

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 2026

La der : Le bilan

En résumé

- SG introduit son premier FSM avant les déclarations en insistant sur sa priorité sur le dialogue social et les conditions de travail
- En réponse aux déclarations préalables :
 - o Il partage les défis qui sont passés et qui seront encore devant nous : accélération du plan d'adaptation au changement climatique proposée par la ministre Barbut
 - o Responsabilité de l'encadrement : elle est fondamentale
 - o Ce qui nous appartient : approfondissement de toutes les pistes de travail pour apporter des réponses concrètes qui ne répondront peut-être pas de manière idéale mais dans le but de poursuivre le dialogue.
 - o Suppose une écoute attentive et la capacité d'absorption des équipes
 - o On ne peut en effet pas tirer éternellement sur la corde
 - o DGAMPA : délégation contrôles ISN – on n'arrive pas à faire face au volume de contrôles avec des technologies et des normes plus complexes. Mais cela ne se fait pas sans transparence car présentation aux agents et aux OS en intersyndicale. FO n'a pas la même conception de la transparence (VOIR notre courrier sur le sujet).
 - o Mercure : travaux dans 3 phares, référent nommé. Amiante : discussions compliquées avec la DGT sur une ligne de crête. Prévention (le 29 novembre)
 - o Exposition d'ondes : RRF est un outil commun mais travail global sur l'ergonomie – réduction du nombre de téléphones/tablettes
 - o AGT360 : nécessité d'expertise non partagée car cela ne sert qu'à suivre les garanties minimales
 - o Electrification de la flotte : vrai sujet
 - o Sur la note post rapport Anses : on l'étendra si besoin

- Un rapport des ISST qui cible bien les problématiques que nous remontons !
- Une nouvelle instruction sur les expérimentations en DIR plus que bienvenue
- 2 nouvelles fiches réflexes : crise suicidaire et accompagnement du deuil

Pour aller plus loin :

Approbation des PV du 16 décembre 2025, du PV du 30 mars 2026 et du 14 avril 2026, du PV du 8 juin 2026 et du PV de la séance extraordinaire du 20 juillet 2026

Voilà un an de PV à valider !

En cette dernière FS ordinaire du mandat, nous tenions à rappeler que la rédaction des PV ne pourra continuer à être si longue et décalée par rapport à l'instance.

Et comme cela est la tradition depuis le début de cette mandature, nous profitons de ce point pour remettre en avant les sujets toujours orphelins dont nous avons fait une liste non exhaustive.

Tableau des accidents graves, mortels et des suicides

Intervenant FO : Olivier GLEIZES

Les positions de FO :

FO, comme à son habitude à rappeler les enjeux de ce tableau : améliorer les conditions de travail des agents, faire de la prévention primaire, vérifier que tout soit mise en œuvre pour les agents et leur famille.

Fo rappelle l'obligation de l'employeur dans la déclaration de l'accident, et doit alerter les agents des éventuelles conséquences quand ces derniers méconnaissent les règles et leurs droits.

Pour l'OFB mais plus généralement dans les territoires ruraux FO rappelle les difficultés des agents qui à force de suppression de poste se trouvent très isolés et en surcharge de travail, ils sont parfois isolés toute une journée par la très faible densité de population, une hiérarchie débordée ou quasi inexistante. Les agents sont seuls face aux enjeux de leur poste, seul face à des réorganisations incessantes, aboutissant parfois à une perte de sens total, seul face à la colère des citoyens, seul face aux attaques.

FO rappelle la responsabilité de l'employeur en cas d'agression des agents, l'obligation de prendre des mesures de protection (Cf tir de mortier sur le patrouilleur)

FO attire l'attention de l'administration sur l'augmentation des tentatives de suicide.

FO rappelle également qu'un agent est décédé sur le réseau concédé, certes ce n'est pas le réseau des DIR, mais c'était un camarade et un agent d'exploitation.

A retenir des débats :

Sur les violences commises à l'endroit des agents publics : la ministre a été très claire, elle n'en accepte aucune, ni verbale, ni physique. Le SG confirme le soutien et l'accompagnement des agents.

Obligation de protéger les agents de la part du chef de service, y compris par le DUERP.

