CCHSCT de la fonction publique d'État du 5 mai 2026

Compte-rendu

Santé au travail : il est temps de passer du constat à l'action

La première Commission centrale Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du Conseil supérieur de la Fonction publique d'État, réunie le 5 mai dernier, a mis en lumière plusieurs enseignements importants en matière de prévention. Les résultats de l'enquête menée auprès des acteurs du réseau de prévention, comme ceux du FIACT, confirment de nombreuses revendications et préconisations portées par la CFDT. L'enjeu est désormais de transformer ces constats en actions concrètes, durables et diffusables plus largement au sein des administrations.

La réunion est présidée par Mme Jeannin de la DGAFP.

Organisations syndicales présentes : CGT, CFDT, UNSA, CFE-CGC.

Employeurs : ministère de la justice.

Déclaration liminaire de la CFDT

Madame, Monsieur,

La CFDT souhaite rappeler son attente forte concernant le rôle des instances en matière de santé et de sécurité au travail. Le CHSCT du CS FPE ne doit pas être une simple chambre d'enregistrement mais un levier d'action, au service concret de la santé et de la sécurité des agents.

L'enquête INTEFP constitue une initiative intéressante et attendue, que nous saluons. Toutefois, elle ne peut rester sans suite. Nous attendons désormais des réponses claires : quelles actions la DGAFP entend-elle mettre en œuvre à partir de ces constats ?

Cela suppose notamment des moyens renforcés : davantage de préventeurs, mieux formés, et présents sur l'ensemble du territoire. Il est indispensable de garantir un accès effectif et équitable à la médecine de prévention pour tous les agents, quel que soit leur lieu d'exercice.

À moins de deux mois de la présentation du plan santé au travail, nous aurions souhaité disposer d'orientations concrètes mais peut être sommes-nous trop impatients et vous allez nous donner quelques orientations et des moyens d'agir pour nos préventeurs. La médecine de prévention est la pierre angulaire de toute politique ambitieuse en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Enfin, concernant les projets FIACT, nous y reviendrons plus en détail. Mais nous insistons d'ores et déjà sur un point essentiel : ces projets doivent être pensés pour être reproductibles et transférables. Les expérimentations ne doivent pas rester isolées ; elles doivent pouvoir être diffusées et intégrées durablement dans les pratiques de l'ensemble des ministères et des versants de la fonction publique.

Nous attendons donc une ambition à la hauteur des enjeux, avec des engagements concrets, mesurables et rapidement déployables.

Je vous remercie.

Propos de la DGAFP : Dans le cadre des travaux menés pour la mise en place du PST, de nombreux constats et résultats issus de l'enquête INTEPF menée auprès des préventeurs viendront nourrir les propositions intégrées au plan.

Il en va de même des enseignements tirés des actions mises en œuvre dans le cadre du FIACT : bien que ces actions soient déployées via des appels à projets, elles ont vocation à s'inscrire dans la durée, à servir de modèles et à être reproduites puis diffusées plus largement.

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion de la CCHSCT du 10 décembre 2025

Le procès-verbal a été approuvé.

2. Principaux enseignements de l'enquête INTEFP de 2025 sur les acteurs de prévention en santé au travail dans la fonction publique

Le but de cette enquête est de mieux connaître les acteurs de prévention, leurs besoins et les risques auxquels ils ont été exposés. C'est une enquête sensée toucher les professionnels des trois versants, mais par sa communication, les répondants sont en grande majorité de la fonction publique d'État.

Propos de la CFDT : D'abord, un regret : nous n'avons pas eu accès au rapport complet. Nous avons dû travailler à partir de documents trouvés en ligne, y compris l'infographie. Cela limite forcément la qualité du débat.

Ensuite, un point sur la représentativité : la FPE représente 68 % des répondants. Cela justifie donc pleinement que ce sujet soit présenté aujourd'hui au CSFPE ;

On note aussi 44 % d'assistants de prévention et 18 % de conseillers de prévention. Mais il manque une donnée essentielle : combien de préventeurs dans chaque versant de la fonction publique ? Par catégorie ? Avec quelles quotités de travail ?

Sans ces éléments, impossible d'avoir une vision claire des moyens réels de la médecine de prévention.

