



Pour adhérer à la
CFDT :



[INTERCO.CFDT.FR](https://www.interco.cfdt.fr)

Déclaration liminaire Formation spécialisée Comité social d'administration centrale 23 octobre 2026

Monsieur le président,
Mesdames, messieurs les membres de la formation spécialisée

A titre préliminaire, à la suite du décès brutal de Christophe NOMDEDEU, greffier à la direction de programme procédure pénale numérique, la **CFDT** présente ses plus sincères condoléances à ses proches et s'associe à la douleur des équipes.

En introduction, la **CFDT** tient à ce que la période électorale soit placée sous le signe de la responsabilité qui nous oblige en tant que représentants du personnel. Les tracts mensongers déformant la réalité n'y ont pas leur place. Les représentants **CFDT** font le choix de consacrer leur énergie à ce qui constitue l'essentiel de notre engagement : **défendre les agents, faire respecter leurs droits et porter leurs revendications.**

La **CFDT** ne peut débiter cette instance également sans évoquer les **mouvements sociaux actuels** d'ampleur. Des manifestations se sont tenues partout en France le 29 septembre, à l'appel des organisations syndicales, pour dénoncer la baisse du pouvoir d'achat des agents publics, réclamer des mesures salariales justifiées ainsi qu'une amélioration de leurs conditions de travail. Depuis les mobilisations se sont multipliées. La **CFDT** condamne avec la plus grande fermeté les violences mais celles-ci ne sauraient éluder les revendications sociales légitimes. La **CFDT** appelle à une nouvelle mobilisation le 5 novembre prochain pour exprimer de nouveau pacifiquement ses revendications en faveur des salaires et ses services publics.

Cette formation spécialisée est ainsi l'occasion, pour la **CFDT**, de rappeler que la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents ne peuvent pas être appréhendées uniquement à travers des tableaux, statistiques ou documents administratifs. Elles doivent l'être à partir des **réalités vécues par les personnels** et des réponses concrètes apportées à leurs alertes.

Or, sur plusieurs sujets essentiels, force est de constater que les réponses demeurent largement insuffisantes en administration centrale.

Registres santé et sécurité au travail : des alertes qui doivent être entendues

Malgré le groupe de travail qui s'est tenu au début du mois de juillet, la **CFDT** constate, particulièrement concernant **les risques psychosociaux et les agressions physiques et verbales**, l'absence de réponses de l'administration. Cette situation est particulièrement inquiétante.

Un registre santé et sécurité au travail n'est pas un simple outil de recensement. Les signalements qui y figurent doivent déclencher une analyse, des mesures de prévention et, si nécessaire, des actions correctrices immédiates. Des alertes sans suite ne peuvent qu'alimenter le sentiment d'abandon des personnels.

La **CFDT** demande donc que les signalements portant sur ces risques fassent systématiquement l'objet d'un suivi particulier, d'une analyse et d'une réponse de l'administration, avec une information des instances représentatives du personnel sur les mesures effectivement mises en œuvre.

23 octobre 2026

DUERP : les risques identifiés doivent conduire à des mesures de prévention

Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) ne peut être un document figé. Il doit constituer un véritable outil de prévention, actualisé à partir des remontées des agents, des représentants du personnel, des assistants de prévention, de la médecine du travail et des dispositifs d'alerte, dont la cellule de veille RH AC.

A ce sujet, la **CFDT** a signalé depuis janvier 2025 une situation particulièrement préoccupante au sein de la **DIR SG Grand Nord**, à la suite de laquelle aucune mesure conservatoire ou de protection des agents n'a été prise pendant des mois.

Le 9 octobre 2026, le tribunal correctionnel de Lille a prononcé une condamnation pénale pour ces faits de harcèlement moral aux peines de 18 mois d'emprisonnement assortis du sursis et de 3 ans d'interdiction de relation avec les 6 victimes, assortis de l'exécution provisoire.

Combien de temps les victimes devront-elles encore attendre pour que l'administration prenne des mesures pour mettre en application cette décision de justice et agisse enfin à la hauteur des faits signalés ?

Est-il nécessaire de rappeler que l'administration centrale n'est pas exonérée de sa responsabilité en qualité d'employeur ?

Et la **CFDT** est complètement abasourdie à la lecture du DUERP de cette structure qui ne propose aucune mesure spécifique de prévention sur le département concerné.

Comment est-il possible qu'une situation ayant fait l'objet d'alertes répétées auprès de la hiérarchie, dans le registre SST, en formation spécialisée du CSA AC et en cellule de veille RH AC ne trouve aucune traduction dans l'évaluation des risques professionnels ?

*La **CFDT** exige des réponses et actions immédiates de l'administration !*

Assistants de prévention : reconnaître leur engagement et leur donner les moyens d'agir

La **CFDT** salue le travail et l'investissement des assistants de prévention. Mais cette reconnaissance ne doit pas masquer leurs difficultés. Elle renouvelle donc son point de vigilance sur les moyens en temps, en formation et en accompagnement qui doivent leur être accordés, ainsi que sur leur accès aux informations indispensables à leur mission, notamment celles relatives aux accidents du travail.

La **CFDT** rappelle aussi que l'assistant de prévention assiste et conseille le chef de service, qui conserve l'entière responsabilité juridique concernant la protection de la santé et de la sécurité au travail des agents.

Médecine du travail, inspections, visites de sites : des avancées, mais encore insuffisantes

Après l'avoir réclamé à plusieurs reprises, la **CFDT** salue la communication, enfin, d'éléments sur la médecine du travail dans les DIR-SG, le suivi de certaines inspections SST, le rapport de visite des locaux de la DSJ et un calendrier prévisionnel des prochaines visites de site.

