



Formation Spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ministérielle

13 octobre 2026

Déclaration liminaire CFDT

Madame la Présidente, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres de l'instance,

Le syndicat **CFDT** tient à s'exprimer solennellement à l'occasion de l'examen de l'actualisation 2026 du Plan ministériel de prévention des risques psychosociaux (RPS). Si l'affichage politique prône une « amélioration continue des conditions de travail », la réalité vécue par les agents sur le terrain reste alarmante. Les intentions et les documents de cadrage ne suffisent plus face à l'urgence sociale et à la souffrance au travail.

Pour **CFDT**, ce plan rate sa cible en se focalisant sur des outils technocratiques plutôt que sur des solutions structurelles.

Halte à la déshumanisation et au jargon managérial !

Du type onboarding en bon français c'est accueil des nouveaux personnels

L'administration persiste à utiliser des concepts hors-sols pour désigner l'intégration des nouveaux collègues, calqués sur des méthodes de gestion du secteur anglo-saxon.

Petit rappel, nous sommes une administration française.

Pour la CFDT, l'utilisation de processus désincarnés d'accueil cache mal la misère du terrain. On ne réussit pas l'arrivée d'un collègue avec des parcours numériques ou des listes de tâches automatiques. Les services, chroniquement en sous-effectifs, n'ont plus le temps de transmettre les savoirs ni d'accompagner humainement les recrues. Nous exigeons du temps libéré et garanti pour les tuteurs, un véritable accueil humain de proximité, et le rejet total de cette novlangue managériale qui transforme les agents en simples numéros de dossier dès leur premier jour.

Parlons du baromètre social et de son bilan

Le ministère se félicite de la présentation des résultats du baromètre social en décembre 2025 et renvoie le bilan national à novembre 2026.

Pour la CFDT, les agents n'ont pas besoin d'un énième thermomètre pour savoir qu'ils ont de la fièvre. Attendre la fin d'année 2026 pour un bilan national est un aveu de lenteur administrative face à la détresse psychologique immédiate des personnels.

Pour la CFDT, l'application immédiate de plans d'action co-construits dans chaque service, dotés de budgets d'urgence, sans attendre les calendriers ministériels.

Sur la charge de travail

Pour la CFDT, il ne faut pas minimiser les difficultés rencontrées par les agents face à une charge de travail croissante.

Le plan cible la réduction de la charge de travail et la gestion des urgences ; l'intensité du travail n'est pas une fatalité liée aux situations d'urgence, elle est la conséquence directe des suppressions de postes et du manque de personnels. Et puis la santé mentale est une cause nationale, celle des personnels passe par des effectifs suffisants.

Reconnaissance et encadrement, il faut des perspectives, pas des retours verbaux !

Le ministère mise sur le retour d'information des cadres et la valorisation des initiatives.

Pour la CFDT, les agents ne réclament pas des félicitations verbales ou des tapes sur l'épaule, mais une juste rémunération, du respect, du sens dans leur travail, et de véritables perspectives de carrière.

La qualité de vie au travail

Pour la CFDT, la qualité de vie au travail ne saurait se résumer à la seule mise en place de chartes des temps.

Le plan affiche fièrement que **76 % des agents sont couverts par une charte des temps** au 31 décembre 2025.

Pour la CFDT, une charte n'a jamais protégé un agent contre l'épuisement professionnel si les objectifs fixés restent irréalisables. Le droit à la déconnexion et le respect de la vie privée ne doivent pas être de simples morceaux de papier, nous demandons le passage d'une logique de **charte** incitative à des règles contraignantes et opposables à l'administration pour protéger efficacement le temps de repos des agents.

Le bilan 2025 des ISST

Pour rappel 32 inspections, 539 recommandations, et pourtant très peu d'améliorations depuis 2024, voire des situations plus dégradées. Les DUERP et les PAPRIACT ne sont toujours pas mis à jour, le dialogue social reste mal maîtrisé par une partie de l'encadrement, le mal-être des personnels est en nette progression, les RPS et le risque incendie persistent. Les cinq pistes de progrès de 2024 n'ont pas été traitées : elles sont toujours d'actualité, faute d'avoir été appliquées.

