

Compte-rendu CGT de la Formation spécialisée ministérielle convoquée le 16 décembre 2025

Le Baromètre social, les inspecteurs santé et sécurité (ISST) et la médecine du travail s'accordent sur un constat d'urgence : l'organisation actuelle du travail broie les agents.

La surcharge chronique, vécue par 59 % des personnels, n'est plus un incident mais le moteur d'un épuisement professionnel généralisé. Le manque de moyens humains et budgétaires transforme chaque aménagement de poste en poids supplémentaire pour des collectifs déjà à bout de souffle.

Management toxique, discriminations en hausse et sentiment d'isolement créent un cocktail explosif pour la santé mentale. Les médecins alertent sur une situation sinistrée, tandis que les inspecteurs exigent de rendre enfin opérationnels les outils de prévention sur le terrain.

Ce compte-rendu détaille comment la dégradation des effectifs et le mépris de nos conditions de travail conduisent droit au mur. Découvrez l'analyse complète de la CGT et nos revendications pour mettre fin à cette asphyxie organisée.

Les points à l'ordre du jour

POUR INFORMATION :

Baromètre social ministériel 2025 :
présentation des résultats

Office français de la biodiversité :
présentation du plan d'action de l'OFB suite
aux suicides en 2020 et 2021

**Tableau des accidents graves, mortels et
des suicides**

Inspecteurs santé et sécurité au travail :
présentation du rapport d'activité 2024

Médecins du travail :

présentation du rapport d'activité 2024

POUR AVIS :

Administration de la mer :

Actualisation de la circulaire du 27 mars 2017
relative à la prévention des risques spécifiques
aux métiers de l'administration de la mer :
projet d'annexe relative aux dispositions
particulières à la prévention des risques liés à
l'activité embarquée.

POINT 1 – Présentation des résultats du baromètre social ministériel 2025

La 3e édition du Baromètre social 2025 est sans appel : nos conditions de travail se dégradent et l'urgence est la nouvelle norme !

La CGT souligne une faille majeure dans ce baromètre : les agents de catégorie C, pourtant les plus exposés aux risques et à la pénibilité, sont les grands oubliés de cette enquête. Leur faible accès au numérique en fait une population invisible dans les résultats de ce sondage.

Malgré la fierté de 71 % des agents pour nos missions de service public, le rapport révèle un malaise profond que la CGT dénonce depuis des années.

Surcharge de travail et saignée des effectifs : STOP !

Les chiffres confirment notre quotidien insupportable, résultat direct des suppressions de postes et du manque criant de moyens :

- 59 % des agents travaillent « souvent dans l'urgence ».
- Seulement 58 % estiment que leur charge de travail est adaptée. Une baisse de 3 points qui prouve que la pression augmente !

- 23 % des agents citent les « réductions d'effectifs » et les « inquiétudes sur l'avenir » comme leur 3e difficulté principale.

ASPHYXIE et NON-SENS : On nous demande de faire plus avec moins, au détriment de notre santé et de la qualité du service !

Le management et la reconnaissance sont en crise !

Le Baromètre montre que les problèmes ne viennent pas que d'en haut :

- 20 % pointent un mauvais management (manque de suivi, harcèlement, management toxique).
- Le manque de reconnaissance, les carrières bloquées et l'insuffisance de la rémunération restent un problème majeur et permanent.

- 46 % des agents trouvent que l'offre de formation n'est PAS adaptée à leurs besoins.

MÉPRIS et SILENCE : Nos compétences et notre engagement ne sont pas reconnus à leur juste valeur, ni dans nos fiches de paie, ni dans nos perspectives de carrière !

Discriminations en hausse : inacceptable !

Les agressions et discriminations explosent :

- 10 % des agents se disent victimes de discriminations, de violences ou de comportements de haine !

- Les discriminations sur l'âge (+13 points) et le genre (+4 points) sont en forte progression.



Les exigences de la CGT

Face à cette triple alerte – **charge de travail, management, discriminations** – la CGT ne se contentera pas d'un plan d'action au rabais.

NOUS EXIGEONS :

- ☒ L'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et le lancement d'un plan pluriannuel de recrutements massifs
- ☒ Un engagement formel pour une véritable revalorisation des salaires et un dégel du point d'indice, ainsi que des perspectives d'évolution de carrière justes et transparentes
- ☒ L'ouverture d'un chantier sur l'amélioration du management, avec un engagement sur les moyens des encadrants et la lutte contre les dérives hiérarchiques.
- ☒ L'application effective du protocole contre les discriminations : l'augmentation des discriminations est la preuve cinglante de l'échec du protocole actuel.
Nous exigeons une revue complète de son application et de ses moyens.

