



Compte rendu de la formation spécialisée santé, sécurité, conditions de travail de l'administration centrale du 10 juin 2025

La CGT fait la déclaration liminaire suivante :

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

Pour cette réunion de la formation spécialisée, outre les questions diverses que nous avons posées, nous voulons vous faire part de certains témoignages d'agents qui subissent notamment du stress, des charges de travail trop importantes, une perte de sens de leur travail.

Voici des exemples de retours d'agents sur différentes thématiques :

- Sur le projet de réaménagement :

« ...de toutes façons, il n'y a pas de réel choix, le compactage en bureaux partagés est déjà acté sans concertation avec les personnels, sans aucune prise en compte de l'impact sur notre qualité de vie au travail dont on nous rabat les oreilles à coup de communication ».

Autre témoignage :

« Etant en bureau partagé à six je ne parviens pas à travailler correctement, les coups de fils, les collègues qui viennent pour discuter de certains dossiers, les vas et viens, etc, je ne peux pas travailler correctement ; mon moral est au plus bas car je voudrais pouvoir faire bien mon travail ».

- Sur le travail :

« Notre direction ne manque pas de se vanter d'un foisonnement de communication en tout genre, mais que l'on n'a pas le temps de lire, souvent pour simplement vanter les mérites des décisions du ministère, par exemple sur les nouvelles méthodes de travail. Mais clairement, force est de reconnaître que dans les cas sensibles, comme l'évolution de carrière, les promotions, la rémunération, il n'y a aucune information ».

« Je travaille comme un forcené, souvent même certains week-ends, mais mon équipe et moi ne parvenons pas à gérer tous les dossiers et les dates butoirs exigées. Nous sommes toutes et tous en état de stress permanent et au bord du burn out, certains ayant déjà dû être arrêtés médicalement ».

« Je ne comprends plus le sens de mon travail face à des affirmations politiques pour l'environnement et des actes contradictoires en matière de climat, de biodiversité, d'énergie etc ».

Ce sont quelques exemples de ce que nous, représentants du personnel, avons comme remontées, que nous devons gérer avec nos moyens humains limités.

Pour finir, nous sommes inquiets quant à la santé, entre autres, du médecin du travail et des équipes de la prévention. Le ministère a déjà passé une période longue, sans médecin. Une autre période où les médecins ne restaient pas sur le poste et quittaient rapidement le ministère. Des agents sont perdus et en détresse face à l'absence d'un médecin du travail lorsqu'ils sont en difficultés. Qu'est-ce que l'administration compte faire à ce sujet ?

Merci de votre attention.

Concernant le stress, la charge de travail des agents, la présidente répond que l'édition du baromètre social 2025 est en cours et qu'un bilan sera fait, y compris pour l'administration centrale DG par DG. Il sera donc à voir si les choses s'améliorent ou non par rapport au dernier baromètre et par rapport aux saisines d'agents que nous avons.

Concernant le médecin du travail, il devrait y en avoir un prochainement via un prestataire externe. En ce qui concerne le télétravail, l'administration a rappelé qu'en l'absence de médecin du travail, le télétravail d'un agent s'applique si le médecin traitant le recommande.

Avant de traiter les points à l'ordre du jour, différentes questions sont abordées :

Le point demandé à l'ordre du jour sur le projet Arche-Séquoia 2026 a été refusé. La présidente indique que le projet est évoqué notamment lors des comités de suivi mensuels, que les OS ont été reçues par le SG et qu'une formation spécialisée sur le sujet est prévue le 10 juillet matin. Elle évoque les réunions proposées par l'équipe projet aux services qui le demandent et souligne l'expertise certifiée et le questionnaire auquel les agents peuvent répondre jusqu'à la semaine prochaine.

Lors d'un comité de suivi justement, une enquête « positive » a été évoquée sur les réaménagements comparables à ceux projetés à la Défense, mais cette enquête n'a toujours pas été transmise aux représentants du personnel.

