Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics

Compte-rendu

A Paris, le 23 novembre 2026

Des alertes aux actes, la prévention doit avancer !

F3SCT AC du 12 novembre 2026

Cette formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) du comité social d'administration pour l'administration centrale (CSA AC) était présidée par Flora CLAQUIN, cheffe du service des ressources humaines (SRH) accompagnée des représentants des directions générales et su secrétariat général du MAASA.

FO Agriculture était représentée par Mathieu Pinson.

Introduction

La F3SCT du CSA AC s'est réunie pour sa dernière séance de la mandature, avec un ordre du jour particulièrement dense, consacré notamment à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail.

Plusieurs dossiers sensibles ont été examinés, parmi lesquels les conditions de travail à la sous-direction de la sécurité sanitaire des aliments (SDSSA-DGAl), la situation de la délégation ministérielle aux entreprises agro-alimentaires (DMEA-DGPE), les moyens de la médecine de prévention et le retour d'expérience sur la gestion des épisodes caniculaires. Ces échanges ont mis en évidence des difficultés persistantes : charge de travail, risques psychosociaux, traitement des alertes, coordination des acteurs de prévention et insuffisance de certains moyens.

FO a rappelé la nécessité de dépasser les constats et les intentions pour obtenir des mesures concrètes, assorties de moyens, d'échéances et d'un suivi effectif. La prochaine mandature devra notamment permettre de donner une suite opérationnelle aux recommandations formulées et de renforcer la prévention, afin que la santé et les conditions de travail des agents restent une priorité réelle de l'administration.

Secrétariat FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tel. : 01 49 55 52 84 / 40 04
Mél : foagriculture@agriculture.gouv.fr

Secrétaire général de FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tel. : 06 08 75 86 68
Mél : stephane.touzet@cher.gouv.fr

https://fo-agriculture.fr/

Table des matières

Introduction....1

Bilan de mandature par la cheffe du SRH....3

Demandes des représentants du personnel....3

Pour information : rapport de visite de la SDSSA (DGAl) du 27 mai 2026....4

Présentation du rapport....4
Discussions....4
Conclusion et perspectives....5

Pour information : facteurs de risque et mesures de prévention issus du rapport du RAPS sur la DMEA (DGPE)....6

Présentation du rapport....6
Discussions....7
Conclusion et perspectives....8

Pour information : rapport du médecin du travail de Toulouse et médecine de prévention des sites parisiens....9

Site de Toulouse....9
Sites parisiens....10
Situation et devenir de la médecine du travail en AC....10
Discussions....10
Conclusion et perspectives....11

Pour information : gestion des épisodes caniculaires (RETEX, note de service n°2026-473 du 6 août 2026)....11

Dispositif....11
Constats et revendications....11
Réponses et suites données par l'administration....12
Perspectives....12

Conclusion générale....12

Bilan de mandature par la cheffe du SRH

La présidente ouvre la dernière séance de la formation spécialisée du CSA d'administration centrale de la mandature. Elle remercie les membres pour quatre ans de travail collectif, soit huit séances, sans compter les groupes de travail. Elle rappelle les principales réalisations : l'adoption du programme annuel de prévention des risques professionnels, dont l'instance assure le suivi, les échanges sur la méthode d'évolution du DUERP, appelés à se poursuivre, les guides et outils élaborés en 2025, la sensibilisation à la santé, la sécurité et les conditions de travail (livrets d'accueil actualisés, formations à la prévention) et les travaux d'aménagement des sites, suivis dans le groupe de travail « relocalisation ».

Elle cite également des actions de prévention récentes comme la conférence sur l'endométriose du 29 septembre, une première sur ce thème, avec des interventions de spécialistes le matin et des ateliers l'après-midi, qu'elle juge à renouveler. Elle mentionne aussi la campagne Octobre rose sur l'ensemble des sites parisiens et la campagne de vaccination contre la grippe saisonnière, qui rencontre de nombreuses inscriptions. Pour la première fois, des séances sont organisées à Vaugirard afin de faciliter l'accès des agents de la DGAl et d'un autre service. Un bilan de cette expérimentation sera tiré pour l'an prochain.

