

F3SCT du 24 juin 2025

Déclaration Générale

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les élus, cher.e.s collègues,

Depuis notre dernière instance qui s'est déroulée le 25 mars, où nous avons dénoncé, tout comme d'autres organisations, la baisse de 10% de la rémunération des fonctionnaires et des contractuels lorsqu'ils sont en congés maladie, nous ne pouvons que constater les effets pervers de cette réforme démagogique et faite à la va-vite notamment en ce qui concerne les femmes enceintes.

Pas moins de 8 organisations syndicales, dont la FSU, ont interpellé le gouvernement sur cette question en expliquant que les femmes en situation de grossesse placées en congé maladie ordinaire – hors congé pour grossesse pathologique ou congé maternité - subiront une perte de rémunération de 10 % dès le premier jour d'arrêt.

Ainsi, une femme dont la grossesse est déclarée mais qui serait contrainte de s'arrêter quelques jours sur avis de son médecin verra sa rémunération amputée.

Quel bel exemple de discrimination sexiste, d'attaque contre le droit des femmes et leurs conditions matérielles de vie !

Dans un pays où le taux de fécondité baisse depuis 2010, cette décision n'aidera pas à inverser cette tendance.

Rappelons que le principe de solidarité intergénérationnelle est mis de plus en plus à mal et que dans le privé, 66% des entreprises prennent en charge le jour de carence et 70% d'entre elles la totalité de la perte de salaire, lorsque le salarié est malade.

Suite à cette sollicitation, le gouvernement a prévu, depuis peu d'examiner, cet aspect. Wait and see...

Localement, peut être encourager le télétravail santé lorsque la situation le permet et revoir les modalités d'attribution en raison des délais.

Publié le 1^{er} juin dernier, Le décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur complète le code du travail de nouvelles dispositions qui sont applicables aux administrations et agents publics, dans un contexte de dérèglement climatique favorisant la récurrence des épisodes climatiques extrêmes. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Pour rappel, lors de la F3SCT du 20 juin 2024, il a été voté le protocole forte chaleur sur lequel la FSU avait exprimé être restée sur sa faim et avait été force de propositions sur les situations suivantes :

- les températures des bureaux,
- le travail isolé,
- le port et la dotation d'EPI adaptés,
- la mise en place d'horaires de travail spécifiques,
- le recours exceptionnel au-delà des jours accordés en télétravail,
- le suivi des agents ayant des pathologies lourdes.

Toutes ces thématiques sont reprises dans ce nouveau texte ainsi que de nouvelles prescriptions.

Il paraît nécessaire de compléter le document métropolitain et, dans un premier temps, de porter à la connaissance des agents les nouvelles obligations qui s'imposent, dans une semaine, à l'employeur public.

Sur un autre registre, « **État de santé définitivement incompatible avec le poste de travail** » telle est la conclusion donnée par le service prévention et de santé au travail suite à une visite médicale effectuée en mars qui est complétée par la proposition d'adaptation de poste suivante : « **Nécessité accompagnement de l'agent pour l'exercice de ses fonctions statutaires dans une autre organisation compte tenu de la tension relationnelle et organisationnelle alléguée sur son poste de travail** ».

L'agent qui devait reprendre en fin de semaine dernière a été informé l'avant-veille de sa reprise qu'il retournerait sur son ancien poste de travail dont est avérée la présence de risques psycho-sociaux.

Ceci, malgré le fait d'avoir été en relation par mails ou par téléphone avec différents intervenants de l'administration pendant son temps de convalescence et d'avoir signalé son intention de reprise plusieurs fois et prévenu par écrit qu'il revenait presque 3 semaines avant sa reprise effective.

Comment est-ce possible ?

Cette question n'est pas posée pour trouver des responsables mais pour aborder cette problématique de manière pragmatique sur un point organisationnel. Dans un premier temps la DGD concernée via sa DRC devait trouver une solution à son niveau mais cela n'a pas abouti, ensuite le relais aurait dû être pris par le service maintien dans l'emploi. Vient ensuite s'intercaler la direction parcours de l'agent pour la gestion de la reprise de ce dernier. Si vous êtes arrivés à nous suivre bravo car nous on commence à s'y perdre...

Conclusion, l'agent s'est remis temporairement en arrêt afin d'accomplir une expertise à la demande l'administration et qu'à chaque fois le ressenti qu'il a eu des interpellations avec l'administration est une redécouverte de sa situation de la part de son interlocuteur.

Malheureusement, nous supposons que ce ne soit pas le seul dans cette situation. Cela a déjà évoqué précédemment en instance sous une autre forme

L'impression donnée de travail en silo et sans communication inter-services semble présente dans le traitement de ce dossier tout comme le manque d'information complémentaire ou de guide de reprise du travail à destination de l'agent concerné sont ressentis comme une deshumanisation là même où un accompagnement spécifique devrait être instauré.

La FSU souhaite qu'une issue favorable soit trouvée rapidement à cette situation comme les autres du même type.

Afin de ne pas alourdir cette déclaration générale, nous interviendrons, par la suite, sur les différents dossiers présentés.

Nous vous remercions pour votre attention.