



Formation Spécialisée du CSA-AC du 30 septembre 2025 COMPTE-RENDU

Paris, le 3 octobre 2025

L'UNSA était représentée par Jérôme CHAUR et Nicolas MARTEL.

La cheffe du Service des Ressources Humaines (SRH), Mme CLAQUIN, a ouvert la séance en exprimant sa gratitude pour le travail collectif réalisé sur le programme de prévention entre l'administration et les organisations syndicales, qui a permis d'enrichir significativement le plan de prévention en administration centrale. Les échanges constructifs ont abouti à des améliorations témoignant de l'engagement de toutes les parties prenantes.

1. Adoption du programme de prévention de l'administration centrale

Ce plan, fruit de plusieurs réunions de concertation avec les organisations syndicales, intègre leurs contributions et suggestions. Bien que les fiches détaillées soient encore en cours de finalisation, elles seront partagées avec les membres du Comité Social d'Administration (CSA) de l'administration centrale dès leur validation.

À ce stade, deux fiches prioritaires sont en voie d'achèvement : l'une destinée aux managers, presque finalisée, et l'autre conçue pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Certaines actions du programme ont d'ores et déjà été mises en œuvre, comme la formation à l'utilisation des outils numériques et la création d'un livret d'accueil pour les nouveaux agents du secrétariat général.

Ce plan a été adopté à l'unanimité. L'UNSA a voté **POUR**.

2. Présentation sur l'évolution du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le choix soumis concernant le DUERP, est une approche par unités de travail, garantissant une transversalité sans distinction des sites. Par exemple, les risques liés à l'évacuation incendie, bien que présentant des spécificités selon les bâtiments, restent globalement similaires d'un site à l'autre.

Cette approche permettra aux agents d'identifier plus facilement les risques associés à leurs missions quotidiennes. Les objectifs du programme de prévention serviront de base à cette évaluation.

La trame Excel sera utilisée pour structurer l'évaluation des risques. Un groupe de travail opérationnel est **prévu la première quinzaine de décembre**. Il sera chargé d'effectuer un premier découpage des unités de travail, qui pourront ensuite être déclinées de manière plus détaillée.

L'UNSA a demandé un exemple concret des modalités envisagées afin de préparer un travail en intersyndical. L'administration s'est engagée à fournir une illustration.

L'accès au DUERP est prévu via l'intranet, permettant ainsi aux agents de contribuer activement à son enrichissement.



En complément, une formation **Mentor** existe déjà pour sensibiliser les agents aux risques professionnels.

3. Présentation des rapports des médecins du travail

Le SRH a annoncé qu'un **recrutement est en cours** pour renforcer l'équipe médicale avec un nouveau médecin du travail (départ prochain du Dr BENOLIEL en retraite).

Les docteurs **BENOLIEL** (PARIS) et **BRUEL** (Auzeville) ont présenté leurs rapports de médecine préventive, mettant en lumière plusieurs points clés :

- Les visites médicales menées en 2024-2025 sur les sites de **Paris (Administration Centrale)** et d'**Auzeville-Tolosane** révèlent des dynamiques distinctes, mais partagent une attention accrue aux **Risques Psychosociaux (RPS)** et à l'**ergonomie des postes de travail**.
- À Paris, 374 examens réalisés. Les conditions ergonomiques sont globalement **satisfaisantes**, et la **santé mentale** reste la priorité. Certains entretiens, très importants en nombre et souvent longs, mettent en lumière des souffrances au travail liées à des **conflits hiérarchiques**, une **charge de travail excessive**, et un besoin croissant de **soutien psychologique**.

Le docteur signale des visites inopportunes et des agents qui confondent médecine de prévention et médecine générale. Certaines pathologies ont nécessité 260 orientations vers des spécialistes. Le **télétravail**, bien qu'adapté à certaines situations, a aussi engendré des **Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)** et des **troubles visuels**, nécessitant des aménagements. Les **123 agents en Surveillance Médicale Particulière (SMP)** soulignent des risques liés à la manutention, aux vibrations ou au bruit, mais aucune nouvelle maladie professionnelle n'a été déclarée.

