



COMPTE RENDU DE LA FORMATION SPECIALISEE SANTE SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT-AC) DU 4 DECEMBRE 2025

<https://smast.syndicatcgt.fr>

Déclaration de la CGT

Un reportage accablant sur la réalité de l'aide sociale à l'enfance sur une chaîne du service public, la ministre de la Santé se dérobe à une demande de rendez-vous. La demande par notre syndicat d'une demande d'audit du service de médecine de prévention et la ministre se défousse sur son collègue ministre du Travail qui répondra peut-être ! La ministre bat la campagne en annonçant sans consultation préalable des représentant-es des institutions représentatives des personnels, la création d'une nouvelle direction recherche, innovation et numérique en santé... Les élu.es de la CGT l'invitent à s'informer « sur la vie réelle de son ministère » en parcourant ce compte rendu.

La CGT se félicite de la volonté de la Direction des ressources humaines de responsabiliser les directeurs des administrations centrales sur leurs obligations en matière de sécurité et de santé au travail. **Aujourd'hui, l'examen de 7 DUERP témoigne ce mouvement qui s'est amorcé dans des circonstances particulières que nous ne rappellerons pas ici.**

La CGT considère que, malgré les progrès réalisés, **la défense des intérêts professionnels des agent-es, notamment la protection de la santé et des conditions de travail justifie un investissement syndical sur des sujets techniques parfois rébarbatifs.**

Le programme de travail 2026 pour la CGT, c'est :

La poursuite de la reconnaissance du métier **d'assistant de prévention** disposant d'une quotité de mission suffisante pour concrétiser les préconisations des DUERP et de donner du contenu aux registres sécurité au travail. Cette reconnaissance passe par la généralisation de la NBI et l'acquisition d'un régime indemnitaire adéquat.

La formalisation des DUERP dans l'outil SYGMA qui doit être maintenu, pour permettre sinon des comparaisons, sinon des mutualisations entre les directions.

Le renforcement de l'animation du réseau des assistants de prévention par le conseiller national de prévention.

La valorisation en ETPT et en € des actions de prévention, d'information et de formation.

Le maintien de notre vigilance sur les risques liés à l'environnement du poste de travail et l'usage des bâtiments sur les deux sites.

Le développement de prévention des risques liés à la généralisation de l'économie numérique : risque de **surcharge informationnelle** (infobésité), risques liés au télétravail généralisé.

La prise en compte de la famille des risques psychosociaux est largement sous-dimensionnée dans les DUERP génération 2025,

L'impact des nouvelles organisations de travail en open-Space ou Flex-office reste volontairement sous-estimé alors que le déménagement vers le site S. VEILL se rapproche ! Encore trop peu de volonté de déclencher des enquêtes contre le management toxique, pour la prévention contre les violences sexistes et sexuelles...

La CGT a rappelé son volonté de mener la bataille des moyens qui ne peuvent être sacrifiés à l'économie budgétaire : **La médecine de prévention, les médecins du travail, les professionnels de santé composant l'équipe du service doivent conserver les moyens de leur expertise. Le nombre d'inspecteurs en santé et en sécurité au travail est trop faible pour que tous les missions d'inspection puissent être menées !** Le bureau « conditions de travail » de la DRH qui subit souvent notre mauvaise humeur militante doit aussi disposer de personnels en nombre suffisant !

Le renforcement des plans d'action, un objectif de la CGT en 2026. Trop souvent, les actions de prévention inscrits dans les DUERP restent intentionnelles. Les directions ont besoin que la DRH et la DFAS leur fournissent des solutions, des boîtes à outil et du clé en main pour répondre à l'analyse des risques professionnels.

En 2026, la DFAS devra se convaincre que sa responsabilité pénale pourrait être engagée dans le cas d'un accident grave se déroulant dans les locaux qui ne sont pas ceux des directions, que les documents concernant les contrôles bâtimentaires obligatoire devront être accessibles aux acteurs de la prévention, notamment en matière de sécurité incendie.

En 2026, la DRH devra proposer à la consultation des élus, **un règlement intérieur** qui déterminent pour tous les agent-es, les règles s'appliquant en matière de durée, et d'intensité de travail, car la CGT sait que les abus sont légion sur ce champ qui est géré par chaque direction sans règles générales.

Point 1 à 7 Consultation des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

En 2025, 13 sur les 18 directions d'administration centrale ont convenu à leur obligation réglementaire de présentation de leur DUERP aux représentant-es du personnel et 2 d'entre elles une deuxième fois en cours d'année. La CGT salue cette nette amélioration qu'elle attribue principalement aux travaux du réseau de la prévention sous la responsabilité de la DRH. En 2025, ce réseau constitué du conseiller national de prévention et des assistant-es de prévention des DAC a œuvré à **l'identification des risques professionnels** dans le cadre de l'appropriation d'un outil d'assistance à la réalisation du DUERP. Ce progrès ne pourra toutefois pas être durable sans la

reconnaissance des compétences des assistant-es de prévention dont la quotité de travail stagne en moyenne à 20% et dont la bonification indiciaire n'est souvent pas appliquée. La CGT déplore l'absence du médecin du travail dont l'avis n'a jamais été sollicité. De la même manière, sauf à de rares exceptions, l'exercice de DUERP n'a pas fait l'objet de la consultation des agent-es de la direction.