En outre, nous avons fait remonter de nombreuses problématiques dont les agents nous ont saisis sur ce projet (inquiétude par rapport au bruit en bureau partagé avec de nombreux agents, problème de confidentialité, problème de rangement pour des dossiers « vivants », risque de ne pas trouver de place de travail en flex office, etc.). L'administration répond que tous ces problèmes sont pris en compte...

La présidente souligne que le ministère est en attente d'éléments d'informations gouvernementales concernant les résultats des réflexions sur la refondation de l'action publique, doublée par la revue des missions, qui guideront les décisions au niveau du ministère avec notamment la loi de finances 2026.

Des signalements sont effectués par des agents d'AC via des canaux ministériels sur lesquels ils n'ont pas de retour. L'administration indique qu'il y a une plateforme « généraliste » et une plateforme de signalement et d'écoute dédiée « discriminations, violences, harcèlement, sexisme ». Les remontées d'agents via ce biais sont d'abord examinées pour savoir si elles peuvent être caractérisées pour être un véritable signalement au registre santé, sécurité conditions de travail (RSST).

Enfin, concernant les difficultés au bureau des concours, la présidente indique qu'une réflexion a été menée avec l'accompagnement du CVRH et qu'une proposition de regroupement de deux pôles est en discussion. Ceci n'entraînerait pas de réduction d'effectifs et une réunion devrait se tenir très prochainement avec les représentants du personnel.

Points à l'ordre du jour :

1/ Approbation des procès-verbaux des formations spécialisées d'administration centrale des 11 février 2025 et 15 avril 2025 – Pour avis

Les PV ont été adoptés à l'unanimité avec les modifications demandées par les représentants du personnel.

2/ Présentation des réponses au rapport de visite du site de la DNUM à Saint-Médard-en-Jalles par les représentants du personnel – Pour information

Sur les réponses apportées par la DNUM, les représentants du personnel font plusieurs remarques :

- Concernant la hiérarchie, le rapport de la formation spécialisée préconisait un renforcement, pas une modification d'organisation.
- Concernant le plan sur le développement de compétences externes, un plan GPEEC avec plan formation annuel spécifique, les représentants du personnel souhaitent avoir ces éléments.
- Concernant la formation EVA, combien ont été demandées ?
- Concernant la régulation de la charge de travail, quels sont les indicateurs évoqués et quelles étapes pour élargir le suivi ?
- Sur la forte réduction d'excédents horaires, les représentants du personnel soulignent que certains agents en télétravail ne pointent pas forcément tout le temps.
- Concernant la rémunération des heures supp, les représentants du personnel soulignent l'impossibilité de report d'heures si elles sont écrêtées. La seule possibilité de reconnaître ces heures serait de les rémunérer. Sinon, il ne faut pas excéder 12h.
- La stratégie d'achat est indiquée comme « revue », qu'est-ce que cela signifie ?
- La Direction indique qu'il n'est pas possible de satisfaire les besoins en ETPT, mais comment gérer du coup la charge de travail ?
- L'idée de ré internalisation de certaines charges est indiquée, mais lesquelles exactement ?
- La Direction indique que le mentorat est encouragé, qu'un séminaire mode produit s'est déroulé ; il serait intéressant de disposer de plus d'informations et de connaître le nombre de personnes concernées.
- A propos du risque d'isolement des équipes en multisites, la Direction indique qu'il n'y a pas de retour d'agent sur Tchat ou autres. Mais y-a-t-il eu une question posée aux agents ?

La DNUM présente les réponses suivantes :

- Concernant le renforcement des échelons hiérarchiques, il s'agit d'avoir le moins possible d'échelons ; pour PNM, les chefs de groupes (correspondant à chef de bureau AC) ont tous un adjoint.
- Concernant la qualification EVA, il s'agit d'un préalable pour pouvoir toucher la prime informatique. Un jury évalue l'agent. Les agents sont incités à la passer.
- Un indicateur concernant la mesure des commandes et les projets délivrés par la sous-direction a été mis en place récemment ; il faudra voir si cela permettra de mieux conduire le travail de la Direction.
- Depuis la mise en place de GTA, l'objectif est qu'il n'y ait pas d'écèlement ; la sensibilisation faite a permis de baisser le chiffre d'écèlement même si ce n'est pas suffisant. En outre, une astreinte de Direction a été mise en place, cela permet d'identifier quels agents ont été mobilisés. Les agents qui peuvent bénéficier de rémunération d'heures supplémentaires ou d'astreintes en bénéficient.

