

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 et 14 avril

#12 bis : Quand on attend que l'administration bouge...

En résumé

- La suite de la [FSM non terminée du 30 mars](#) s'est tenue le 14 avril.
- L'examen du RSU permet d'éclairer à nouveau les constats portés par les ISST, les médecins et les OS. Les indicateurs sont non discutables et l'administration ne peut contredire les constats.
- une administration qui prend note de l'urgence du sujet... depuis 3 ans, mais qui reporte encore et toujours une réponse très attendue sur les heures écrêtées, le temps de travail et l'arrêt forcé d'agents épuisés... à une prochaine mandature...
- Une alerte forte de FO sur les conseils médicaux
- Encore du travail sur les mesures de prévention et FO en locomotive !

Pour aller plus loin :

Présentation de la partie 6 du RSU 2024

Après les points des rapports ISST et de la médecine du travail, ce point sur le RSU est indispensable à nos travaux dans cette instance ! Il permet d'avoir une vision quantitative et une photographie, certes un peu datée mais présente, de certains indicateurs.

Nous vous remercions ainsi de faire cette présentation en instance qui permet à tous de partager des constats et de proposer des pistes d'action en termes de prévention.

1. Quelle est la situation factuelle suivie par les indicateurs et 2. Que peut-on en tirer comme enseignements pour des mesures de prévention ou des consignes ?

Comme nous n'avons annulé le point sur la présentation du RSU 2023, à l'ordre du jour en juin 2025, nous allons nous permettre de faire cette analyse sur ces deux années, pour bien affirmer que les constats sont.

Sur les enseignements, on peut regarder le RSU de plusieurs manières :

I. Sur les accidents et les maladies professionnelles, les « données » de base :

1. 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 elle, ne participent pas au F3SCT, 27 % ne rédige 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?)
 2. pour 30 % des services, c'est le service minimum.
 3. On l'a vu avec le rapport des médecins : 75 % des médecins sous contrat ont plus de 60 ans.
 4. Les ISST : 40 % des services n'ont pas vu le bout du nez d'un ISST en F3SCT en 2023. On aura compris le sujet avec le rapport des ISST présenté la fois dernière, mais nous mettons tout de même une alerte dessus.
 5. Reclassement suite à inaptitude¹: 0 ?! Aucun agent n'aurait fait l'objet d'un placement en "période de préparation au reclassement" et c'est ainsi depuis plusieurs RSU !!!
 6. Nombre d'agents et âge retraite pour invalidité : 69 agents en 2023 et 65 en 2025 (dont 60-70 % de catégorie C) pour un âge moyen de 59 ans (60 en 2024), 56 ans pour les actifs en 2023 , 60 en 2024.
 7. Une nette augmentation du nombre de visites à la demande des agents. Environ 800 en 2020, 2021, 2022 et 1015 en 2023... 25 % d'augmentation. En 2024, une baisse qui interroge avec en contrepartie une augmentation des visites à la demande de l'administration.
 8. Et une augmentation des accidents professionnels qui continue après la baisse COVID
2. Sur la situation avec des lunettes risques psychosociaux : Le bilan dressé alerte, surtout quand on le couple avec le baromètre social, issu de la même année.
1. Si on cible les indicateurs « RPS » définis par la DGAFP :
 1. Visites à la demande de l'agent en forte augmentation
 2. Nombre d'heures écrêtées encore en progression avec désormais le cap des 700 000 heures écrêtées atteintes correspondant à plus de 400 temps plein. En suivant la courbe

¹ 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.

on est sur une augmentation de 8 à 9 % par an ! Mais cela n'est pas tout : un nombre de jours stockés sur CET également en énorme augmentation (plus de 200 000 contre environ 145 000 les années précédentes). Cette donnée vous a particulièrement touché lors du CSAM de fin 2025. Nous espérons donc une réponse à la hauteur de l'enjeu...

