



FOCUS- Lettre frontale de la CGT

Semestre 2025. Spécial F3SCT du 27 mai 2025.



Questions de principes...

La consultation des membres du comité social d'administration sur le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour 2025 (PAPRIACT) amène vos élus à une évaluation des moyens réellement mis en œuvre pour la sécurité, la protection de la santé et la prévention des risques professionnels dans les ministères sociaux.

La CGT défend le principe de la responsabilité générale de l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (L4121-1- L4121-2 du Code du travail) et sa possible mise en cause par le biais de l'article L121-3 du Code pénal. Cette position s'explique par notre volonté de ne pas y voir substituer la responsabilité personnelle de l'agent afin de préserver un niveau d'indemnisation des accidents de service comme de trajet, la reconnaissance des maladies professionnelles, des incapacités propres à réparer le préjudice généré par la négligence ou l'imprudence.

La CGT n'est pas d'accord avec la mise en avant de la qualité de vie au travail comme seul outil de prévention des risques professionnels. La définition première de la QVT est donnée par l'Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle : « Autrement dit, la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. » La CGT n'a pas signé cet accord, **pensant que l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques réels étaient sa priorité.**

Le message aux agents du 14 mars 2025 sur les obligations applicables en matière de présence



et d'utilisation des locaux de la Secrétaire générale des ministères sociaux nous a plongés dans une grande perplexité. La CGT a réclamé depuis plus de deux ans l'établissement d'une note de service relative au fonctionnement des sites et à l'organisation du travail dans les administrations centrales. **La Secrétaire générale devrait savoir que la première mesure de prévention reste l'information des agents, sur le fonctionnement, la sécurité et l'organisation de la durée du travail dans un**

document accessible, actualisé, et qui règle les modalités de la vie professionnelle de tous les agents des administrations centrales. Curieusement, les agents découvriront qu'un guide sur ces sujets à été récemment déposé sur PACO, ce qui est une avancée. Mais sachez, Madame la Secrétaire générale, que la connaissance de l'organisation, le respect de la durée légale de travail, l'organisation des cycles de travail et la compensation des heures sup font aussi partie des actions de prévention. Persévérez ! Protéger n'est pas interdire !



Ce n'est pas moi... c'est l'autre ! Qui peut nous dire quelle direction du ministère s'occupe de la prévention des « risques bâtimentaires », c'est-à-dire des exercices de sécurité incendie, des contrôles obligatoires à opérer pour la santé des agents, des climatisations ? De l'utilisation des couloirs et des coursives, des escalators, des ascenseurs, des espaces de dégagement ! De l'utilisation des espaces de restauration et des lieux d'accès aux

deux-roues et aux voitures ! De l'ambiance thermique... de la gestion des sites hors des heures d'ouverture du site ? La CGT désigne le titulaire de cette mission. La DFAS et lui demande son analyse de risques sur ce qui relève de la « copropriété », c'est-à-dire la police des bâtiments. Petite victoire, la DFAS a finalement compris qu'il existe à côté des clauses sociales et environnementales, la nécessité d'ajouter les clauses « prévention des risques » dans les cahiers des charges de la commande publique !

Faites ce que je dis... mais pas ce que je fais...

Preuve que la prévention des risques professionnels est une préoccupation forte dans la gestion RH, en 2024 : les deux tiers des DUERP n'ont pas été actualisés, ni présentés devant les représentants des personnels. « Mention spéciale de carence » pour les directions relevant du secteur travail (sauf la DARES) et surtout pour la DGT qui se fend régulièrement sur PACO d'injonctions paradoxales sur l'obligation du DUERP pour les entreprises. Circonstance aggravante, les agents de la plupart des directions incriminées ont déménagé entre 2022 et 2023. **L'administration redécouvre soudain l'obligation de faire des « plans de prévention » obligatoires pour la prévention des risques professionnels même pour des marchés qui sont presque achevés. C'est curieux, cette perte de mémoire !**



Le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour 2025 sert surtout à fournir aux directeurs d'administration centrale, responsables de l'élaboration des DUERP, une boîte à outils disponible pour répondre aux risques identifiés concernant leurs agents. Un balayage du site de l'Institut de recherche et de sécurité (INRS) achèvera de vous convaincre que la DRH dispose la matière pour inventorier les mesures de prévention et

de limitation des risques à prendre.

