FS DE RESEAU DRHMD
LA CFDT ATTEND PLUS D'UNE QVCT SUR PLAQUETTE DE PAPIER GLACE

APRES LES DISCOURS LA CFDT ATTEND DES ACTES !

La FS de la DRHMD s'est tenue le 09 octobre, sous la présidence de l'Armiral De Jaurias, directeur adjoint de la DRHMD.

La **CFDT** exige que les discours se traduisent enfin en actes : des effectifs à la hauteur des missions, une reconnaissance réelle du travail et une prévention des RPS qui traite les causes, pas seulement les symptômes. Les agents ne peuvent plus être la variable d'ajustement des réorganisations.

AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

PLAN D'ACTION QVCT DU SERVICE DES PENSIONS ET DES RISQUES PROFESSIONNELS (SPRP)

L'administration a présenté ses actions en management, dialogue professionnel, égalité, prévention des RPS, formation, organisation du travail, outils numériques et environnement de travail, avec plusieurs objectifs annoncés pour 2027. La **CFDT** a reconnu les actions engagées, tout en rappelant qu'il faut distinguer déclaration d'activité et résultats. Son enquête QVCT, à laquelle plus de 60 % des agents ont répondu, complète le plan institutionnel par le ressenti du terrain. Elle fait ressortir notamment la charge de travail, la fatigue professionnelle, le manque de reconnaissances et les faibles perspectives de carrière. La **CFDT** a souligné la hausse des RPS malgré les actions existantes, demandé que les organisations syndicales soient associées aux enquêtes et alerté sur les contraintes budgétaires pesant sur les aménagements et l'ergonomie. Le président a salué la démarche d'enquête QVT réalisée.

Pour la CFDT, un plan QVCT ne se juge pas au nombre d'actions affichées, mais à ce qui change concrètement pour les agents de demande des résultats mesurables, un suivi partagé avec les représentants du personnel et des réponses précises sur la charge, la fatigue, la reconnaissance et les carrières. La contrainte budgétaire ne peut être l'unique réponse à l'équipement et l'adaptation des postes de travail.

PLAN D'ACTION QVCT DEFENSE MOBILITE

L'administration a présenté un plan décliné sur un réseau national dispersé, comprenant notamment prévention, accompagnement managérial, référents et actions de formation. La CFDT a identifié comme difficulté centrale l'animation du réseau : les pratiques de prévention doivent être homogènes sur tous les sites et le pilotage central doit pouvoir réagir rapidement, sans dépendre uniquement des managers locaux. La direction a reconnu l'enjeu et annoncé la formalisation, pour 2027, d'une stratégie de gestion des situations de RPS.

La prévention ne peut dépendre du site d'affectation ni de la bonne volonté d'un manager. La CFDT revendique des règles nationales opposables, des relais locaux dotés de moyens et une procédure claire d'alerte. L'administration doit garantir partout le même niveau de protection et rendre compte du traitement des situations signalées.

ACTUALITES SCN ASA

Les échanges ont porté sur les difficultés de fonctionnement du service et les conditions de travail des personnels de l'action sociale. La **CFDT** a alerté sur les postes vacants, les remplacements prolongés et les déplacements qui accroissent la charge de travail et la charge mentale et fragilisent les agents. Elle a interrogé la réalité de la liberté de parole lorsque les alertes semblent minimisées et appelé à une vigilance particulière sur la santé physique et mentale des assistantes de service social et des conseillers techniques.

La CFDT demande un plan de résorption des vacances de postes et une évaluation de la charge réellement supportée par les équipes. Les alertes doivent être entendues et traitées, jamais minimisées ni retournées contre ceux qui les portent. La protection de la santé des personnels de l'ASA exige des actes, des moyens et un dialogue professionnel respectueux.

FS DE RESEAU DRHMD LA CFDT ATTEND PLUS D'UNE QVCT SUR PLAQUETTE DE PAPIER GLACE

AGENTS CIVILS DU MINISTÈRE

ACTUALITES SRHC

Le chef SRHC a évoqué les transformations et les conditions d'exercice, ainsi que les enjeux de parcours professionnels et d'environnement de travail. La **CFDT** a demandé une communication plus claire sur la « RH de guerre », sujet anxiogène pour les agents, afin d'expliquer les objectifs et de donner des perspectives. Elle a aussi souligné que les mobilités et concours se heurtent à des obstacles matériels, notamment l'accès au logement, et parfois à un accompagnement insuffisant. La CFDT a également dénoncé les difficultés rencontrées avec les outils RH et le management dans certains CMG visant à montrer la porte à chaque agent qui soulève ces difficultés

La CFDT exige une amélioration des outils et une véritable prise en compte des impacts actuels (PSC,10% CMO….) et déplore le manque de réponse sur le sujet. De même, les agents doivent obtenir une information transparente et en amont sur les transformations liées à la « RH de guerre » : l'incertitude ne peut tenir lieu de stratégie de communication.

INDICATEURS RH ET SANTE AU TRAVAIL

La direction a présenté des indicateurs, tout en signalant les difficultés de consolidation des données entre déclaration, reconnaissance et suivi des arrêts.

La **CFDT** a demandé si les chiffres d'accidents du travail et de maladies professionnelles (ATMP) concernaient les événements déclarés ou ceux reconnus. L'administration a confirmé que le périmètre reste à préciser et que les données actuelles ne permettent pas toujours une lecture suffisamment fine. **La CFDT** refuse que des données imprécises deviennent un écran à la réalité de la sinistralité et demande des indicateurs fiables, documentés et comparables, distinguant clairement les accidents et maladies déclarés de ceux reconnus. Sans données lisibles, impossible d'identifier les risques, d'évaluer les politiques de prévention et d'exiger des comptes sur leurs résultats.

La **CFDT** a attiré l'attention de la direction sur le cas d'un agent en situation de RPS, ensuite confronté à une restructuration et muté sans période de prémutation et hors plan d'accompagnement des transformations. Cet exemple illustre l'écart possible entre les procédures affichés et la réalité vécue.

Cette situation rappelle qu'une procédure RPS ne protège pas un agent si les décisions de réorganisation ignorent son état et les alertes déjà connues. La CFDT exige un examen réel des risques en amont, des mesures de protection adaptées et la cohérence entre le discours QVCT et les décisions RH. Les procédures ne doivent pas servir de vitrine : elles doivent protéger les personnes.

En conclusion, le président rappelle la volonté de la direction de poursuivre le dialogue social et les travaux de QVCT tout en menant la réunion tambours battants et sans répondre aux questions soulevées en déclaration liminaire, ainsi il ne répond pas à l'attention que les personnels de la DRHMD sont en droit d'attendre, ces questions seront donc portées au CSAM.
Les RPS, le manque d'attractivité, les freins à la mobilité, le mal être au travail, le manque de reconnaissance ne doivent pas être minimisés. La CFDT attend de la direction une prise en compte de la souffrance exprimée par les agents. Les chantiers d'ampleur comme ADP-PC ne peuvent se conduire en marchant, sans protection pour les agents concernés. Dans les CMG comme à L'ASA, la stigmatisation des agents dénonçant leurs mauvaises conditions de travail en les encourageant à partir n'est pas vecteur de fidélisation en encore moins d'attractivité. La CFDT revendique des recrutements pérennes à la hauteur des enjeux et des missions. La CFDT le répète, il n'est pas possible de vouloir augmenter les effectifs du ministère sans augmenter ceux de la direction au risque de compromettre la mission. Il est plus vital encore de préserver les effectifs présents, formés, car à quoi sert un poste sur un REO si aucun agent ne veut le rejoindre ?!

Paris, le 20 octobre 2026