Enfin, la présidente remercie les directions d'administration centrale, le BASS et l'ISST pour la préparation de la séance, et présente la nouvelle cheffe du BASS, en poste depuis le 12 octobre. Elle adresse des remerciements appuyés au Dr Benoliel, médecin du travail, qui part à la retraite à la fin du mois après 26 ans au service des agents, ainsi qu'aux représentants du personnel pour leur contribution durant la mandature.

Demandes des représentants du personnel

Plan d'action de fin de mandature

Le plan d'action, adopté en mars 2026 après des ateliers avec les membres de la FS et priorisé en groupe de travail en décembre 2025, est bien construit et identifie les bonnes actions. Il comprend 28 actions et n'a pas connu d'avancée notable depuis mars. Sa mise en œuvre se poursuivra au cours de la prochaine mandature, mais toutes les actions ne pourront pas être menées de front. Une priorisation est donc demandée dès la prochaine séance, début 2027. La présidente confirme l'attachement réciproque à ce plan et précise que son suivi relèvera de la prochaine mandature.

Registres santé et sécurité au travail

Il est proposé, pour la prochaine mandature, de systématiser un point à l'ordre du jour sur l'analyse des registres SST, en raison du caractère de proximité de l'instance. Certaines mentions restent sans réponse, ou reçoivent une réponse après plus de trois mois, comme au registre du rez-de-chaussée. Le retour aux agents est essentiel pour qu'ils s'approprient cet outil. Une synthèse des registres de l'administration centrale est donc demandée en FS. La présidente prend bonne note de la demande d'analyse en instance et d'un rappel aux correspondants, et l'inscrit dans la réflexion sur la dématérialisation des registres.

Pour information : rapport de visite de la SDSSA (DGAl) du 27 mai 2026

Présentation du rapport

Cadre, contexte de la visite et méthode

La visite résulte d'une délibération de la FS au printemps et portait sur l'impact sur les conditions de travail des réorganisations récentes de la DGAl – nouvelle organigramme (2021) et mise en œuvre de la police sanitaire unique (PSU 2024). La décision faisait suite à des alertes internes restées sans suite, dans un contexte non routinier (souffrance liée à la réforme, possible management toxique), afin de savoir si la difficulté était systémique ou individuelle.

Un courrier du 3 février 2026 a demandé plusieurs documents, transmis aux organisations syndicales : arrêts de travail, télétravail, heures supplémentaires, ancienneté dans le poste par bureau, effectifs titulaires et contractuels. Un temps d'échange sur la situation des agents s'est tenu le 12 mars, puis 39 fiches extraites de l'outil Odyssée ont été transmises à la suite d'une demande du 18 mai. Le Dr Benoliel, médecin du travail, a été associée à la délégation.

Le rapport se voulait conjoint, syndical et administratif. Il a été remis tardivement, ce que le rapporteur reconnaît. Treize agents ont été rencontrés dans leurs bureaux, et les contributions écrites étaient anonymes. Le document comprend un préambule réglementaire, une synthèse, des constats et des recommandations hiérarchisées. Il a donné lieu à des séances en visio et à deux séances de travail avec l'administration.

Principaux constats

Les constats font apparaître des collectifs soudés, avec une bonne confiance envers la hiérarchie, mais aussi une forte charge de travail. Les agents ont tendance à travailler dans l'urgence sans savoir ce qu'il advient de leurs notes, qui se perdent dans les parapheurs, ce qui est source de frustration. Ils expriment également une inquiétude de perte de compétences à long terme.

Réaction de la directrice générale de l'alimentation

En poste depuis le 10 septembre, elle rappelle que la sous-direction a été touchée par la réorganisation de 2021, avec la création d'un nouveau bureau, et par la police sanitaire unique. Elle souhaite que le rapport puisse être présenté aux agents d'ici la fin de l'année, après les élections. La DGAl a informé les agents de la sous-direction de l'existence du rapport et de son examen en FS.

Discussions

La visite comme outil : méthode et limites

Plusieurs intervenants constatent un manque d'acculturation à la visite, qui a provoqué du trouble, de l'anxiété et de la pression chez les agents comme dans la direction. Ils demandent un calendrier et un protocole de visite, avec des objectifs, un cadre et des conséquences connus, ainsi qu'une formation des intervenants. La DSS reconnaît le caractère expérimental, voire inédit, de la visite, et la difficulté pour les agents auditionnés de faire face à un grand nombre de membres. Un représentant souligne que les agents devaient pouvoir s'exprimer librement, même si leurs propos étaient dérangeants.