3. 1 agression recensée toutes les deux semaines (26 en 2023 et 23 en 2024)
 4. Et sur les taux suivis par le CCFP et censé être les indicateurs clefs suivis partout, plus de données : taux de rotation, taux d'absentéisme pour raison de santé ; Et même une absence des suivis par les services sociaux qui sont une donnée clef ! Certes le RSU est « normé » et la Base de Données Sociales reste accessible, mais FO le répète à nouveau: les indicateurs demandés par FO ne figurent ni dans la BDS, ni dans le RSU tel qu'il est présenté en instance!
 5. Sur les suicides ou tentatives de suicides, pas d'indicateur.. ?
3. 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. En parallèle 63 maladies professionnelles supplémentaires sont recensées en 2024, majoritairement des TMS (tableau 57).
 - Égalité professionnelle : Constat sans appel, quelle que soit la catégorie les femmes gagnent moins que les hommes dans ce ministère.
 - Rémunération et reconnaissance : nous n'allons pas vous refaire le point mentionné en CSAM, mais il y a clairement un sujet.
4. Sur le fonctionnement des instances, l'année 2023 aura connu un redémarrage difficile, mais aura permis de tout de même de fonctionner. Nous sommes cependant étonnés de voir que certains sujets nécessitant avis (plan de prévention par exemple) ne fassent pas systématiquement l'objet d'un avis. En 2024, il y a du mieux, mais on peine à trouver un rythme fluide permettant de traiter les vrais sujets.
 5. Sur l'égalité professionnelle enfin, on notera également que la part indemnitaire de l'écart entre femmes et hommes continue de grandir d'année en année...
 6. Sur le handicap : les macro-données du RSU ne sont guère suffisantes et les données sur l'obligation d'emploi sont biaisées. Mais nous avons eu l'occasion de faire le topo à l'administration en COSUI du protocole. Ceci étant dit, la prise en compte du handicap et le maintien dans l'emploi sont censés être une préoccupation forte de cette instance... Et des COSUI plus réguliers seraient les bienvenus.

Alors qu'en déduit-on sur les mesures de prévention ?

1. Il y a un sujet sur la rémunération, mais nous n'allons pas vous refaire le dessin de ce que nous avons développé en CSAM
2. Il y a un sujet sur le « mal-être » au travail car les indicateurs ne sont pas bons (d'autant que le baromètre social nous a donné quelques qualitatifs)
3. Le sujet du vieillissement des agents doit interroger
4. Le sujet de l'invalidité révèle tout de même que les actifs doivent pouvoir partir plus tôt !
5. Celui de la sédentarité aussi !
6. Et l'aménagement des locaux tertiaires doit clairement prendre en compte ces sujets en ajoutant pas une couche au mal être actuel !

Permettez-nous également de faire un point sur les conseils médicaux :

Le peu de données présentes nous interroge ! Surtout quand quasi l'ensemble des indicateurs BDS sont absents.

Les conseils médicaux sont une instance un peu particulière qu'à tous niveaux nous avons du mal à saisir. Il y a bien sûr des « experts » du sujet mais qui ratent quand même certains éléments. Des mises en retraite anticipées sans séance plénière (oups !), des documents donnés à l'agent différent de ceux dont disposent les membres du conseil médical (re-oups), des pressions pour ne pas être accompagnés (re-re-oups), une confidentialité des débats qui laisse à désirer quand on est en audioconférence et qu'on entend des « bips » de connexion sans savoir qui est réellement connecté alors que tous les « cas » examinés ont le même numéro d'audioconférence.

Alors oui, les données de la BDS ne nous donneront pas d'éléments concrets sur ce que nous mettons en avant mais ils pourraient déjà permettre de commencer à parler du sujet.

Ils pourraient aussi permettre d'entendre les représentants élus en conseil médical qui pataugent ! Pour trouver la bonne instance, pour avoir les éléments à temps leur permettant de réellement représenter l'agent. Nous renouvelons ainsi notre demande de formation ! Pas tant sur l'instance elle-même que sur toutes ses conséquences. Vous reconnaissez le besoin de pédagogie et de formation des représentants du personnel sur les conseils médicaux en séance : pourquoi la formation à leur destination n'est-elle toujours pas mise en place et n'avons nous pas été destinataires du guide diffusé aux services ?

À retenir des débats :

L'administration a bien noté les attentes de FO et indique :

- l'ouverture d'un GT sur l'inaptitude et l'invalidité et la reconversion par la DGAFP. En attendant ses conclusions, des dispositions temporaires doivent pouvoir être mises en place.
- Sur le reclassement, il existe un guide sur le reclassement de la DGAFP et des travaux ministériels. L'administration concède que ce sujet doit faire l'objet d'une attention particulière auprès des services et que des actions de pédagogie de sa part sont nécessaires.
- Le bilan du service social est présenté au CCAS et pourra être envoyé aux membres de la F3SCT en ce qui concerne les parties manquantes.

- Comité de suivi du handicap : un 2è sera programmé en complément des travaux réalisés au niveau DGAFP début avril. FO demande des avancées concrètes et un lien avec des mesures de prévention.
- Conseils médicaux : Les alertes sont bien prises et des mesures seront prises pour former et informer les futurs élus.
- Pour les problématiques d'exposition amiante et de suivi des agents soulevées par FO, il est précisé en instance qu'il appartient bien au dernier service de l'agent de faire état des expositions de l'agent avant son départ en retraite pour la poursuite de son suivi et prise en charge.

