

Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration pour l'administration centrale (F3SCT-AC)

30 septembre 2025

Cette F3SCT-AC était présidée par Flora Claquin, cheffe du service des ressources humaines (SRH), accompagnée de son adjointe Nadine Richard-Pejus, de Pierre Clavel, chef des inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST), d'Armelle Falashi, cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), ainsi que de certains de ses collaborateurs.

FO Agriculture était représentée par Patrice Chasset, du Syndicat national des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (SNIAE), et Mathieu Pinson, du Syndicat national des techniciens supérieurs (SNTMA).

Introduction

Le présent compte-rendu porte sur les principales actions et réflexions menées autour du Plan de Prévention des Risques Professionnels en Administration Centrale (PP-AC) pour la période 2024-2027, ainsi que sur la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DU-ERP) et le bilan du service de santé au travail. Ces sujets, essentiels pour la santé, la sécurité et le bien-être des agents, ont fait l'objet d'un travail concerté impliquant les services des ressources humaines, les représentants du personnel, les directions concernées et les acteurs de la prévention.

L'élaboration et le déploiement du PP-AC traduisent une volonté commune d'instaurer une politique de prévention cohérente, dynamique et adaptée aux réalités actuelles du travail en administration centrale. Par ailleurs, la mise à jour du DU-ERP vise à garantir un outil vivant et opérationnel, capable de refléter les évolutions des conditions de travail et des risques associés, notamment en intégrant les problématiques émergentes telles que les risques psychosociaux.

Enfin, le bilan du service de santé au travail met en lumière les enjeux concrets auxquels sont confrontés les agents au quotidien, soulignant la nécessité de renforcer les moyens humains et matériels ainsi que la coordination entre les différents acteurs pour assurer une prévention efficace et un accompagnement adapté.

Ce compte-rendu présente ainsi les avancées, les débats et les perspectives identifiées au cours de ces travaux, afin de soutenir une démarche de prévention intégrée et partagée.

SOMMAIRE

Introduction.....	1
Plan de Prévention des Risques Professionnels en Administration Centrale (PP-AC).....	3
Contexte et élaboration.....	3
Déploiement opérationnel et outils.....	3
Points positifs relevés par les OS.....	3
Points de débat et réserves exprimées par les OS.....	3
Perspectives.....	4
En résumé.....	4
Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DU-ERP) en Administration Centrale.....	4
Constat et enjeux présentés par l'Inspecteur en Santé et Sécurité au Travail (ISST).....	4
Méthodologie proposée par l'ISST.....	4
Points de débat identifiés par les représentants des personnels.....	5
Suite et perspectives annoncées par l'ISST.....	5
Bilan annuel 2024 du service de santé au travail : « Comment vont les agents de l'administration centrale ? ».....	6
Constat général établi par les médecins du travail des sites parisiens et du site d'Auzeville.....	6
Pathologies et risques professionnels.....	6
Risques psychosociaux (RPS) et souffrance psychique.....	6
Organisation et coordination.....	6
Actions menées et limites.....	7
Débats et recommandations.....	7
Conclusion générale de FO Agriculture.....	7

Plan de Prévention des Risques Professionnels en Administration Centrale (PP-AC)

Contexte et élaboration

Le PP-AC 2024-2027 a été élaboré dans un cadre collaboratif impliquant les services RH, les représentants des personnels et les directions concernées. Un groupe de travail, réuni notamment le 9 mai et le 9 juillet, a permis d'enrichir le plan avant sa soumission au vote. L'adoption à l'unanimité traduit un engagement commun et l'importance accordée à cet outil, présenté comme la « clé de voûte » de la politique de prévention en administration centrale.

Déploiement opérationnel et outils

- Le plan se veut **résolument opérationnel**, assorti d'indicateurs et de dates d'échéance claires.
- Un **suivi régulier** est prévu en F3SCT-AC afin d'assurer un pilotage transparent et continu.
- Des **fiches-actions par public cible** (managers, nouveaux arrivants, agents) sont en cours de production.
 - La fiche « managers », qui recense outils et formations disponibles ainsi que les responsabilités attendues, est finalisée et sera diffusée prochainement.
 - Une fiche « nouveaux arrivants » est prévue pour novembre.
 - D'autres fiches pourront être développées selon les besoins.
- Plusieurs actions sont déjà mises en œuvre : formations numériques (SNUM), livret et journée d'accueil intégrant des volets prévention.

