



## Communiqué

# Conseils médicaux : l'administration entre opacité, déni de démocratie et mépris des agent·es

*Groupe de travail de la FSSSCT du CSA MESR du 8 janvier 2026*

Le 8 janvier 2026 s'est tenu le Groupe de Travail (GT) de la Formation Spécialisée ministérielle (FSSCT-MESR) sur le fonctionnement des Conseils Médicaux (CM). Si cette instance de recours est cruciale pour la reconnaissance de l'imputabilité au service des accidents de service et des maladies professionnelles (AT/MP) et pour les congés de longue maladie (CLM/CLD), le constat dressé par la CGT et l'ensemble des organisations syndicales est sans appel : **dysfonctionnement, contournement et mépris, il est temps que ça change !**

## Préambule

**Notre administration est passée maître dans cet art.** Elle n'a donc rien à envier aux stratégies du privé, en la matière.

### ***Les ruses de notre employeur pour organiser cette invisibilité***

- D'abord, ne pas informer les travailleurs et les travailleuses de leurs droits en la matière (ce qu'est un accident de service, une maladie professionnelle, un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), un Congé Longue Maladie (CLM) un Congé Longue Durée (CLD)...
- Ensuite, faire de la résistance administrative : ne pas informer la FS-SSCT des AT/MP que l'employeur conteste, ne pas communiquer suffisamment sur les moyens de faire valoir ses droits, sur les procédures, sur les documents à remplir (dossier de reconnaissance de l'imputabilité...), compter sur la difficulté éprouvée par l'agent·e à établir les dossiers en question.
- Compter aussi sur la crainte, notamment pour tout ce qui concerne les risques socio-organisationnels [appelés aussi Risques Psycho-Sociaux- RPS] : déclencher une demande de reconnaissance en imputabilité au service, c'est certes demander une réparation, une prise en charge du préjudice, mais c'est aussi mettre l'employeur face à ces responsabilités légales, en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses agent·es.

- Utiliser le Conseil Médical, instance « paritaire » pour décourager les demandes : les trois médecins choisis par l'État, les représentant·es de l'administration sont plus nombreux que les deux représentant·es des personnels. Alors, pas facile ! On gagne parfois (l'agent·e aidé par le syndicat), mais le combat est rude !

Et pourtant, au-delà du symbolique de la responsabilité de l'employeur, les CLM et CLD, la reconnaissance de l'imputabilité au service, sont des droits tangibles et précieux qui permettent le maintien du traitement, la poursuite de la carrière, et une réparation financière (rente, allocation...) !

## **Une instance "à l'aveugle" : l'opacité organisée**

Lors de cette réunion du 8 janvier, l'administration a fourni un document préparatoire de préparation indigent. Comment mener une réflexion sérieuse sans :

- Le nombre global d'Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP) sur l'année ?
- Le volume d'AT/MP reconnus directement sans passage en Conseil Médical ?
- Le suivi des décisions finales de l'employeur face aux avis du CM ?

Cette absence de données probantes empêche toute analyse réelle de la santé au travail dans notre ministère.

## **Un dévoiement réglementaire et des délais inacceptables**

La CGT a dénoncé le "surbooking" des Conseils Médicaux. Les délais de traitement passent de 1 ou 2 mois à plus de 6 mois ! Ces retards ont des conséquences dramatiques : par exemple, des agent·es en attente de renouvellement de CLM/CLD basculent en demi-traitement, subissant une précarité financière brutale à cause de l'inertie administrative.

Ce surbooking est la conséquence directe de choix de nos administrations :

- Éviter à tout prix de reconnaître l'imputabilité au service des AT/MP.
- Renvoyer quasi systématiquement les dossiers vers le Conseil Médical. Le passage en Conseil Médical ne devait pourtant être qu'exceptionnel en application du principe de la présomption d'imputabilité (tout accident sur le lieu et sur le temps de travail est présumé imputable). Ce dévoiement de l'instance en fait un outil pour exonérer l'employeur de ses responsabilités en termes de RPS et de harcèlement.

## **Une représentativité en danger**

Le mode de désignation actuel des représentant·es du personnel est une porte ouverte à l'arbitraire. Avant 2022, la désignation était purement liée à la représentativité aux élections professionnelles, et les élu·es et mandaté·es ne pouvaient émaner que d'organisations syndicales. Depuis 2022, n'importe quel·e agent·e peut se présenter hors affichage et appartenance syndicales. Certes, ce sont bien au final les représentant·es des personnels en CSA qui votent la liste des mandaté·es en conseil médical. Mais cela évite-t-il complètement le

risque de candidatures « patronales » ? Quel mandatement pour ce type d'élu·e ? Quelle formation ? Quelle ligne syndicale de défense des intérêts des travailleurs ? Quelles valeurs ? Quelle protection collective face à la pression des présidences ?

En séance, la prééminence des médecins et de l'administration, couplée à l'absence fréquente de vote formel, transforme les débats en "abattage" de dossiers où la voix des personnels n'est plus entendue.

## **Les revendications de la FERC CGT : pour une instance de protection, et non de sanction !**

Face à ce constat négatif, la FERC CGT et la FERC Sup CGT portent des exigences claires pour redonner du sens et de l'efficacité aux Conseils Médicaux :

### **1. Garantir les droits financiers et l'accompagnement :**

- Maintien du plein traitement obligatoire en attendant la décision de l'instance, sans remboursement rétro-actif.
- Droit pour l'agent·e d'être accompagné·e par deux personnes de son choix (dont un·e syndicaliste).
- Accès au dossier complet un mois avant la réunion (contre 8 jours actuellement).

### **2. Renforcer le poids des représentant·es du personnel :**

- Désignation des membres par les organisations syndicales représentatives au CSA (fin de l'arbitraire).
- Parité réelle : les représentant·es du personnel doivent avoir le même nombre de voix que les autres collègues réunis.
- Mise en place d'un contingent horaire dédié (préparation, contact avec l'agent·e, compte-rendu) et de moyens de remplacement effectifs.

### **3. Transparence et obligation de motivation :**

- L'employeur doit motiver par courrier, dès la saisine du CM, les raisons précises (faute ou circonstance particulière « détachant l'accident du service ») pour lesquelles il conteste la reconnaissance présumée de l'AT/MP.
- L'avis du CM doit systématiquement privilégier la solution la plus favorable à l'agent·e.
- Création d'instances de recours contre les avis défavorables et les expertises des médecins agréés.

**La FERC CGT ne se contentera pas de promesses vagues. Nous exigeons une refonte réelle des notes de cadrage et du fonctionnement des conseils médicaux pour que la santé des agents ne soit plus une variable d'ajustement budgétaire.**

***Montreuil, le 10/03/2026***