

Transition Ecologique,  
Développement Durable,  
Environnement,  
Biodiversité,  
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,  
Infrastructures,  
Risques Naturels,  
Risques Technologiques,  
Equipement, Logement,

Urbanisme,  
Aménagement du Territoire,  
Solidarité entre les  
Territoires,  
Renouvellement Urbain, Mer

Formation spécialisée ministérielle  
santé/sécurité/conditions de travail

## Décrypt-inFO

**Formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail ministérielle du 13 octobre 2025**

**#9 : Intelligence Artificielle, RPS, DIR : FO branche la prévention sur le réel**

### En résumé

- **Réouverture d'un véritable espace de dialogue sur la sécurité des interventions en DIR** : la proposition de rendre le COSUI permanent et articulé avec la FSM reprend une revendication portée de longue date par FO.
- **Nécessité de remontée sur les accidents de travail** : rappel formel de la DRH à tous les services sur l'obligation de remonter *tous les accidents* via Causalis, suite à nos interventions.
- **FO défend l'humain face à l'intelligence artificielle** : la DRH s'engage à s'emparer du sujet de l'intelligence artificielle. Des méthodes de travail seront prochainement discutées pour évaluer systématiquement les impacts de l'IA sur les conditions de travail avant tout déploiement, conformément à la demande de FO.
- **Bilan de l'avancement du plan de prévention sur les risques psycho-sociaux** : FO exige des réponses à ses questions et des avancées concrètes pour les agents. RDV début 2026 !
- **FO garde le cap sur la reconnaissance et la dignité des agents** : la prévention ne peut se réduire à des indicateurs – elle doit s'incarner dans des actes, des moyens et du respect. L'alerte sur la gestion de certains cas a bien été prise en compte ?

## **Pour aller plus loin :**

### **Procès-verbal de séance du 19 décembre 2024 et du 10 avril 2025**

Comme d'habitude, nous faisons un rappel des sujets actés ou en attente dans les PV examinés. L'administration reprend note des sujets.

### **Présentation de l'état d'avancement de l'enquête relative au décès d'un agent de la DiRIF + Mise en place du comité de suivi du plan ministériel de prévention renforcé des risques liés aux interventions sous circulation des agents des DIR 2023-2027**

*Intervenants FO : Malvina CAUBERE + Olivier GLEIZES*

La présentation de l'accident mortel de la DiRIF s'est faite sans document préparatoire, nous ferons donc nos commentaires « à chaud » en espérant avoir le temps lors d'une prochaine séance d'avoir une analyse du rapport d'enquête et de pouvoir le décrypter « digéré ».

Concernant la mise en place du comité de suivi du plan de prévention, nous avons plusieurs éléments à repartager :

- Notre demande initiale était de pouvoir remettre en place le GT DIR qui existait auparavant, GT lié au CHSCT-M
- Ainsi, le but premier n'est pas de revoir le plan de prévention, même si le plan de prévention est un élément important du sujet.
- La revue de ce plan de prévention était plutôt censée être fait en instance, sur la base des remontées et enseignements de chacun.
- Ce COSUI doit faire l'objet d'un compte-rendu

#### **Vote sur le sujet COSUI**

**Pour : CFDT**

**Abstention : FO – UNSA – SNCTA - FSU**

**Contre : -**

\* La CGT étant absente

#### **A retenir des débats :**

Un point d'étape a été fait sur les travaux engagés à la DiRIF à la suite de l'accident sur la RN1104 et sur les mesures d'accompagnement mises en place pour les agents et les familles. La commission accident issue de la FS local continue son travail d'analyse qui sera présentée lors d'une prochaine FSM

Suite aux remarques formulées, la DGITM et la DRH ont proposé de rendre le COSUI permanent et de clarifier son articulation avec la FSM.

