

LA CGT S'ENGAGE



« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels [et] la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

Code du travail*

* : applicable en l'espèce à la Fonction publique

POUR LA SANTÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis des années, les personnels paient le prix des restructurations permanentes, des suppressions de postes et de l'intensification du travail. Les moyens baissent, nos missions s'élargissent et les injonctions contradictoires se multiplient. Résultat : les risques psychosociaux explosent. Quand on n'a plus les moyens de comprendre son travail, c'est toute l'identité professionnelle qui s'effondre. Et avec elle la santé des agent-es...



Les élu-es CGT des ministères sociaux se sont professionnalisé-es pour ne pas réduire la consultation des **documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, obligation réglementaire placée sous la responsabilité du ou de la chef-fe de service, à une simple formalité. Par la vigilance de vos représentant-es CGT, cette exigence est aujourd'hui respectée par une large majorité, comme en attestent les quelque 20 DUERP présentés en 2025.

La CGT a exigé et obtenu une professionnalisation des **assistant-es de prévention**, à hauteur de 0,20 équivalents temps plein (ETPT) par direction, une nouvelle bonification indiciaire (NBI), des formations. Ces assistant-es de prévention tiennent les **registres santé, sécurité au travail** du ministère et sont désormais le point d'entrée des agent-es.

Le chemin à parcourir demeure long pour une véritable politique de prévention des risques collectifs et individuels... Investi-es pour **enquêter et expertiser** lors des incessants projets de réorganisation, **les élu-es CGT refusent d'être une simple caution pour l'administration et de se contenter d'un rôle de spectateurs passifs lors des visites de service et réunions de présentation de l'administration.**

La CGT dénonce le crash ministériel de la médecine du travail ! Comment la ministre de la Santé et le ministre du Travail peuvent-ils accepter que le seul médecin de prévention pour les 4 000 agents des administrations centrales, propose **deux demi-journées de visites par semaine** ? Il n'y a plus de secrétaire médicale, de gynécologue, d'ophtalmologiste... Les conseils médicaux se réunissent de façon aléatoire, générant **des délais de réponse scandaleux**, dépassant parfois plusieurs mois.

Au lieu de recruter des équipes médicales à la hauteur des besoins, l'administration espère réduire le nombre de demandes en compliquant les procédures de saisie. Elle ne parvient se faisant, qu'à générer de la souffrance au travail.

La plongée dans l'ère du numérique a fragilisé les **collectifs de travail**. L'individualisation des parcours professionnels, la contractualisation individuelle, loin de moderniser la fonction publique, a affaibli la protection collective des conditions de travail en fragilisant les agent-es, dont la responsabilité individuelle de l'agent-e est de plus en plus invoquée.

Dans un climat de **privatisation à bas bruit**, de nouveaux risques apparaissent, et nombre d'agent-es se sentent isolé-es dans leur collectif, en raison de leur refus des méthodes de « *Team Building* » prônées par l'administration.

Malakoff : vers un déménagement à hauts risques pour les agent-es

Le déménagement vers le nouveau **site Simone Veil** à partir du dernier trimestre 2027 constitue une nouvelle étape pour les agent-es des administrations centrales qui se voient mis-es devant le fait accompli.

Il implique de **nouvelles organisations de l'environnement de travail** – généralisation des **espaces ouverts** (*open spaces*) et l'abandon du concept de bureau attitré au profit de **bureaux partagés** créant de nouveaux risques professionnels impactant la santé mentale des personnels.

La CGT a obtenu la désignation d'un expert indépendant ayant remis un rapport accablant pour l'administration.

Limitier la casse sera un défi... Notre organisation syndicale imposera une analyse rigoureuse des risques professionnels en milieu de travail ouvert et flexible, en observant avec attention les comportements managériaux qu'ils provoquent.

Oui au télétravail... mais pas à n'importe quel prix !

Le télétravail devient lentement le mode d'organisation de droit commun dans les administrations centrales. C'est une avancée pour la plupart des agent-es. **Cela ne doit pas être un moyen pour l'employeur de négocier une productivité, une disponibilité et une réactivité plus importante qu'en présentiel !**

Les dépassements de la durée légale du travail et la négation du **droit à la déconnexion**, autorisant d'éteindre son ordinateur et son téléphone ou de ne pas répondre à un message ou à un appel en dehors des horaires de travail ainsi que pendant la pause méridienne, constituent des réalités de travail qui ne sont pas rares.



Le déménagement à Malakoff de 1 900 agent-es pour 1 600 postes de travail repose sur une organisation prescrite du télétravail. La CGT est en attente des positions de l'administration sur les modalités de règlements de **conflits d'intérêt** sur le choix des jours de télétravail...