Le SG prend compte des indicateurs suicides et TS.

Plan ministériel de prévention renforcé des risques liés aux interventions sous circulation des agents des DIR (2023-2027)

- Projet de note relative aux expérimentations pour la sécurité des agents en intervention et ses annexes (pour avis) ;

Intervenant FO : Pierre VINCENT-LUCE - Malvina CAUBERE

De quoi parle-t-on ?

Le plan ministériel de prévention renforcé des risques liés aux interventions sous circulation a été adopté (après modifications) en décembre 2025. Depuis, la DMR décline les actions et certaines sont soumises à la FSM puisqu'il s'agit d'instruction. Pour plus d'informations sur le PPMR, le CR de toutes les réunions de suivi est disponible.

Les positions de FO :

Avant de parler du projet de note qui nous est soumis aujourd'hui, nous souhaiterions parler d'un sujet qui nous a été présenté avant celui-ci en COSUI : il s'agit de la formation QUAPODES. Nous avons salué le travail réalisé sur cette formation et attendons d'ailleurs sa formalisation.

Pourtant, nous avons appris que dans une DIR (voire dans plusieurs), la direction avait déjà diffusé dans l'ensemble de ses CEI une note accompagnée d'une grille d'évaluation des agents d'exploitation, présentée comme le prolongement du programme QUAPODES. Les encadrants devaient évaluer chaque agent avant le 31 août, sur une échelle allant de « critique » à « expert ». Le niveau 0 entraîne un retrait immédiat de la mission concernée, et la note prévoit des « mesures immédiates » et des restrictions temporaires d'activité.

Ce dispositif a été déployé sans aucune concertation avec les organisations syndicales locales. Il n'est passé ni en F3SCT ni en CSA avant sa mise en œuvre. Il n'a été présenté en formation spécialisée locale qu'en septembre, une fois la campagne terminée.

Sur le fond, la démarche pose de sérieux problèmes. Elle fait peser la sécurité des interventions sur les seules compétences individuelles des agents, alors que l'accidentologie relève d'abord de l'organisation du travail, des moyens et des conditions d'intervention. Elle confie l'évaluation à des encadrants qui ne sont pas tous présents sur le terrain lors des poses de balisage. Elle ouvre aussi la porte à des mesures restrictives prises sans garanties pour les agents. Pour FO, un agent qui présente des lacunes doit être accompagné sur le terrain et suivre une formation adaptée, pas être sanctionné.

FO a écrit à la DGITM le 30 septembre pour demander le retrait de cette grille dans

les DIR. Nous attendons une réponse.

Sur la note présentée en instance :

La clarification des règles et process sur les expérimentations était plus que nécessaire et nous sommes ravis de voir enfin cette formalisation.

Lors de la présentation en COSUI, nous avons porté des propositions précises. Certaines ont été retenues : la consultation systématique de la FS M sur les décisions de déploiement, le partage du RETEX, et le test des solutions concurrentes par les mêmes équipes.

Il y a tout de même un élément de fond qui n'a pas changé : ce dispositif se construit sans les représentants des agents.

Le CISA décidera des priorités et rendra des avis à chaque étape, sans un seul représentant du personnel. L'administration parle d'« associer les agents dès l'opportunité », mais le texte ne leur réserve qu'une écoute et une information. Les F3SCT de DIR restent tenues à l'écart du protocole et des retours d'expérience. La FS M n'a rien à dire sur les financements et les achats. Et la note ne dit toujours pas comment la décision finale est prise, ni à quelle condition elle peut ignorer les avis rendus.

On ne peut pas prétendre faire de la sécurité des agents une priorité tout en les tenant à l'écart des instances qui décident de leurs équipements. Surtout que nous avons proposé une solution de compromis : un groupe miroir des organisations syndicales, si l'administration ne voulait pas de nous au CISA. Elle n'a pas été retenue non plus.

Nous avons donc déposé des amendements.