Comme pour les risques bâtimentaires, nous restons sur notre faim. Nous demandons de rajouter au PAPRI Pact 2025, les familles de risques professionnels du quotidien : **l'encombrement des bureaux, les chutes de plain-pied, les cartons en hauteur sur les armoires, les chutes d'objets, le pouvoir calorifique des archives courantes entassées dans des armoires faute de place. La seconde famille regroupe les risques liés plus directement au poste de travail : les troubles musculosquelettiques (TMS), les lombalgies dans les services techniques, les risques de la sédentarité** (posture assise prolongée associée à une faible dépense énergétique) avec un risque pour la santé des travailleurs et la survenue de certaines maladies : pathologies cardiovasculaires, diabète de type II, risques circulatoires. **Les risques liés à l'environnement des bureaux et des locaux, les ambiances sonores** avec l'utilisation ou non des casques, **les ambiances lumineuses, l'éclairage, l'exposition au soleil, le rayonnement des écrans. En revanche, La CGT remarque une réelle volonté de mettre les moyens sur la campagne de prévention contre les accidents de trajet, notamment de deux-roues, avec l'intervention de la Préfecture de police sur le site Tods.**



Le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est très succinct en ce qui concerne la prévention des risques psycho-sociaux. Réalisation d'un « vademécum » et mobilisation des « cellules de veille RPS ». La CGT a une approche systémique de la souffrance au travail. Entre le « burn-out » conséquence de l'augmentation des charges de travail, de la productivité du travail, notamment en télétravail, et le « bore-out », la perte de sens, la marginalisation d'agents dont on ne veut plus, les agents rencontrent des managements toxiques ou simplement qui font redescendre le stress sur les agents. Pour La CGT, les réorganisations en série, les modifications des organisations de travail, les

déménagements réalisés ou prévus brouillent les repères des agents les plus fragiles, la fin des communautés de solidarité dans le travail, l'individualisation de la revendication laisse la part belle à la mise en concurrence des agents dans les services. La CGT a, au vu de la fréquentation de ses permanences, une autre vision que celle issue de la lecture du BAROMETRE QVT où finalement tout ne va pas si mal. Tant mieux !

La CGT demande concrètement :



... les modalités de déclenchement de la procédure Qualisocial par les agents et la DRH dans le cas d'un signalement collectif sur le registre santé et sécurité au travail.

... que le bilan des cellules de veille sur les risques sociaux soit transmis aux membres élus du CSA.

La CGT demande surtout que l'assistant de prévention puisse être saisi librement en dehors de toute hiérarchie par l'agent.

La CGT demande que le déclenchement des enquêtes administratives en cas de signalement sur le registre santé et sécurité soit la procédure de droit commun dès le repérage d'une situation particulièrement grave et réitérée.

Manque de volonté de l'administration de prendre en compte des évolutions qu'elle a elle-même décidées



Révolution des espaces de travail tertiaires, une certitude dans un délai de 3 ans

Choix assumé de faire des résidents sans bureau attitré

Ressentir du stress lors de la recherche d'un poste de travail ? Mal vivre la dépersonnalisation de l'espace de travail ? Connaître un sentiment d'isolement et le spleen du bureau vide ? La peur du manque d'intimité et de confidentialité en flex office ?

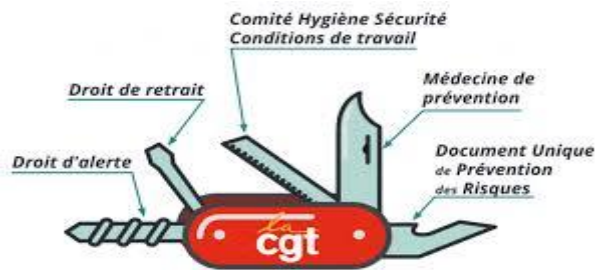
BRUIT, DIFFICULTES DE CONCENTRATION, PERTE DE REPERES ET DU SENTIMENT D'APPARTENANCE ? SOUMISSION AUX CHOIX DES AUTRES EN MATIERE D'AMBIANCE THERMIQUE, LUMINEUSE.