## Tableau des accidents graves, mortels et des suicides

*Intervenants FO : Pierre-Vincent LUCE, Malvina CAUBERE, Olivier GLEIZES*

Cette séance marque le test de la « nouvelle » méthode de travail sur ce tableau. Pourtant, vous remarquerez que la forme du tableau n'a pas évolué... D'ailleurs nous en parlions déjà lors de la séance précédente (cf le PV que nous venons d'examiner).

Nous avons donc, comme vous le souhaitiez monsieur le secrétaire général, travailler ensemble en amont de cette séance.

Cela n'a pas permis d'avancer concrètement sur la modification du tableau (en espérant que ce soit bientôt le cas), mais de préciser des éléments nécessaires pour les travaux de cette instance ainsi que des pistes d'actions que nous évoquons depuis plusieurs séances.

Je me permets de vous faire le résumé des travaux sur le groupe de travail ici (cela tombe bien puisque nous venons d'examiner le PV sur lequel le débat avait été fourni) :

- Il a été acté que le tableau devra être complété par un « compteur » accident sur la base des remontées Causalys. Vos équipes nous ayant indiqué que les remontées ne sont actuellement pas fiables et pas recensées au fil de l'eau, un rappel de l'utilisation et de la nécessité de remplir l'outil devra être rapidement fait
- Nous avons acté que des discussions préalables sur les accidents auront lieu en réunion de préparation afin d'alléger le débat ici et de le concentrer sur les pistes d'action

Ainsi, lors des deux dernières réunions, voici ce que nous avons porté :

- La nécessité de travailler sur la lutte contre la sédentarité et le « bien-manger » comme nous en avons parlé également lors de la précédente séance. Nous attendons réellement de travailler sur le sujet ! (cf PV examiné)
- Le sujet des accidents en DIR qui a été également l'objet d'entrevues avec le ministre Tabarot :
  - o Rappel de la nécessité d'avoir une vision claire des accidents
  - o Demande que toutes les DIR suivent les lieux des accidents impliquant les agents afin d'identifier éventuellement les sujets rapidement (lieux géographiques ou configurations)
  - o Demande d'un suivi et d'un accompagnement des accidentés au retour au travail

Ces éléments sont d'ailleurs corroborés par nos analyses du RSU (que nous n'avons pas eu l'occasion de traiter la dernière fois mais donc nous souhaitons tout de même qu'ils soient mis en regard de cette analyse aujourd'hui) :

- Sur les accidents et les maladies professionnelles, les « données » de base :
  - o D'après notre enquête, 17 % des services n'ont toujours pas de médecine du travail (11 % source RSU). Quand les services

disposent d'une médecine de prévention, quasiment 50 % d'entre elles, ne participent pas aux F3SCT, 27 % ne rédigent même pas un rapport synthétique des visites médicales. Donc en résumé,

- pour 17 % des services, c'est encéphalogramme plat (8 % des agents d'après le RSU?)
  - pour 30 % des services, c'est le service minimum.
  - Les ISST : 40 % des services n'ont pas vu le bout du nez d'un ISST en F3SCT ! Es ce bien logique ? Les directions ont tant de choses à cacher ?
  - Reclassement suite à inaptitude <sup>1</sup>: 0 ?! aucun agent n'a fait l'objet d'un placement en "période de préparation au reclassement" et c'est ainsi depuis plusieurs RSU ?!!!
  - D'ailleurs, avant le reclassement, il y a les restrictions médicales. Nous n'avons aucune donnée dessus alors même que cela a un impact certain sur l'organisation du travail
  - Nb agents et âge retraite pour invalidité : 69 agents en 2023 (dont 70 % de catégorie C) pour un âge de 59 ans en moyenne, 56 ans pour les actifs
  - Une nette augmentation de visite à la demande des agents. Environ 800 en 2020, 2021, 2022 et 1015 en 2023... 25 % d'augmentation
- D'autres données, issues d'autres parties doivent également nous interroger sur des facteurs de risques :
    - Pyramide des âges avec plus de la moitié des agents qui ont plus de 50 ans plus de 55 % (55,97 %) des agents qui font des heures supplémentaires ont plus de 50 ans également.
    - Rémunération et reconnaissance : nous n'allons pas vous refaire le point mentionné en CSAM l'an dernier, mais il y a clairement un sujet.

