexué·e·s, Asexuel·le·s/Aromantique·s et autres
LLM	Large Language Models (Grands Modèles de Langage)
MEN	Ministère de l'Éducation Nationale
MP	Maladie Professionnelle
OIT	Organisation Internationale du Travail
PFAS	Substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées
PMA	Procréation Médicalement Assistée
PMV	Predicted Mean Vote (Vote Moyen Prévisible)
PPD	Predicted Percentage of Dissatisfied (Pourcentage Prévisible d'Insatisfaits)
REP / REP+	Réseau d'Éducation Prioritaire
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données

Acronyme	Définition complète
RPS	Risques Psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSO	Risques Socio-Organisationnels
RSST	Registre Santé Sécurité au Travail
RSU	Rapport Social Unique
SSCT	Santé, Sécurité et Conditions de Travail (souvent utilisé pour désigner les instances)
TEFP	Travail Emploi Formation Professionnelle (désigne ici la CGT TEPF)
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
TPE	Très Petites Entreprises
VDHAS	Violence, Discrimination, Harcèlement, Agissements Sexistes
VSS	Violences Sexistes et Sexuelles
VSST	Violences Sexistes et Sexuelles au Travail
Wall Street management	Gestion financiarisée et mondialisée de l'économie

Annexe 2 - Convention relative aux droits des personnes handicapées

Également connue sous le nom de Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH), cette convention a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque. Elle a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006, et est entrée en vigueur le 3 mai 2008.

Article 19 - Autonomie de vie et inclusion dans la société

Les États Parties à la présente Convention reconnaissent à toutes les personnes handicapées le droit de vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres personnes, et prennent des mesures efficaces et appropriées pour faciliter aux personnes handicapées la pleine jouissance de ce droit ainsi que leur pleine intégration et participation à la société, notamment en veillant à ce que :

- a) Les personnes handicapées aient la possibilité de choisir, sur la base de l'égalité avec les autres, leur lieu de résidence et où et avec qui elles vont vivre et qu'elles ne soient pas obligées de vivre dans un milieu de vie particulier ;
- b) Les personnes handicapées aient accès à une gamme de services à domicile ou en établissement et autres services sociaux d'accompagnement, y compris l'aide personnelle nécessaire pour leur permettre de vivre dans la société et de s'y insérer et pour empêcher qu'elles ne soient isolées ou victimes de ségrégation ;
- c) Les services et équipements sociaux destinés à la population générale soient mis à la disposition des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, et soient adaptés à leurs besoins.

Infographie ONU

Source: *United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities General Comment No. 4*

(<http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/GC/RighttoEducation/CRPD-C-GC-4.doc>)

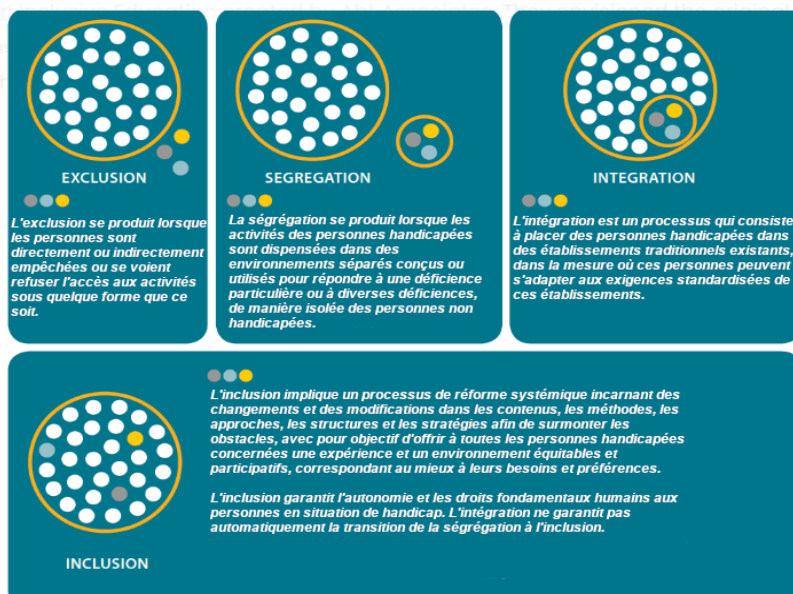


Table des matières

Préambule	2
Le travail et l'émancipation	3
Être citoyen-ne sur son lieu de travail.....	3
La fin de la subordination et l'émancipation sociale	4
Les rapports sociaux au travail et les risques socio-organisationnels : éliminer la violence et les discriminations, bien vivre dans nos collectifs de travail	5
Les risques socio-organisationnels	5
Combattre les VSST	6
Lutter contre les discriminations de genre.....	8
Le handicap existant au recrutement ou acquis au travail : (public et privé)	10
Adapter les postes	11
Le reclassement	12
Lutter contre les discriminations validistes	12
Le harcèlement.....	15
Prévention	17
Formations et temps d'échanges des travailleur-ses.....	17
Pénibilité au travail (public et privé).....	18
Les risques particuliers Santé Sécurité au travail	20
Risques professionnels en situations extrêmes.....	20
Les risques bio et les maladies à longue incubation (amiante, prions infectieux, etc.), les CMR (cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques).....	21
Travail et environnement.....	22
Planifier	22
Bâti, espaces de travail.....	22
Logement et travail	23
Trajet domicile-travail et déplacements professionnels.....	23
Ambiance thermique au travail	23
Travail et Technologie de l'Information et de la Communication	25
Vigilance sur les nouvelles technologies et nouveaux logiciels.....	25
L'intelligence artificielle	25
Permettre le télétravail non-contraint et opposable.....	26
Médecine du travail	28
Inspection du travail	30
Instances représentatives	32
Revenir aux CHSCT	32
Droits et instances de recours	34

L'extension du droit de recours	34
Protection Fonctionnelle	35
Reconnaître l'imputabilité au service/au travail (accidents du travail/de services et maladies professionnelles).....	36
Des conseils médicaux avec des droits et des obligations nouveaux (public)	38
La « sécu » une idée, toujours neuve !	40
Congés-maladie ordinaire, congés longues maladies, congés longue durée	40
Protection Sociale Complémentaire et prévoyance	41
Conclusion	43
Annexe 1 - Glossaire consolidé des acronymes et traductions	44
Annexe 2 - Convention relative aux droits des personnes handicapées	47
Infographie ONU	47

FERC CGT

REPERES REVENDICATIFS TRAVAIL-SANTE



Ces repères revendicatifs ont été construits à l'intérieur de la fédération FER-CGT par le **collectif travail-santé**.



Ils sont le fruit d'une **réflexion collective** des travailleurs et travailleuses du public et du privé.



Ils ont été retravaillés en **Conseil national fédéral** par toutes les organisations fédérées et **adoptés après amendements**.



Ils sont ainsi **l'outil de tous** les syndicats et des syndiqués-es pour lutter sur le terrain.



Ils contribuent à développer la démarche CGT revendicative **à partir du travail réel**.



***Pour comprendre, revendiquer, agir.
Bonne lecture !***

