



Après le rapport APTEIS : L'heure n'est plus aux constats, mais à un plan d'urgence, sérieux et conséquent

Le rapport « APTEIS » doit marquer un tournant. Ce que les agent.es, les représentant.es du personnel et les formations spécialisées documentent depuis des années n'est plus contestable : **les risques psychosociaux au ministère du Travail, de l'Emploi et des Solidarités relèvent d'un phénomène systémique, structurel et national.**

Le rapport ne décrit ni des difficultés individuelles, ni des situations isolées. Il montre un système de travail progressivement déstabilisé par des années de suppressions d'emplois, d'empilement de réformes, de complexification organisationnelle et d'augmentation continue de la charge de travail. **La conclusion est politique autant qu'organisationnelle : ce ne sont pas les agent.es qui dysfonctionnent. C'est l'organisation du travail qui est devenue pathogène.** Ce constat implacable est recensé dans l'ensemble des services « Travail et Emploi du BOP 155 (l'expertise, décidée en 2022, ne couvre pas la cohésion sociale et les autres entités des DDETS-PP).

En complément des éléments transmis dans notre précédente communication, nous vous présentons les points saillants du rapport, sous une autre forme et pour qu'il ne reste aucun doute s'agissant de la gravité de la situation.

1. Des années de suppressions d'emplois qui ont désorganisé le service public

La première cause des RPS n'est ni individuelle, ni inter-personnelle. Elle est simple : **il y a moins d'agent.es pour davantage de missions, davantage d'urgences à traiter** (au regard notamment de l'augmentation des morts et blessé.es au travail) **d'avantage de procédures et davantage de reporting.**

Pendant des années, les suppressions d'effectifs ont été présentées comme des « gains d'efficience ». Dans les faits, elles ont produit :

- ☒ surcharge chronique ;
- ☒ vacances durables des postes ;
- ☒ reports permanents de charge ;
- ☒ perte de compétences ;
- ☒ impossibilité d'assurer toutes les missions correctement.
- ☒ Glissement de tâches

Le système fonctionne désormais grâce au surinvestissement des agents. Autrement dit : le ministère tient parce que les agents compensent humainement ce que l'organisation ne permet plus structurellement. Cette situation est évidemment dangereuse.

2. L'OTE et les SGCD : une désorganisation institutionnalisée

La réforme de l'Organisation territoriale de l'État (OTE) a aggravé les déséquilibres. L'éclatement des responsabilités entre DREETS, DDETS, SGCD et préfectoralisation partielle a créé :

- ☒ une dilution des responsabilités ;
- ☒ un éloignement des lieux de prises de décisions ;
- ☒ une complexification des circuits ;
- ☒ une perte de réactivité ;
- ☒ un affaiblissement des collectifs de travail.

La fragmentation administrative a engendré une conséquence directe : personne ne maîtrise plus réellement l'ensemble des conditions d'exercice du travail. Les agents subissent les conséquences d'organisations mouvantes, instables, souvent incompréhensibles.

3. Le travail empêché est devenu la norme

L'un des enseignements majeurs du rapport est la généralisation du **travail empêché**. Les agents savent ce qu'il faudrait faire pour bien exercer leurs missions. Mais ils n'en ont plus les moyens. Ils sont en outre confrontés à une culture du chiffre déconnectée du réel et à une pression hiérarchique incitant les agents à renoncer à la qualité dans le traitement des dossiers.

Faute de temps, d'effectifs ou d'organisation stable, ils doivent arbitrer en permanence :

- ☒ ce qu'ils traiteront ;
- ☒ ce qu'ils repousseront ;
- ☒ ce qu'ils abandonneront.

Cela produit :

- ☒ fatigue morale ;
- ☒ sentiment de travail dégradé ;
- ☒ perte de sens ;
- ☒ culpabilité professionnelle ;
- ☒ usure psychique.