Points positifs relevés par les OS

- Processus de **concertation constructif** salué par les représentants des personnels.
- **Prolongation jusqu'en 2027**, permettant un déploiement progressif et l'évaluation des résultats.
- **Intégration d'actions transverses** : communication, outils numériques, accompagnement des managers, accueil des nouveaux agents.
- Engagement d'une **communication dynamique** : diffusion régulière des supports sans attendre les réunions officielles, afin de favoriser la transparence et la réactivité.

Points de débat et réserves exprimées par les OS

- **Moyens insuffisants** : absence de garanties claires sur les ressources humaines, techniques et financières dotant le plan. Les représentants des personnels demandent la création d'un **poste de conseiller de prévention** dédié à l'administration centrale pour coordonner et animer le réseau de prévention.
- **Vision globale vs juxtaposition de chantiers** : inquiétude que le PP-AC ne soit perçu comme une addition de projets isolés plutôt qu'une politique cohérente et intégrée.

- **Appropriation par les agents** : nécessité de diffuser largement les fiches-actions et supports pour que les agents puissent se saisir concrètement du plan.
- **Charge de travail et risques psychosociaux (RPS)** : insistance des représentants des personnels pour que le plan intègre réellement ces problématiques, avec des solutions concrètes pour prévenir l'épuisement professionnel et accompagner les managers intermédiaires.

Perspectives

- Diffusion progressive des fiches-actions, en commençant par celles destinées aux managers et aux nouveaux arrivants.
- Renforcement de la communication et de la pédagogie pour faciliter l'appropriation du plan par tous les agents.
- Poursuite de la revendication syndicale :
 - d'un poste de conseiller de prévention pour donner cohérence et pérennité à la démarche,
 - d'un suivi semestriel en formation spécialisée pour évaluer l'avancement des actions.

En résumé

Le PP-AC est accueilli positivement par les représentants des personnels comme un outil structurant et concerté. Toutefois, trois enjeux majeurs demeurent :

1. **Garantir les moyens** (humains et financiers) pour en assurer l'efficacité.
2. **Donner une cohérence globale** à la politique de prévention, au-delà de chantiers dispersés.
3. **Assurer la transparence et l'appropriation** du plan par l'ensemble des agents, avec un suivi effectif des RPS et de la charge de travail.

Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DU-ERP) en Administration Centrale

Constat et enjeux présentés par l'Inspecteur en Santé et Sécurité au Travail (ISST)

- Le DU-ERP actuel existe mais n'est pas mis à jour régulièrement, ce qui le rend peu adapté aux réalités actuelles (par ex. le télétravail n'y figure pas).
- Jusqu'ici, deux documents distincts coexistaient (Paris et Toulouse). L'objectif est désormais de créer un **document unique commun** couvrant l'ensemble des directions (SG, DGPE, DGER, DGAI), tout en intégrant leurs spécificités.
- L'enjeu est de disposer d'un document **vivant, évolutif et appropriable par les agents**, pour qu'il serve réellement à la prévention au quotidien.

Méthodologie proposée par l'ISST

- Travailler sur une **approche transversale par situation de travail**, afin de garantir une cohérence des mesures de prévention, quelle que soit la direction ou le site.
- Définir des **unités de travail pertinentes** reflétant la diversité des missions (ex. une unité spécifique

pour les inspecteurs de l'enseignement agricole).

- Utiliser un **outil simple et accessible (type tableur Excel)** permettant une lecture claire par activité, plutôt qu'un document à plat difficilement exploitable.
- Constituer un **groupe de travail opérationnel** début décembre prochain, réunissant directions, médecins, assistants de prévention et représentants du personnel, pour valider le découpage en unités de travail et finaliser le contenu.

