

Formation spécialisée ministérielle 16 décembre 2025

La CFDT ne souhaite pas faire de déclaration liminaire, [les propos du 11 décembre](#) en formation spécialisée ministérielle (FSM) extraordinaire, en présence du ministre des transports ayant déjà été diffusés et compte tenu de l'importance des débats, ses représentants ne souhaitent pas oblitérer le peu de temps alloué par l'administration.

La présidente (directrice des ressources humaines) précise à l'issue des déclarations liminaires, que le sujet de l'anxiété ressentie dans les services sera discuté lors du premier point le « rapport social unique » (RSU), qui n'est qu'un des éléments par lesquels l'administration perçoit le mal-être des agents. Elle rappelle la tenue d'un groupe de travail sur les risques psycho-sociaux (RPS) le 27 janvier prochain.

Elle précise également sa priorité du moment, en indiquant que des consignes ont été données aux chefs de services de l'OFB notamment, concernant les risques d'agressions de nos agents durant la crise agricole. Une surveillance accrue ainsi qu'un appui est apporté aux collègues concernés.

Elle précise que le plan ministériel de prévention renforcé des risques liés aux interventions sous circulation des agents des DIR (PPMR) doit évoluer et que c'est une des missions du comité de suivi (COSUIR).

Elle rappelle encore l'engagement du ministre sur la bonification de « tous » les agents d'exploitations (pas que les DIR). Et qu'une attention particulière est donnée pour le reclassement des agents qui ne peuvent garder les missions des leurs postes.

Baromètre social du département du ministère

[A noter que dès le lendemain matin le lendemain de cette FSM, tous les agents ont été destinataires de ce baromètre, avec un auto-satisfecit de l'administration ...]

Le baromètre social est présenté par un binôme du prestataire qui a repris la conduite du questionnaire et de son traitement. La présentation est faite sur la base d'un comparatif d'évolutions depuis le précédent baromètre de 2023. La présentation se veut très positive, en traduisant les baisses par des « améliorations possibles », typique d'un plan de communication.

La CFDT estime qu'un taux de réponse de 37% à l'enquête n'est pas satisfaisant. La CFDT ne juge pas ces données réellement représentatives du mal-être des agents.

La CFDT insiste sur le fait que les « agents opérationnels » qui n'ont pas accès à des messageries sur des ordinateurs personnels au quotidien, passent à côté de l'information. La CFDT souhaiterait qu'un temps dédié soit alloué pour répondre à ce genre de questionnaire aux agents terrains. Elle donne l'exemple du pourcentage d'agents qui « se sentent » en sécurité, qui n'est sûrement pas représentatifs de tous ces personnels de terrain.

La CFDT souligne aussi que l'approche uniquement chiffrée et présentée unilatéralement par l'administration peut être trompeuse (par exemple page 5 sur les répondants (DIR) le tableau fourni mais en avant une augmentation de 2 % avec 50 répondants en moins).

La CFDT souhaite bénéficier des données complètes, anonymisées, afin de pouvoir établir ces propres analyses en regard de celles présentées. Elle confirme également la volonté commune des syndicats que la FSM ne soit pas qu'une chambre de présentation, mais de discussion.

Sur la partie télétravail non présentée : La CFDT insiste qu'au contraire du baromètre qui se veut extrêmement positif, il existe des remontées de terrain selon lesquels des Directions et managers semblent remettre en cause les possibilités de télétravail. Et a contrario, quand cela arrange l'administration dans le cadre des réaménagements en place, le télétravail est recommandé ... Pour la CFDT, le télétravail doit rester un choix des agents avec un équilibre à trouver déjà compliqué pour ce mode de travail.

La CFDT attend des actes et propositions de l'administration pour inverser rapidement les chiffres sur les limites rapportées sur le fonctionnement des Directions et les manques de collaboration.

Sur la partie égalité professionnelle, la CFDT souligne que le sentiment général semble prouver que les actions portent leurs fruits : cependant les chiffres restent de manière alarmante nettement sous la moitié des répondants !

La CFDT souligne la dynamique de la présentation, en remerciant les intervenantes, mais s'inquiète pour autant des chiffres présentés : sentiment d'insécurité de 17 % des répondants par exemple, et de toutes les « zones rouges » mises en avant dans ce baromètre. Elle souhaite avoir un focus sur ces points de dysfonctionnement. 47 % des agents ne se sentent pas valorisés dans leur travail !

