



Liminaire

Formation spécialisée ministérielle du 7 juillet 2026

Monsieur le Président,

Cette formation spécialisée se réunit dans un contexte qui oblige à sortir d'une lecture strictement technique de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Les points inscrits à l'ordre du jour pourraient être examinés séparément : fortes chaleurs, amiante, évaluation des risques professionnels, budget SSCT, actualités et suivi des engagements. Pourtant, ils renvoient tous à une même question : la capacité réelle du ministère à protéger la santé des agentes et des agents dans une période marquée par la crise écologique, les contraintes budgétaires, les transformations numériques, les réorganisations permanentes et l'affaiblissement des collectifs de travail. Depuis des années, les services publics sont soumis à des politiques de rationalisation, de concentration, de réduction des moyens et d'évaluation gestionnaire. Le travail est de plus en plus pensé depuis les indicateurs, les objectifs, les plafonds d'emplois, les schémas immobiliers et les contraintes budgétaires et de moins en moins depuis les conditions réelles dans lesquelles les agentes et les agents tentent de faire leur travail. La santé, elle, intervient trop souvent après coup, lorsqu'il faut aménager, compenser ou tenter de réparer les conséquences de décisions prises ailleurs.

La situation de la DGFIP rappelle avec une brutalité extrême ce que recouvrent concrètement ces enjeux. Depuis le début de l'année 2026, dix-neuf tentatives de suicide et cinq suicides ont été recensés. Cinq décès sont également survenus dans un contexte de canicule. Nous ne confondons pas ces drames et nous ne leur attribuons pas artificiellement une cause unique. Mais leur accumulation interdit de continuer à traiter les atteintes à la santé au travail comme une succession de situations particulières auxquelles il suffirait de répondre par des dispositifs d'accompagnement, des plans d'action, des communications de crise et des recommandations individuelles. Lorsqu'une administration en vient à compter ses morts, ses suicides et ses tentatives de suicide, la prévention ne peut plus rester à la périphérie des choix d'organisation, d'emploi, de management, d'immobilier et de budget.

La canicule n'est pas un simple aléa climatique ni un mauvais moment à traverser. Les vagues de chaleur se répètent, s'intensifient et s'installent dans la durée. Elles augmentent la fatigue, altèrent les capacités physiques et cognitives, accroissent les risques de malaise et d'accident et confrontent de nombreux agents à des locaux durablement surchauffés. La crise climatique est désormais entrée dans l'activité quotidienne et elle met directement à l'épreuve les organisations du travail. Pourtant, les remontées des personnels montrent une exaspération croissante face aux messages du type « buvez de l'eau », « portez des vêtements légers » ou « pensez à vous rafraîchir ». Sérieusement ? Les agentes et les agents savent qu'il faut boire lorsqu'il fait chaud. Ils n'ont pas besoin qu'on leur parle comme à des enfants. Ils ont besoin que l'employeur agisse sur ce qui relève de sa responsabilité. Ils demandent des locaux supportables, une organisation du travail adaptée, de véritables marges de manœuvre individuelles, collectives et des réponses claires lorsque les conditions deviennent intenable.

Cette infantilisation n'est pas seulement maladroite dans sa forme, elle déplace la responsabilité. À force d'insister sur les « bons gestes », on transforme un problème collectif de prévention en une affaire de comportement individuel. L'agent devient celui qui doit bien boire, bien s'habiller, bien se rafraîchir et bien surveiller ses propres signes de fatigue, tandis que les choix relatifs aux bâtiments, aux investissements, aux horaires, aux effectifs et à l'organisation du travail restent à l'arrière-plan. Or le cadre réglementaire montre précisément que la responsabilité de l'employeur va bien au-delà du rappel de quelques conseils élémentaires : aménagement des lieux et des postes, adaptation de l'organisation et des horaires, limitation de la durée et de l'intensité de l'exposition, périodes de repos, réduction du rayonnement solaire et de l'accumulation de chaleur, accès à une quantité suffisante d'eau fraîche, prise en compte des vulnérabilités particulières. Une politique de prévention sérieuse commence là où s'arrêtent les messages paternalistes.

La question des fortes chaleurs engage donc directement la politique immobilière. Pendant longtemps, l'architecture tertiaire a largement privilégié les façades très vitrées, notamment pour leurs qualités esthétiques et d'éclairage naturel. Or, sans protections solaires adaptées, de grandes surfaces vitrées peuvent devenir une source importante d'apports solaires et de surchauffe estivale. Il ne s'agit pas de condamner tout vitrage, mais de reconnaître qu'à l'heure du dérèglement climatique l'orientation, les surfaces vitrées, les protections extérieures, la ventilation, l'inertie des matériaux et la conception bioclimatique deviennent des déterminants majeurs des conditions de travail. Un bâtiment ne peut plus être jugé seulement sur son coût immédiat, son apparence, sa consommation hivernale ou la densité d'occupation qu'il permet.

Cette évolution impose d'interroger non seulement le patrimoine existant, mais aussi les projets actuels. À quel moment le confort d'été et d'hiver deviendra-t-il un critère véritablement structurant des arbitrages immobiliers ? Combien de temps faudra-t-il encore corriger après coup, installer des solutions temporaires ou expliquer aux personnels comment s'adapter à des choix déjà arrêtés ? Cette question est d'autant plus politique que les politiques immobilières ont été marquées pendant des années par la recherche d'économies, les regroupements de services, la réduction des surfaces et la densification des espaces. Le dérèglement climatique vient aujourd'hui percuter ces choix. On ne peut pas demander une nouvelle fois aux agents et aux agents d'en absorber individuellement les conséquences.