L'administration signale deux points de vigilance : le mode de questionnement, car expression collective et entretien individuel ne sont pas le même outil, et la neutralité, des membres de la délégation pouvant connaître les agents interrogés. Elle rappelle qu'une visite sert à observer le travail et à éclairer le DUERP, ce qui n'est pas une enquête, d'autres outils existant (enquête, audit, intervention externe).

Plusieurs représentants du personnel jugent la visite mal adaptée aux risques psychosociaux, par exemple, un agent en burn-out pouvant sourire toute la journée. Un représentant estime que la visite est le seul outil réellement partagé, les cabinets extérieurs n'ayant jamais communiqué leurs conclusions.

Recommandations et suites

Les recommandations du rapport convergent avec trois axes déjà identifiés en interne : redonner de la marge de manœuvre et de la capacité d'anticipation, renforcer la coordination et la transversalité (un ETP a été affecté en appui des sous-directrices), et sécuriser la transmission des compétences, notamment par des binômes. Selon la DGAl, « l'ambiance a bien changé » depuis la visite de la FS. Le rapport ajoute les outils numériques, les retours réguliers aux agents sur leurs idées et l'accompagnement des cadres intermédiaires, placés entre le marteau et l'enclume. La présidente précise que la formation du management intermédiaire figure au plan managérial. La DGAl souhaite également développer la transversalité au sein de sa structure.

FO relativise l'idée que « l'ambiance a bien changé » : elle et les relations étaient déjà bonnes. La difficulté tenait aux incertitudes sur les orientations et les missions, qui pesaient sur la charge de travail. Elle note que la transversalité n'est pas entrée dans la culture des bureaux, comme l'illustre la PPA, où le BEAD avançait sans que le BSA suive. La DGAl répond que les agendas des bureaux ne seront jamais alignés à 100 %, l'objectif étant d'éviter les retards trop longs avec l'appui d'un chargé de mission et d'un directeur de crise. Un autre représentant évoque le choix des chefs de bureau (le bon profil au bon endroit, un management humain) et l'effort de formation à fournir.

Un représentant souhaite que la FS de la prochaine mandature suive régulièrement la mise en œuvre des préconisations, avec un état des lieux des travaux. La présidente demande de distinguer les sujets transversaux de l'administration centrale du dialogue social interne à chaque direction. À un représentant rappelant que les CSA de direction n'existent plus, elle répond qu'il ne s'agit pas de recréer des instances, mais de favoriser des échanges de proximité, dont la restitution aux agents de la SDSSA par exemple.

Conclusion et perspectives

Bilan de la visite : La visite n'a pas été jugée adaptée à la situation, comme l'ont souligné les représentants du personnel. Elle est davantage à considérer sur son retour d'expérience à capitaliser.

Programmation des visites et choix de l'outil : Pour la prochaine mandature, il est prévu d'établir un calendrier, un protocole, des objectifs, un plan de charge et une formation des intervenants. Ces points seront traités dès les premières séances de 2027. L'outil (visite, enquête, audit, intervention externe) devra être adapté à la situation, et les représentants demandent un partage de l'information en amont et en aval.

Suivi des recommandations et restitution aux agents : La FS de la prochaine mandature assurera le suivi des recommandations action par action, en distinguant les sujets transversaux de ceux propres aux directions. La restitution aux agents de la SDSSA sera programmée d'ici la fin de l'année, après les élections.

Visites à venir et enquête de la FS : Des représentants annoncent d'autres visites, au vu des alertes et remontées d'autres services.

Pour information : facteurs de risque et mesures de prévention issus du rapport du RAPS sur la DMEA (DGPE)

Présentation du rapport

Cadre de la mission

La secrétaire générale a confié la mission au RAPS le 7 avril 2026, dans un contexte « à chaud » : l'arrêt de travail d'un agent à la suite d'un événement grave. Elle visait à éclairer la situation de la DMEA dans une perspective historique, à analyser les mesures prises et à formuler des propositions, y compris de prévention. La méthode a combiné une analyse documentaire et 34 entretiens, et le rapport a été remis en juin. La mission rappelle ses limites : des témoignages relevant en partie du ressenti ou de propos relayés, recoupés autant que possible par des éléments documentaires, sans témoin direct des échanges verbaux. L'analyse a été élargie aux facteurs de risque transversaux.