---

<sup>1</sup> La période de préparation au reclassement va permettre au fonctionnaire reconnu définitivement inapte à toutes les fonctions de son grade par le conseil médical de bénéficier de bilans de compétences, de suivre des formations qualifiantes et/ou certifiantes, ou encore de réaliser des périodes d'immersion (stage), afin de vérifier que le métier identifié est bien en adéquation avec ses attentes et son état de santé".

Le fonctionnaire devenu inapte peut choisir un métier "qu'il souhaiterait faire" et se former pour et non prendre un poste ne lui convenant pas forcément mais libre.

Nous nous interrogeons également sur les conseils médicaux. Le RSU est très peu fourni sur le sujet et les remontées que nous avons de toutes parts nous font craindre ce que nous indiquions en introduction : une déshumanisation complète ! Nous avons plusieurs cas qui nous remontent de non considération par l'administration de chocs psychologiques comme accident du travail et, malgré un médecin expert qui va dans le sens de la reconnaissance, des conseils médicaux organisés dont les documents varient d'un membre à l'autre et qui, en défaut d'éléments, émettent des avis négatifs pour « protéger » l'administration, renvoyant le débat au recours. Est-ce là une consigne donnée ?

Nous profitons également pour rappeler des engagements pris en lien avec ce tableau

- Engagement de présentation de l'enquête OFB sur les suicides et des suites données

A côté de ces éléments d'analyse, nous souhaitons insister sur un autre élément plus particulier : l'accident mortel à la DIR Med. La volonté de ne pas mener d'enquête peut se comprendre de la part de nos camarades choqués. Cependant, cet accident laisse beaucoup de questions, comme celle du temps de travail. Nous demandons donc que cet élément soit clairement analysé.

Nous attendons donc que ces éléments, couplés à nos analyses de la base de données sociales, soient suivis de réponses et d'actes.

Nous ne saurions accepter à nouveau le renvoi vers d'autres travaux préparatoires pour acter la nécessité de travailler.

Nous profitons également de ce temps pour réinsister sur la nécessité de travailler sur les conditions de travail des contrôleurs des transports terrestres, souvent oubliés de nos plans de prévention avec une évaluation complète des risques professionnels dans les DUERP ainsi que la fourniture des moyens et matériels nécessaires. Nous rappelons à cette occasion que l'adaptation de postes pendant la grossesse est une nécessité !

#### **A retenir des débats :**

Les représentants de l'administration ont fait un compte-rendu complet des échanges préparatoires, et acte les éléments portés par FO !

L'administration admet qu'elle doit faire une action de rappel importante sur la remontée nécessaire via Causalis des accidents de travail (tous, pas que ceux qui font l'objet de jours d'ITT).

Après notre déclaration, la DRH reconnaît que ses services doivent être attentifs à ces « signaux faibles » et a bien noté les sujets remontés.

FO rappelle lors de ces débats, la nécessité de lancer le travail sur les risques particuliers liés au métier de contrôle des transports terrestres.

# Le recours à l'intelligence artificielle au sein des ministères

Intervenants FO : Malvina CAUBERE + Olivier GLEIZES + Audrey LAINE

## De quoi parle-t-on ?

FO a demandé que ce sujet soit à l'ordre du jour de la FSM depuis plusieurs mois. En effet, le déploiement de l'IA dans notre travail du quotidien s'accélère, d'autant plus avec l'annonce de nos ministres d'y recourir très rapidement (cf annonces de la ministre Pannier-Runacher). On découvrait d'ailleurs par voie de presse tout un tas de projets lancés, on en a découvert d'autres lors du CSAM du 4 juin dernier. FO a donc demandé à l'administration de respecter les textes :

### **« Article R253-21 du code général de la Fonction Publique »**

*La formation spécialisée est consultée :*

*1° [...]*

*2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. »*

L'administration s'était alors engagée à un point complet de politique d'utilisation de l'IA dans le cadre ministériel

## Intervention FO

Nous vous remercions pour cette présentation qui était attendue et qui lance la démarche sur le sujet.