La prévention suppose une doctrine nationale, un suivi des sites les plus exposés, une connaissance effective des températures intérieures, la définition de température maximale et minimale de travail, des réponses protectrices lorsque les conditions deviennent intenable, une attention aux personnes particulièrement vulnérables, aux temps de trajet et aux situations de travail isolé, ainsi qu'un programme de long terme sur l'isolation, les protections solaires, la ventilation, la rénovation et la végétalisation des sites. La question des fortes chaleurs révèle ici un choix de fond : soit la prévention transforme réellement le bâti, l'organisation, les moyens et les temporalités du travail ; soit elle consiste surtout à diffuser des recommandations, responsabiliser les individus et gérer les conséquences. Solidaires demande un plan de prévention canicule avec :

- la levée temporaire des plages fixes
- l'attribution d'SA
- la fermeture des établissements lorsque la température des bureaux dépassent les 30°
- un suivi des bâtiments les plus exposés, des personnes vulnérables

- la mise en place d'un plan long terme d'isolation, de rénovation et de végétalisation de l'ensemble des bâtiments du ministère.

Le point relatif à l'amiante appelle la même exigence. Le ministère présente une politique volontariste et plus favorable que la réglementation, rappelle l'existence du guide ministériel et annonce un courrier de la Secrétaire générale aux directions. Nous prenons acte de ces éléments. Mais l'histoire de l'amiante impose une vigilance qui ne peut se satisfaire de déclarations d'intention. Elle nous enseigne que le temps administratif n'est pas celui des atteintes à la santé : les pathologies peuvent se déclarer des décennies après l'exposition, tandis que les responsabilités se diluent au fil des restructurations, des changements de propriétaires et des opérations immobilières. La prévention suppose donc une continuité de la traçabilité, du suivi, de l'information et de la reconnaissance des expositions. Le coût du retard ne se mesure pas dans un tableau de bord ; il se mesure dans les vies et les parcours de celles et ceux qui ont travaillé.

Le bilan 2025 de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels appelle également un regard critique. La connaissance des situations d'exposition, de leur cotation, de leur couverture par les programmes annuels de prévention, des risques psychosociaux et des nouveaux modes d'organisation du travail est nécessaire. Mais elle n'a de sens que si elle débouche sur une capacité réelle à transformer les situations de travail. Nous voulons ici mettre en garde contre le développement d'une bureaucratie du risque : on peut identifier, coter, agréger, cartographier et renseigner toujours davantage tout en laissant intactes les causes organisationnelles de la souffrance. On peut documenter les risques psychosociaux sans remettre en cause l'intensification du travail, relever des difficultés de coopération sans agir sur l'isolement, constater la perte de sens sans redonner aux professionnels prise sur les critères du travail bien fait.

La question centrale n'est donc pas seulement de savoir si les risques sont correctement recensés. Elle est de savoir ce que l'administration accepte de remettre en discussion lorsque l'évaluation des risques met en cause ses propres choix de gestion, ses propres encadrants, son commandement. Une politique de prévention n'a de portée que si elle peut agir sur les décisions d'organisation, y compris lorsqu'elles ont été prises au nom de la performance, de la rationalisation, de l'immobilier ou des économies budgétaires. C'est aussi à cette lumière que doit être lu le budget SSCT. Les crédits votés pour 2026 sont indispensables et doivent être défendus, mais leur existence ne saurait suffire à caractériser une politique ambitieuse de santé au travail. On ne peut pas, d'un côté, financer des actions de prévention et, de l'autre, poursuivre des transformations qui intensifient le travail, réduisent les marges de manœuvre, fragilisent les collectifs et exposent davantage les personnels. La santé au travail ne peut pas devenir le service après-vente humain des politiques de restructuration.

À l'approche de la fin de cette mandature, nous estimons donc nécessaire d'ouvrir un débat de fond. La question n'est pas de comptabiliser le nombre de réunions, de guides ou de groupes de travail ; elle est de savoir ce que nous avons effectivement transformé dans le travail réel des agentes et des agents. Avons-nous réduit l'intensification du travail ? Renforcé les collectifs ? Redonné des marges de manœuvre ? Créé de véritables espaces de discussion sur le travail ? Empêché certaines organisations pathogènes ? Donné à la prévention une capacité réelle de peser face aux arbitrages budgétaires et gestionnaires ? À défaut, nous devons avoir la lucidité de reconnaître le risque d'une politique de santé au travail de plus en plus procédurale : davantage de mesures, davantage de traçabilité, davantage d'outils, mais pas nécessairement davantage de pouvoir pour transformer ce qui produit les atteintes. Cette ambition ne pourra toutefois pas se concrétiser sans moyens. Nous

appelons donc au renforcement de l'équipe de SRH3B. Il existe une contradiction à afficher une politique ministérielle de santé au travail toujours plus ambitieuse tout en sollicitant cette équipe sur un nombre croissant de missions, y compris pour d'autres politiques ministérielles. Une politique de prévention crédible suppose aussi d'investir dans celles et ceux qui la portent.

Pour Solidaires Finances l'enjeu est donc clair. Nous refusons que la santé au travail devienne une politique d'accompagnement des conséquences humaines de décisions économiques et organisationnelles qui, elles, resteraient soustraites au débat. Nous refusons que les agentes et les agents soient sommés de s'adapter individuellement à la crise climatique, aux bâtiments inadaptés, aux restructurations, aux outils défaillants et aux contradictions du travail. La crise écologique rend cette exigence encore plus urgente : elle impose une politique d'investissement dans le bâti, de rénovation thermique, de protection collective, d'anticipation et de transformation des organisations. C'est à cette aune que nous examinerons les différents points inscrits à l'ordre du jour de cette formation spécialisée.