Or, rappelons-le : la finalité de l'enquête issu du premier plan de santé au travail était justement de mieux connaître les conditions de travail des préventeurs. Sur ce point, la **CFDT** reste sur sa faim.

Autre manque important : aucune question sur les retours d'expérience de la mutualisation pour ceux qui l'ont expérimenté, alors que le guide DGAFP de 2021 sur les services mutualisés de médecine de prévention en faisait un axe majeur.

La mutualisation est pourtant un sujet d'avenir, compte tenu de la pénurie de médecins du travail. Nous demandons donc un retour d'expérience des projets territoriaux engagés depuis 2021, indispensable pour alimenter le Plan Santé au Travail 2022-2026.

Concernant les besoins de formation, nous voulons rappeler que les premiers secours en santé mentale (PSSM) sont une formation individuelle. Ce n'est pas une réponse aux problèmes d'organisation du travail.

Quand les répondants évoquent les RPS et la santé mentale ce sont l'épuisement professionnel, la souffrance psychique, dont ils parlent donc la prévention primaire, pas de prévention tertiaire avec la formation PSSM ; Il faut agir sur les causes, pas seulement sur les symptômes.

Enfin, nous attendons des conclusions claires :

- Qu'a réellement montré cette enquête ?
- Comment les constats — manque de moyens, besoins de formation non couverts, dialogue social insuffisant, rôles mal définis — vont-ils nourrir le PST2 ?

Nous souhaitons aussi un lien avec les projets FIACT déjà menés :

- Le projet Réno Prev en Normandie sur la consolidation des compétences et du réseau de préventeur : quel bilan ? Est-il reproductible ?

- La mutualisation dans la Nièvre, via un GIP créé en 2018 : quels enseignements ?

La **CFDT** s'interroge aussi sur le fait qu'aucun indicateur de risques climatiques n'apparaisse dans les documents. Pourtant, et les agents le vivent depuis plusieurs années, la violence des évènements accroit les risques physiques, psychiques, biologiques et même géologiques. Ces risques pèsent davantage sur des populations déjà fragilisées (agents comme usagers) et nous ne pouvons pas ne pas en tenir compte. Et nous le rappelons : la capacité de l'État à faire face à ces risques repose sur des mécanismes structurellement portes par les services publics et ses agents.

Réponse de la DGAFP : Cette enquête rejoint clairement certains axes du Plan Santé au Travail 2. C'est une bonne base de travail pour aller plus loin, y compris sur les besoins de formation des préventeurs. La DGAFP présentera un RETEX sur les expérimentations de mutualisation.

Réponse de l'INTEFP : Toutes les données n'ont pas encore été extraites, le travail sur les quotités notamment est toujours en cours.

Sur la formation, Il y a une forte demande sur le volet règlementaire et sur la formation continue. A noter que 30 % des préventeurs n'ont pas reçu de formation initiale dans la FPE.

Pour ce qui est des risques climatiques, ils se sont aussi interrogés sur le peu de répondants, mais le justifient par des profils qui se sentent peu concernés ou qui l'ont exprimé via d'autres indicateurs.

3. Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) – Bilan des éditions 2018 à 2025

La DGAFP a présenté le bilan du FIACT : en tout, c'est 356 lauréats qui ont été financés avec une évolution des crières de sélection, et des lauréats présents sur tout le territoire, y compris ultra-marins.

Le FIACT n'a pas été reconduit pour 2026, faute de moyens mais la DGAFP souhaite continuer à maintenir une forme d'expérimentation sous une autre forme.

A ensuite été présentée l'expérimentation réalisée dans une gendarmerie en PACA, qui a été lauréate du FIACT en 2025.

Propos de la CFDT : Nous regrettons que cette expérimentation s'arrête au moment où des critères de transférabilité commencent à se mettre en place. Nous manquons de visibilité sur les projets, leur nature et leur durée. Contacter les lauréats pour pouvoir mettre en place des projets similaires est trop complexe et manqe de visibilité.

Réponse de la DGAFP : L'aspect du passage à l'échelle a effectivement été un éceuil de l'appel à projet. Il y a aussi eu des expérimentations qui n'ont duré que le temps de l'appel à projet.La DGAFP souhaite transformer le FIACT pour essaimer.

Paris, le 17 mai 2026