Pour mémoire, le code général de la fonction publique prévoit :

*La formation spécialisée est consultée :*

*1° [...]*

*2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. »*

Ainsi notre demande de point sur le sujet s'inscrit dans ce cadre et donc nécessitera d'autres discussions. Nous avons d'ailleurs déjà fait une proposition en ce sens en préparation et en juin de manière unanime.

Si la présentation était claire, elle ne donne malheureusement pas les impacts sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En effet, l'IA amène à repenser les habitudes de travail et crée aujourd'hui une transformation importante dans notre quotidien de travail nécessitant que cela soit pris en compte et surtout, *a minima*, anticipé.

L'IA peut être un formidable outil, mais il amène bon nombre de questions concrètes, parmi lesquelles :

- Ai-je le recul pour déterminer quand j'ai réellement besoin de cette technologie, fort consommatrice de ressources ?
- Ai-je encore un esprit critique me permettant de relire ce qui sort de l'outil ?
- A-t-on encore la capacité technique de contredire l'IA ?
- L'utilisation de l'IA n'entraîne-t-elle pas une augmentation des biais et stéréotypes déjà bien présents dans notre société, voire en chacun d'entre nous ?

Ces questions ne sont pas nouvelles et on se les pose certainement tous à titre privé. Mais elles doivent également être posées à titre collectif, surtout dans le travail, et surtout dans nos métiers, basés sur l'expertise technique tout en restant connectés aux territoires et aux besoins des « usagers ».

Si nous revenons plus particulièrement sur la présentation, quelques questions subsistent :

- Pourquoi certaines IA, pourtant évoquées comme véritables nécessités dans certains domaines par la ministre Pannier-Runacher, ne sont pas citées : domaines juridiques, contrôle des installations classées, par exemple;
- Sur la diapo « feuille de route » : sur le point 2 « Assurer le partage de la connaissance environnementale à travers les données et l'IA », est-ce pour être conforme à la directive INSPIRE ? Comment seront gérées les données "confidentielles" concernant des taxons à protéger ?
- L'IA fera-t-elle du « data-mining » dans les sites existants ou envisagez-vous de créer de nouvelles formes de recueil des données ? Quels sont les sites qui seront exploités (liste précise dont les sites cités dans la feuilles de route ou mining plus large sur le web) ?
- Quel sera l'impact de publications de bases non fiabilisées sur les résultats ? Y aura-t-il des contrôles de données avant et pendant son exploitation ? Et plus largement, comment assurez-vous la fiabilisation des données et avec qui (ETP, compétences...) ? En effet, la base est construite autour de certains logiciels à peine maintenus et presque obsolètes.
- Sur le point 3 « Structurer des communautés nationales et territoriales au service des politiques publiques du pôle ministériel » est-ce autour de l'IA ou est-ce une politique de transformation numérique comme celle en cours à la DMR ?
- Sur le contrat avec Mistral, comment est sanctuarisée la garantie de non réutilisation des données ?
- Sur l'utilisation, peut-on avoir plus de données, par service a minima ?
- Sur l'utilisation de LIRIAe : quel risque en cas de recours ?
- Les sanctions ? Quel rappel ? Comment, pourquoi ? Sachant que dans beaucoup de services, les agents sont poussés à tester l'IA personnellement pour un usage pro avant de développer officiellement le système. Quel risque personnel ?
- Enfin, qui a participé au projet initial ? Dans la feuille de route, il semble manquer des typologies de service dans les pôles en charge de la connaissance. De plus, les pratiques professionnelles varient d'une structure à l'autre. Comment cela est-il pris en compte ?
- Et petite question subsidiaire : quel impact de l'IA sur la « bande passante » en terme de réseaux