Le télétravail s'inscrit dans une économie numérique générant une **surcharge informationnelle** de plus en plus intenable. Selon l'**étude sur l'« infobésité »** conduite par l'administration, 51 % des agent-es des ministères sociaux reçoivent plus de 100 emails par semaine, 56 % des managers en reçoivent plus de 250 et 45 % des dirigeant-es plus de 500 ! Cette nouvelle question doit être documentée et inscrite dans les exercices d'analyses de risques.

L'introduction de l'**intelligence artificielle** génère des risques d'automatisation du travail et de perte d'autonomie des agent-es. Au-delà du risque de suppressions d'emploi, elle est aussi une menace pour les conditions et le sens de notre travail. L'administration navigue à vue, sans anticiper les conséquences de cette technologie sur nos métiers...

Stop à la « révolution permanente » des organigrammes !

Les agentes et agents des fonctions publiques continuent de payer le prix des restructurations permanentes, du manque d'effectifs et d'une intensification du travail devenue endémique. Derrière les indicateurs, il y a une réalité quotidienne faite d'usure professionnelle, de perte de sens et de dégradation des collectifs de travail. Le mot d'ordre du « en même temps » débouche sur un chaos fabriqué dans lequel les agent-es sont sommées de s'organiser au sein de services sans cesse déstructurés. **L'organigramme de la totalité des directions et délégations** de nos ministères a ainsi fait l'objet d'une modification entre 2022 et 2026.

Les agents de la DAJ, de la DGOS, de la DGS ont dû assumer des transferts de missions. La DNUM et la DICOM subissent actuellement des réorganisations profondes. Dans les secrétariats, les agent-es doivent accepter de plus en plus de mutualisations. **Et ce n'est pas fini !** Avec le transfert des missions de Santé Publique France vers la DGS, la création à moyens constants d'une nouvelle direction de la recherche, de l'innovation, et du numérique en santé, la réforme de la communication gouvernementale, la transformation des INJ en IJ, les réorganisations vont continuer, obligeant les agent-es de la DRH, en sous-effectifs chronique, à se faire accompagner par des missions d'appui !

La CGT n'approuve les réorganisations que quand elles font sens et améliorent le service public, sans conséquences néfastes pour les travailleurs et les travailleuses. C'est loin d'être le cas aujourd'hui, face à une administration qui accepte implicitement un « pourcentage de perte » à chaque réorganisation : non affectation, changement arbitraire de fiche de poste, mesure d'ordre intérieur d'affectation nouvelle...

Quand la précarité génère de la souffrance au travail

En organisant une forme d'**insécurité au travail**, l'administration décline au sein des ministères sociaux les principes du « *New management* » qui fait des ravages dans le secteur privé.

- **Précarisation** : recrutement massif d'agent-es contractuel-les en CDD qui craignent de ne pas être renouvelé-es et subissent un chantage au chômage pour accepter des rémunérations largement insuffisantes...
- **Opacité** : absence de réponse, délais abusifs pour des décisions sur l'aménagement des conditions de travail... L'administration tend à s'exonérer de son **obligation d'informer les agent-es**, inscrite dans le Code de la Fonction publique, générant un sentiment de mépris. L'absence de réponse devient une pratique institutionnalisée, obligeant à des procédures usantes de recours auprès du juge administratif.
- **Suppression des actes administratifs de gestion** : la disparition d'un nombre certains d'actes de gestion (placement en congés de maladie ordinaire à plein traitement, certificat collectif d'installation, avancements d'échelon) complique la lisibilité des bulletins de paie.
- **Flexibilité de la durée du travail** : la prétendue nécessité de se « challenger », de sortir de sa zone de confort entraîne les agent-es à rechercher des arrangements individuels sur l'organisation de leur propre travail, à répondre à des messages tard le soir ou à travailler le week-end pour réaliser les objectifs. La multiplication des « chartes du temps » aboutit à une rupture d'égalité, notamment en termes de jours de télétravail, de compensation des heures supplémentaires, de rémunération des astreintes. La DRH ministérielle refuse de soumettre un règlement intérieur commun préférant laisser se développer une flexibilité de la durée du travail, gérée par chaque direction-employeur qui peut agir sur la promotion ou le régime indemnitaire de l'agent-e.

La CGT se bat pour la **sécurité juridique** des agent-es, première garantie en matière de sécurité au travail.

Une sous-estimation des risques psychosociaux

L'administration multiplie les dispositifs individuels de prévention : cellules d'écoute, numéro vert, procédure LEA, Qualisocial... Et pourtant les problèmes perdurent !

Stress au travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, objectifs inatteignables, conflits de valeur, harcèlement moral ou sexuel, discriminations... **les agents ne doivent plus attendre de « craquer »** pour alerter leur hiérarchie et signaler leurs difficultés sur les registres santé et sécurité qui sont accessibles auprès des assistant-es de prévention.

