

GT DGAFP Travail

« Mieux travailler dans la fonction publique »

du 4 février 2026

Compte rendu

La réunion est présidée par M. Philippe Charpentier, chef du service des politiques sociales et salariales de la DGAFP.

Organisations syndicales présentes : CFDT, UNSA, FSU, CFE-CGC, FA-FP, Solidaires ;
Absence de la CGT et FO

Employeurs publics : Départements de France, des ministères (Intérieur, Agriculture, Éducation Nationale, ministères sociaux, Justice). Le versant FPH n'était pas représenté.

En préambule, la DGAFP précise que ce GT travail s'articule avec la conférence « travail emploi retraite » (TER) lancé par le Premier ministre

La CFDT fonction publique a précisé qu'elle accueillait favorablement la mise en place de ce GT qui est une occasion de promouvoir des espaces de discussions pour parler du travail réel vécu par les agents. Le travail doit être discuté et négocié dans toutes les organisations de travail, notamment lors des transformations climatiques, numériques et démographiques. À ce titre, la CFDT a demandé la réouverture de la négociation sur la QVCT dans les trois versants de la Fonction Publique.

Pour la CFDT, la conférence TER est une instance de consultation et d'échanges et en aucun cas un lieu de dialogue social, nous ne souhaitons pas faire le travail en double, à deux endroits.

Enfin, il est indispensable que les employeurs publics participent pleinement à l'atelier "travail" de la conférence. Nous avons constaté l'absence des représentants de la FPH, la présence d'une seule représentante des employeurs territoriaux, ainsi qu'une DGAFP cantonnée à un rôle d'observatrice plutôt qu'à celui de DRH de l'État.

Échange sur les axes de travail proposés par la DGAFP pour ce GT travail

La DGAFP a expliqué qu'elle souhaitait que l'atelier travail de la conférence TER et le GT travail de la DGAFP soient complémentaires, le GT devant permettre d'aller plus loin, dans l'intérêt des agents. Il y a aussi une complémentarité avec les travaux sur le plan santé au travail 2026-2030. Elle indique aussi que des éléments qui avait été discutés au moment du projet d'accord de méthode en vue d'une négociation QVCT pourraient retrouver leur place dans les travaux du GT.

La DGAFP a présenté trois axes pour ce GT « travail » : (1) expression directe des agents et perspective d'un baromètre social commun à toute la fonction publique ; (2) préparation et accompagnement des organisations publiques face aux mutations du travail et aux grandes transitions (notamment l'IA) ; (3) diffusion et systématisation des démarches promouvant le dialogue professionnel pour améliorer les conditions de travail.

Positions de la CFDT

Axe 1 – Expression directe des agents et perspective d'un baromètre social commun à toute la fonction publique

La CFDT exprime des réserves quant à l'idée d'un baromètre social national. Elle privilégie une approche locale, permettant de coconstruire l'outil au plus près des réalités de travail. Un

baromètre à maille fine aurait davantage de sens, notamment s'il est articulé aux indicateurs déjà présents dans les bilans SSCT, le RSU ou d'autres outils existants.

La CFDT insiste également sur la nécessité d'organiser, au niveau des collectifs de travail, des espaces de dialogue professionnel en partant du diagnostic du baromètre et d'en tirer des actions concrètes à expérimenter.

Axe 2 – Préparation et accompagnement des organisations publiques face aux mutations du travail et aux grandes transitions (notamment l'IA)

La CFDT souhaite pouvoir s'appuyer sur les travaux de chercheurs pour nourrir la réflexion sur les mutations du travail en articulation avec les travaux de la conférence TER.

Axe 3 – Diffusion et systématisation des démarches promouvant le dialogue professionnel pour améliorer les conditions de travail

La CFDT estime indispensable de développer de véritables espaces de dialogue professionnel et demande que ces dispositifs soient enfin mis en œuvre concrètement. Les collectifs de travail doivent pouvoir échanger librement sur leur activité, sans présence hiérarchique, afin de libérer la parole, formuler des propositions et améliorer l'organisation du travail. Cette démarche redonne du sens au travail et renforce la reconnaissance des agents, au cœur de la QVCT.

La CFDT a également demander la mise en œuvre de la recommandation du CESE visant à inscrire l'écoute des travailleurs comme dixième principe de prévention des risques professionnels..

Elle interroge par ailleurs la manière dont la notion de performance des organisations publiques est présentée dans le diaporama. Pour la CFDT, la performance doit être pensée aussi à travers les conditions de travail, les conditions réelles d'exercice des missions, la capacité d'agir des agents et le sens donné au travail. D'où l'importance de s'appuyer sur la définition de la QVCT issue de l'ANI de 2013, afin de clarifier les termes et de garantir une compréhension commune.

2

Réponses de la DGAFF

La DGAFF indique qu'elle reformulera la notion de performance afin de refléter l'objectif réel : soutenir les équipes pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

Elle confirme son accord pour renforcer le lien avec le dialogue social dans les 3 axes.

Trois GT sont programmés jusqu'en juin et le prochain événement du 31 mars « mieux travailler dans la fonction publique » donnera à voir des retours d'expériences réussies.

Paris, le 18 février 2026