Pour autant, elle rappelle sa demande concernant le suivi de l'inspection réalisée au sein de la **DIR-SG Sud-Ouest**. Elle déplore également une communication extrêmement réduite sur la médecine du travail des DIR SG, limitée à des données chiffrées globalisées sans précision sur les sites ni mise en contexte, ce qui ne permet pas d'appréhender la réalité des 9 régions.

La **CFDT** rappelle enfin l'absence encore trop importante de médecins du travail sur certains territoires. Elle demande un état des lieux et des perspectives pour pourvoir les secteurs dépourvus et souhaite connaître l'activité des infirmiers en santé au travail ainsi que l'état d'avancement du logiciel médical.

Fortes chaleurs : tirer les enseignements de l'été 2026

L'administration centrale a été confrontée, dès le printemps puis au cours de l'été 2026, à des épisodes de canicule particulièrement éprouvants pour les agents. Les mesures d'aménagement prises à la suite de la note spécifique de l'administration centrale ne peuvent constituer à elles seules une réponse durable.

Pour la **CFDT**, Il est désormais essentiel de mettre en œuvre des solutions structurelles et de procéder à des audits pour étendre les dispositifs de rafraîchissement, notamment sur les **sites de Vendôme et du Millénaire**. Ces épisodes sont appelés à se reproduire : il convient de les anticiper.

Conseil médical ministériel : les droits des agents doivent être respectés

La **CFDT** alerte une nouvelle fois sur les dysfonctionnements du conseil médical ministériel, notamment dans les procédures de convocation et de notification des décisions, dont les conséquences sont extrêmement pénalisantes pour des agents déjà en situation complexe et de souffrance.

La **CFDT** demande donc que des moyens suffisants en effectifs soient accordés au secrétariat du conseil médical, afin qu'il exerce ses missions dans des conditions compatibles avec les droits des agents et les obligations de l'administration.

Des réorganisations qui se cumulent et pèsent sur les conditions de travail

Comment aussi aborder cette formation spécialisée sans évoquer les multiples réorganisations qui se cumulent en administration centrale ? Les restructurations successives bouleversent les missions, les collectifs de travail, les perspectives professionnelles des agents et aussi leurs conditions de travail du quotidien.

La **CFDT** dénonce dans le cadre de ces réorganisations les projets d'aménagements et de déménagements incessants dans des locaux souvent inadaptés, au mépris des personnels, des règles de sécurité et sans concertation réelle dans le cadre du dialogue social. Le constat des agents est clair : « on a de plus en plus le sentiment d'être parqués ».

S'agissant de la **direction des victimes et des usagers** impactant les agents du SADJAV, elle devait être mise en place le plus rapidement possible et, finalement, à ce jour, aucune information....

S'agissant de la **DGAP**, créée sous sa forme actuelle en janvier dernier, les personnels restent largement sur leur faim, voire dans l'incompréhension. Comment expliquer que rien ne se profile pour renforcer certains services et redéfinir les organigrammes ? Comment comprendre que de nombreux postes soient créés au fil de l'eau, hors organigramme et souvent sans transparence sur les nominations ? Comment accepter qu'en ces temps de pénurie, nous dispersions nos budgets et nos ressources humaines ?

Pour la **CFDT**, la concertation continue avec les représentants du personnel sur ces sujets majeurs est une nécessité.

La question des mobilités en administration centrale

La **CFDT** alerte de nouveau sur l'impact des restructurations des **DIR SG** en **centres de gestion financière** (CGF), qui entraîne des suppressions d'emplois. Or, malgré les **priorités statutaires de mutation** prévues par le code général de la fonction publique, l'administration privilégie dans les faits le choix du recruteur, en faisant fi non seulement de ces priorités mais aussi des engagements pris en CSA AC !

Cette **politique généralisée de postes profilés** pour les agents de catégories B et A, **laissant un pouvoir discrétionnaire au recruteur**, pénalise les collègues dont les emplois sont supprimés, ceux bénéficiant d'autres priorités légales (comme les agents en situation de handicap, bénéficiaires d'une RQTH), ceux en reclassement ou encore ceux qui demandent à réintégrer leur administration à l'issue d'un détachement ou d'une disponibilité. Ces agents se retrouvent livrés à eux-mêmes, sans proposition de poste et sans accompagnement.

Pour la **CFDT**, cette situation n'est pas admissible !

L'administration centrale devrait être exemplaire en matière de ressources humaines. Elle est aujourd'hui encore bien loin des engagements des accords relatifs à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie et aux conditions de travail. La **CFDT** s'interroge sur le décalage entre les moyens déployés pour obtenir une labellisation AFNOR égalité-diversité et la réalité vécue par les agents. Des accords et un label ne sont pas une simple vitrine : ils obligent l'administration et doivent se traduire par des actes et des résultats perceptibles par les agents !

La **CFDT** le rappelle avec force : les conditions de travail ne peuvent pas être dissociées des choix d'organisation et de gestion des ressources humaines. La santé et la sécurité au travail ne peuvent pas être une variable d'ajustement des réorganisations. Elles doivent en être une condition préalable !

La CFDT reste et restera pleinement mobilisée pour préserver la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'ensemble des agents, qu'ils exercent en administration centrale sur Paris ou dans les services implantés sur l'ensemble du territoire.

Vos représentants :

Maryne Macle, Jean-Jacques Rédarès, Elisabeth Matias



Pour nous contacter : synd-cfdt-ac@justice.fr – tél : 01.46.34.78.56