Quand les agents ne peuvent plus faire correctement leur travail, c'est évidemment leur santé qui finit par payer la facture. Et le tribut est particulièrement lourd !

4. Une bureaucratisation devenue insoutenable

Les agents sont confrontés à une multiplication :

- ☒ des tableaux de bord ;
- ☒ du reporting ;
- ☒ des indicateurs ;
- ☒ des demandes urgentes ;
- ☒ des « stop and go »
- ☒ des réorganisations successives.

Le temps consacré au pilotage administratif augmente alors que le temps consacré au cœur des missions se réduit. La contradiction devient permanente : faire plus, plus vite, avec moins de moyens, tout en maintenant un service public de qualité. Cette équation est devenue impossible.

Le rapport APTEIS démontre donc qu'il existe :

- ☒ un **risque grave institutionnellement produit** ;
- ☒ une **mise en tension permanente des collectifs de travail** par sous-effectifs structurels et empilement de missions ;
- ☒ un **encadrement dévoyé**, où les cadres absorbent les défaillances au lieu de réguler le travail ;
- ☒ une **rupture entre travail prescrit et travail réel**, compensée par le surengagement des agent.es ;
- ☒ une **prévention dévoyée**, centrée sur l'individu (écoute, soutien, réparation) plutôt que sur les causes organisationnelles.

Autrement dit : **le système tient par la mise en danger des agent.es**. La responsabilité de notre employeur est claire : mettre en œuvre immédiatement un plan d'urgence, certainement pas se contenter d'actualiser les DUERP ! **Au-delà du plan d'urgence, il faudra ensuite un plan de reconstruction, à moyen terme. Nos missions de service public, nos conditions de travail et nos santés le valent !**

Nos propositions sont claires, concrètes et réalistes.

Elles n'ont rien à voir avec les deux torchons qui nous ont été envoyés par notre administration, 8 jours avant la réunion de la F3SCT ministérielle – pile le délai réglementaire – et alors qu'elle a reçu le rapport, il y a six mois déjà ! Six mois pour produire :

- Des « éléments d'introduction aux échanges et débats » qui constituent un satisfecit de notre administration, manifestement convaincue qu'elle n'aurait pas attendu le rapport APTEIS pour agir ;
- Une « proposition de méthode pour l'élaboration du plan d'actions » qui contient une synthèse assez scandaleuse et surtout, un « classement par criticité des risques » affligeant où nous découvrons que notre employeur considère comme de niveau « moyen » et simplement « à surveiller » le risque de surcharge et d'intensification du travail. Ce seul point est suffisant pour totalement disqualifier ce document qui ne peut pas être considéré comme l'ébauche de quoi que ce soit !

Nos organisations développeront ces plans et les enrichiront au fur et à mesure des remontées des collègues qui le souhaiteront, mais tiennent à les ébaucher, d'emblée.

Un plan d'urgence immédiat

Objectif : stopper la dégradation et protéger les agent.es.

Nos mesures d'urgence :

- 1. Gel des suppressions de postes et moratoire sur les restructurations**
 - o suspension des réorganisations aggravantes ;
 - o gel des mobilités forcées, des restructurations locales et autres « revue des missions »
- 2. Déclenchement d'un plan de renfort immédiat**
 - o recrutement exceptionnel sur postes vacants ;
 - o prolongation des contractuel.les et titularisation de ceux qui le souhaitent
 - o remplacement systématique des absences longues.
- 3. Moratoire sur les reports de charge**
 - o interdiction du glissement de tâches non compensé ;
 - o plafonnement du nombre de dossiers et de section en intérim
 - o limitation dans le temps des reports de charge
 - o abandon des objectifs irréalistes et de tout objectif chiffré
- 4. Protection sanitaire immédiate**
 - o cellule d'alerte RPS nationale associant les représentant.es du personnel pouvant intervenir sur les situations qui n'ont pas été réglées localement
 - o suivi médecine de prévention renforcé
 - o droit à déconnexion effectif
 - o non aux open spaces imposés