Nous demandons que les directions soient tenues de faire des **enquêtes administratives**, avec de véritables mesures pour protéger les victimes, et non pas des enquêtes internes qui sont un moyen d'étouffer les affaires...

Perte de sens au travail : entre burn-out et bore-out

En 2021, le collectif **Nos services publics** a mené une enquête auprès des agent-es des services publics sur le sens et la perte de sens dans leur travail. Plus de 4 500 réponses ont été recueillies, provenant de personnes de tous âges, tous statuts et tous secteurs d'activité.

Alors que la grande majorité déclare avoir rejoint le service public pour servir l'intérêt général (68 % des sondé-es), la quasi-totalité (97 %) des répondant-es s'est déjà dit au moins une fois touché-es par un **sentiment d'absurdité** au travail. 80 % des répondant-es déclarent même être confrontés « régulièrement » ou « très fréquemment » à ce sentiment.

Les agent-es mettent en cause le **manque de moyens**, le **défaut de vision** de leur hiérarchie, l'impression de servir un intérêt particulier plus que l'intérêt général ainsi que le **manque de reconnaissance**...

La qualité empêchée et la perte de sens sont des attaques directes contre l'identité professionnelle et le sens du travail bien fait des agent-es public-que-s. En réalité, **les risques psychosociaux n'ont rien à voir avec une pathologie psychique, ni même une fragilité individuelle**, ils sont la conséquence de problèmes liés à l'organisation du travail.

La qualité du service public dépend directement de nos conditions de travail. On ne peut pas demander toujours plus, plus vite, avec moins de monde, tout en prétendant agir pour la solidarité, la santé publique ou le respect du droit du travail...

NOS PROPOSITIONS POUR LE MANDAT 2026-2030

Un **pouvoir d'achat** préservé pour les agent-es malades

- La suppression des **jours de carence** et l'indemnisation à 100 % des congés maladies ;
- Une **complémentaire santé** et une **prévoyance** compensant les inégalités du système et permettant des soins en secteur 2 ;
- Une meilleure reconnaissance des **accidents de services et maladies professionnelles**.

Une **médecine de prévention** enfin digne de ce nom !

- Deux **médecins à temps plein**, appuyé-es par des infirmier-es et un secrétariat médical ;
- La réponse aux **obligations légales** en termes de **visites médicales** ;
- Des possibilités de **consultation** dans des délais raisonnables ;
- Un respect élémentaire du **secret médical**, qu'il s'agisse des pièces demandées, des informations communiquées à l'administration, de celles demandées aux professionnels de santé...

L'**égalité des agentes et des agents** face à la santé

- La création de **congés hormonaux** et des autorisations spéciales d'absence répondant aux pathologies et situations spécifiques des femmes (douleurs menstruelles, endométriose, ménopause, santé reproductive, transition...);
- L'abandon du projet de réforme du **temps partiel thérapeutique** qui pénalise en particulier les femmes ;
- Une approche genrée de la santé au travail et de la **prévention des risques**.

Des **outils** qui servent à quelque chose

- Un réexamen au moins annuel des **DUERP** dans chaque CLC et **avant toute réorganisation** ;
- Un examen rapide en F3SCT de tous les **signalements au registre**, suivi d'**enquêtes administratives** au besoin ;
- Des **mesures coercitives** pour rappeler leur responsabilité aux chef-fes de service qui mettent en danger leurs agent-es ;
- Un **plan de prévention global** doté de moyens à la hauteur et ne se contentant pas d'énoncer de beaux principes...

Une **organisation du travail** équitable, sécurisée et pensée avec les agent-es

- Une **sécurisation des carrières** pour les contractuel-les comme pour les titulaires ;
- Des **espaces de discussion sur le travail** pour redonner du pouvoir d'agir aux agent-es, préserver leur autonomie et le sens de leur travail ;
- Un **cadre d'emploi harmonisé**, avec un **règlement intérieur** commun ;
- Des moyens pour **répondre aux agent-es** de façon sincère et rapide ;
- Une réponse aux **nouveaux risques** générés par les espaces de travail ouverts, la surcharge informationnelle, les conflits de valeurs ;
- Un moratoire sur les **réorganisations des directions** afin de créer au préalable les conditions pour que les agent-es participent aux décisions de façon démocratique et se voient proposer des solutions satisfaisantes de **reclassement** lorsque c'est inévitable.

Vous pouvez compter sur la CGT pour revendiquer une **obligation de moyens et de résultats** pour protéger la santé des agent-es et garantir des conditions de travail dignes dans les **administrations centrales** et les **établissements publics**.



SMAST-CGT : syndicat des ministères des affaires sociales et du travail

14 avenue Duquesne - Pièce 0433 | 78 rue Olivier de Serres - Pièce RDC 138 | 07 60 29 45 20

SYNDICAT-CGT-ADM-CENTRALE@sante.gouv.fr | <https://smast.syndicatcgt.fr/>

