



#COMPTE-RENDU

FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSA

MINISTÉRIEL

07 JUILLET 2026

1. Adoption du PV précédent

Le procès-verbal de la formation spécialisée du 16 décembre 2025 a été examiné, avec uniquement des modifications de forme et des ajustements liés à RESANA et à la liste documentaire. Le PV a été accepté.

2. Fortes chaleurs

Le point le plus nourri de la réunion a porté sur la gestion des fortes chaleurs et la nécessité d'adapter l'organisation du travail, les horaires et les outils d'alerte. Les échanges ont insisté sur la mise en place de mesures individuelles, l'utilisation des informations issues de l'application bâtiminaire, l'implication de l'inspection santé-sécurité, de la réglementation et de l'AFNOR, ainsi que sur la formation des acteur-trice-s locaux-ales. Une fiche méthode doit être préparée à l'automne, puis au printemps 2027, avec un GT ou une FS envisagé fin septembre ou lors de la FS du 22 octobre. 2026

Plusieurs pistes concrètes ont été évoquées : adaptation des horaires, journée continue, journée décalée, télétravail facilité, télétravail exceptionnel jusqu'à 5 jours, et autorisations d'absence en dernier recours pour les agent-e-s vulnérables. Il a aussi été question de températures dépassant 30 degrés dans les bâtiments comme seuil de mise en danger selon l'INRS, de l'intérêt de relevés de température, de la mise en sécurité des agent-e-s, de l'accès à l'eau, des ombrières, de la rotation des effectifs et d'actions spécifiques pour certains métiers exposés comme la surveillance, les motards ou les maîtres-chiens. Les interventions ont souligné que les conséquences de la chaleur peuvent être différées dans le temps, notamment pour les accidents du travail, et qu'il faut traiter aussi les effets nocturnes et les contraintes de transport.

3. Guide aménagement de poste

Le guide sur l'aménagement de poste a été présenté comme un outil de cadrage des délais et des responsabilités. Il a été rappelé que les délais visés sont de 2 mois maximum pour le traitement des demandes et de 6 mois pour la mise en œuvre de l'aménagement, dans une logique de portabilité des aménagements pour les agent-e-s en situation de handicap et de maintien dans l'emploi. Le point a également insisté sur la nécessité de mieux articuler l'avis médical, les contraintes du service et la recherche d'un poste réellement compatible avec l'état de santé de l'agent-e.

Les débats ont été vifs sur les refus d'aménagements ou de télétravail, avec une demande de transparence sur la typologie des refus et leurs motifs, tout en préservant l'anonymat des situations individuelles. Il a été rappelé qu'un refus insuffisamment motivé peut engager la responsabilité de l'administration et être assimilé à une faute de service, voire à une discrimination dans certains cas. Le sujet a aussi mis en lumière la difficulté d'accès des RH à certaines informations couvertes par le secret médical, ce qui complique la gestion des situations sensibles.

4. Risque amiante

Le point sur la prévention du risque amiante a rappelé la nécessité d'une mobilisation opérationnelle forte, conformément aux travaux du GT de mars 2026. Les organisations syndicales ont insisté sur le rôle des ISST, des décideur-euse-s immobiliers et sur la nécessité de maintenir une doctrine ministérielle claire et homogène sur le terrain. Il a été relevé que certaines directions ou certain-e-s chef-fe-s de service refusent encore d'émettre des fiches d'exposition à la demande des agent-e-s, ce qui a été critiqué comme une atteinte à l'information et à la sécurité.

Le réseau doit mieux diffuser les notes déjà émises, notamment celle de septembre 2025 et le relevé de conclusion de mars, afin qu'elles circulent réellement dans les services et dans les FS locales. L'espace Alizé a été présenté comme un support utile pour l'information amiante, mais il a été surtout insisté sur la nécessité d'un rappel permanent, d'une meilleure traçabilité des expositions et d'une vigilance renforcée sur les matériaux suspects, encapsulages, fiches de présence amiante et fiches d'exposition.

5. Bilan de l'évaluation et prévention risques professionnels 2025

Le bilan 2025 de l'évaluation et prévention des risques professionnels a mis en évidence un taux de recouvrement d'environ 90%, mais avec un décalage temporel récurrent entre l'identification des risques et les mesures correctrices. Les risques psychosociaux (RPS) occupent une place centrale dans les constats, notamment à l'INSEE où un.e agent.e sur deux serait concerné.e par ce type de risque selon les éléments évoqués en séance. La réunion a aussi mentionné des sujets lourds : augmentation des malaises au travail, pratiques addictives, charge de travail, dialogue professionnel insuffisant, sentiment de non-écoute et retards dans la mise en œuvre des mesures issues des DUERP et des PAPRIACT.

Les échanges ont beaucoup porté sur le fait que les RPS sont liés à l'organisation du travail et non à une fatalité propre aux métiers. L'administration a été invitée à agir à la source, à travers des mesures organisationnelles, des diagnostics, des formations, un appui ANACT et une meilleure prise en compte des signalements remontés du terrain. Plusieurs intervenants ont souligné que les indicateurs nationaux restent en dessous de ce qui est constaté au niveau fonction publique, et que les restructurations, la baisse des effectifs et les réorganisations accentuent la pression sur les encadrant.e-s et les équipes.

6. Budget SSCT 2026

Il a été dénoncé un budget trop souvent orienté vers des dépenses de réaction ou de fonctionnement plutôt que vers de la prévention primaire. Il a été critiqué le fait que les moyens santé au travail servent parfois à financer des besoins de service ou des investissements non directement liés à la prévention, comme du matériel ou de l'informatique. L'idée d'une cellule Qualisocial pour la prévention primaire a été mentionnée comme piste à consolider, de même qu'une meilleure articulation entre FS locales et orientations nationales.