- Sur la stratégie achat, des éléments seront fournis prochainement.
- Concernant les ETP, en interministériel, la chaîne numérique dispose d'une enveloppe de 500 ETP pour tous les ministères. La DNUM a interrogé les services pour recenser les besoins. Une estimation est faite de 120 ETP pour le ministère à voir avec les retours.
- Des « Tea time » ont été mis en place avec des managers qui, en visio, peuvent poser leurs questions libres. Lors du dernier « tea time » tous les agents se sont connectés. Mais il n'y a aucune traçabilité, ni d'écrit.
- Le dossier GPEEC a été monté sur deux ans, le bilan est communicable. Chaque année il y a un recueil des besoins en formation ; une priorisation est faite par rapport au budget et aux besoins prioritaires de la DNUM.

La Direction indique enfin que le travail en mode agile est choisi pour simplifier le chaînage hiérarchique. Ce mode pourra être présenté en réunion spécifique aux OS.

3 / Présentation du projet de changement de bâtiment de 12 agents de la DNUM sur le site du Grand Quevilly – Pour information

L'administration a souligné que les agents préfèrent plutôt rester sur site initial que déménager sur un autre site. Le site actuel dispose de beaucoup de parkings et de possibilités pour faire du sport.

La DNUM livre le matériel informatique sur demande.

Il n'y a pas de besoin identifié a priori de rapprochement avec le CVRH.

4 / Présentation du rapport de visite du Plot I réalisé par les représentants du personnel de la FSSSCT-AC – Pour avis

Le rapport n'étant pas finalisé, ce point est reporté à une prochaine réunion.

5 / Présentation du bilan des actions menées par la DAEI suite à la visite du 19 octobre 2023 – Pour information / Regroupé avec le point 1 du point 7 relatif aux signalements registre santé sécurité conditions de travail

La Direction assure que le Directeur et M. Mastier font très attention au dialogue social et présente les actions mises en place, suite au chantier lancé après les résultats du baromètre social, et leur état d'avancement via le document transmis, qui est un tableau réalisé par les agents eux-mêmes.

La Direction a un agenda international. Beaucoup de managers ont été déchargés afin de pouvoir mieux travailler. Des réunions de bureau se font dans tous les bureaux, cela crée des liens... Les managers ont été formés à la détection de RPS, une nouvelle formation est à venir.

Le problème d'effectif n'est pas réglé. Il y a sept ministres à servir avec un lien quasi constant avec les Cabinets. Un tableau a été mis en place permettant désormais de connaître toutes les commandes faites afin d'anticiper et d'améliorer le pilotage du travail.

Un bilan sera réalisé à moyen terme afin de voir si l'augmentation constatée était une véritable augmentation ou un « simple » pic.

Concernant la multiplication des mels, la Direction souligne qu'il y a une disparité entre les chefs de bureau, selon leur mode de travail (certains veulent voir tous les mels de leurs agents, d'autres uniquement les choses importantes). Il y a désormais une consigne stricte pour ne pas envoyer de message après 20h et pour respecter les horaires de déconnexion.

Les nouveaux arrivants ont un accueil suivi avec visite, présentation des collègues, informations sur les processus...

Les fiches de procédures ont été faites par les agents eux-mêmes pour passer l'information aux collègues.

- Alerte du psychologue du travail sur une situation collective au sein du bureau DAEI/SPAG/POP

L'alerte a été reçue le 16 avril par la DG. C'était une surprise, car il n'y a eu aucun signe préalable alors que plusieurs agents de POP ont été reçus avant leurs départs et ils étaient plutôt positifs sur leur travail.

