



Etat-Major des Armées

Formation Spécialisée de Réseau EMA

Déclaration Liminaire

13 octobre 2026

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

La santé et la sécurité au travail ne se résument pas à prévenir les accidents ou à traiter les situations de souffrance lorsqu'elles surviennent. Elles consistent aussi à anticiper les évolutions qui, demain, modifieront profondément les conditions dans lesquelles les agents de l'EMA accomplissent leurs missions. C'est sous cet angle que l'UNSA Défense aborde cette dernière formation spécialisée de la mandature.

L'été 2026 nous a rappelé avec force que le dérèglement climatique n'est plus une perspective lointaine. Les épisodes de chaleur intense ont confronté de nombreux agents à des conditions de travail difficiles, tandis que le risque d'incendie impose une vigilance accrue sur certaines emprises. Depuis le décret du 27 mai 2025, applicable aux employeurs publics, la protection contre la chaleur n'est plus une simple bonne pratique : en fonction du niveau de vigilance de Météo-France, l'employeur doit évaluer et réévaluer chaque jour les risques, fournir aux agents des moyens de protection et de rafraîchissement, les informer et suivre plus particulièrement les agents vulnérables.

La question n'est donc plus seulement de savoir comment réagir lors d'une alerte, mais comment adapter durablement nos organisations et nos infrastructures. Quelles mesures l'EMA, en tant que petit employeur mais aussi en tant que soutien via le CICoS, a-t-il mis en œuvre cet été, et lesquelles entend-il prévoir pour la suite ? Nous demandons un retour d'expérience de l'été 2026 : difficultés rencontrées, réponses apportées, insuffisances éventuelles. Nous demandons que chaque document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) intègre explicitement le risque aux ambiances thermiques.

Nous attendons une véritable stratégie d'anticipation : adaptation des horaires, accès à l'eau fraîche, pauses adaptées, suivi des personnels vulnérables en lien avec le médecin de prévention et, lorsque les missions le permettent, du télétravail supplémentaire. Celui-ci ne peut reposer que sur le volontariat, et il ne saurait se substituer à l'obligation de l'employeur de rendre les locaux supportables : tous les agents ne disposent pas d'un domicile plus confortable que leur lieu de travail. La misère et la précarité énergétique sont une réalité en 2026. Seule l'évaluation du risque individualisé, travail ou domicile, permettra d'apporter la solution idoine. Mais les mesures organisationnelles ne sauraient suffire. Certains bâtiments deviennent difficilement supportables lors des fortes chaleurs. Il faut identifier les locaux les plus exposés et prévoir, avec les services d'infrastructure compétents, les investissements qui améliorent réellement leur confort thermique et, lorsque c'est nécessaire et techniquement adapté, la climatisation. Nous souhaiterions connaître les moyens budgétaires mobilisables, les cartographies des sites et les priorités retenues.

La prévention du risque incendie doit être intégrée à cette réflexion, notamment pour les emprises exposées aux feux de végétation : consignes, information des personnels, organisation des évacuations, continuité des activités essentielles. L'UNSA Défense ne réclame pas des solutions identiques partout ; elle demande que les risques soient évalués, que les réponses soient anticipées et que leur mise en œuvre ne repose pas sur la seule initiative des responsables locaux.



Une autre transformation mérite notre attention : le développement rapide de l'intelligence artificielle. Nous avons abordé au CSA les conséquences sur les métiers et les compétences ; elle a aussi une dimension propre aux conditions de travail. Elle peut faciliter certaines tâches et réduire les opérations répétitives, mais aussi modifier les rythmes de travail, accroître les exigences de productivité, transformer les responsabilités et susciter de nouvelles inquiétudes. Comment accompagner ceux dont les fonctions vont profondément évoluer, voire disparaître sous leur forme actuelle ? Comment éviter que ces transformations ne créent un sentiment de déclassement ou d'insécurité professionnelle ?

Pour l'UNSA Défense, l'accompagnement ne peut se limiter à la mise à disposition de nouveaux outils. Il suppose des formations adaptées à toutes les catégories de personnels, une information transparente sur l'évolution des métiers et une anticipation des conséquences humaines et organisationnelles. Nous demandons que ces risques émergents soient inscrits au DUERP, évalués en amont de chaque déploiement significatif, et que la formation spécialisée en soit saisie avant tout déploiement ayant un impact sur les conditions de travail.

La même vigilance s'impose pour les personnels en situation de handicap. Au-delà des engagements affichés, la question essentielle est celle de la réalité des conditions de travail : accessibilité des locaux et des outils numériques, adaptation des postes, prise en compte des restrictions médicales, accompagnement des agents confrontés à une évolution de leur état de santé. Les transformations technologiques et organisationnelles ne doivent pas aggraver les difficultés existantes, et le maintien dans l'emploi doit demeurer une priorité concrète.