Une structure fragile et marquée par les vacances de postes

La DMEA est rattachée directement au directeur général de la DGPE. Elle est tournée vers les entreprises agroalimentaires, entretient des liens forts avec les sous-directions et le cabinet, et dépend de l'actualité politique. Très petite structure de six agents sur le papier, dont cinq cadres, elle est très incarnée par son ou sa délégué·e. Elle a connu trois délégués en quatre ans, ainsi que des vacances au niveau du DG, du DG adjoint et des chefs de service. Les tensions de 2022 et 2023 ont laissé place à une période plus stable en 2023 et 2024, puis à près de 11 mois sans délégué. Entre septembre 2025 et mars 2026, la souffrance de plusieurs agents a donné lieu à des procédures d'alerte inhabituelles.

Facteurs de risque identifiés (septembre 2025 à mars 2026)

Cette période cumule des vacances de postes et l'arrivée d'une déléguée issue du secteur privé. Son management volontariste a été perçu par certains agents comme directif et exigeant, tandis qu'elle ressentait leur posture comme de l'opposition, d'où des préjugés réciproques. Après près d'un an sans délégué, les agents ont subi un changement de méthodes, des exigences de résultats et de traçabilité, et une perte d'autonomie ressentie. S'y ajoutent un soutien limité entre pairs (assistante isolée, décalage entre catégorie et fonction pour un agent de catégorie B) et la question de la gestion et de la rémunération des ASA pour mandat d'élu local après les élections municipales. Aucun facteur n'a été identifié sur les exigences émotionnelles liées aux relations externes ni sur l'avenir du service. Au total, le cumul touche surtout trois agents et porte sur les rapports sociaux au travail, l'intensité et la charge de travail, l'autonomie, l'isolement et la sécurité de la situation de travail.

Recommandations de la mission

Sur l'organisation externe, la mission préconise de clarifier le positionnement de la DMEA et d'anticiper les vacances de postes clés. Sur l'organisation interne, elle propose une charte de fonctionnement, des outils partagés (agendas) et des lettres de mission. Elle recommande aussi d'accompagner les situations individuelles et d'obtenir rapidement une doctrine interministérielle sur les ASA. En matière de prévention, elle demande de renforcer les dispositifs d'alerte, de former les cadres au management (entretiens professionnels, recours, RPS, harcèlement, charge mentale), de coordonner tous les acteurs en situation de crise (RH, médecine du travail, assistante sociale, ISST, assistants de prévention, prestataires) et de remonter

les signaux faibles via les RH. Elle suggère enfin un lieu d'écoute des représentants du personnel pour le dialogue social informel.

Actions déjà engagées par la DGPE

La DMEA sera rattachée au chef de service des filières par l'évolution de l'arrêté d'organisation de la DGPE, dont la publication est imminente et qui a été présenté au CSA. L'objectif est de renforcer les synergies et la capacité d'appui hiérarchique. Les postes de chargés de mission, gelés pendant l'enquête administrative, verront leurs fiches publiées en décembre, avec une réflexion sur l'appui en secrétariat. Côté encadrement, 35 des 90 encadrants de la DGPE ont bénéficié en 2026 d'un volet de formation (prise de fonction, codéveloppement, coaching individualisé), qui sera poursuivi en 2027. La DGPE reconnaît des marges de progrès sur l'information croisée entre acteurs et sur la traçabilité. Elle prévoit une information régulière des agents sur les contacts et dispositifs, un process formalisé en cas de tension et une réflexion sur un dialogue social informel, sans recréer d'instance.

Discussions

Interpellation sur la situation et les responsabilités

L'Élan commun dénonce un harcèlement moral à l'encontre de deux agents, avec des conséquences dramatiques, dont l'accident grave à l'origine de l'enquête. Elle prend acte de la FS exceptionnelle, de l'enquête interne et de la réorganisation, mais s'interroge sur l'indépendance de l'enquête et sa capacité à dégager des responsabilités au sein de la hiérarchie. Aucune responsabilité n'a été retenue et la réorganisation, qui n'est pas une sanction disciplinaire, maintient la déléguée en situation d'autorité sur d'autres agents. Il demande le contenu de l'enquête remise à la secrétaire générale, connue des représentants seulement en septembre, en citant l'obligation de sécurité renforcée de l'employeur public, et réclame l'enquête de la FS votée en avril 2026. La présidente rappelle le cadre de l'enquête administrative : secret et discrétion professionnels, confidentialité, impartialité et neutralité.