La CFDT fait ensuite le rapprochement : 10 % victimes de harcèlement sur 30 000 agents répondants, et la plateforme de recueillement des signalements n'en recense que 70 (indication hors RSU) ! Heureusement qu'il existe sans doute d'autres voies de résolution des conflits, cependant ce delta pose question.

En conclusion, la CFDT demande un focus du baromètre sur les points rouges.

Après les différentes réactions syndicales, la Présidente indique qu'il ne s'agit que d'une vision globale, et rappelle la réunion de janvier sur les RPS. Elle précise également d'une part la problématique avec la DGAC qui a sa propre Formation Spécialisée, et confirme aussi que tous les établissements publics du périmètre ministériel n'ont pas forcément participé à l'enquête. Tout comme elle confirme que le ministère de l'Intérieur (pour les DDT/M), a son propre baromètre.

Une représentante de l'administration complète la réponse en confirmant le GT RPS, et qu'il ne s'agit que d'avoir une présentation synthétique du périmètre MTE par grandes entités. La DRH va travailler sur son propre plan, mais aussi porté au niveau du ministère les actions à porter en réponse à ce baromètre.

Le prestataire précise ensuite l'explication de certains pourcentages différents et explique que des « redressements habituels » qui ont été portés afin de compenser les catégories sous représentées.

La présidente insiste sur son désir d'avancer sur ces sujets, que certains éléments complémentaires seront apportés, mais que tout ce qui a été demandé par les organisations syndicales ne sera pas fourni.

Elle précise également que les services essayeront de toucher les agents peu connectés.

Présentation du plan d'action de l'Office français de la biodiversité (OFB) pour donner suite aux suicides en 2020 et 2021

- [*Synthèse ELEAS 3 pages*](#)
- [*Suivi de l'enquête 25/11/2025*](#)
- [*Plan pluriannuel 5 pages plan juillet 2022*](#)

L'Office Français de la Biodiversité présente un diaporama complet. Contexte, puis actions mises en place sur les 5 dernières années.

Le plan proposé propose plusieurs actions.

La CFDT, après avoir remarqué une fois de plus la différence entre les documents fournis et présentés, porte plusieurs remarques.

Elle souligne le bon travail et les bons investissements, a priori, fait par les directions successives. La CFDT souligne qu'il semble que les processus mis en place semblent bien prendre en compte le dialogue social. En revanche elle souligne plusieurs doutes sur les actions et l'affichage présentée.

Comme le fait que l'action 2 (allègement des charges de travail) sort seulement au bout de 5 ans. Et n'est pas effective.

Sur l'action 3, la mise en place des séminaires. La CFDT souligne ce qui transparaît de la présentation. Après une période où certains ont été réalisés, (2021/2023), cette action a en fait été suspendue. Plus besoin d'échanges visiblement dans la structure ...

Comme l'action 4 (« vie ma vie »), l'absence de détails chiffrés laisse plus que des doutes sur la réelle mise en place de cette action.

Pour la CFDT : l'impression qui ressort de cette présentation : on s'est un peu arrêté au milieu du gué.

Après que la présidente a rappelé que nous ne siégeons pas à la FS de l'OFB, le représentant de l'OFB répond sur plusieurs points qu'il souscrive ou pas aux remarques qui ont été faites.

D'abord il rappelle qu'il a bien été fait appel à un cabinet extérieur à la demande de la FS, conformément au décret existant, et qu'en aucun cas l'administration n'a eu accès aux propos verbatim, mais uniquement aux conclusions du prestataire. Il souligne que 12 COSUI spécifiques se sont tenus sur 4 ans, indiquant que certains n'avaient pu se tenir du fait des mouvements sociaux.

Sujet décalé au matin :

Actualisation de la circulaire du 27 mars 2017 relative à la prévention des risques spécifiques aux métiers de l'administration de la mer : projet d'annexe relative aux dispositions particulières à la prévention des risques liés à l'activité embarquée

- [Tableau des risques embarqués](#)
- [Annexe sur les risques embarqués](#)

Le représentant de l'administration présente rapidement le contexte et les éléments de cette note annexe qui vient compléter des éléments de prévention sur les risques embarqués.

L'administration précise que ce nouveau document vient notamment compléter la circulaire en intégrant le risque du sauvetage en mer. Elle précise que si c'est en partie pour la problématique des migrants en mer du nord, ce texte s'applique à tout sauvetage. Elle précise d'ailleurs que la demande de caméras est un sujet uniquement local (Nord) et porté par la Préfecture maritime.