Points de débat identifiés par les représentants des personnels

- **Identification vs évaluation des risques** : inquiétudes que la démarche reste centrée sur l'identification sans intégrer une évaluation complète (acceptabilité, criticité, mesures correctives).
- **Charge de travail et RPS** : forte demande de méthodologies précises pour évaluer ces risques (quantitatifs et qualitatifs), considérés comme centraux. Mise en garde contre le risque de reporter trop de responsabilités sur les managers intermédiaires déjà surchargés.
- **Caractère évolutif du DU-ERP** : rappel qu'il doit être mis à jour en continu, notamment à partir des accidents et incidents, et non figé pour plusieurs années. Crainte exprimée d'un « document mort ».
- **Culture de prévention** :
 - Propositions de rendre certaines formations managériales obligatoires (communication, management bienveillant, prévention des RPS).
 - Insistance sur la nécessité de sensibiliser tous les agents, pas seulement l'encadrement.
 - Demande d'une **cartographie claire des acteurs de prévention** (assistants, médecins, inspecteurs SST, assistants sociaux) facilement accessible.

Suite et perspectives annoncées par l'ISST

- Lancement du **groupe de travail DU-ERP** en décembre 2025.
- Développement d'**outils de communication et de formation** (fiches par public, modules e-learning type Mentor).
- Mise à disposition d'une **cartographie des acteurs de prévention**, pour que chaque agent sache vers qui se tourner en cas de besoin.

En résumé : la mise à jour du DU-ERP est largement saluée comme nécessaire pour refléter les réalités actuelles et renforcer la prévention. Mais les débats ont souligné trois conditions clés :

1. Assurer une **évaluation réelle et évolutive des risques**, en particulier des RPS.
2. Veiller à ne **pas surcharger les managers intermédiaires**, déjà fragilisés.
3. Développer une **culture de prévention partagée et accessible**, grâce à la communication, à la formation et à la cartographie des acteurs.

Bilan annuel 2024 du service de santé au travail : « Comment vont les agents de l'administration centrale ? »

Constat général établi par les médecins du travail des sites parisiens et du site d'Auzeville

La santé des agents est marquée par une combinaison de risques professionnels classiques, de souffrance psychique et de fragilités organisationnelles. Le service de santé au travail, composé d'un médecin à temps partiel (40 %), d'une infirmière et d'une assistante, est fortement sollicité : 217 visites médicales obligatoires ont été réalisées, mais la majorité du temps est consacrée à des entretiens individuels avec des agents sur leur situation de santé, souvent longs et répétés, signe d'une demande accrue d'écoute et de soutien.

Pathologies et risques professionnels

- **Risques physiques** : troubles musculo-squelettiques (TMS), manutention, vibrations, bruit, amiante. Le matériel ergonomique est correct mais parfois mal installé, générant des postures inadaptées. Une demande récurrente concerne l'anticipation budgétaire pour du mobilier adapté, avant que les agents ne soient en difficulté.
- **Pathologies lourdes** : cancers, maladies neurologiques évolutives et troubles chroniques entraînant des aménagements de poste.
- **Handicap** : augmentation des demandes de reconnaissance RQTH et d'équipements spécifiques (mobilier ergonomique, appareillage, ordinateurs adaptés).

Risques psychosociaux (RPS) et souffrance psychique

Le docteur Benoliel observe que le volet de la surcharge de travail et des RPS ne fait qu'augmenter au fil du temps et que ce volet devient un des sujets de préoccupation majeure.

- **Montée en puissance des RPS** : burn-out, surcharge de travail, conflits hiérarchiques, difficultés relationnelles.
- **Impact du télétravail « hors norme »** : si fortement demandé (parfois 5 jours sur 5), il est jugé délétère par les médecins : isolement, perte de lien social et désorganisation. Pour eux, certains certificats médicaux de télétravail à temps plein sont perçus comme des substituts à l'arrêt maladie.
- **Recours aux spécialistes** : 79 orientations vers des psychologues et 18 vers des psychiatres en 2024.
- **Managers fragilisés** : souvent submergés, ils peinent à détecter ou gérer les RPS. Leur manque de formation est identifié comme une faiblesse structurelle.