Ces différents enjeux nous ramènent à une préoccupation que nous avons régulièrement exprimée durant cette mandature : l'organisation de la prévention au sein de l'EMA Petit Employeur. Nous disposons de bilans relativement structurés pour la DMAé et la DRM, qui permettent d'apprécier les actions conduites et les difficultés rencontrées. En revanche, les éléments présentés pour l'EMA Petit Employeur restent insuffisamment individualisés pour apprécier avec la même précision les risques identifiés, les moyens mobilisés et les résultats obtenus.

Nous savons que certaines missions de prévention sont exercées en complément d'autres responsabilités, parfois par des personnels de réserve. Nous saluons leur engagement. Mais une fonction aussi essentielle ne peut dépendre de la seule disponibilité et de l'investissement individuel de ceux qui l'assument. La prévention exige du temps, des compétences et une continuité d'action ; elle implique une charge mentale et des responsabilités qui doivent être pleinement prises en considération. Il serait paradoxal que ceux à qui nous confions la prévention des risques professionnels soient eux-mêmes exposés à une surcharge faute de moyens suffisants. Comment ne pas s'inquiéter de l'importance donnée à la prévention par les organismes du périmètre EMA PE lorsque les organismes n'allouent dans leur CARTEC qu'un demi ETP ou voire beaucoup moins ?

Enfin, nous ne saurions achever cette mandature sans revenir sur la prévention des risques psychosociaux. L'UNSA Défense s'interroge sur la déclinaison locale des directives de l'EMA Petit Employeur en matière de RPS, notamment lorsqu'elles sont mises en œuvre sous couvert de l'Appui au Fonctionnement du Ministère. Au-delà des orientations affichées, nous souhaitons désormais en mesurer les effets concrets dans les organismes et les services.

Quelles actions ont réellement été conduites ? Quelles difficultés ont été identifiées et, surtout, quelles améliorations ont été apportées aux conditions de travail des personnels ?

L'UNSA Défense demande la présentation d'un bilan précis des actions engagées et des résultats obtenus, afin que notre formation spécialisée puisse pleinement exercer sa mission de suivi et d'évaluation au même niveau que la DMAé et la DRM. Combien de groupes pluridisciplinaires sont effectivement constitués ? Combien de réunions ces groupes ont-ils tenus ? Des groupes d'analyse se sont-ils réunis afin de traiter des situations particulières ? Combien d'organismes ont-ils un DU_RPS ?



Car les risques psychosociaux ne se résument pas à des situations individuelles. La surcharge de travail, l'accumulation des responsabilités, les tensions managériales, la qualité empêchée, l'isolement ou les réorganisations successives trouvent aussi leur origine dans le fonctionnement même des services.

Dans un environnement marqué par de fortes exigences opérationnelles, le sens du service ne doit jamais conduire à banaliser une charge de travail excessive ou une souffrance silencieuse. Les RPS ne sauraient trouver uniquement des solutions dans les résultats des enquêtes de commandement.

L'UNSA Défense appelle l'attention de l'EMA sur certaines situations dégradées localement relevant du périmètre EMA_PE.

La prévention doit donc reposer davantage sur l'écoute des agents, l'analyse du travail réel et la prise en compte précoce des alertes, l'absence des uns et la surcharge des autres. Elle doit également intégrer les conséquences humaines des transformations organisationnelles et technologiques, avant comme après leur mise en œuvre.

Prévenir les RPS, ce n'est pas seulement accompagner les personnels lorsqu'ils sont en difficulté. C'est avant tout agir sur les conditions de travail pour éviter qu'ils ne le deviennent.

Monsieur le Président,

Le dérèglement climatique, l'intelligence artificielle, les transformations de nos organisations et les enjeux du maintien dans l'emploi imposent désormais une prévention plus anticipée, mieux dotée en moyens et davantage ancrée dans la réalité du travail.

Cette ambition doit notamment se traduire au sein de l'EMA Petit Employeur, afin que les exigences portées à l'échelle du réseau s'appliquent pleinement à ses propres personnels. Cela passe sans nul doute par le renforcement des équipes de prévention tant nationales que locales, constat avéré par les doléances supra.

La reconnaissance de la santé mentale comme Grande Cause nationale renforce également notre responsabilité collective. Au sein du ministère des Armées, cet engagement doit dépasser les déclarations d'intention pour se traduire par une prévention effective des risques psychosociaux, une meilleure prise en compte des alertes et des actions concrètes sur l'organisation du travail et un retour à l'emploi accompagné.

Pour l'UNSA Défense, la santé et plus particulièrement la santé mentale ne se protègent pas uniquement par des campagnes de sensibilisation. Elles se préservent avant tout par des conditions de travail adaptées et par des plans d'actions concrets (PATRI Pact), dont l'employeur doit pouvoir rendre compte. Pour un dialogue social serein et efficient, l'UNSA Défense considère qu'un travail intermédiaire sous forme de GT thématiques permettrait d'étoffer la prévention du risque professionnel au sein de l'EMA.

C'est cette conviction que l'UNSA Défense continuera de défendre.

Monsieur le Président, mesdames, messieurs, nous vous remercions de votre attention et des réponses qui seront apportées à cette déclaration.