Ne laissons pas ce Baromètre finir au fond d'un tiroir ! Le mal-être au travail est un coût pour nous tous.

POINT 2 – Présentation du plan d'action de l'Office français de la biodiversité (OFB) suite aux suicides en 2020 et 2021

Plan RPS : un traitement symptomatique Insuffisant

Le Plan de Prévention des Risques Psychosociaux (RPS), fruit de l'action syndicale en 2021 suite à une vague de suicides, a certes renforcé le soutien psychologique.

Cependant, ce plan ne constitue qu'un « pansement » qui ignore les causes profondes du mal-être :

- **Charge de travail** : L'allègement de la charge est toujours en phase d'expérimentation fin 2025. L'épuisement de nos collègues n'attend pas les rapports de l'ANACT. Nous exigeons l'arrêt de l'expérimentation et la mise en place immédiate d'une régulation concrète de l'activité.

- **Manque de reconnaissance** : Cœur du malaise et facteur critique de risques psychosociaux. Le diagnostic est sans appel : 57,8% des agents déplorent un manque de reconnaissance statutaire et indemnitaire. Tant que les salaires et les perspectives de carrière resteront bloqués, le Plan RPS sera impuissant.

Le double front : attaques de terrain et menace budgétaire

Nos efforts internes sont minés par une double crise externe, créant un facteur de risque psychosocial critique :

- **Chiffres alarmants** : entre 2023 et 2025, plus de 60 établissements de l'OFB ont été visés (vandalisme, tags, intimidations).
- **Actes graves** : incendies volontaires de locaux, menaces de mort, et humiliation publique de nos missions.

- **Exemple récent** : l'action d'intimidation de la Coordination Rurale dans la nuit du 10 au 11 décembre à Courcoury (près de Saintes) est un acte inadmissible qui met en péril l'intégrité de nos collègues.

Ce climat génère un stress intense et une démotivation profonde chez la Police de l'Environnement qui fait appliquer la loi.

Menace budgétaire historique

Au lieu d'un soutien politique face à ces attaques, nous faisons face à une menace budgétaire dévastatrice, proposée par le Sénat :

- **Coupe massive** : proposition de sabrer 55 millions d'euros de la subvention de l'OFB.

- **Conséquences sur le travail** : si elle est actée, cette proposition est une bombe à retardement qui aggravera immédiatement la charge de travail sur des effectifs déjà en rupture ; et anéantira toute perspective d'embauche ou de revalorisation, rendant impossible la reconnaissance statutaire.

Notre demande syndicale : défendez-nous !

L'Administration de l'OFB doit sortir de sa passivité. Un plan RPS ne vaut rien sans les moyens financiers et la reconnaissance politique nécessaires.



Notre revendication est claire et urgente :

REJET DE LA COUPE BUDGÉTAIRE : Nous demandons à la Direction Générale de l'OFB de mener un combat politique ferme et visible pour que la proposition de coupe budgétaire du Sénat soit rejetée. Défendre le budget, c'est défendre nos conditions de travail.

RECONNAISSANCE IMMÉDIATE : Nous exigeons une mobilisation sans faille pour obtenir enfin une véritable reconnaissance statutaire et indemnitaire pour nos agents.

Mesures spécifiques demandées :

- ☑ **Reconnaissance du statut d'Agent Exposé** : obtention de la reconnaissance d'un risque professionnel accru et spécifique lié à nos missions.
- ☑ **Protection fonctionnelle systématique** : engagement de l'établissement à activer la protection fonctionnelle de manière systématique et immédiate pour tout agent visé par menace, intimidation ou agression.
- ☑ **Soutien psychologique de proximité** : au-delà des numéros verts, nous exigeons un soutien psychologique régulier et accessible sur le terrain, prioritairement dans les zones de forte tension.

APPEL À LA SOLIDARITÉ :

La CGT appelle à un **pacte de solidarité entre agences du ministère et au-delà**. Le "backlash" écologique et social en cours est d'une violence inouïe. Il est temps de remettre l'intérêt général au centre des politiques publiques et de lui donner des moyens à la hauteur.