Position du médecin du travail

Le Dr Benoliel indique que les agents viennent la voir parce qu'ils ne se sentent pas entendus par leur hiérarchie. Elle estime le problème non réglé, la victime ayant besoin d'une reconnaissance et d'un point final pour faire son deuil. Elle rappelle que ses préconisations doivent recevoir une réponse motivée et dit avoir alerté directement sur l'urgence. Elle déplore l'absence de communication entre acteurs de prévention, étant parfois la dernière informée, et regrette l'ancienne cellule de coordination.

Interventions de FO

Sur les constats

FO critique d'abord la méthode, qui ne distingue pas ce qui est documentable (réunions et agendas supprimés, missions réattribuées) de ce qui relève du ressenti. L'événement déclencheur n'est ni décrit ni qualifié, alors que l'accident grave a été reconnu imputable au service par le conseil médical, et le rapport reste silencieux sur la réorganisation et le déplacement de la DMEA. L'analyse, structurelle d'un côté et relationnelle de l'autre, dilue la responsabilité de l'employeur et du manager, tenus à une obligation de protection de la santé physique et mentale des agents, article Article L. 4121-1 à 5 du Code du travail.

FO relève ensuite que le rapport ne tire rien de la période stable de 2023 et 2024 et présente le passage par le privé comme un facteur de risque, plutôt que d'interroger l'accueil reçu par la déléguée. Les alertes sont le grand absent : délais de réponse, suites données par les RH, la médecine de prévention et les assistants de prévention, rôle des attestations. Sur les ASA - Il s'agit des autorisations d'absence liées à un mandat d'élu

local, dont le cadre réglementaire a été modifié récemment prévoyant désormais la possibilité de l'employeur de rémunérer ou non leurs bénéficiaires - une doctrine a été appliquée par la DMEA sans concertation, alors que ni une direction ni une délégation ne peut trancher seule, et le rapport laisse dans l'ombre ce qui a manqué pour répondre aux facteurs identifiés.

Sur les recommandations

Sur quatre facteurs jugés à fort impact (rapports sociaux, intensité du travail, autonomie, insécurité de la situation de travail), seuls les rapports sociaux et l'insécurité reçoivent une réponse, et partielle. L'intensité du travail et l'autonomie n'en reçoivent aucune, pas plus que le décalage entre catégorie et fonction ou le soutien limité entre pairs. Les recommandations sont vagues et redondantes, sans indicateur, moyen, calendrier ni étape devant la FS. Elles regardent surtout l'avenir, avec la formation des futurs encadrants, et très peu le climat actuel, une seule ligne portant sur les situations en cours. Sur l'alerte, rien n'est dit des délais de traitement, du retour à l'agent ni de la protection contre les représailles, et le dialogue social informel, utile, ne remplace pas l'information et le suivi par la FS.

FO demande un plan d'action formalisé avec pilote, échéance, indicateurs et moyens, un point d'étape devant la FS, la mise à jour du plan de prévention de l'administration centrale et le suivi par la FS de la prochaine mandature. Elle demande aussi de préciser que les ASA relèvent du SRH.

Autres interventions des représentants du personnel

Un représentant observe que les outils existaient (médecin du travail, alertes précoces) et que la situation est pourtant arrivée. Il faut sortir des process et prendre la mesure du risque contentieux, un déplacement de rattachement n'étant pas une réponse en soi. Une représentante parle de faillite collective à n'avoir pas perçu l'urgence, de manque d'empathie de l'institution et de violence du rapport hiérarchique, et demande de qualifier les faits avec leurs conséquences possibles sur les plans disciplinaire et pénal.

Réponses de l'administration

La présidente rappelle que la FS ne détermine pas de responsabilités individuelles et ne se prononce pas sur des procédures disciplinaires. Elle estime que le travail sur des mesures structurantes ne s'oppose pas à l'attention portée aux personnes et reconnaît l'enjeu, ainsi que l'urgence, du traitement des alertes.