De plus, pour FO, l'IA ne doit en aucun cas servir à supprimer des postes puisqu'elle doit plutôt permettre de gagner du temps sur des tâches à faible valeur ajoutée et compenser les carences d'effectifs (ou compenser de futurs transferts d'ETP, #cerema) ! Vous l'avez rappelé, nous avions insisté dans le plan de prévention RPS pour acter une nouvelle fois la nécessité de dialogue sur le sujet. La mission de l'IGEDD ne peut se mener en parallèle du plan de prévention. Nous rappelons à cet effet que lorsque nous actions des éléments dans les plans de prévention, il ne s'agit pas d'une fin en soi et que les déclinaisons doivent être concertées et faire l'objet de consultations... Nous ne saurions à nouveau tolérer une mission de l'IGEDD formulant des conclusions sur lesquelles il est ensuite impossible de discuter.

**En résumé, cette présentation amène de notre part les demandes suivantes :**

- Une évaluation des risques systématiques avant déploiement de chaque IA (technologiques, RH, ...),
- Chaque déploiement devra être précédé d'un travail global pour identifier une méthode de travail ; D'ailleurs, qui a participé au projet initial ? Il semble manqué des services.
- La présentation au niveau ministériel de cette évaluation, considérant que les IA développées concernent des métiers et non des services précis ;
- La mise en place d'un véritable plan de formation IA en lien aussi avec les plans de formation métiers ;
- La diminution des tâches répétitives et la revalorisation du niveau des missions attendues des agents impliquent une reconnaissance en matière de carrière et de rémunérations, via notamment des plans de requalification
- Une réflexion sur l'accessibilité numérique doit être lancée afin de n'oublier personne et de ne pas agrandir le fossé entre ceux qui maîtrise l'outil et ceux qui n'y touche pas
- Ce qui se concrétise en particulier par un accompagnement engagé et non seulement à distance

Nous avions demandé un point pour avis, comme le prévoit le décret. Pour rappel nous avions également déposer une motion unanime en juin. Nous attendons donc un retour.

**A retenir des débats**

Sur le sujet, le MATTE se dit en avance ce qui permet de lutter contre le « shadow IA », c'est-à-dire l'utilisation personnelle de l'IA à des fins professionnelles avec le risque pris personnellement. Ceci représente un investissement conséquent.

Cela fait 6 mois que le portail d'IA génératives (PIAG [ICI](#)) et le développement de formations (en ligne [ICI](#)). Avant d'y accéder, les agents doivent valider une charte d'usage. Aux questions de FO sur les sanctions : aucune réponse pour le moment !

Présentation de 2 IA :

SofIA : permet d'avoir des données produites par le pôle ministériel -> questions documentaires

LIRIAe : applicatif pour publics spécifiques (autorité environnementale)

Les outils sont aussi là pour comprendre ce qu'est l'IA

Sur les autres usages vantés par l'ex ministre Pannier-Runacher, les équipes sont sur la retenue car trop difficile.

Sur la fracture numérique, l'administration en a conscience et met en place des Cafés IA.

La DRH acte la nécessité de travailler ensemble sur le sujet. Elle attend les retours des entretiens des OS avec l'IGEDD (non encore planifiés) et reviendra début 2026 vers nous pour s'emparer du sujet et discuter de méthodes concrètes.

**Bilan de l'état d'avancement des actions du plan d'action ministériel relatif à la prévention des risques psychosociaux 2024-2027**

*Intervenants FO : Claire FELD + Malvina CAUBERE*

Ce bilan nous a été pré-présenté début septembre.  
A nouveau, comme ces groupes de travail ne font pas l'objet de compte-rendu, nous nous devons de vous faire état ici de ce que nous y avons porté mais aussi des manques que nous retrouvons encore aujourd'hui dans les documents transmis.