CHOIX NON VOULU DE PARTICIPER A DES REUNIONS IMPROVISEES, DE SUBIR DES MODALITES DE MANAGEMENT OBLIGEANT A LA PARTICIPATION NON VOLONTAIRE DES AGENTS ?

TELETRAVAIL QUI FINIT DE S'IMPOSER COMME UNE SOLUTION DE PROTECTION OU DE FERMETURE DES SITES PAR VOLONTE D'ECONOMIE.

La CGT a demandé qu'un expert soit nommé pour réfléchir sur les liens entre organisation de l'espace et organisation du travail, prévention des risques professionnels. L'administration a accepté le principe de la désignation d'un expert. A confirmer lors du F3SCT du 27 mai.

Manque de moyens pour assurer la prévention des risques professionnels



La protection de la santé des agents, c'est une volonté et des moyens, et l'administration manque des deux !

Il faut un réseau **d'assistants et de conseillers de prévention** qui ne fassent pas cela en plus de leur mission de ressources humaines dans un BRHAG. La quotité de travail qui est actuellement de 0,1 ETPT à 0,2 ETPT doit passer à 0,5 ETPT. Nous demandons que les assistants rattachés directement au Chef de service puissent bénéficier de la NBI. **Le nombre d'inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)** placés auprès de l'IGAS n'a cessé de décroître. Nous demandons que le plafond d'emplois destinés à l'IGAS permette d'augmenter leur nombre. Les élus, membres du F3SCT, ont bénéficié d'une formation correcte sur le champ de compétence de leurs interventions.



Absence totale de la médecine du travail dans l'analyse des risques, dans la prévention et dans une protection à niveau de la santé des agents

Depuis plus de deux ans La CGT demande qu'un bilan sur les moyens et l'activité de la médecine du travail soit présenté devant les élus du comité social. **La médecine du travail constitue, au travers des visites réglementaires à l'embauche, les visites d'aptitude après congés ou avis de renouvellement de congés, la visite bilan des cinq ans, la saisine des agents ou de l'administration pour avis sur l'aménagement du poste de travail, sur le cycle de travail, les avis sur les demandes de télétravail thérapeutique, la gestion aussi des avis des comités médicaux, un lieu de dépistage précoce de pathologies.** L'Administration refuse obstinément de porter ce point à l'ordre du jour du CSA.

Pourquoi ? Parce qu'en plus du non-remplacement d'une ou un gynécologue, de l'ophtalmologue, de la suppression de postes d'infirmiers/d'infirmières, dont un/une devrait s'occuper de la distribution des médicaments pour les enfants de la crèche, de la nécessité d'externaliser les campagnes de vaccination contre la grippe par exemple, la suppression de postes de secrétaires médicales, on ne sait plus exactement quel est le temps de la médecine du travail dévolu aux presque 4000 agents des centrales. Ce que l'on sait, c'est que l'infirmierie à Tods est désespérément vide et que certaines directions ont investi dans une trousse de secours...

Ce qui est sûr, c'est que la médecine du travail est totalement absente des missions de prévention des risques professionnels, elle ne peut y consacrer un tiers du temps de son activité pour aider à l'analyse des risques préalable au DUERP. Pas d'avis sur les modalités de déménagement, pas de suivi épidémiologique des agents, pas de présentation depuis deux ans du rapport du médecin du travail sur l'activité de son service, des actions de prévention sur les postes de travail, mais pas de suivi, sur le moyen terme, des consultations de la psychologue...

Devant l'impuissance à recruter des médecins du travail, l'administration avait décidé d'externaliser la médecine du travail. Notre organisation avait exprimé son opposition, sa proposition de mutualisation avec des ministères ou services de l'Etat proches. Depuis deux ans, aucune nouvelle de cette opération. **S'il y a une seule raison pour laquelle La CGT ne votera pas le PAPRIACT, c'est parce qu'actuellement au ministère de la Santé et de la Prévention, le ministre et son administration sont dans l'incapacité de faire fonctionner correctement cet outil de prévention.**