Bilan du plan d'action ministériel pluriannuel relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail 2023- 2027

Nous vous remercions tout d'abord de présenter ce bilan à cette séance, dans la continuité de l'analyse du RSU, du rapport des médecins et des ISST. Ceci a un vrai sens de voir l'ensemble pour tenter de partager des constats. Nous avons fait les constats tout à l'heure, voici désormais le bilan sur les actions engagées.

Vous présentez ce bilan comme « le dernier ». En introduction de notre bilan, nous affirmons qu'il reste encore du travail et que nous ne sommes pas encore en 2027. FO reste mobilisée et disponible pour faire avancer les sujets que nous avons actés dans ce plan collectivement.

Une fois ceci dit, il nous paraît grossier de mettre d'ores et déjà des actions pour la prochaine mandature, d'autant plus que ce sont des actions qui ont fait l'objet de nombreuses propositions des organisations syndicales. Pour que vous soyez assurés que nous n'attaquons pas vos équipes « gratuitement », c'est le message que nous faisons passer à chaque réunion de préparation et j'ai, en tant que secrétaire, proposer plusieurs pistes pour faciliter le travail. Il est donc inconcevable pour nous de voir ces sujets simplement « balayés » alors qu'ils sont prévus de longue date et qu'ils font à chaque fois l'objet d'un « oui nous voyons cela très prochainement ».

Pour passer plus dans le concret, nous allons également présenter notre bilan sur la base du vôtre par axe et nous espérons avoir des réponses concrètes ensuite. Car cela fait déjà deux ans que nous vous produisons le même bilan !

Axe 1 :

- nous réaffirmons que les représentants du personnel en formation spécialisée sont des acteurs de la prévention. Ils doivent à ce titre avoir accès aux supports, aux formations et aux échanges utiles. Lorsque nous avons construit ce plan de prévention, nous avons fortement insisté, vous l'aviez concédé et nous avons conclu que des réunions communes ou des interventions communes étaient en effet indispensables. Nous voilà donc quasiment à la fin de ce plan et... toujours rien ! Nous avons eu enfin les rapports ISST et médecin et nous pouvons tous dire à quel point cela est nécessaire. Alors pourquoi continuer de gérer la prévention en silo et nous en exclure ? Nous le redisons encore cette année : de quoi avez-vous peur ? D'autant qu'on ne peut dire que l'on s'est mal compris puisque c'est

écrit noir sur blanc dans le plan de prévention « proposer des temps de rencontres favorisant la transversalité et l'interdisciplinarité des échanges entre les acteurs dont les membres de la formation spécialisée ».

- De plus, nous vous demandons à nouveau à avoir accès aux supports de formation en termes de SSCT. Nous ne parlons jamais des programmes, avons tout au plus quelques chiffres. Pourtant, c'est bien une des missions de cette instance.
- Concernant la pluridisciplinarité des médecins, nous renfonçons le clou après le rapport des médecins : ce n'est pas parce que le médecin du travail a une vision large que la pluridisciplinarité existe...
- Sur la mise en place du dossier médical dématérialisé, aura-t-on la chance d'en savoir plus ?
- Sur les visites de sensibilisation, nous noterons que nous n'en avons fait que 2 et sommes intéressés par une 3^e : thématique de l'eau ou du contrôle des transports terrestres par exemple.
- Sur le fond : les sujets relevant de la santé au travail ne peuvent pas être éclatés entre plusieurs séquences comme s'il s'agissait de dossiers indépendants.

Axe 2 :

- Sur les formations pour les managers, encore une fois, il nous semble indispensables de disposer du programme des formations proposées ainsi que sur le bilan !
- Sur l'actualisation du DUERP, comme nous venons de le voir sur le compte-rendu des visites de sensibilisation ou sur le sujet de formation des managers, il y a nécessité de passer fortement plusieurs messages : 1. Le DUERP est vivant, 2. Chaque accident ou quasi-accident est une occasion de le réenrichir, 3. Chaque agent doit connaître les risques qui ont été identifiés sur les unités de travail sur lesquelles il intervient.
- Vous l'aurez compris en introduction, nous n'acceptons pas que des sujets tels que l'incendie, les impacts des contraintes climatiques, sur le risque de nouvelle pandémie (c'est quand même bête, à ce rythme, ceux qui ont vécu la pandémie dans cette instance ne seront plus là pour témoigner...), les risques de zoonoses (ciblés dans le rapport des médecins d'ailleurs). Ou encore le bilan d'instructions lancées comme celle sur les CMR avec en tirant la bobine, le sujet sur l'impact de la pollution de l'air, ou encore des plans de prévention routier (hors DIR) ou le plan amiante. D'ailleurs sur le guide sur les bonnes pratiques en conditions climatiques extrêmes, nous devons en discuter dans le cadre des échanges sur les risques...
- Sur la pratique sportive, nous vous alertons à nouveau sur le manque de visibilité en dehors de la sphère « administration centrale » et demandons quelle est la règle concernant le financement de courses ? Nous attendons toujours un bilan !
- Et sur le déploiement des formations « secourisme » ou « gestes qui sauvent », là encore nous alertons sur le temps perdu !

