



Propos introductifs à la FS du 19/05/2025

A l'ordre du jour de cette formation spécialisée, figure le Document unique d'évaluation des risques professionnels - DUERP (point 3, pour avis).

Rappelons que, selon le code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Et, en application de cette obligation, l'employeur public est tenu d'élaborer un DUERP et de l'actualiser. Ce DUERP doit être mis à disposition de l'ensemble des agents.

La circulaire Guerini du 11 juin 2024 prévoit que la formation spécialisée **se prononce non sur le DUERP** mais sur **le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)** qui fait l'objet d'un document spécifique.

Ce dernier :

- Fixe la liste détaillée des actions de prévention devant être prises au cours de l'année en venir.
- Identifie les ressources pouvant être mobilisés.
- Comprend un calendrier de mise en œuvre.

Nous n'avons pas reçu de PAPRI Pact mais uniquement le DUERP qui n'est qu'une étape pour l'élaborer le PAPRI Pact.

Les propositions d'actions de préventions figurant en dernière colonne du DUERP, quand elles existent, sont le plus souvent indigentes et ne peuvent pas se substituer au PAPRI Pact.

La lecture du DUERP fourni appelle les remarques suivantes (4 points) :

1. Comme nous l'avons dit lors d'une précédente formation spécialisée, nous nous interrogeons sur la façon dont l'exercice a été mené dans l'ensemble des services et directions.

Par exemple, des collègues de la DGRH C nous ont rapporté qu'ils n'ont pas été associés à l'exercice. Il semblerait que cela n'ait pas été davantage le cas à l'IHE2F.

2. Sans surprise, l'examen du DUERP fait apparaître que la principale catégorie de risques signalé concerne des **RPS temps de travail**, catégorie qui totalise 13 % de l'ensemble des items.

Les signalements relatifs aux surcharges de travail sont très nombreux et concernent parfois des services entiers comme la DREIC.

La réponse de l'administration est quasi absente voire atterrante : à la Direction des Sports, on propose à des équipes signalant des surcharges de travail, l'organisation de moments de cohésion !

Peut-être est-il nécessaire de rappeler que les fonctionnaires ont subi la RGPP, la MAP, le Programme Action Publique 2022. La politique d'austérité menée en 2025 et celle annoncée pour 2026 **menacent les postes et le risque est tout simplement de saborder l'activité même de certains départements au ministère et le service rendu aux usagers.**

3. Nous avons plus particulièrement regardé les remontées de quelques structures qui ont fait l'objet de restructurations récentes (DGRH A1-2, DGRH B, SDS, DEPP...)

Au service A de la DGRH, la fusion des deux anciens bureaux Dgrha2-1 et Dgrha2-2 en un seul département A2 : les remontées dans le DUERP font clairement apparaître des dégradations des conditions de travail.

La situation est similaire au sein du service B.

Quand elles existent, les mesures de prévention préconisées semblent simplement ignorer les contraintes calendaires (réorganiser le travail et éviter la dispersion), ou encore elles apparaissent comme contradictoires (se connecter à RESANA, application stricte des LDG)...

Concernant le Service défense et Sécurité, dont les agents font remonter des surcharges de travail, les mesures de prévention préconisées sont : la charte du droit à la déconnexion, une planification du travail difficile, on trouve même comme réponse que la réflexion en cours !

Enfin, à la DEPP, lorsqu'un agent signale travailler très fréquemment le weekend, la réponse proposée est de sensibiliser les agents au stress lié à la charge de travail, et on renvoie au droit à la déconnexion.

4. Enfin, 4ème point, au secrétariat général, les collègues qui goûtent déjà aux joies de l'open space promis aux agents concernés par le projet PASCAL, signalent l'inconfort sonore des nouveaux espaces de travail où ils subissent un niveau de bruit lié à la « coactivité, aux équipements collectifs, au fonctionnement de machines ». En face, pas de mesures de prévention, tout est de la responsabilité du comportement des agents puisque des espaces d'isolement sont aménagés !

Le flex-office et l'implantation de nouveaux espaces de travail fleurissent sur tous les sites du ministère (SG, DGESCO, DESCARTES), rappelons que les modifications des conditions de travail des agents **doivent faire l'objet d'une présentation en formation spécialisée et en CSA.**

L'administration ne respecte pas ses obligations réglementaires.

Le SNPMEN FO revendique :

- **Des emplois en nombre suffisant pour pallier les surcharges de travail.**
- **Le retrait du projet de déménagement à Gentilly.**
- **L'abandon des nouveaux espaces de travail, le refus du flex-office.**
- **L'abandon des open-space déjà mis en place et réagencement en bureaux.**
- **Le maintien de l'ensemble des m² actuels par agent.**
- **Le maintien de l'ensemble des sites.**