POINT 3 – Tableau des accidents graves, mortels et des suicides

Lors de la FSM du 11 décembre le ministre des transport M. Tabarot a précisé que chaque accident (humain ou matériel) devait être analysé, partagé et transformé en actions concrètes. On en est loin. **Encore une fois, la CGT souligne qu'une partie des accidents n'est pas remontée à la formation spécialisée ministérielle.**

Sur la question des suicides, **la CGT alerte la DRH sur les pressions que subissent nos camarades CGT à la Dreal AURA et à la Dreal Grand-Est de leurs directions locales.** Nos camarades ont toutes légitimités pour intervenir sur ces sujets et l'attitude des directions est une forme d'entrave à nos prérogatives de représentants du personnel.

POINT 4 – Actualisation de la circulaire du 27 mars 2017 relative à la prévention des risques spécifiques aux métiers de l'administration de la mer : projet d'annexe relative aux dispositions particulières à la prévention des risques liés à l'activité embarquées

L'objet de ce point pour avis est d'examiner les **risques professionnels spécifiques aux agents exerçant une « activité embarquée »** (missions ou actions réalisées à bord ou à partir d'un moyen nautique, en mer ou à quai) **au sein de la DGAMPA et de ses entités associées.**

L'annexe vise notamment les agents des patrouilleurs des affaires maritimes, des moyens nautiques des DDT(M), des baliseurs de l'APB, ainsi que les agents des CSN et les OP/OPa qui embarquent dans le cadre de leurs missions.

Le document identifie une grande variété de risques pour les agents navigants, classés en cinq catégories (environnement de travail, nature de la tâche, facteurs humains, défaillance technique, facteurs externes).

Les situations dangereuses les plus critiques listées comprennent :

- **Risques de chutes et de blessures physiques** : Chutes lors des débarquements/embarquements (depuis un

ponton ou l'annexe), déplacements à bord, utilisation des échelles, pouvant entraîner des lésions corporelles graves.

- **Homme à la mer (HAM)** : Risque de conséquences graves (décès, blessures) lié aux opérations de transbordement, travaux en mer, ou chute depuis le ponton.
- **Risques liés à l'armement** : Blessures par balle ou ricochet lors de séances de tir ou de manipulations (mise en service/désarmement), avec un renvoi à une note technique spécifique.
- **Autres risques spécifiques** : Risques liés à la plongée (traumatismes, fractures, décès), à l'exposition aux bruits et vibrations, aux produits toxiques (peintures, solvants), ainsi qu'aux agressions physiques ou verbales.

► Même si les mesures ne sont ni contraignantes ni opposables à nos employeurs, **la CGT a voté POUR.**

POINT 5 – Présentation du rapport d'activité 2024 des inspecteurs santé et sécurité au travail

Le rapport d'activité 2024 met en évidence **quatre axes majeurs pour améliorer significativement la prévention des risques professionnels.** Ces "Pistes de progrès" doivent être considérées comme des exigences prioritaires :

1. Rendre le DUERP et le PAPRI Pact opérationnels

CLARIFICATION MANAGÉRIALE : Expliciter auprès de l'encadrement l'enjeu managérial et juridique du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et du Programme Annuel de Prévention des Risques (PAPRI Pact).

QUALITÉ ET APPROPRIATION : Améliorer la qualité des documents en assurant un accompagnement dédié des Assistants et Conseillers de Prévention (AP/CP).

PARTICIPATION DU PERSONNEL : S'assurer de la participation réelle des agents et de l'encadrement à l'élaboration du DUERP pour qu'il reflète fidèlement les risques, y compris les Risques Psychosociaux (RPS) et les Troubles Musculosquelettiques (TMS).

FEUILLE DE ROUTE CLAIRE : Les plans d'action doivent être précis, incluant des pilotes clairement identifiés, un calendrier et un engagement de financement/moyens.

2. Sécuriser le dialogue social (Formations Spécialisées)

Le fonctionnement des Formations Spécialisées (FS) en santé, sécurité et conditions de travail doit être renforcé pour garantir un dialogue social effectif et transparent.

RAPPEL DES OBLIGATIONS : Rappeler aux chefs de services les règles de fonctionnement des FS (délais de transmission des PV, information des agents sur les avis émis).

FORMATION CONJOINTE : Généraliser la formation conjointe et obligatoire des représentants de l'administration et des

représentants du personnel sur la réglementation, afin de mettre fin à l'asymétrie d'information.

EFFECTIVITÉ DES VISITES : Assurer la réalisation concrète et régulière des visites de services par les membres de la FS pour une meilleure connaissance du terrain.

3. Consolider le pilotage de la prévention (Réseau AP/CP)

Le rôle central des préventeurs (AP/CP) doit être valorisé et soutenu par une impulsion nationale forte.