Lieu de l'amendement	Amendement	Justification	Avis admin
Note, § 3 et annexe 1, p. 5 (CISA, « Fonctionnement »)	Note : ajouter « Un groupe miroir réunissant les représentants des organisations syndicales siégeant en FS M est réuni au moins une fois par semestre pour faire le point sur les travaux du CISA. Le compte rendu de chaque réunion du CISA est adressé aux membres du groupe miroir. Ses observations sont portées à la connaissance du CISA lors de sa réunion suivante. » Annexe 1 : ajouter « Groupe miroir des OS siégeant en FS M : 1 réunion/semestre ; envoi du compte rendu après chaque CISA. »	Le CISA oriente les expérimentations et rend des avis à chaque étape, sans aucun représentant du personnel. Le groupe miroir est une solution de compromis qui ne modifie pas le fonctionnement du CISA, tout en garantissant aux représentants une information régulière et une expression formalisée.	Retiré car principe OK mais pas de lourdeur. A intégrer au COSUI du PPMR. Le CISA est plus informel donc pas besoin de formalisme du groupe miroir (mis dans le COSUI). Evidemment que chacun doit alimenter l'autre.
Annexe 1, p. 4 (F3SCT en DIR) et p. 12	Ajouter : « Consultation sur le protocole d'expérimenta-	L'étape 3 prévoit déjà l'avis de la F3SCT dans	Avis favorable sur le protocole

Lieu de l'amendement	Amendement	Justification	Avis admin
(tableau RACI)	tion » et « Avis sur le rapport d'expérimentation et le bilan à 1 an ». Dans le tableau RACI, colonne F3SCT DIR, passer de I à C les lignes « Protocole d'expérimentation » et « Bilan à 1 an ».	le rapport d'expérimentation : le rôle des acteurs doit le refléter. Les F3SCT doivent intervenir sur la méthode d'évaluation et les retours d'expérience, et pas seulement en début et en fin de processus.	d'expérimentation mais pas sur le bilan à 1 an il sera présenté pour ne pas alourdir les phases suivantes. Vote pour unanime
Annexe 1, p. 4 (F3SCT, niveau ministériel), p. 11 (étape 5) et p. 12 (tableau RACI)	Ajouter : « Consultation sur le financement et les processus d'achat nécessaires au déploiement ». À l'étape 5, écrire : « Synthèse des bilans présentée en CISA et en FS M ». Dans le tableau RACI, colonne Ministérielle, passer « Processus achat » à C et « Synthèse nationale des bilans » de I à C.	Les choix de financement et de marchés déterminent les équipements effectivement fournis aux agents. Le bilan du déploiement doit revenir devant l'instance qui a rendu un avis sur la décision.	Retiré car l'expérimentation sur les processus d'achat de matériels par ex est une expérimentation et considérée comme telle
Note, p. 2 (« Sécuriser progressivement les conditions... »)	Ajouter : « Certaines expérimentations peuvent toutefois répondre à des contraintes propres à une typologie de réseau et n'avoir vocation à être déployées que dans une ou quelques DIR. Le domaine d'emploi est alors précisé dès la note d'opportunité. Lorsqu'une seule DIR est concernée, la décision de déploiement est soumise à l'avis de sa F3SCT. Dès lors que plusieurs DIR sont concernées, la FS M est consultée en dernier lieu. »	Tous les dispositifs ne sont pas adaptés à tous les réseaux. L'annexe 2 en donne un exemple : les FLR décalables ont été abandonnées dans un district dont le réseau n'était pas adapté.	CFDT, UNSA, FSU : abstention
Note, p. 4 (« Garantir l'association... »)	Remplacer la phrase sur le niveau national par : « Les F3SCT des DIR expérimentatrices sont consultées sur la note d'opportunité, le protocole et le rapport d'expérimentation. Au niveau national, la FS M est informée de l'avancement des expérimentations dans le cadre des instances de suivi	Le titre annonce désormais l'association « des agents et de leurs représentants », mais le texte en reste à une écoute et une information. Le contenu doit correspondre au titre.	Avis favorable de l'administration Pour unanime

