

Paris, le 23 juillet 2026,



Compte rendu de la FSM du 7 juillet 2026

La formation spécialisée ministérielle du 7 juillet 2026 s'est tenue avec un ordre du jour dense : fortes chaleurs, guide aménagement de poste, prévention du risque amiante, bilan de la campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels 2025, budget SSCT 2026, actualités santé sécurité et conditions de travail, et tableau de suivi des engagements.

Cette séance a cependant montré une situation contrastée. D'un côté, une impulsion ministérielle existe sur plusieurs sujets. Des outils sont produits, des notes sont préparées, des crédits sont identifiés, certains chantiers sont ouverts. De l'autre, le décalage reste important entre cette impulsion et le ressenti des agentes et des agents sur le terrain. C'est ce décalage que nous avons porté tout au long de la séance : la prévention ne peut pas rester un catalogue de bonnes intentions, elle doit transformer concrètement les situations de travail.

Fortes chaleurs, un chantier enfin ouvert, mais à construire réellement

Le point le plus marquant de cette formation spécialisée a été celui des fortes chaleurs. Le contexte caniculaire a donné une acuité particulière à ce débat. Nous avons rappelé que la canicule n'est plus un aléa exceptionnel ni un mauvais moment à traverser. Elle s'inscrit désormais dans la durée, se répète, s'intensifie et transforme concrètement les conditions de travail. Dans notre liminaire, nous avons insisté sur le fait que les agents ne supportent plus d'être renvoyés à des messages élémentaires du type « buvez de l'eau », « portez des vêtements légers » ou « pensez à vous rafraîchir ». Les agentes et les agents savent qu'il faut boire lorsqu'il fait chaud. Ce qu'ils demandent, ce sont des locaux supportables, une organisation du travail adaptée, des marges de manœuvre réelles et des réponses protectrices lorsque les conditions deviennent intenable.

La séance a permis d'ouvrir un chantier plus profond. L'administration a semblé prête à faire évoluer sa doctrine et à reprendre le sujet à la rentrée, non plus seulement sous l'angle de consignes ponctuelles, mais dans une logique plus structurée. Pour Solidaires Finances, deux dimensions doivent être travaillées ensemble : un dispositif RH de gestion des épisodes caniculaires et un chantier immobilier de long terme.

Sur le volet RH, plusieurs sujets devront être remis sur la table : télétravail exceptionnel, horaires, levée temporaire des plages fixes, autorisations spéciales d'absence, prise en compte des temps de trajet, suivi des personnes vulnérables ou fragiles, situations de travail isolé, et réponses lorsque la température des locaux rend le travail difficilement soutenable. La note SG ouvre déjà la possibilité d'ASA pour les agents vulnérables en vigilance orange ou rouge lorsque les fonctions ne sont pas télétravaillables ou lorsque les adaptations sont insuffisantes. Elle prévoit aussi des ASA pour garde d'enfants lorsque les modes d'accueil sont fermés en raison des fortes chaleurs.

Sur le volet immobilier, la question est tout aussi centrale. Le Secrétariat général reconnaît la nécessité d'intégrer le risque canicule dans le DUERP et le PAPRIACT, mais aussi d'améliorer

durablement les locaux : protection solaire, isolation, ventilation, espaces refuges, végétalisation, et prise en compte du confort thermique dans les choix architecturaux des nouveaux bâtiments. Pour Solidaires Finances, cela doit maintenant se traduire par une revue des sites les plus exposés, une priorisation des interventions, des investissements et une véritable politique de rénovation thermique du parc immobilier. La question bâtiminaire ne peut plus être renvoyée à plus tard. Pendant des années, les choix immobiliers ont été marqués par la recherche d'économies, les regroupements de services, la réduction des surfaces et la densification. Le dérèglement climatique vient aujourd'hui percuter ces choix. La prévention ne peut pas consister à demander aux agents d'absorber individuellement les conséquences de bâtiments inadaptés. Elle suppose d'agir sur l'organisation, les locaux, les investissements et les temporalités de travail.

Guide aménagement de poste, des avancées dans le document, mais un désaccord de fond demeure

Le document finalisé rappelle que l'aménagement de poste s'inscrit dans l'obligation de l'employeur de préserver la santé et d'assurer la sécurité des agents, et qu'il vise à rendre compatibles les conditions de travail avec l'état de santé de l'agent. Il précise aussi que le médecin du travail intervient lorsqu'il constate une inadéquation entre l'état de santé d'un agent et ses conditions de travail.

Solidaires Finances prend acte des précisions intégrées dans la version finalisée du guide, notamment sur les délais de mise en œuvre, la motivation des refus et l'information de la formation spécialisée. Le guide indique qu'un retard ou une non-réalisation effective de l'aménagement peut constituer une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration, en citant notamment un jugement du tribunal administratif de Nice du 23 juillet 2015. Il recommande également que l'administration rende son avis dans un délai maximum de deux mois et réalise, en règle générale, l'aménagement dans un délai maximum de six mois.