Le RAPS comprend la frustration et reconnaît que la coordination n'avait pas été faite dans ce cas : la question porte sur le moment d'activation des outils, la consolidation des alertes et le travail en silo. Il précise que la qualification de fautes de nature disciplinaire a été examinée dans l'enquête administrative.

L'administration suggère d'étudier les cellules de veille et d'alerte hors administration centrale, aux résultats divers. Elle souhaite intégrer cette réflexion au plan de prévention de 28 actions pour en assurer la durabilité, plutôt que dans un groupe de travail. La présidente examinera l'articulation avec le plan, après avoir tranché le périmètre, administration centrale ou ministère.

Conclusion et perspectives

Suivi des recommandations par la FS : La présidente conclut que la FS suivra l'avancée des recommandations action par action. Certaines donneront lieu à des travaux de la FS dans la prochaine mandature. Elle précise qu'il faudra distinguer les sujets transversaux de ceux qui relèvent du dialogue de chaque direction.

Le traitement des alertes, chantier central : Elle retient le traitement des alertes comme chantier central, autour du traitement, du partage et de la coordination, avec un élargissement aux acteurs de l'accompagnement. Le groupe de travail correspondant, qui pourrait absorber les travaux sur les signaux

faibles, reste à cadrer, notamment sur son périmètre et son articulation avec les 28 actions du plan de prévention.

Demandes maintenues par les représentants du personnel : Les représentants du personnel maintiennent plusieurs demandes : la communication du rapport d'enquête administrative, la réalisation de l'enquête de la FS, la reconnaissance et des suites pour les agents concernés, ainsi qu'une doctrine écrite sur les ASA.

Engagements de la DGPE pour 2027 : La DGPE annonce le repositionnement de la DMEA, les recrutements en décembre et la poursuite de la formation des encadrants.

Pour information : rapport du médecin du travail de Toulouse et médecine de prévention des sites parisiens

Site de Toulouse

Activité 2025

Le rapport annuel 2025 a été présenté par le médecin du travail en visio. L'effectif attribué est de 222 agents, dont 37 entrés en 2025, pour un temps médical très partiel (15 % selon la transcription, à vérifier, les chiffres d'effectif étant brouillés). Le médecin a réalisé 176 examens cliniques sur 23 vacations, et vu 116 agents différents, soit environ la moitié de l'effectif, une cinquantaine l'ayant été plusieurs fois. Il met l'accent sur la rencontre des agents. Il a émis 10 observations (aménagements de bureau, télétravail, temps partiel thérapeutique), effectué 22 orientations vers l'extérieur (hypertension, dépistages urinaires, syndromes anxiodépressifs) et mené 3 analyses de poste ayant donné lieu à des recommandations d'aménagement. Il a aussi participé à deux réunions de la FS et à des formations de médecine.

Retards et moyens limités

Le retard est important sur les visites d'information et de prévention initiales, après 20 mois sans médecin. Le rythme historique de 25 visites par an pour 200 agents correspond à environ dix ans pour voir chaque agent une fois. Les visites de reprise et de maternité sont à améliorer, car elles sont particulièrement importantes. Le matériel pour les examens complémentaires est réduit : une analyse d'urine est proposée aux agents de plus de 50 ans, 33 ayant été réalisées. Les dossiers médicaux ne sont pas informatisés et le médecin est seul à les manipuler. Faute d'armoire forte, la sécurité des données de santé pose problème, notamment en cas d'incendie, et le logiciel en projet est très attendu.

Constats et objectifs 2026

L'ergonomie des bureaux n'est pas optimale : le matériel est bon mais mal utilisé (écrans mal placés, bureaux mal positionnés par rapport aux fenêtres, espaces mal organisés). Les échanges avec le BASS, la hiérarchie et les élus sont positifs, avec un point mensuel avec le bureau et l'ISST, l'administration ne voyant que les visites réglementaires dans le respect du secret médical. Le rapport est arrivé tardivement, car il a été construit à partir d'un fichier Excel. Pour 2026, le médecin prévoit de poursuivre les visites médicales pour repérer les signaux faibles, de visiter les locaux (zone sensible en cours de réaménagement), de proposer des adaptations de poste pour les agents handicapés et de diffuser des messages de prévention (hypertension, tabac, hygiène de vie).