Lieu de l'amendement	Amendement	Justification	Avis admin
	du PPMR et consultée sur les décisions de déploiement. »		(sauf CGT)
Annexe 1, p. 6 (Communication)	Remplacer « présenter le RETEX en interne » par « partager le RETEX en interne avec les agents et leurs représentants ».	La correction a été faite dans la note mais pas dans le guide. Les deux documents doivent être cohérents.	Avis favorable FSU pour CFDT, UNSA, SNCTA abstention
Note, nouveau § 4	Ajouter : « 4. Décision de déploiement : La décision de déploiement est prise par la directrice des mobilités routières sur la base de la synthèse des avis des DIR et de leurs F3SCT, après avis de la FS M. Elle précise le domaine d'emploi, le calendrier, le financement et les modalités de formation des agents. Toute décision qui s'écarte des avis émis est motivée. Elle s'impose ensuite à l'ensemble des DIR concernées. »	La note ne dit pas comment la décision finale est prise. Exiger une motivation lorsque la décision s'écarte des avis donne une portée réelle à la consultation. Le caractère contraignant répond au constat de la note elle-même : des orientations nationales sont parfois remises en cause localement.	Ne pas l'introduire dans la note mais intégrer quelque chose dans le guide procédure. Page 10 : avis de synthèse de la décision. Vote pour unanime
Annexe 1, p. 8 (étape 2) et note, p. 3	Guide : ajouter l'action « Soumettre le protocole pour avis au CISA et à la F3SCT de la DIR expérimentatrice, et en informer l'ensemble des DIR ». Note : corriger la phrase « une consultation de l'ensemble des DIR comprenant dès le début sur le protocole ».	La note annonce une consultation sur le protocole que le guide ne prévoit pas, et la phrase de la note n'est pas compréhensible en l'état.	Avis favorable
Annexe 2 (tableau de suivi)	Ajouter une colonne « Consultation F3SCT / avis des représentants ». Corriger la légende des étapes : deux étapes portent le numéro 3, et le déploiement doit être l'étape 5.	Le tableau doit permettre de vérifier que les consultations prévues ont bien eu lieu. La numérotation doit correspondre à celle du guide.	Avis favorable
Annexe 1, p. 9	Compléter la phrase tronquée de la p. 9 (« ...de consulter en interne et de »).	Coquilles	Avis favorable

POUR : FO – CFDT – UNSA – SNCTA – FSU

Abstention : -

CONTRE : -

La CGT n'était pas présente au moment du vote

A retenir des débats :

Sur QUAPODES, une réponse sera apportée.

Positionnement du dialogue social dans le processus : oui il faut que les OS soient dans le processus mais peut être que la différence de position c'est sur le lieu. La CISA doit rester une instance technique. Mais échange large en COSUI possible qui sera élargi et pérennisé. Volonté de transparence de la DMR envers les représentants du personnel.

Sur les analyses issues des enquêtes, cela rentre évidemment dans ce cadre-là. Cela objective aussi l'expérimentation et le domaine d'emploi.

Pas de volonté d'avoir trop de différences de matériels mais pas non plus une uniformisation à outrance.

Présentation du rapport d'activité 2025 des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) (pour information)

Intervenant FO : Malvina CAUBERE – Sandrine FOURCHER-MICHELIN

De quoi parle-t-on ?

Depuis deux ans, le rapport annuel des ISST est inscrit à la formation spécialisée ministérielle. Ce rapport dresse un bilan des inspections de l'année et permet de dégager des éventuelles recommandations. Véritable source d'information, les rapports des ISST servent énormément les travaux sur la prévention.

Les positions de FO :

Comme pour le rapport 2024 présenté il y a quelques mois, nous commencerons par remercier l'équipe des ISST (et des médecins même si nous n'avons pas de rapport des médecins à cette séance) pour leurs travaux de synthèse.

Nous ne serons pas longs car nous avons déjà commenté les 5 recommandations précédentes et les 4 nouvelles s'inscrivent clairement dans ce que nous avons porté à de multiples reprises dans les différentes instances.