L'analyse comparée de 7 DUERP a montré que les directions d'administration centrale sont encore loin de maîtriser cet exercice. Les DUERP n'ont donc pas encore atteint leur objectif, devenir un tableau de bord **d'évaluation réelle des risques professionnels** sur lequel repose le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

Le format du document, la nature des mesures prises étant très disparates d'une Direction à l'autre, les résultats de la méthode d'évaluation du risque n'étant encore ni documentés, ni argumentés, nos avis se sont forgés sur l'implication des directions dans leur présentation.

1. Consultation portant sur le DUERP de l'IGAS – **Avis défavorable**
2. Consultation portant sur le DUERP de la DGT – **Avis favorable**
3. Consultation portant sur le DUERP de la DDC – **Avis défavorable**
4. Consultation portant sur le DUERP de la DGOS – **Avis défavorable**
5. Consultation portant sur le DUERP de la DICOM – **Avis favorable**
6. Consultation portant sur le DUERP de la DAJ – **Avis favorable**
7. Consultation portant sur le DUERP de la DGEFP – **Avis favorable**

8. Point médecine de prévention en administration centrale – Information

La DRH expose ses difficultés récurrentes à constituer un service de médecine de prévention doté d'effectifs et de compétences satisfaisant à l'ensemble de ses missions. Ses tentatives d'externalisation n'ayant donné aucun résultat, elle ne peut que constater la pénurie des médecins du travail. Effectivement, la formation du médecin du travail s'inscrit dans un parcours spécifique après les études de médecine générale, avec une spécialisation en médecine et santé au travail dont les contraintes de l'internat ont rigidifié l'accès à cette spécialité.

Face à cette situation durablement préoccupante, la CGT par un courrier envoyé aux ministres en novembre 2025, exigeait une saisine de l'IGAS permettant de constater la totale absence du Service sur le champ de la prévention, et le respect de ses obligations en matière de médecine du travail.

Le cabinet RIST, quant à lui a répondu par sa non-responsabilité en la matière. C'est pitoyable ! Nous attendons la réponse du cabinet FARANDOU !

La CGT ne renonce pas, elle continuera de peser par tout moyen sur ce sujet éminemment important.

9. Point d'information sur la 1^{ère} réunion du COSUI du 18 novembre 2025 – Information

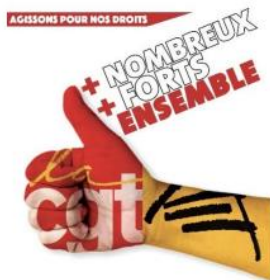
Consciente de la nécessité d'une expertise indépendante relative à l'impact sur les conditions de travail du projet d'envergure de réorganisation spatiale du travail du futur site de Simone Veil, la CGT a demandé à la présidente de formation spécialisée de faire appel à un expert certifié. En conséquence, un comité de suivi (COSUI) constitué de la DRH, de l'expert [AEPACT](#) et de représentant·es du personnel a vu le jour. Réuni pour la première fois le 18 novembre 2025 l'expert AEPACT a présenté sa première note d'analyse. Cette note permet déjà de constater quelques écueils de conception du projet :

- L'absence au sein de l'équipe projet de compétence en matière de prévention des risques professionnels ; pourtant des questions se posent : Quelle gestion des postes adaptés ? quels risques liés à la cohabitation des espaces densifiés ?
- L'absence de sens entre les réorganisations en cours dans certaines DAC avec le projet Simone Veil ;
- L'absence de dialogue social au sens large sur le choix très impactant du Flex office ce qui tend à expliquer l'absence d'identification des risques occasionnés par le Flex-office dans les DUERP 2025.
- L'impensé de la question managériale. Pourtant des questions se posent : Quelle organisation et pilotage des présences de l'ensemble des équipes, en limitant les zones de débord pour garantir la proximité des équipes lorsqu'elles doivent être présentes un même jour ? Quelle gestion du télétravail ? Quelle formation managériale intégrant cette nouvelle organisation de travail ?
- L'absence de projets alternatifs.

La seconde note d'étape portera sur le micro-zoning et les risques psycho-sociaux.

Une personne syndiquée en vaut deux !

Vos représentant.es
Hervé Droal
Jaspal De Oliveira Gill
Christophe Chalvet
Philippe Honthaas
Olivier Galligari
Jérôme Roy
Béatrice Leroy



ECOUTE.ES, INFORME.ES, PROTEGE.ES



Se syndiquer est un droit, à la CGT c'est un plus

SYNDIQUEZ-VOUS !

Auprès de votre représentant CGT ou en ligne
(<https://smast.syndicatcgt.fr/se-syndiquer/>)