À **Auzeville**, après 20 mois d'interruption de médecine du travail, **46 examens** ont été réalisés. Le docteur résorbe le retard en relançant les visites réglementaires, la gestion des dossiers urgents (RQTH, maladies professionnelles) et les analyses de postes (trois aménagements déjà recommandés). Malgré un effectif réduit (196 agents suivis), les consultations ont révélé des **troubles anxieux** et des cas de **syndrome du canal carpien**, reflétant une souffrance liée à l'organisation du travail.

Priorités identifiées :

- **Paris** : Renforcer le soutien psychologique et adapter les postes en télétravail pour limiter les TMS.
- **Auzeville** : Poursuivre la résorption du retard en visites médicales, continuer à structurer le suivi médical, et allouer des ressources pour les cas d'adaptation de poste complexes.



Formation spécialisée du 30 septembre 2025

Déclaration liminaire intersyndicale

Madame la Présidente,

L'instance d'aujourd'hui revêt un caractère particulier, puisque le programme de prévention pour l'administration centrale est soumis au vote.

Ce programme constitue la clé de voûte des actions de prévention visant à améliorer durablement les conditions de travail de nos collègues. Les travaux ont pris le temps nécessaire pour aboutir et nous vous remercions et nous tenons à rappeler qu'en tant que représentant des personnels, nous avons veillé à ce qu'il apporte des **améliorations concrètes pour les agents**. Nous poursuivrons cet objectif tout au long de son suivi.

Certaines actions ont déjà été mises en œuvre, et nous saluons cette initiative. Nous soutenons également la proposition de prolonger le plan jusqu'à fin 2027, afin de disposer du temps nécessaire pour son déploiement, en tirer les enseignements et également pour construire en parallèle le programme suivant.

Nous adressons nos sincères remerciements à l'ensemble des acteurs mobilisés, et en particulier les équipes du BASS, Pierre Clavel, ISST de l'administration centrale, les équipes de la SDLP et les assistants de prévention et les assistants sociaux dont l'engagement et l'expertise ont été déterminants dans l'élaboration de ce plan.

Toutefois, si l'ambition affichée en matière de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail est réelle, nous ne pouvons ignorer les **interrogations persistantes sur les moyens**. À ce jour, les ressources humaines, techniques et budgétaires nécessaires ne sont ni définies ni garanties. Or, sans moyens identifiés, ce programme risque de rester une intention louable mais inopérante.

La prévention ne peut être efficace que si elle repose sur des **actions concrètes**, portées par des équipes **formées, disponibles et soutenues**. C'est pourquoi nous demandons qu'un **plan de déploiement clair** accompagne ce programme. Ce plan devra préciser les acteurs mobilisés, les moyens alloués, les échéances et les modalités de suivi et d'évaluation. Ces dernières s'appuieront sur les indicateurs définis dans le programme, afin de garantir la mise en œuvre effective et mesurable des objectifs fixés.

Il est essentiel que les agents et leurs représentants soient **pleinement associés** à cette démarche, dans un esprit de **concertation et de transparence**. C'est dans cette logique que nous avons demandé l'élaboration de **fiches actions** et de **fiches par public**, et nous espérons qu'au minimum ces dernières nous seront présentées aujourd'hui.

Dans ce même objectif d'efficacité et de performance, l'ensemble des organisations syndicales réitèrent leur demande de création d'un poste de conseiller de prévention pour l'administration centrale. Ce poste est indispensable pour une bonne coordination du programme prévention et l'animation du réseau des assistants de prévention des différentes directions. L'absence de ce poste constitue un frein pour la mise en œuvre d'une politique de prévention ambitieuse, structurée et à destination des agents. Nous demandons que cette revendication soit enfin entendue et traduite en acte.

La prévention doit être une **priorité opérationnelle**, traduite en actes et en moyens. C'est à cette condition qu'elle pourra réellement améliorer les conditions de travail, prévenir les risques, et renforcer la performance collective.

Nous vous remercions de votre attention.

Les organisations syndicales de la FS du CSA-AC