Il s'agit d'un bureau dont le chef a changé au premier septembre après une longue absence. Début mai un processus a commencé pour rencontrer tous les agents du bureau, les agents récemment partis, l'ancien chef de bureau, par le BRH et les agents de prévention.

La mise en œuvre de ce processus semble avoir détendu la situation. Depuis, la parole semble s'être libérée. Des actions parallèles, prises sans rapport direct avec cette situation, ont aussi permis d'améliorer la situation (coaching collectif de la sous-direction). Un coaching individuel du chef de bureau a été mise en place.

Les entretiens avec les agents sont en cours, ce qui permet de « dégonfler » la situation et permet de construire un panel de recommandations.

La CGT remarque que depuis 30 ans la situation ne cesse de se dégrader dans le ministère. Plus de 200 demandes de massages ont été faites récemment suite à la proposition du CLAS, ce qui dénote le besoin des agents de trouver un moment de répit. L'alerte avait été faite dans le rapport de la formation spécialisée concernant POP. Il n'y a pas eu d'anticipation.

La DRH affirme que la question des RPS est au cœur des préoccupations, il y a un plan d'action jeune sur les RPS au ministère, à décliner en AC, beaucoup d'actions notamment la formation des managers et l'accueil des nouveaux managers, des études d'impacts lors des réorganisations et la sensibilisation des DG sur ce point.

Une étude sur les RPS en AC devrait se faire prochainement.

6 / Examen des accidents professionnels - Pour information

Au total, huit accidents professionnels ont été reconnus imputables au service entre le 16 mars et le 15 mai. Il s'agit d'accidents de trajet domicile – travail (escalators, escaliers, trajet en vélo ou moto).

Les agents dans certains cas ont eu un arrêt de travail plus ou moins long. Une proposition d'entretien a été faite à chaque agent.

7 / Examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information

- 1/ Alerte du psychologue du travail sur une situation collective au sein du bureau DAEI/SPAG/POP

Voir point 5 supra.

- 2/ Suivi du signalement DGALN

Il s'agit d'une souffrance au travail d'un agent manager en raison notamment de l'absence prolongée d'un adjoint.

La direction et le médecin de prévention devraient le recevoir.

Des échanges ont eu lieu avec l'agent.

La Direction souligne qu'une grande partie des tâches de ses fonctions ont été reprises par une adjointe de la sous-direction.

La Direction souligne le contexte très tendu en matière d'ETP. Elle assure que la question de la charge de travail à la DGALN est bien identifiée. Des actions ont été mises en place :

- Objectiver la charge (baromètre sociaux, dialogue RH avec chaque sous-direction (conditions/charge travail)
- Des mesures correctrices à mettre en place : charte QVT, droit à déconnexion, dispositif nouveaux arrivants avec mentorats, accompagnement de tous les

nouveaux managers, webinaire à venir et formation sur charges de travail et leviers pour y faire face.

- Un dispositif d'écoute avec une permanence RH depuis début avril avec une dizaine d'agents reçus à chaque fois. 6 cadres des RH assurent la permanence.

8 / Suivi des demandes et propositions de la FSSSCT-AC – pour information

Le tableau de suivi des demandes est présenté avec les actions réalisées.

9 / Questions diverses

- Présentation de l'outil RenoRH-Formation

Une présentation de l'outil RenoRH-formation est effectuée.

Les représentants du personnel ont fait remonter les nombreux problèmes rencontrés avec cet outil par les agents et formateurs CVRH.

L'administration répond qu'il y a un guide pour l'outil.

Mais des agents qui ont déposé une demande, pourtant validée par leur N+1 ne reçoivent pas de réponse. L'administration répond qu'il faut contacter le responsable indiqué dans la fiche formation. Elle souligne que si l'agent n'est pas retenu il y a un message qui le lui indique, mais s'il n'y a pas de session rattachée à la demande, il n'y a pas de retour à l'agent.