Un plan de reconstruction dans un délai d'un an

Objectif : reconstruire des collectifs de travail fonctionnels

- 1. Effectifs et charge de travail**
 - o audit national contradictoire charge/effectifs ;
 - o recrutements massifs, à la hauteur des besoins ;
 - o ratios minimaux opposables par mission ;
 - o Possibilité d'intervenir en binômes sur fonctions exposées
- 2. Réinternalisation du soutien au travail – sortir de l'OTE**
 - o rétablir secrétariats et fonctions support supprimées ;
 - o limiter les glissements de tâches ;

- o retour à des services supports dédiés et formés, à tous les niveaux et renforcement des services « RH » de proximité sur site.
- o arrêt de tous les projets de relogement délétères et organisation des locaux de travail en fonction des besoins et des spécificités des missions

3. Pour un encadrement intermédiaire centré sur le soutien aux agent.es

- o sanction immédiate pour les auteurs de faits de harcèlement ;
- o formation RPS obligatoire ;
- o abandon du pilotage uniquement par indicateurs ;
- o réintroduction de temps pour les collectifs de travail et mise en place d'espaces de discussion sur le travail, entre pairs,
- o au sein de l'inspection du travail: suppression des RUCS , création de sections pour permettre leur reclassement sur des sections, création de poste d'IT ARM (appui ressource méthode) en soutien fonctionnel mais non hiérarchique des agent.es de contrôle .

4. Prévention primaire obligatoire

Il faut supprimer les causes organisationnelles de la souffrance et ne pas se contenter de « réparer » les agent.es qui la subissent ! Concrètement, cela passe par l'analyse du travail réel, des indicateurs consolidés au niveau national, un suivi systématique des signalements, en lien tout aussi systématique avec les instances de représentation des agents.

La situation au sein de la DDETS de l'Isère est particulièrement symptomatique : face à des agent.es et à leur syndicat qui luttent contre les conséquences délétères de cette organisation, la seule réponse est l'instrumentalisation de la justice pour bâillonner celles et ceux qui protestent, en l'occurrence en portant plainte pour harcèlement moral contre deux camarades de SUD TAS, Benoît et Pierre, représentants du personnel au sein de la F3SCT locale.

Au cours des deux auditions pénales, nos collègues ont été interrogés sur leurs prises de positions en faveur de la défense de nos missions, leur façon de les exercer ainsi que le fait d'avoir relayé la souffrance des agents inhérente notamment aux multiples intérim imposés alors même que la direction refusait de demander au RUC de participer aux intérim des sections vacantes. L'audition pénale a également fait état de reproches liés directement à l'exercice du droit syndical.

Soyons tout à fait clair.es : notre employeur se moque de nous, de nos missions, de nos conditions de travail, de notre santé ! Partout en France, notamment à Paris et à Grenoble où des rassemblements sont organisés, marquons notre colère et portons nos revendications pour un autre Ministère du travail, de l'emploi et des Solidarités ! Pour des moyens à la hauteur des besoins ! Pour le respect de nos missions et de nos conditions de travail !

**STOP à la souffrance au travail ! Il est temps d'agir !
J.P. FARANDOU et la DRH doivent prendre en compte les préconisations du rapport
APTEIS**

Le programme de la journée du 18 juin 2026 :

A Paris : rassemblement à 10 heures au 74 rue Olivier de Serres (75015), devant la DRH des ministères sociaux

A Grenoble : rassemblement à partir de 10h30 au 1 avenue Marie Reynoard (38000), devant les locaux de la DDETS 38

Comment s'organiser pour venir ?

*L'absence peut être couverte par deux chèques syndicaux qui te seront remis par l'un.e de nos représentant.es, à contacter rapidement.
Un préavis de grève sera également déposé.*

Les déplacements à Paris et Grenoble sont organisés par les équipes syndicales locales. Le coût du transport ne doit pas être un problème ; la solution est collective.