CLARIFICATION DU RÔLE : Actualiser la documentation pour clarifier la mission, la quotité de temps dédiée et les moyens alloués aux AP/CP.

ANIMATION DU RÉSEAU : Pérenniser et renforcer l'animation nationale des têtes de réseaux régionaux AP/CP pour développer les compétences et harmoniser les pratiques.

DENSIFICATION DU MAILLAGE : S'assurer que le maillage territorial est homogène, en prévoyant si nécessaire la nomination de Correspondants Sécurité Prévention (CSP) pour les sites distants ou isolés.

4. Maîtriser les contrôles et vérifications réglementaires (CVTR)

Le chef de service est responsable de la sécurité des locaux et des équipements. Un pilotage rigoureux des vérifications techniques est essentiel.

OUTILS DE SUIVI : Élaborer un tableau de bord standardisé et utilisable par l'employeur pour suivre de manière active l'échéance des contrôles et la levée des réserves.

TRANSPARENCE EN FORMATION SPÉCIALISÉE : Assurer une présentation annuelle systématique de ce tableau de suivi

lors de la Formation Spécialisée (FS) pour une transparence totale sur l'état des risques physiques (incendie, électricité, ascenseurs, etc.).

POINT 6 – Présentation du rapport d'activité 2024 des médecins du travail

La CGT partage l'alerte des médecins sur une **dégradation généralisée de la santé des agents** au sein des ministères concernés, marquée par une hausse significative des risques psychosociaux (RPS) dans l'ensemble des services.

Constats principaux :

- **Surcharge et isolement** : Le contexte est caractérisé par un sentiment de surcharge de travail, d'isolement et de tensions professionnelles.
- **Charge collective aggravée** : Les mesures de prévention individuelles (aménagement de poste, temps partiels thérapeutiques) renforcent le risque psychosocial en générant une surcharge pour le collectif, qui ne dispose d'aucune marge d'adaptation en raison d'un budget particulièrement restreint.
- **Détresse dans les entités** : Les médecins constatent un niveau élevé de détresse, d'épuisement professionnel

(burnout), et de stress chronique dans les DREAL, DDT(M), DIR et DIRM.

- **Risques émergents :**

De nouveaux risques nécessitent une attention particulière : l'impact potentiel du télétravail sur la santé (risques physiques et psychosociaux) et l'usure professionnelle croissante, notamment chez le personnel administratif.

Le rapport mentionne également les risques liés au changement climatique (chaleur, stress lié aux missions).

SITUATION DANS LES DIR

Directions Interdépartementales des Routes

La majorité du personnel des DIR (agents d'exploitation et d'entretien) est confrontée à une combinaison de risques physiques, de TMS et de risques psychosociaux.)

Sécurité sous circulation (risque majeur)

Le risque le plus préoccupant est la **sécurité des agents sur la route**. La sinistralité routière s'est aggravée, entraînant un risque réel d'accidents graves, d'agressions, et un facteur de **stress psychologique** important. Les médecins alertent sur un risque de **Trouble de Stress Post-Traumatique (TSPT)** après exposition à des drames ou accidents.

Troubles Musculosquelettiques (TMS)

Les TMS et les atteintes ostéoarticulaires sont les problématiques de santé les plus fréquentes. Elles sont causées par :

- La **conduite d'engins** et les vibrations.
- Les **manutentions** et l'utilisation d'outils vibrants.
- Le travail de **nuit et posté** (CIGT).

Les TMS sont la première cause d'aménagements de poste et de restrictions d'aptitude.

Risques Psychosociaux (RPS)

Les RPS sont en augmentation et sont liés à :

- L'**intensification du travail** et le manque d'effectifs.
- La difficulté à gérer les charges de travail avec un **personnel vieillissant**.
- Les conséquences de la réorganisation suite à la Loi 3DS (perte d'effectifs et déséquilibres).

Ces facteurs engendrent des troubles du sommeil, de la souffrance au travail, et des cas de burn-out.

ALERTE ET RECOMMANDATIONS

CONCLUSION

En conclusion, la situation de la santé des agents est jugée sinistrée. **Le rapport insiste sur l'urgence d'une politique de prévention renforcée.**

- **OBSTACLE MAJEUR** : La situation sinistrée de la médecine du travail risque de rendre difficile la collaboration pourtant indispensable entre agents, encadrement et médecins du travail pour anticiper et traiter ces problèmes.
- **NÉCESSITÉ** : Une collaboration étroite est et sera nécessaire pour traiter ces thématiques.