Mais un désaccord de fond demeure sur la portée d'un refus total ou partiel opposé par l'administration à une préconisation du médecin du travail. Pour Solidaires Finances, une telle préconisation ne peut pas être réduite à un simple avis que l'administration pourrait écarter en invoquant, de manière générale, les nécessités du service. Lorsqu'un médecin du travail préconise un aménagement, cela signifie qu'un risque a été identifié dans l'adéquation entre le poste, les conditions d'exercice et l'état de santé de l'agent. Refuser totalement ou partiellement cet aménagement, ce n'est donc pas prendre une décision de gestion ordinaire : c'est assumer de maintenir une situation dont l'incompatibilité avec l'état de santé de l'agent a été signalée. Cette question engage directement l'obligation de sécurité de l'employeur public. Lorsqu'une préconisation médicale existe, l'administration doit rechercher concrètement les adaptations possibles, motiver tout refus par des éléments précis, circonstanciés et proportionnés, et mesurer le risque juridique attaché au maintien d'un agent dans une situation signalée comme inadéquate avec son état de santé (CE, 30 décembre 2011, Renard, n° 330959 ; CAA Paris, 11 mai 2015 ; CAA Marseille, 6 octobre 2015 ; CE, 12 mai 2022, n° 438121).

Le guide finalisé précise d'ailleurs qu'un refus doit être motivé par des raisons objectives, qu'un simple refus sans justification détaillée est insuffisant, et que l'administration doit démontrer qu'elle a analysé et sérieusement examiné la possibilité d'un aménagement, étudié des solutions alternatives et justifié sa décision. Il rappelle aussi que la formation spécialisée doit être informée

des refus d'aménagement de poste, y compris des refus partiels, dans le cadre de sa compétence en matière de prévention collective et d'analyse des conditions et de l'organisation du travail.

Notre vigilance portera donc sur l'effectivité du guide dans les directions : délais de mise en œuvre, refus partiels, qualité des motivations, recherche réelle de solutions alternatives, information des formations spécialisées et analyse collective des obstacles organisationnels à la mise en œuvre des aménagements. L'aménagement de poste n'est pas une faveur. C'est un outil de prévention et de maintien dans l'emploi, qui engage la responsabilité de l'employeur.

Amiante : une relance nécessaire, à rendre effective dans les directions

La Secrétaire générale doit adresser un courrier aux directions afin de rappeler la nécessité de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés. Ce courrier doit rappeler le cadre réglementaire et ministériel, ainsi que les actions prioritaires : repérages avant travaux, suivi des matériaux contenant de l'amiante, encadrement des interventions susceptibles d'exposer les travailleurs, gestion sécurisée des déchets amiantés et montée en compétence des acteurs immobiliers et de prévention. Pour Solidaires Finances, cette relance est nécessaire. Le risque amiante ne doit jamais devenir un sujet routinier ou "usuel". L'histoire de l'amiante rappelle que le temps administratif n'est pas celui des atteintes à la santé : les pathologies peuvent se déclarer longtemps après les expositions, alors que les responsabilités peuvent se diluer au fil des restructurations, des transferts de gestion, des changements de propriétaires ou des opérations immobilières.

L'enjeu est désormais la mise en œuvre. Il ne suffira pas d'adresser un courrier aux directions. Il faudra animer réellement cette politique, vérifier l'intégration du risque amiante dans les opérations de rénovation et de restructuration, garantir la traçabilité des expositions, maintenir les compétences et donner aux instances les moyens de suivre ce sujet dans la durée. Le document ministériel souligne d'ailleurs que, dans un contexte de nombreuses opérations immobilières, les directions doivent intégrer systématiquement le risque amiante dans la planification, la conduite et le suivi des opérations de restructuration ou de rénovation du parc immobilier.

Solidaires Finances restera donc attentif à la traduction concrète de cette impulsion dans chaque direction. Sur l'amiante, la crédibilité d'une doctrine se mesure à son effectivité.

EVRP 2025 , un enjeu de fond intact

Le bilan 2025 de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels a été abordé de manière plus secondaire dans la séance. Le document présenté indique que la campagne 2025 a été réalisée pour la deuxième année consécutive avec Prév'Action, dans un cadre rénové, avec un taux de réalisation des DUERP et PAPRIACT de 90 %. 227 DUERP et PAP ont été réalisés sur 251 attendus. Cette vision synthétique ne suffit pas à faire culture de prévention. Et c'est bien l'un des points qui nous inquiète : nous ne sommes pas certains que l'ensemble des directions soit réellement au clair sur ce que signifie une culture de prévention. Trop souvent encore, la prévention semble comprise comme une production documentaire, une campagne annuelle, une sensibilisation ou une mise en conformité, alors qu'elle devrait d'abord consister à agir en amont sur les causes des expositions.

Pour Solidaires Finances, le travail de recensement est nécessaire. Mais il ne doit pas se transformer en bureaucratie du risque. Identifier, coter, agréger, cartographier et renseigner ne suffit pas si les organisations qui produisent ou aggravent les expositions restent intactes. On peut documenter les RPS 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.