Les représentants du personnel soulignent le problème des critères qui indiquent à l'agent s'il est « adapté » à la formation, qui arrivent à la fin du questionnaire. L'administration répond que le public ciblé est indiqué dès le départ donc c'est à l'agent de vérifier s'il est dans la cible.

L'administration indique qu'il y a une stratégie interministérielle de formation sans forcément avoir d'objectif chiffré (comme le 1% formation).

- Présentation de la déclinaison du baromètre social ministériel au niveau de l'AC

L'administration indique qu'il y aura une déclinaison à l'automne par DG et directions du SG, avec des déclinaisons au sein de certaines DG.

- Présentation des statistiques relatives à la réalisation des CREP 2025

La possibilité de signature des CREP a été prolongée jusqu'au 30 avril.

92% ont été réalisés au niveau AC. 5% n'ont pas démarré (il y a des CLD, des départs en retraite... il y a donc un certain taux incompressible).

Concernant le taux de CREP réalisés au 20 mai, par exemples, la DRH était à 93%, la DAF 98%, la DICOM 91%, la DNUM 99%, le STMAR 99%, la DAJ 95%, la DAEI 94%, la DGALN 92%, la DGPR 98%.

Tous les chiffres par DG seront fournis.

- Demande de mise en place d'une salle d'allaitement qui peut également servir de salle de repos sur le site de Saint-Germain

La sous-direction SETI indique qu'une salle d'allaitement est compliquée à mettre en œuvre car il y a peu de locaux disponibles. Une telle salle nécessite une arrivée d'eau, une possibilité de « tranquillité » des mamans (salle qui dispose d'une possibilité de s'isoler). L'hôtel est actuellement en travaux ce qui entraîne une suroccupation en plus du fait que le site accueille cinq ministres avec les membres de leurs cabinets.

Une étude avait été effectuée pour voir s'il était possible d'utiliser les vestiaires/douches du bâtiment 6 au RDC où l'on aurait éventuellement installé un réfrigérateur. Cette solution avait été proposée mais non retenue suite à la visite de la sage-femme ; il y avait trop de risque de passages (sportifs qui viennent se doucher, et hygiène difficile de l'endroit).

L'administration indique qu'il n'y a pas d'autre solution en vue à ce stade.

- Point d'information sur le renouvellement du marché de la crèche

Le marché de la crèche comportant 25 berceaux au plot I et 35 en réseau se terminera en mai 2026.

L'administration affirme que la demande des agents répond à l'évolution des pratiques notamment du télétravail pour lequel les agents souhaitent une crèche proche du domicile.

Le renouvellement devrait se faire à l'identique mais avec des crèches en réseau avec 25 places à 500 mètres au plus loin de la grande Arche et 35 proches des domiciles.

L'administration indique qu'en TS il n'est pas possible de faire une crèche car le bâtiment n'est pas un ERP ; il est en outre difficile de créer une cuisine et il n'y a pas possibilité de mutualiser avec la cuisine du restaurant.

L'administration abandonne l'idée d'une crèche au sein du ministère. Le sourcing devrait permettre d'avoir de meilleures conditions que le plot I aujourd'hui et avec de meilleurs prestataires.

La CGT regrette l'abandon d'une crèche au sein des locaux du ministère comme cela peut se faire par exemple à la Mairie de Paris, dans d'autres ministères ou dans certaines entreprises. Beaucoup d'agents logent aux alentours de la Défense, et ce

sera très compliqué d'obtenir une place en crèche dans ces environs, car les places sont très chères, sans doute avec un reste à charge très élevé, environ 1000€ par mois pour un agent...

- Demande d'un échange sur les difficultés liées à l'inadéquation entre les compétences et les missions sur certains postes

Certains agents estiment que leur poste n'est pas adapté à leurs compétences. Ils estiment qu'ils se retrouvent en quelque sorte « sous-employés ».

L'administration estime que les chargés de mission de corps sont là pour accompagner les agents afin de les aider à trouver un poste adapté à leurs compétences.