Sites parisiens

Équipe et moyens

Une infirmière réalisait les visites d'information et de prévention, sauf les visites à risque. Le Dr Benoliel voit systématiquement les femmes enceintes et les reprises de maternité. Elle n'est plus accompagnée d'une assistante et ne dispose plus du logiciel médical.

Evolution des situations rencontrées

Elle observe une augmentation des pathologies lourdes (cancers, pathologies neurologiques), qu'elle relie au vieillissement de la population du ministère. Les demandes de télétravail pour raison médicale augmentent, parfois sans justification médicale. Elle s'oppose au télétravail durable cinq jours sur cinq pour préserver le collectif de travail. Les entretiens téléphoniques sont nombreux, dont des situations de tension avec la hiérarchie, notamment dans les deux directions évoquées plus tôt en séance, qui ont pris beaucoup de temps.

Actions menées

L'action sur l'endométriose a conduit à mettre en place des jours de télétravail supplémentaires selon les douleurs, avec l'accord du médecin traitant, les femmes enceintes formulant aussi des demandes de télétravail supplémentaire. Pour les aménagements de poste, elle mobilise ergonomes et entreprises de mobilier, en partenariat avec le BASS (référente handicap) et le fonds de financement. Elle assiste à des conseils médicaux pour défendre des dossiers et a participé aux campagnes grippe et Octobre rose.

Situation et devenir de la médecine du travail en AC

Une transition après 26 ans : Le Dr Benoliel prend sa retraite après 26 ans au service des agents. Elle assurera néanmoins des vacations jusqu'à la fin février, ce qui garantit une certaine continuité.

Des fragilités actuelles de l'équipe : L'infirmière intérimaire n'a pu être prolongée, ses droits étant consommés (effet de seuil), et l'assistante du pôle est actuellement souffrante.

Un recrutement difficile : Le marché des médecins du travail est très tendu : deux ou trois bons candidats ont renoncé avant de finaliser. Un marché public est en cours pour recruter par prestation un médecin et une infirmière en santé au travail, après un sourcing destiné à éviter un marché infructueux. Des réponses sont espérées d'ici début 2027. Les canaux de recrutement mobilisés sont la place de l'emploi public, « Rejoignez-nous », un cabinet spécialisé et le bouche-à-oreille.

Outils et expertise : Le logiciel médical est acheté mais reste à paramétrer. Le Dr Ortho est conseiller technique national depuis janvier 2025 et traite des sujets transversaux.

Discussions

Téléconsultation : Le médecin de Toulouse a pratiqué la téléconsultation dans le secteur privé, à raison de trois vacations mensuelles à distance et d'une en présentiel, et la juge peu satisfaisante. Elle peut servir de dépannage ou pour des cas ciblés, mais pas de façon pérenne. Le Dr Benoliel confirme qu'on ne peut pas aménager un poste sans le voir. Elle demande donc aux agents contactés à distance de venir au moins une fois.

Fonctionnement du service à Toulouse : Interrogé sur l'absence d'assistant, le médecin répond qu'il est seul, par choix en partie contraint, et qu'il tient un fichier Excel. Cela lui prend environ une heure par vacation, mais il tient à sécuriser les données de santé. Un outil informatique de prise de rendez-vous est à l'étude pour début 2027. Un représentant demande par ailleurs une réponse de l'administration sur l'armoire forte et la protection contre l'incendie, la réponse précise attendue ne figurant pas dans la transcription.

Conditions de travail des agents : FO souligne l'angle mort des postes de télétravail en matière d'aménagement.

L'administration confirme la possibilité de visites à domicile avec l'accord préalable de l'agent. Un représentant relève enfin le constat du médecin sur les risques pris par les agents, qui viennent travailler malgré la maladie, et en rappelle l'effet de la décision gouvernementale sur la journée de carence.

Conclusion et perspectives

Recrutement et continuité du service : Les réponses au marché public sont attendues début 2027. Le Dr Benoliel assure des vacations jusqu'à fin février, ce qui garantit une continuité à court terme. L'administration promet un nouveau point sur le sujet à la prochaine FS.