La CFDT a voté pour l'ensemble des amendements qui ont été votés à l'unanimité (sauf un amendement modifié par l'administration).

L'ensemble des organisations syndicales ont voté pour l'annexe avant la pause déjeuner à 13h15.

Tableau des accidents graves, mortels et des suicides

Le représentant de l'administration rappelle qu'un nouveau processus d'étude du tableau est mis en place avec une réunion préparatoire préalable à la FS (29/11). Il rappelle qu'ensuite certains ajustements peuvent avoir lieu ou des éclairages et compléments qui sont ensuite discutés en FS pour en dégager des enseignements.

Il précise ensuite un certain nombre de points approfondis, non exhaustifs, dont certains évoqués lors de la précédente FS :

- Diffusion de la consigne aux services de remplir au fil de l'eau CAUSALIS,
- Le COSUI PPMR lancée le 17/11, plus la FS exceptionnelle le 11/12 et les autres dates proposées de COSUI,
- Une action prévention des risques alimentation et sédentarité à la suite d'un décès à Toulouse,
- Une liste des contacts en premier secours, également proposée à la suite d'un événement en Occitanie aussi,
- Des fiches réflexes avec les services pas forcément connus des services.

Une communication sera d'ailleurs refaite, début 2026, avec nouvelle fiche en préparation à l'occasion du travail sur les RPS, pour prévenir les risques suicidaires (ISST et médecins du travail)

- Reprise du travail après un accident, focus sur la fiche existante.

La présidente précise aussi que les éléments abordés en FS peuvent avoir été complétés après la préparation. Mais également que certains accidents dont la DRH a connaissance, peuvent ne pas avoir encore été remontés, donc inclus dans les tableaux. Elle rappelle également au sujet des suicides, que la commission n'a pas les travaux au préalable des enquêtes qui sont réalisées.

Pour la CFDT, qui fait encore remarquer qu'un document présenté non diffusé au préalable, est problématique pour que la réaction des représentants soit issue de concertations.

La CFDT questionne sur l'absence de l'assistance fonctionnelle au niveau national sur l'accident DIRO alors qu'elle a été mise en oeuvre pour la DDTM Guyane.

La CFDT est fortement surprise par le refus de la transmission des vidéos par le CEREMA pour l'accident de la DIRCO. Et sur ce même accident, elle s'étonne que la dernière préconisation n'ait pas été évoqué lors du PPMR ou de la FS exceptionnelle la semaine précédente.

Pour l'accident de VNF, la CFDT se questionne également sur les conséquences d'allongement de trajets à la suite de la mise en place de la téléconduite qui a conduit à l'allongement des trajets ? N'est-ce pas un biais possible.

Enfin, la CFDT rappelle que pour les suicides, comme cela a été évoqué par le représentant de l'OFB le matin : le suicide n'a pas forcément une cause unique. Les suicides à domicile peuvent également avoir une cause professionnelle.

Le représentant de l'administration propose ensuite plusieurs éléments en réponse aux remarques des organisations syndicales :

La mise en place d'indicateurs, déjà demandée, est partagé par l'administration qui « étudie cette possibilité ».

Elle indique que si les DUERP et leurs actualisations sont suivis, ceux-ci restent des documents difficiles de compréhension, il faut en faire des documents plus pédagogiques.

Sur la problématique de médecin qui refuserait la prise en charge : après quelques échanges sur la DIRIF, l'administration n'a plus noté de problème mais reste disposée pour intervenir à nouveau si nécessaire.

La présidente revient ensuite sur l'outil CAUSALIS, vieillissant et dont il y a le projet de le remplacer par un nouvel outil qui permettra d'apporter d'autres indicateurs.

Elle précise également que l'harmonisation des pratiques peut être un sujet évoqué dans le COSUI qui, étant spécifique aux accidents en DIR, est le meilleur niveau pour la prise en charge des problématiques que la FS ministérielle qui traite, elle, accidents plus globalement.