Oui il y a un sujet sur la formation des directions sur l'HSCT et sur la prise de conscience de leurs responsabilités

Oui il y a du coup un sujet sur les documents obligatoires

Oui il y a un sujet sur le risque incendie (que nous avons soulevé dès 2023 dans le plan pluriannuel de prévention des risques professionnels et sur lequel il n'y a eu aucune avancée)

Oui, il y a un sujet avec la rupture et/ou dilution, selon le cas, des responsabilités des directions et leur service prestataire pour la RH, l'organisation du dialogue social, de la gestion de l'immobilier, etc. Toutes ces responsabilités délayées entre SGCD - ou autre nom selon les structures - et directions (DDT et DDTM, notamment, mais cela est relevé par FO pour l'ensemble des DDI...) sont accentuées bien souvent par un manque de culture et de formation des représentants de l'administration dans les instances, notamment les formations spécialisées. Un point

d'attention que FO souligne à l'aune de renouveler les instances de dialogue social. **Oui** il y a un énorme sujet de risques psychosociaux que les directions ne prennent pas au sérieux ! Pourtant tous les indicateurs sont au rouge écarlate et on préfère encore « attendre », « travailler sur d'autres indicateurs » que de prendre des mesures. Nous citerons là un exemple (écrit dans le rapport) sur les Parcs Nationaux avec les nombreuses rumeurs lancées ça et là, des conditions de travail de plus en plus déplorables et rien... sauf de nouvelles réductions d'effectifs. Et pour le coup, dans ce cas-là, la responsabilité n'est pas seulement celle des directions !

Nous insisterons également sur deux sujets qui ne font pas partie des recommandations, mais qui ont attirés notre attention :

- **L'outre-Mer** : le constat des ISST dans ce rapport nous semble devoir rejoindre le tableau fourni « pour information » mais non discuté dans cette séance. Nous rajouterons pour Mayotte, le sujet de l'eau potable.
- **Le dialogue social** : nous nous permettons d'insister ! Le climat social général est très mauvais, mais il l'est encore plus dans notre pôle ministériel est très mauvais. Alors quand une direction pinaille ou retarde des expertises nécessaires, cela ne peut être signe d'un bon dialogue. Rappeler qu'il faut une équipe d'acteurs de la prévention est bien, mais inclure clairement les représentants du personnel est mieux !

A retenir des débats :

Les constats sont partagés. La DRH rappelle l'importance d'outiller les cadres mais en effet cela ne fait pas tout.

Plan d'action ministériel relatif à la prévention des risques psychosociaux 2024-2027

- **Bilan de l'état d'avancement du plan d'action ministériel relatif à la prévention des risques psychosociaux 2024-2027 (pour information)**
- **Fiches réflexes « Agent présentant un risque suicidaire » et « Accompagnement du deuil d'un collègue » (pour avis).**

Intervenant FO : Malvina CAUBERE

De quoi parle-t-on ?

Ce plan ministériel validé en 2024 permet de fixer une feuille de route sur les actions à mettre en œuvre sur le mandat. Il fait l'objet de points d'avancement chaque année en FSM et est disponible sur l'intranet ou dans la boîte à outils militante.

Les positions de FO :

Bilan du plan de prévention

Merci d'avoir bien mis ce bilan en FSM avant que la mandature ne se termine. Il nous semblait en effet important de réaliser, y compris cette année avec les représentants qui ont contribué à son élaboration.

Sur ce bilan, nous souhaiterions ré-insister sur la nécessité de travailler ensemble. S'il y a bien un endroit où normalement les textes nous enjoignent à le faire c'est

ici. On peut ne pas partager toutes les actions ou les responsabilités mais nous croyons que nous pouvons vous apporter sur beaucoup d'éléments. Nous le verrons sur les fiches ensuite d'ailleurs.

Mais ce principe n'aura pas encore été celui de ce mandat. S'il y a bien eu des efforts sur certains sujets, on le voit encore sur le FIACT, sur le plan managérial, sur la cohésion du réseau... rien n'est échangé ici ou dans un groupe de travail. Ou seulement pour nous dire : c'est comme ça, nous vous informerons.

Sur le bilan tiré dans le tableau, permettez-nous à nouveau de faire la mouche du coche, car ce n'est pas du tout aussi rose que vous l'affichez :