Le risque numéro un reste celui des risques psychosociaux. Or, sur ce sujet, les réponses mises en avant demeurent encore trop souvent centrées sur la formation, la sensibilisation, l'information, l'orientation vers les dispositifs d'écoute ou la diffusion d'outils. Ces mesures peuvent avoir leur utilité, mais elles ne traitent pas le cœur du problème. La prévention primaire des RPS suppose d'interroger les modalités mêmes d'organisation du travail : charge, effectifs, objectifs, réorganisations, modes de management, marges de manœuvre, coopération, conflits de critères sur le travail bien fait. C'est précisément ce chantier qui n'est pas véritablement ouvert aujourd'hui.

La question centrale reste donc celle de la transformation. Que fait l'administration lorsque l'évaluation des risques met en cause ses propres choix de gestion, ses réorganisations, ses objectifs, ses méthodes managériales ou ses arbitrages budgétaires ? Une politique de prévention n'a de portée que si elle peut agir sur les décisions d'organisation. Sans cela, les agents et agentes risquent d'être appelées à documenter toujours plus précisément les atteintes qu'ils subissent, tandis que l'organisation du travail demeure, elle, beaucoup moins disponible à la discussion.

Budget SSCT 2026

Le point budgétaire a également été traité de manière relativement rapide. Le document rappelle que les crédits SSCT votés en loi de finances initiale 2026 s'élèvent à 12 millions d'euros après mise en réserve. Ils se déclinent notamment en enveloppes locales, enveloppes régionales de formation, crédits alloués aux formations spécialisées d'administration centrale et enveloppe dédiée aux projets directionnels. Au 31 mai 2026, la consommation moyenne des crédits déconcentrés s'établissait à 34 %, avec 50 % pour les enveloppes régionales mutualisées de formation et 28 % pour les formations spécialisées locales.

Pour Solidaires Finances, ces crédits sont indispensables et doivent être défendus. Ils permettent de concrétiser une partie du portage politique en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Mais leur existence ne suffit pas à caractériser une politique ambitieuse de prévention. Notre vigilance porte sur leur usage. Les crédits SSCT ne doivent pas devenir une variable de compensation des budgets ordinaires de fonctionnement des directions. Ils ne doivent pas servir à réparer, après coup, les effets de transformations qui intensifient le travail, réduisent les marges de manœuvre, fragilisent les collectifs ou exposent davantage les personnels. La santé au travail ne peut pas devenir le service après-vente humain des politiques de restructuration.

La question à suivre est donc celle de la part réellement consacrée à la prévention primaire et aux transformations concrètes des situations de travail.

Ouvrir un vrai bilan et préparer la prochaine note d'orientation

La séance a aussi ouvert une question importante : celle de la fin de mandature et de la prochaine note d'orientation. Pour Solidaires Finances, il ne s'agit pas seulement de dresser un bilan administratif du nombre de réunions, de guides, de notes ou de groupes de travail. Il faut poser une question plus exigeante : la politique SSCT a-t-elle effectivement transformé dans le travail réel des agentes et des agents ? Réduit l'intensification du travail ? Redonné des marges de manœuvre ? Renforcé les collectifs ? Créé de véritables espaces de discussion sur le travail ? Permis à la prévention de peser sur les arbitrages budgétaires, immobiliers, managériaux et organisationnels ? C'est à partir de ces questions que devra être pensée la prochaine note d'orientation. Solidaires

Finances a donc demandé que la fin de mandature soit l'occasion d'un bilan de fond, et non d'une simple mise en ordre des outils produits. Les chantiers ouverts — fortes chaleurs, amiante, aménagements de poste, EVRP, budget SSCT, RSST — doivent être articulés à une réflexion plus globale sur la capacité du ministère à agir sur les causes des atteintes à la santé au travail.

Une impulsion, mais l'enjeu reste le passage au réel

Cette formation spécialisée a confirmé qu'il existe, au niveau ministériel, une impulsion sur plusieurs sujets de santé, sécurité et conditions de travail. Ce serait injuste de nier le travail engagé par les équipes, d'autant qu'elles sont elles-mêmes fortement sollicitées. Mais le point central demeure le décalage entre cette impulsion et le vécu des agents dans les services.

Les fortes chaleurs ont montré que le ministère est désormais contraint d'ouvrir un chantier plus structuré, à la fois RH et immobilier. Le guide aménagement de poste comporte des avancées, mais devra être appliqué avec toute la portée juridique et préventive des préconisations du médecin du travail. La relance sur l'amiante devra être animée et suivie dans les directions. L'EVPR devra dépasser la seule cartographie pour agir sur les organisations. Le budget SSCT devra financer de la prévention réelle, et non compenser les effets des politiques de restructuration.

Pour Solidaires Finances, la santé au travail ne peut pas être une politique d'accompagnement des conséquences humaines de décisions économiques, immobilières et organisationnelles qui resteraient, elles, soustraites au débat. La prévention doit partir du travail réel et transformer ce qui expose les agents. C'est à cette condition seulement que les annonces, notes et outils produits pourront trouver une traduction concrète dans le quotidien des agentes et des agents.