Présentation du rapport d'activité 2024 des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

L'ISST présente un diaporama reprenant les éléments du dossier fournis [remarque CFDT : encore un document différent]

Il reprend notamment les 4 pistes de progrès proposés :

1. Pédagogie : expliciter l'enseignement managérial : le DUERP est un acte de management en premier.
2. Enjeu de maîtriser de la réglementation
3. Pérennisation des têtes de réseaux régionales de la prévention.
4. Besoin de travaux partagés entre service délégataire et demandeurs

Il a au préalable souligné le peu d'inclusivité des inspections, mais aussi l'importance des Conseillers et Assistants de préventions (AP/CP) qui sont l'armature et offre un management homogène de la prévention dans le ministère. Même s'il note une asymétrie de l'information entre les organisations syndicales et l'administration.

Pour conclure sa présentation : il indique que les ISST cherchent à corriger les fragilités, et une synergie et contribution interne des services. Ainsi qu'une réflexion interne au sein de la DRH pour mieux valoriser les AP/CP.

La CFDT remercie l'ISST sur les éléments très complet du rapport. Elle note que l'important renouvellement des ISST précisé en préambule n'a pas empêché de réaliser 36 inspections. La seule question de la CFDT pour l'ISST : « Avez-vous les moyens de continuer votre action ? ». Elle s'interroge surtout sur la mise en place des éléments des 4 axes proposés dans les conclusions, et la CFDT interpelle la présidente sur des compléments d'information notamment sur la les suites qu'il est envisagé de donner à la recommandation rapportée, visant à mettre en place « un renforcement des synergies entre la DRH et les ISST ».

L'ISST revient encore sur l'importance d'appropriation du DUERP. Il rappelle que c'est un instrument juridique et une obligation réglementaire qui pèse sur l'employeur (chef du service). Il indique toutefois que ce document ne doit surtout pas être déconnecté de la réalité, et que la production d'un document conforme « c'est bien, mais il faut que ce soit en adéquation avec les risques du personnel. » (Sic)

Il rassure les organisations sur le maintien à 11 des effectifs, même si le dernier remplacement ne sera opérationnel que fin 2026.

Il amène encore plusieurs précisions sur les périmètres de chaque ISST, et rappel également « l'effet de cycle » qui a conduit à inspecter plus les DIR en 2022, ce qui serait de nature à justifier que seule une DIR ait été inspectée en 2024.

Il insiste encore sur la synergie recherchée par les inspecteurs avec les services pour ne pas se contenter de lister des points bien/pas bien. Il donne l'exemple de non-conformités qui peuvent être plus grave que d'autres. Un garde-corps à 89 cm au lieu de 90 n'est pas conforme, comme l'absence de DUERP. Il faut donc bien faire la différence entre les recommandations et les non-conformités pointées.

Il doit faire un complément lors de la prochaine formation spécialisée.

Présentation du rapport d'activité 2024 des médecins du travail

Le binôme de médecin présente une présentation issue du rapport transmis au préalable.

Elles rappellent que c'est seulement le 4^e rapport en 10 ans, avec une chute du nombre de médecins (- 15) dans le ministère, et insistent sur le fait que la téléconsultation n'est pas une solution dans le cadre actuel.

La médecin rappelle que même dans les DREAL, un tiers des personnels ont un risque professionnel non tertiaire, alors que les DDT/M le sont presque exclusivement.

Elle pointe ensuite spécifiquement les DIR avec la majorité des personnels soumis à tous les risques en plus des RPS qui existent pour toutes les populations.

Les agents des DIR sont notamment exposés aux stress post psychologique important et elle insiste sur la mise en place des quarts d'heure de sécurité et la préparation qui devrait être systématique.

Elle note aussi l'évolution du comportement des usagers et indique qu'il est important d'agir en terme de communication. Ce comportement est une des données du risque.

Elle rappelle ensuite que le travail de nuit n'est pas naturel et contraire au rythme humain. Elle évoque ensuite tous les différents risques qui nécessitent aussi des actes de préventions et protections (bruits, pollutions, chimiques, ...). Elle note tout de même le gros travail du ministère fait sur les agressions et incivilités.

Après avoir fait une présentation par service, les médecins proposent une approche par thématiques : changement climatique, télétravail, usure professionnelle, handicap.

La richesse du rapport et la présentation n'a pas permis de poursuivre les débats, pourtant nécessaire selon la CFDT.

Note est prise par la présidente qui demande des questions par écrit pour être traitées à la prochaine FSM.

Bilan des visites de sensibilisation 2025 des membres de la formation spécialisée ministérielle

Sujet à l'ordre du jour, mais non traité lors de cette séance de la Formation Spécialisée, par manque de temps.