Pour cela, nous devons repartir des discussions sur le plan de prévention.

Lors de la préparation et de la validation de ce plan, nous avions salué le travail collectif et les discussions qui avaient eu lieu. Nous avions porté plusieurs amendements qui avaient été acceptés : accueil des nouveaux arrivants, concertation obligatoire en cas d'usage de l'IA, information des familles et ayant-droits en cas de suicide et relevé plusieurs préoccupations qui « complètent » les écrits du plan : les réorganisations constantes que nous considérons comme une source principale de RPS, la nécessité de bien intégrer l'ensemble des acteurs de la prévention, la nécessaire appropriation des plans par les services avec un pilotage renforcé par le pôle ministériel et la nécessité de prendre clairement en compte les projets immobiliers et l'impact sévère qu'ils ont et auront sur les conditions de travail et sur la santé mentale des agents.

Une fois ceci rappelé, il est important de se pencher sur les chiffres que nous avons à notre disposition :

#### **Points factuels issus du bilan 2023 qui portent sur les « indicateurs RPS »**

- **Absentéisme** : baisse globale (14,28 jours/agent contre 15,33 en 2022) mais hausse continue en administration centrale depuis 3 ans.
- **Rotation du personnel** : légère baisse (0,15 vs 0,17) mais disparités selon services.
- **Visites médicales à la demande** : en hausse (3,54 vs 3,07) → signe d'un malaise accru.
- **Violences physiques** : augmentation (0,09 vs 0,05), surtout dans les DIR avec des agressions d'usagers.
- **Écrêtements horaires** : 493 345 heures en 2023 (+38 000 heures vs 2022), 41,7 % des agents concernés, moyenne de 55 heures/an pour ceux concernés. Identification en COSUI TLT
- **Travail de nuit** : données trop lacunaires (25 % des services, 40 % des établissements seulement) pour être exploitables.

Ces analyses, signes d'une pression persistante sur la charge de travail et signaux de mal-être en hausse, nous les portons depuis plusieurs mois dans différents groupes de travail. Pourtant, nous n'avancons aucunement sur la réponse à y apporter, quelle soit déjà dans le plan de prévention ou pas. En d'autres termes, quand pouvons nous partager et travailler sur les actions concrètes à mettre en œuvre ? Nous avons noté l'annonce de la DRH d'une réunion spécifique début janvier. Nous en attendons beaucoup !

Sur le tableau de suivi lui-même, nous notons plusieurs éléments qui continuent de nous interroger :

- Sur l'intégration de la qualité de vie et des conditions de travail dans les chartes des temps, nous attendons toujours que l'on nous dise ce qui est

traduit dans les services. L'existence d'un document ne garantit pas sa mise en œuvre.

- Sur le suivi des réorganisations, il y a désormais un commentaire d'indicateurs mais nous ne pouvons-nous contenter d'un satisfecit d'un guide pratique ! L'action vise au suivi, non au guide !
- Sur l'action sur l'IA : à nouveau, nous ne sommes pas du tout dans le cadre de ce qui était prévu... Cela est un bon exemple de ce que nous dénonçons depuis le début de cette instance : quand travaille-t-on réellement sur ces sujets ? Lors de la préparation de ce plan, nous avions évoqué d'accorder à cette action un travail sur l'infobésité. Nous portons ici (comme nous l'avons porté en groupe de travail) que les premières études sur l'impact des TIC (et de l'IA) sur les temps de concentration et sur le seuil de rupture de la mémoire de travail sont sorties et qu'ils constituent de nouveaux risques professionnels. Quand les prenons-nous en compte ?
- Enfin, sur les formations et les rencontres des acteurs de la prévention : malgré la diversité des actions, nous manquons toujours de vision consolidée et d'évaluation de leur efficacité réelle. Nous demandons que les bilans de formation et les retours des stagiaires soient systématiquement partagés avec la FSM.