7. Actualités SST et outils

Le point sur les actualités Santé Sécurité et Conditions de Travail a présenté plusieurs outils en cours de déploiement ou de mise à jour. Une action de formation auprès des administrateurs directionnels doit être lancée à l'automne, avec des supports pédagogiques progressifs, des vidéos et une mise à jour de l'e-learning SST datant de 2019. Le parcours évoqué durerait environ 45 minutes à 1 heure, avec trois modules d'identification des enjeux. Le nouvel Alizé et la refonte de la politique SSCT ont également été évoqués, avec l'idée de mieux clarifier les périmètres, les accès et les articulations entre les différents outils des administrations centrales et des réseaux. Il a été demandé que la prochaine mandature ne se limite pas à un bilan formel, mais mesure réellement la réalisation effective des engagements, notamment sur le suivi climatique, l'organisation bâtementaire et la consolidation des dispositifs.

8. Suivi des engagements

Le tableau de suivi des engagements a permis de revenir sur plusieurs dossiers récurrents, notamment les signalements Qualisocial, les sujets d'égalité, les bilans en CSAM et certains retours d'expérience. Un bilan ANACT concernant les facilitateurs de la Douane a été mentionné, ainsi qu'un rappel sur la doctrine relative à l'eau tempérée et un dispositif qui a été réactivé après une période de dérogation. Le service SIEP a été cité comme diffuseur d'une partie de la doctrine et des référentiels de référence.

Enfin, le sujet des restaurants administratifs a occupé une part importante des engagements suivis, avec des difficultés signalées à Bordeaux, à la DRFIP de Paris et à Réaumur, notamment en cas de fermeture, de travaux ou d'absence de solution de proximité. Les échanges ont rejeté l'idée de solutions insuffisantes comme la simple livraison de repas et ont insisté sur la nécessité de réponses pérennes, adaptées aux contraintes de travail et aux temps de trajet.

Pour la CGT Finances

Cette réunion confirme, un constat désormais récurrent : les sujets de santé au travail sont bien identifiés, mais l'administration reste trop souvent dans une logique de gestion a posteriori plutôt que de prévention réelle. Les échanges sur les fortes chaleurs, l'amiante, les aménagements de poste et les RPS montrent que les agent.e-s subissent encore des organisations du travail dégradées, alors que les obligations de l'employeur sont pourtant clairement rappelées en séance.

Sur les fortes chaleurs, **la CGT Finances** a souligné que l'administration ne peut plus se contenter d'appeler à la vigilance ou de renvoyer aux directions locales la responsabilité des mesures d'urgence. Il faut des consignes

nationales claires, opposables et anticipées, avec des mesures concrètes : adaptation des horaires, télétravail exceptionnel, espaces rafraîchis, accès à l'eau, allègement des contraintes métiers et protection renforcée des agents les plus exposés. Le recours à l'AA ne doit rester qu'un ultime filet de sécurité, pas une réponse de substitution à l'absence d'organisation préventive.

Sur le guide aménagement de poste, **la CGT Finances** a mis en avant les refus d'aménagements comme un sujet majeur de responsabilité employeur. La réunion montre bien que trop d'agent·e·s se heurtent encore à des délais, des blocages hiérarchiques ou des arbitrages contraires à l'avis médical, alors que la logique devrait être d'adapter le poste à l'état de santé et non l'inverse. **La CGT Finances** a insisté sur la nécessité de suivre les refus, d'en analyser les causes et de garantir une traçabilité nationale des décisions pour éviter les situations arbitraires.

Concernant l'amiante, il ne suffit pas d'avoir des notes et des outils comme Alizé, encore faut-il qu'ils soient réellement appliqués dans tous les services. Le fait que certaines fiches d'exposition ne soient pas transmises ou que des chef·fe·s de service minimisent l'exposition des agent·e·s est particulièrement grave, car cela touche directement à la prévention, au droit à l'information et à la protection de la santé. Pour la CGT Finances, il faut donc un rappel doctrinal fort, des contrôles effectifs et des obligations claires pour tous les niveaux hiérarchiques.

Sur les RPS, **la CGT Finances** a insisté sur le cœur du problème : ce ne sont pas les agent·e·s qui sont "fragiles", ce sont les organisations du travail qui deviennent pathogènes. Les remontées sur la charge de travail, le manque d'effectifs, les restructurations, les réorganisations et l'absence de dialogue réel montrent que les risques psychiques sont structurels et non marginaux. **La CGT Finances** a également dénoncé le décalage entre les bilans formels, les grilles de cotation parfois trop lissées et la réalité vécue par les collectifs de travail.

Sur le budget SSCT 2026, l'analyse **CGT Finances** est très critique. Le budget affiché est important en apparence, mais une large part semble absorbée par des dépenses d'environnement de travail ou des dépenses de réaction, au détriment d'investissements structurants sur la prévention primaire. La CGT Finances dénonce le risque de voir ce budget servir à compenser les dysfonctionnements du service plutôt qu'à réduire les risques à la source, ce qui revient à vider la prévention de sa substance.

Enfin, sur les outils SST et le suivi des engagements, **la CGT Finances** salue l'existence de nouveaux supports, mais rappelle que leur efficacité dépend de leur appropriation réelle par les services et de leur suivi dans la durée. L'enjeu n'est pas seulement de produire des guides, des e-learning ou des tableaux de suivi, mais de vérifier qu'ils se traduisent en améliorations concrètes pour les agent·e·s. C'est aussi là que se joue la crédibilité de la future mandature : moins de communication, plus d'actions mesurables et de résultats visibles dans les services.