Axe 3 :

- Sur le volet mercure, nous attendons toujours le plan de résorption du mercure dans les phares, comme promis il y a 2 ans
- Sur le sujet amiante sur les bateaux, nous attendons le bilan de l'inspection pour laquelle nous avons été auditionnés

- Et sur le sujet des ISN, nous sommes quand même sacrément en attente... surtout qu'il semblerait qu'un nouvel acte de délégation aux bureaux d'étude privés soient en bonne marche. Nous en profitons pour vous demander une réelle transparence sur le sujet et réaffirmons que, Pour la FEETS FO, la privatisation du contrôle des navires en le confiant à des sociétés de certification a été une erreur, que la fédération a dénoncé et dénonce encore. Nous nous opposerons à la privatisation du 2^e niveau de contrôle ! En effet, l'organisation du marché et la taille des flottes crée une interdépendance entre armateurs et certificateurs. Par conséquent, les certificateurs ne garantissent pas l'indépendance de leurs contrôles. Pour rappel, les dernières marées noires ont été le fait de navires certifiés. De la même façon, l'auto-contrôle des navires de pêche avec des contrôles inopinés de l'administration n'est pas de nature à garantir un risque zéro (pollution et sécurité des marins).

Axe 4 : Pour rester « polis », nous sommes clairement restés sur notre faim sur cet axe ! la réunion de fin janvier en a été l'apothéose. Comme nous l'avons signifié dans notre déclaration préalable mais également dans les précédentes, l'heure n'est plus à regarder les indicateurs ou les sondages d'opinion. L'heure est à montrer aux agents que vous êtes encore en capacité de faire des choses pour répondre à leurs problématiques de conditions de travail. Nous n'osons même pas vous rappeler la responsabilité de l'employeur sur la santé mentale et physique des agents.

Vous l'aurez compris, nous attendons bien plus de cette « mandature » sur les points sur lesquels nous nous étions engagés collectivement.

À retenir des débats :

L'administration se félicite de ce plan de prévention et de sa richesse, mais note les attentes des représentants du personnel qui sont parties prenantes de la prévention. La DRH indique face aux propos de FO que cet instant de bilan du plan ne doit pas être une fin en soi, le temps des élections professionnelles ne doit pas être un motif de suspension des travaux de la formation. Le reste de la mandature devra être mis à profit pour poursuivre les réflexions déjà engagées. FO indique que si ce n'est pas le cas, nous ne perdrons pas notre temps à des réunions sans avancées concrètes pour les agents.

L'administration note à nouveau les éléments portés par FO et surtout les possibilités proposées par FO.

Pour les visites de site, face à l'accord de principe de la DRH, FO (dans son rôle de secrétaire de la F3SCT-M) proposera une date et un lieu pour la visite de site 2026.

Sur le sujet du temps de travail, porté en de nombreux lieux ([cf CR de la réunion spécifique ICI](#)), l'UNSA a porté une motion en séance permettant d'augmenter la possibilité de récupération sur un cycle 4bis à 1 journée.

FO vote évidemment pour, d'autant qu'elle a porté il y a quelques jours la demande d'un point en CSA ministériel permettant de revoir l'arrêté du 23 février 2010 pour intégrer cette journée de récupération et introduire, enfin, une semaine de 4,5 jours en horaire variable.

**Motion pour la modification de l'arrêté ministériel du 23 février 2010
pour permettre une journée de récupération en modalité 4 bis.**

POUR : **FO** – CGT – CFDT - UNSA - FSU

Absention : SNCTA

CONTRE : -

L'administration répond à nouveau qu'elle se laisse du temps et que ce n'est pas le moment. Nous verrons donc en CSAM quel plan d'action elle propose contre les modifications toutes faites proposées par FO.