#### **A retenir des débats :**

Les actions soulevées sont à nouveau notées par l'administration.

FO réinsiste et attend des améliorations !

Les médecins plaident pour équipe pluridisciplinaire avec psychologue du travail.

## **La déclaration préalable de FO :**

*« Un robot ne fait pas de burn-out. Un robot n'a pas besoin de reconnaissance. Il n'a pas de famille, pas de stress, pas de dignité. Mais nos collègues, eux, si. »*

Cette phrase introductive de notre déclaration en juin résume toujours la réalité que nous vivons sur le terrain.

Elle se renforce de jour en jour avec ce que les agents vivent au quotidien, dans leurs services et qui se traduit « dans les chiffres » par une situation extrêmement dégradée. Pour cette année 2025 en effet : 3 morts dans les DIR, des tentatives de suicide (certaines remontées, d'autres pas) dans nos établissements publics, un suicide, des accidents graves ou mortels en augmentation.

Aujourd’hui, l’instance a pour ordre du jour un panel assez caractéristique de risques professionnels actuels : un accident mortel sous exploitation, les risques psycho-sociaux et l’introduction de nouvelles technologies. Dans un contexte général où la ministre de la Fonction Publique du gouvernement précédent était également ministre de l’Intelligence Artificielle, nous ne sommes pas dupes mais notre devoir est de vous rappeler certaines choses.

En tant qu’humains, on pourrait se dire que dans la suite de cette instance (regroupant des humains) nous y trouverons notre contentement avec une avancée sur ces différents sujets. Dès cette ouverture de séance, nous tenons à vous dire que nous attendons bien mieux, beaucoup mieux !

Voici la situation :

- Les agents subissent des réorganisations brutales, sans visibilité ni concertation
- Les agents sont soumis à des restructurations sans aucun sens ni soutien politique
- Les missions sont réduites ou supprimées, souvent sans explication
- Les équipes sont fragilisées, avec des effectifs en baisse et des charges de travail en hausse
- Les alertes locales sur la souffrance au travail se multiplient, mais les réponses peinent à venir
- Les espaces de travail sont modifiés à la va-vite, sans concertation réelle

De plus, les dysfonctionnements persistants de la paye aggravent un climat déjà tendu. Des retards, des erreurs, des salaires incomplets : ces problèmes concrets minent la confiance et alourdissent le quotidien des agents. Comment aborder sereinement la prévention des risques psychosociaux quand des collègues ne sont même pas sûrs d’être payés correctement ?

Même là où les agents pourraient voir des améliorations de leurs conditions de travail, les réponses peinent à arriver : nous réaffirmons que la mise en place de la semaine de 4,5 jours est possible rapidement !

Et même là où les agents ont le plus besoin de soutien, après des réorganisations ou des chocs psychologiques importants sur le lieu de travail, l’administration applique une gestion devenue « automatique » et « dogmatique » qui, non sans déjà bafouer le droit, bafouent le traitement humain des situations. Nous alertons à nouveau sur le traitement de ces situations et sur le traitement fait en et après les conseils médicaux !

Enfin, les drames récents nous rappellent l’urgence d’agir. La prévention des risques ne peut pas se limiter à des rapports ou à des réunions. Elle doit se traduire par des mesures concrètes, une écoute réelle des agents, et une remise en question des choix organisationnels qui pèsent sur leur santé.

Nous ne sommes pas là pour valider un ou des plans qui resteraient sans effet. Nous sommes là pour rappeler que la prévention des risques ne se décrète pas : elle se construit avec les agents et leurs représentants, en prenant en compte leurs conditions réelles de travail.

Nous ne pouvons nous contenter de bonnes intentions. Les agents ont besoin de respect, de reconnaissance, et d'un environnement de travail stable et sécurisé. C'est à l'administration de montrer qu'elle prend ces enjeux au sérieux et que l'humain a encore une place dans notre administration.