Après plusieurs accidents graves dans les DIR, des conditions matérielles dégradées outre-mer et des coopérations défaillantes entre certaines DDT(M) et SGCD, nous n'acceptons plus que la santé et la sécurité des agents soient traitées comme une formalité administrative. Le DUERP et le PAPRIACT sont des outils de pilotage, et l'administration a l'obligation de s'en saisir.

Nous exigeons donc !

La mise à jour effective et immédiate des DUERP et PAPRIACT dans tous les services ; une formation obligatoire en santé et sécurité au travail pour les encadrants et les représentants de l'administration ; des moyens réels pour la prévention des RPS et du risque incendie ; le suivi

rigoureux des recommandations des ISST, avec un bilan présenté devant l'instance ; un soutien concret aux réseaux de prévention (AP/CP), dont le dynamisme ne peut reposer sur la seule bonne volonté des agents.

La prévention ne se décrète pas, elle se finance, se pilote et se contrôle. Nous demandons des engagements précis et datés.

Accidents services

Pour la CFDT, nous relevons plusieurs points de vigilance : l'accident de la DIRO du 4 juin 2026 présente de fortes similitudes avec l'accident mortel survenu sur le même secteur en 2022. Nous nous interrogeons également sur l'absence d'imputabilité au service dans le cas de l'accident de la DIRA du 3 juillet 2026, ainsi que sur les différences de traitement entre services concernant le dépôt de plainte et l'accompagnement des agents.

Projet d'innovation

Pour la CFDT, nous rappelons la nécessité de mettre en place des questionnaires et des tests identiques pour tous les agents afin de garantir une évaluation objective des systèmes. Nous réitérons également notre proposition d'expérimenter simultanément les solutions SAPI, SAVE et PatroleCare via un achat centralisé de véhicules équipés. Enfin, nous saluons l'ajout d'une fiche de recueil des avis des utilisateurs.

CISA

Pour la CFDT, nous souhaitons également qu'un rappel soit fait sur le rôle du CISA et sa place dans le dispositif présenté.

Réflexion sur l'IA

Pour la CFDT, dans les 3 à 5 prochaines années, l'intelligence artificielle constituera une véritable révolution. Cela est souvent affirmé, mais il ne faut pas oublier que les agents ont avant tout besoin de se sentir utiles. Si certains métiers sont amenés à évoluer ou à se transformer, il est essentiel de leur donner du sens. Il serait aujourd'hui irresponsable de ne pas anticiper ces changements. Nous savons que cette transition est inévitable, mais veillons à ce qu'elle soit accompagnée dans les meilleures conditions possibles et pleinement comprise par les agents.

Conclusion

Le syndicat CFDT rappelle que le dialogue social au sein de nos conseils sociaux d'administration (CSA) et de nos formations spécialisées (F3SCT) ne doit pas se résumer à une chambre d'enregistrement de bonnes intentions, d'indicateurs ou de statistiques de couverture. La prévention des risques psychosociaux ne peut être efficace si elle se limite à produire des diagnostics, des chartes ou des plans d'action sans s'attaquer aux causes profondes des difficultés rencontrées par les agents.

Pour la CFDT, la prévention primaire doit enfin traiter les véritables facteurs de risques : le sous-effectif chronique, l'accumulation des réorganisations, l'intensification du travail, la dégradation des perspectives de carrière, le manque de reconnaissance concrète et la perte progressive du sens du service public. Tant que ces questions resteront sans réponse, aucun dispositif d'accompagnement ou de sensibilisation ne permettra d'enrayer durablement la souffrance au travail.

À l'heure où les administrations se transforment, où les attentes des usagers évoluent et où l'intelligence artificielle s'apprête à bouleverser de nombreux métiers, il est indispensable de replacer l'humain au cœur des décisions. Les agents ne sont pas une variable d'ajustement. Ils constituent la première richesse de notre ministère et doivent bénéficier des moyens nécessaires pour exercer leurs missions dans des conditions dignes, sûres et respectueuses de leur santé.

La santé physique et mentale des agents n'est ni une option, ni une variable budgétaire, ni un indicateur parmi d'autres. Elle constitue une obligation pour l'employeur et un enjeu majeur pour l'avenir du service public. **La CFDT** restera donc pleinement mobilisée pour faire respecter ces principes, porter la voix des agents et exiger des engagements concrets, mesurables et datés. Les personnels attendent des actes. Il est désormais temps de passer des annonces aux réalisations.

Merci de votre attention.

Vos représentants de la CFDT