- Sur les chartes des temps : le travail dessus est nécessaire surtout dans une période où les courants sont plutôt à absorber les sur-tâches par des heures en plus, sans les compter
- Sur l'IA : nous dire que cela a été à la FSM du 13 octobre est un passage sous silence de beaucoup de choses ! On ne peut acter la fin de ce sujet.
- Sur les réorganisations : navrés de nous répéter, mais le but de l'action n'était pas de publier un article sur l'intranet. Nous le voyons même sur des réformes ou réorganisations lancées, les études d'impact viennent « étayer » les décisions. Ce n'est pas nous qui l'écrivons, c'est vos DG !
- Sur le management : tout l'attirail mis en place va se heurter à un élément très simple : la capacité d'absorption de vos cadres qui sont épuisés, à l'os et ne savent même plus réfléchir plus loin qu'à la réunion de la demi-journée à suivre ! Tant que vous ne traiterez pas le fond du sujet (ou plutôt des sujets), malheureusement, cela ne va pas s'arranger. Et le nombre de collègue en grande souffrance ainsi que l'ensemble des indicateurs qui virent au rouge écarlate depuis des années ne doivent pas juste rester sur un bureau ou pour caler les étagères.

Nous avons fait court car nos déclarations précédentes sont toujours valables et celles-ci s'ajoutent.

Venons aux projets de fiches réflexes :

Pour l'historique, ces projets de fiche résultent de constats collectifs dans cette instance ou lors de visites de cette instance.

Nous avons été consultés lors de groupes de travail sur ces deux fiches qui nous semblent importantes et constituent une réelle avancée dans la connaissance et l'information de l'ensemble des agents. La discussion collective sur ces fiches a été riche et nous avons pu vous faire parvenir nos propositions de modifications. Propositions qui ont toutes été suivies donc nous vous en remercions !

Sur l'accompagnement des familles en deuil, merci d'avoir accédé à notre demande permettant d'assister la famille encore plus si l'accident a lieu loin de la résidence familiale (hôtel, déplacements...)

Dans cette même fiche, avant de l'envoyer, vérifier encadrement/chaîne hiérarchique/encadrant

Nous en concluons donc que le dialogue est possible et surtout qu'il peut être porteur d'avancées.

Votes sur la fiche « crise suicidaire »

POUR :

Abstention : FO – CFTD – UNSA – SNCTA - FSU

CONTRE :

La CGT n'était pas présente au moment du vote

Votes sur la fiche deuil

POUR :

Abstention : FO – CFDT – UNSA – SNCTA - FSU

CONTRE :

La CGT n'était pas présente au moment du vote

Notre déclaration préalable

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres de la formation spécialisée ministérielle,
Chers camarades,
Cette séance est la dernière séance ordinaire de ce mandat, mais aussi votre première séance en tant que Secrétaire Général. Pour Force Ouvrière, qui en a assuré le secrétariat, c'est l'heure du bilan : un bilan honnête, qui reconnaît le travail accompli ensemble, mais qui ne masque rien de ce qui reste en jachère. Avant de parler de bilan, rappelons ce que les agents ont traversé. Chacun de ces événements a révélé un enjeu que cette instance avait à traiter.

2023 : un mandat qui s'ouvre sur une santé déjà dégradée. Dès les premières séances, le tableau des accidents graves, mortels et des suicides montre une réelle dégradation. Deux suicides d'agents frappent les services la même année. Les violences externes s'intensifient. Mayotte s'enfonce dans la crise, le patrouilleur Jeanne Barret pose la question des risques à bord, et les inspections sur les interventions en DIR ouvrent le chantier de la sécurité routière des agents.

2024 : l'année des crises. La crise agricole voit des agents de l'OFB insultés et menacés, des locaux dégradés, des agents des DIR envoyés nettoyer et baliser sans savoir ce qu'ils manipulent. Les Jeux Olympiques mobilisent les services sous des garanties minimales discutées au pas de course. En décembre, le cyclone Chido dévaste Mayotte et nos collègues avec. La même année, l'ANSES confirme enfin ce que les agents de la route savaient : ils respirent jusqu'à 17 fois plus de polluants que la population de référence.

2025 : l'année des alertes. 36 accidents en DIR dès le mois d'avril, trois agents tués en service sur l'année. Des ponctions sur salaire imprévues frappent les agents en congé de maladie. Les projets immobiliers en flex-office se multiplient sans concertation. Le schéma d'emplois redevient négatif et les réorganisations reprennent. L'intelligence artificielle fait son entrée dans le pôle ministériel, pendant que Paris accueille le sommet pour l'action sur l'IA. En décembre, le baromètre social confirme une dégradation, et les rapports des médecins et des ISST convergent : les RPS sont partout.

