

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 30 mars 2026

### Déclaration préalable

Monsieur le président,  
Mesdames et messieurs les membres de la formation spécialisée,  
Chers camarades,

Outre le contexte international et national, nous nous retrouvons aujourd'hui dans un contexte ministériel que chacun connaît, que chacun constate... et que, malheureusement, trop peu de décisions viennent encore infléchir.

Car ce qui remonte du terrain est désormais sans ambiguïté : la pression monte. Elle monte lentement, continûment, dans les services, dans les collectifs, chez les agents.

Et ce qui pouvait encore ressembler hier à des tensions ponctuelles prend aujourd'hui la forme d'un étau qui se resserre, voire, dans certains cas, d'une véritable cocotte-minute.

Dans ce contexte, FO aurait aimé pouvoir dire aux agents que des solutions sont en train d'émerger. Que des marges de manœuvre sont identifiées. Que des décisions sont prises.

Mais, à ce stade, ce sont surtout des blocages, des attentes et des incompréhensions qui dominent.

Prenons d'abord la question de la mobilité.

Aujourd'hui, le constat est simple : les dispositifs en place permettent de sortir... mais plus de rentrer.

Des compteurs dans tous les sens, des règles opaques, des équilibres introuvables — et, au final, des services qui se vident sans pouvoir recruter.

Derrière ces mécanismes, ce sont des situations humaines de plus en plus difficiles :

des agents fragilisés par des restructurations à qui l'on demande de bouger... sans leur en donner réellement la possibilité.

Des parcours professionnels bloqués. Des tensions qui s'accumulent.

Et, dans certains cas, des situations qui s'apparentent dangereusement à du harcèlement.

Au-delà des situations individuelles, c'est désormais un problème collectif majeur : des équipes désorganisées, des missions fragilisées, une perte de sens qui s'installe et un pilotage à vue. Et une guerre des « jetons ».

**Face à cela, FO pose une question simple : quelles sont aujourd'hui les marges de manœuvre réelles de l'administration — et surtout, y a-t-il la volonté de les activer ?**

Cette question dépasse largement le seul sujet de la mobilité.

Elle se pose également sur le temps de travail, sujet sur lequel les agents attendent, depuis longtemps, des avancées concrètes. Des avancées et pas des régressions.

Après des mois d'attente, une réunion s'est tenue. Elle était attendue. Elle était nécessaire.

Elle n'a, malheureusement, apporté aucune réponse.

Des constats partagés, des données déjà connues, des attentes clairement exprimées par FO...

Mais aucune décision, aucune ouverture, aucune perspective.

Pendant ce temps, les signaux continuent de se dégrader : heures écrêtées en hausse, surcharge de travail, travail dans l'urgence. Comme premier indicateur : déjà 500 ETP "au noir" (RSU 2024), et 500 ETP supprimés en 2026 = 1000 ETP de travail dissimulé 2026 constituant la base de la souffrance au travail.

Et pourtant, des solutions existent. Elles ont été proposées par FO. Elles sont, pour certaines, simples, concrètes, et sans coût.

La mise en place effective de la semaine de 4,5 jours, la possibilité d'une semaine de 4 jours, l'introduction de journées de récupération... Autant de mesures qui permettraient immédiatement de desserrer l'étau.

Mais là encore, la réponse apportée semble être... d'attendre. D'expérimenter encore.

De constater encore.

Or, pendant que l'on observe, la pression, elle, ne fait qu'augmenter.

Cette même pression se retrouve dans d'autres évolutions en cours, notamment autour du déploiement des outils numériques et de l'intelligence artificielle.

Les agents le disent très clairement : les outils se multiplient, se superposent, se complexifient.

Et, loin de simplifier le travail, ils transfèrent progressivement un nombre croissant de tâches vers les agents eux-mêmes.

Saisie RH, gestion du temps, multiplicité des interfaces...

Avec, à la clé, une charge cognitive accrue, des pertes de temps, et un sentiment de dépossession du cœur de métier.

FO demande qu'un bilan clair et transparent soit réalisé sur ces transformations.

Car là encore, derrière l'innovation affichée, les conditions de travail, elles, se dégradent.

Dans un contexte marqué par la hausse des coûts, notamment énergétiques, d'autres leviers pourraient pourtant être activés pour alléger le quotidien des agents :

réduction des trajets contraints, facilitation des remisages à domicile, organisation du travail repensée.

Des pistes existent. Elles mériteraient d'être explorées avec volontarisme.

De la même manière, la question des astreintes, dont la revalorisation a été annoncée à plusieurs reprises, reste en attente. Là encore, les engagements doivent désormais se traduire en actes.

Nous souhaitons également attirer votre attention sur un sujet en cours d'évolution dans le champ maritime.

Il semblerait qu'un nouvel acte de délégation aux bureaux d'étude privés soit en bonne voie. FO demande une transparence totale sur ce projet.

Pour la FEETS FO, la privatisation du contrôle des navires, en le confiant à des sociétés de certification, a été une erreur — une erreur que la fédération a dénoncée et continue de dénoncer.

Nous le réaffirmons clairement aujourd'hui : FO s'opposera à toute nouvelle étape de privatisation, notamment du deuxième niveau de contrôle.

Car l'organisation même du marché, ainsi que la taille des flottes, créent une interdépendance entre armateurs et certificateurs. Dans ces conditions, l'indépendance des contrôles ne peut être garantie.

Et les faits sont là pour le rappeler : les dernières marées noires ont impliqué des navires pourtant certifiés.

Sur ce sujet, il ne peut y avoir d'ambiguïté : il s'agit à la fois de sécurité, de crédibilité de l'action publique, et de conditions de travail des agents.

Enfin, puisque les sujets relatifs aux outre-mer sont inscrits à l'ordre du jour de cette instance, FO souhaite, comme à son habitude, remettre officiellement une plateforme de revendications issue d'une conférence qui s'est tenue le 16 mars 2026.

Cette plateforme vise à porter de manière structurée les attentes spécifiques des agents exerçant dans ces territoires.

FO attend que cette plateforme fasse l'objet d'une attention réelle et de suites concrètes, à la hauteur des enjeux pour les agents concernés.

Au fond, tous ces sujets ont un point commun.

Ils ne relèvent pas uniquement d'organisations ou de procédures. Ils touchent directement à la santé mentale et physique des agents. Et sur ce point, les signaux sont désormais trop nombreux pour être ignorés.

Fatigue, perte de sens, tensions dans les collectifs, sentiment de ne pas être entendu... Ce ne sont plus des signaux faibles. Ce sont des alertes.

Alors oui, des diagnostics existent. Oui les chiffres sont partagés. Oui les constats Oui, des plans sont évoqués.

Mais à ce stade, ils ne suffisent plus.

Car ce que les agents attendent aujourd'hui, ce ne sont pas seulement des analyses supplémentaires.

**Ce sont des décisions.  
Des arbitrages.**

**Des actes concrets.**

L'étau peut encore être desserré.

La pression peut encore retomber.

**Mais cela suppose une chose essentielle : passer d'une logique de constat à une logique d'action.**

**FO reste pleinement disponible pour y contribuer.**

Encore faut-il que les espaces de dialogue permettent réellement de construire ces réponses.

Je vous remercie.