Organisation et coordination

- **Moyens limités** : le service médical est sous-dimensionné, avec des effectifs fragiles (ex. départs d'infirmières épuisées).
- **Outils obsolètes** : le logiciel médical ne permet pas un suivi fiable (entrants/sortants, accidents, grossesses).

- **Circuits d'information défaillants** : manque de fluidité entre médecine du travail, SRH et managers, entraînant pertes d'informations et dilution des responsabilités.
- **Communication insuffisante** : certaines situations de souffrance restent sans réponse rapide, malgré des signalements répétés.

Actions menées et limites

- **Adaptations de postes** : aménagements ergonomiques, accompagnement des agents reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH), suivi des reprises après maladie ou accident.
- **Prévention ponctuelle** : campagnes de vaccination, sensibilisation à l'alcool et aux addictions...
- **Bienveillance et solidarité** : l'infirmière et les équipes assurent un soutien précieux, mais leurs moyens restent limités.

Débats et recommandations

- **Renforcer les moyens humains et matériels** du service médical pour répondre à la demande croissante.
- **Former systématiquement les managers** à la prévention des RPS, au management bienveillant et à la détection des signaux faibles.
- **Clarifier le cadre du télétravail pour raisons médicales**, afin d'éviter les dérives délétères et préserver la santé collective.
- **Améliorer la coordination** entre médecine du travail, RH et encadrants, en formalisant les circuits d'information.
- **Développer une politique de prévention proactive** : anticipation des TMS, accompagnement des transitions professionnelles, réduction du stress organisationnel.
- **Valoriser le rôle du service de santé** comme acteur central du dialogue social sur la prévention et les conditions de travail.

Conclusion générale de FO Agriculture

Le Plan de Prévention des Risques Professionnels en Administration Centrale (PP-AC) 2024-2027 s'inscrit dans une démarche collaborative largement saluée, à laquelle **FO Agriculture** a activement contribué. Ce plan bénéficie d'un cadre clair avec des actions ciblées, des indicateurs précis et une volonté d'améliorer la prévention au quotidien.

FO Agriculture salue ce travail collectif mais souligne que la réussite de cette politique repose avant tout sur la garantie de moyens humains, techniques et financiers adaptés. En ce sens, la demande forte et légitime de création d'un poste de conseiller de prévention dédié, portée par **FO Agriculture**, apparaît comme une clé indispensable pour assurer la cohérence, la coordination et la pérennité des actions.

Par ailleurs, **FO Agriculture** insiste sur la nécessité d'une véritable cohérence globale, évitant la dispersion des initiatives au profit d'une politique intégrée et ambitieuse. L'appropriation concrète du plan par tous les agents, via une diffusion large et régulière des outils et supports, est un autre point majeur mis en avant.

Sur la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DU-ERP), **FO Agriculture** rappelle l'importance d'une évaluation évolutive et complète des risques, notamment psychosociaux, tout en



veillant à ne pas surcharger les managers déjà fragilisés. La promotion d'une culture de prévention partagée, appuyée par des formations obligatoires et une cartographie claire des acteurs, est également au cœur des revendications. **FO Agriculture** rappelle également l'intérêt de rendre ce document vivant et évolutif, puisque jusqu'alors ce document resté virtuel, figé et non connu du personnel répondant uniquement à son obligation d'être établi pour l'employeur.

Enfin, à travers le bilan du service de santé au travail, **FO Agriculture** met en lumière les enjeux liés à la santé psychique des agents, à la montée des risques psychosociaux et aux limites des moyens actuels. Elle revendique une meilleure formation et plus de responsabilisation des managers et une coordination renforcée entre médecine du travail, ressources humaines et encadrement.

En résumé, **FO Agriculture** appelle à un engagement renforcé pour que le PP-AC et ses dispositifs associés ne restent pas de simples intentions, mais deviennent un véritable levier d'amélioration durable des conditions de travail et de la santé des agents.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