2026 : l'année où tout se resserre. Des agents de Guyane dorment encore dans des locaux insalubres. Les mobilités se bloquent, 500 emplois sont supprimés. Dès la mi-juillet, trois vagues de canicule ont déjà frappé : des bureaux au-delà de 35 °C, un enrobé à plus de 60 °C, des malaises d'agents, des formations spécialisées locales non réunies dans 8 cas sur 10, sans compter les incendies. S'y ajoutent des attaques informatiques qui paralysent une grande partie des outils de travail du pôle ministériel.

Sécurité physique, violences, santé mentale, climat, conditions matérielles, organisation du travail, numérique au sens large : tous les enjeux de notre champ ont été posés sur cette table au cours de ce mandat. Aucun ne peut être traité sans dialogue.

Face à ces événements, cette instance a travaillé. Quand le dialogue a été réel, il a produit des résultats, souvent partiels, parfois tardifs, toujours arrachés à force d'insister.

La sécurité des agents des DIR. Il aura fallu des accidents mortels pour que les discussions sur le plan de prévention renforcé s'ouvrent vraiment et que nos demandes soient enfin entendues. Le COSUI a été rétabli à notre demande, puis une séance extraordinaire s'est tenue en décembre 2025 sous la présidence du ministre des Transports. Le maintien des effectifs des DIR et la flotte tampon annoncés au CSAM du 1er octobre vont dans le bon sens. Mais un plan ne protège que s'il est piloté et évalué, et personne ne peut dire aujourd'hui s'il fonctionne. Les agents accidentés continuent d'avancer leurs frais médicaux. Les matériels détruits tardent à être remplacés. Quant à la reconnaissance de la dangerosité de ce métier, par le service actif, la bonification ou la promotion à titre posthume, elle reste lettre morte.

La mer. Les annexes mercure et activités embarquées ont été améliorées et adoptées grâce au travail de cette instance. Elles intègrent nos propositions, du sauvetage des migrants à la météo dégradée. Ce travail de fond tranche avec la lenteur des engagements concrets. Le plan de retrait du mercure des phares, promis il y a plus de deux ans, se fait toujours attendre, tout comme le bilan de l'inspection sur l'amiante à bord. La formation de l'ensemble des équipages et la reconnaissance du personnel de contrôle et de surveillance sont toujours sans suite. Sur la délégation du contrôle des navires au privé, nous attendons toujours la transparence.

Les crises et le climat. La crise agricole a laissé des traces utiles : des fiches réflexes, et des manifestations hostiles désormais prises en compte dans les DUERP. La séance extraordinaire de juillet a permis de passer d'un simple guide canicule à l'engagement d'un plan prescriptif. Encore faut-il que le groupe de travail promis pour l'automne se réunisse. Il doit fixer ce qui a manqué cet été : une température de référence, des consignes nationales dès la prévision de chaleur, et des formations spécialisées locales enfin consultées.

La santé et les outils de l'instance. Cette instance dispose aujourd'hui de ce qui lui manquait en début de mandat : les rapports des ISST et des médecins de prévention, l'étude ANSES, un plan d'action OFB discuté après quatre ans de demandes, un plan pluriannuel 2023-2027 construit ensemble. Des dispositions réglementaires qui protègent les agents dans les pires moments de leur carrière ont aussi été rappelées. Ces outils dessinent un diagnostic précis, mais leurs suites restent à écrire. Il manque des valeurs limites d'exposition à la pollution de l'air, une médecine de prévention dans tous les services, une formation aux RPS pour tous les agents, et des indicateurs fiables sur les accidents et les agressions. Il manque aussi une place réelle pour les représentants du personnel dans le réseau des préventeurs.

L'immobilier. La présentation du SPSI ministériel a ouvert la discussion, mais les projets se sont ensuite multipliés, dans la précipitation pour la plupart (avec encore un exemple dans le territoire de Belfort) en tenant trop souvent les organisations syndicales à l'écart. Ce sont pourtant les agents qui vivent au quotidien dans ces locaux, et leurs représentants qui en connaissent les défauts. L'été 2026 l'a rappelé crûment : les travaux ignorent encore le confort d'été, des bâtiments se dégradent depuis des années, et à Régina, la construction du CEI attend toujours, alors que les crédits existent.