Outils : Le logiciel médical doit être paramétré et un outil de prise de rendez-vous mis en place pour Toulouse début 2027, la sécurisation des dossiers médicaux étant posée comme condition.

FO sera vigilante sur la continuité de la médecine de prévention au-delà de février, sur la sécurité des dossiers médicaux de Toulouse et sur la prise en compte du télétravail dans l'évaluation des risques.

Pour information : gestion des épisodes caniculaires (RETEX, note de service n°2026-473 du 6 août 2026)

Dispositif

L'état des lieux s'appuie sur un questionnaire dont les destinataires ne sont pas clairement identifiables. Une dizaine de flash infos ont été diffusés de fin mai à fin juillet, avant la note de service du 6 août, qui détaille désormais les mesures par niveau de vigilance. Les mesures comprennent l'aération des bureaux et l'ouverture nocturne des fenêtres des bâtiments sécurisés, des horaires aménagés (arrivée dès 7h, départ à 16h), du télétravail adapté à la vigilance, des autorisations spéciales d'absence pour les agents vulnérables ou travaillant en extérieur en vigilance rouge, des salles rafraîchies et des climatiseurs mobiles. Le risque « fortes chaleurs » sera intégré au DUERP. À Barbet de Jouy, des stores extérieurs sont en cours d'installation, dans l'attente de la visite de l'architecte des Bâtiments de France.

Constats et revendications

Les représentants rapportent des conditions de travail dégradées : salles rafraîchies encore chaudes, climatiseurs absents ou tardifs, fenêtres peu ouvrables, absence de stores, étages particulièrement exposés. Les consignes arrivent souvent trop tard, comme un message envoyé le 27 mai à 19h02, et la consigne sur la tenue légère n'a pas circulé auprès des agents d'accueil et des gardiens, vus en costume et cravate en plein soleil.

Leurs demandes portent sur plusieurs points :

- Un déclenchement automatique du télétravail à un seuil de température, laissant l'agent décider de venir ou non, avec diffusion des consignes par SMS.
- Une meilleure information sur les salles rafraîchies et des équipements dans les salles de convivialité.
- La reconnaissance des assistants de prévention, avec décharge et valorisation.
- Une protection des personnes fragiles sans attendre des températures extrêmes, et des enseignements tirés des épisodes exceptionnellement longs.

Ils rappellent enfin que l'obligation de l'employeur évolue et qu'on ne peut plus se réfugier derrière l'absence de cadre.

Réponses et suites données par l'administration

L'administration reconnaît des marges d'amélioration, tout en disant avoir fait ce qu'elle pouvait. Elle a fait évoluer le cadre après un premier retour d'expérience en cours de saison, avec une note de service permettant des messages plus réactifs et adaptés à chaque site. Des climatiseurs ont été installés le 6 juillet dans des salles de réunion en sous sol. Elle admet un possible manque d'information, qu'elle corrigera, tout en notant la fréquentation limitée de ces salles. Elle rappelle que la consigne de tenue légère et de retrait de la veste a été donnée aux gardiens dès le début de la canicule, et que les stores doivent être validés par l'architecte des Bâtiments de France.

Perspectives

À court terme, les stores de Barbet de Jouy devraient être posés avant l'été prochain. Le DUERP intégrera le risque « fortes chaleurs » et la note de service sera appliquée par niveau de vigilance. Les pistes des représentants restent à étudier. Le suivi par la FS de la prochaine mandature est probable, mais reste à confirmer, la transcription n'enregistrant pas la conclusion de la présidente.

Conclusion générale

Cette dernière séance de la mandature aura une nouvelle fois mis en évidence l'ampleur des enjeux de santé et de sécurité au travail en administration centrale. Si des avancées existent et que plusieurs engagements ont été annoncés, les situations examinées rappellent surtout que la prévention ne peut se limiter à des plans d'action, des recommandations ou des réorganisations.

Pour **FO**, la priorité doit désormais être de donner des suites concrètes aux alertes, de mieux protéger les agents et de garantir les moyens nécessaires à la médecine de prévention. La prochaine mandature devra être celle du suivi effectif des engagements pris, avec des réponses aux agents et une association réelle des représentants du personnel.

La santé au travail ne se décrète pas : elle se construit par des actes, des moyens et une véritable prise en compte du travail réel.

L'équipe FO Agriculture