Le numérique. L'intelligence artificielle est devenue un sujet de discussion dans ce ministère avant même que la Fonction publique ne s'en saisisse, et c'est à porter

à notre crédit collectif. Mais les nouveaux systèmes arrivent plus vite que leur analyse. La radio du futur nous a été présentée sans que notre avis soit sollicité. L'analyse d'ATG360, déjà en cours de déploiement, se fait toujours attendre. Les attaques informatiques de cette année ont montré à quel point le travail des agents dépend désormais de ces outils.

Le baromètre social 2025 le confirme : là où il y a eu négociation, accord et déclin local, comme pour le télétravail, les agents constatent une amélioration. Nous remercions les équipes qui ont préparé ces séances avec nous, souvent dans des délais contraints.

Prévention primaire : le grand absent du mandat

Une évidence se dégage de ce bilan. Sur les risques techniques, nous avons tenté d'avancer. Sur l'organisation du travail, première cause de mal-être dans ce ministère, aucune décision structurelle n'a été prise en quatre ans.

Pourtant, les indicateurs sont les vôtres et ils sont au rouge. La qualité de vie au travail recule à 6,3/10 dans le baromètre 2025 : 6 agents sur 10 travaillent souvent dans l'urgence, plus de la moitié ne se reconnaissent plus dans leur collectif. Le RSU compte plus de 700 000 heures écrêtées, soit plus de 400 temps plein, en hausse de 8 à 9 % par an, et plus de 200 000 jours stockés sur CET. Les médecins du travail le disent sans détour : les actions se concentrent encore trop sur la prévention tertiaire.

Et pourtant, nos propositions sont sur la table, par écrit, pour la plupart sans coût :

- la semaine de 4,5 jours en horaires variables, et la possibilité de 4 jours : l'expérimentation est positive, la DRH l'a constaté elle-même, mais la réunion de janvier 2026, attendue depuis un an, n'a produit aucune décision ;
- la journée de récupération au lieu de la demi-journée : motion votée ici le 14 avril 2026 sans aucune voix contre, rédaction toute prête transmise, réponse de l'administration : « ce n'est pas le moment » ;
- un réel accompagnement de carrière : des processus de promotion et de mobilité transparents, qui permettent aux agents de dérouler leur carrière et aux services RH de ne plus courir après leurs baskets ;
- la paye : des retenues sur congé de maladie appliquées de façon chaotique, des frais médicaux après accident toujours avancés par les agents, une revalorisation des astreintes annoncée mais non appliquée ;
- l'arrêt des réorganisations en cascade : depuis le début du mandat, les agents enchaînent fusions, transferts, mutualisations et déménagements, sur fond de schéma d'emplois négatif et de 500 suppressions de postes en 2026. Chaque réorganisation est présentée comme la dernière, aucune n'est évaluée, et la suivante commence avant que la précédente ne soit digérée. Les collectifs se défont, les compétences partent, le sens du travail se perd, et ceux qui restent absorbent la charge. Nous demandons une pause, et à tout le moins qu'aucun projet ne soit lancé sans une étude d'impact sur les conditions de travail présentée en amont aux formations spécialisées, ni sans le bilan des réorganisations précédentes.

La réponse proposée au baromètre social a été la mise à jour du plan managérial. Former les encadrants est utile et nécessaire, mais cela ne réduit ni la charge, ni les heures écrêtées, ni les ponctions sur salaire. Le temps de travail est désormais renvoyé à la prochaine mandature. Pendant ce temps, l'employeur reste responsable de la santé physique et mentale de ses agents. Et s'il n'y a plus personne

pour porter tant les politiques publiques que prendre soin des autres, les plans ne seront que de belles écritures.

Ce mandat a prouvé que le dialogue social produit des résultats quand il débouche sur des décisions. Il a aussi prouvé que, sans décision, les meilleurs diagnostics restent lettre morte. Force Ouvrière a été au rendez-vous, comme secrétaire de cette instance et comme force de proposition, et continuera à l'être. Les agents attendent maintenant que le ministère le soit aussi.

Je vous remercie.