



SNPMEN-FO déclaration liminaire - FS3CT du mercredi 8 avril 2026

Au moment où l'administration du ministère propose un GT dédié à la Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) et que la DGAFP organise un colloque sur le même thème, nous, représentants du personnel FO à l'administration centrale, faisons le constat que les collègues sont confrontés à des détériorations de conditions de travail sans précédent.

Le SNPMEN-FO a fait le choix de ne pas assister au GT consacré à la QVCT car qui veut nous faire croire que l'administration se préoccupe réellement de l'amélioration de la qualité vie et des conditions de travail des agents, notamment quand on prépare le projet Pascal ?

Les fiches du registre Santé et sécurité présentées ce jour sont particulièrement emblématiques et montrent la souffrance des agents de l'administration centrale dans des situations trop répandues :

- Pression psychologique et encadrement autoritaire et infantilisant d'un bureau à la DGESCO (A2-2) ;
- Réorganisation d'une direction générale et absence d'information des agents : la hiérarchie intermédiaire du département DGESIP-DGRI A1-3 fait état de risques psycho-sociaux à l'échelle d'une sous-direction en raison de déménagements à répétition mais surtout d'une réorganisation avec les équipes laissées dans l'ignorance de leur devenir.
- La fiche 2026-05 fait état d'un acharnement constant et régulier de la hiérarchie directe.

En qualité de représentant du personnel, nous sommes contactés par des collègues en difficulté et nous sommes frappés par le côté systémique de leurs situations qui aboutissent invariablement à une dégradation de leur état de santé.

L'exemple type du collègue en souffrance est un agent qui vient d'arriver dans un nouveau poste, par la voie du concours, de la mutation ou du détachement.

Il est motivé et prêt se former et à s'investir dans ses nouvelles fonctions.

Rapidement, généralement en raison des surcharges de travail, il se heurte à la question de la disponibilité des collègues chargés de le former. Quant à l'accompagnement par la hiérarchie, il se limite généralement à des corrections de parapheurs.

Il essaie de regarder ce qui se faisait avant, tente de se former seul mais accumule du retard, se trompe.

Le stress s'installe, l'agent fait des heures supplémentaires, ne va plus déjeuner avec les collègues, et se désocialise. Il travaille plus mais le gain n'y est pas.

Quand le collègue fait état de ses difficultés à sa hiérarchie, celle-ci constate « son incompetence » en comparaison avec d'autres agents du bureau. On attend de l'agent nouvellement arrivé une maîtrise des compétences, souvent très techniques, en moins d'une année. S'ensuit un travail de sape et de dénigrement du collègue. Ce dernier tombe malade ou craque, se met en arrêt maladie. A son retour, on lui reproche d'avoir alourdi la charge de travail de ses collègues et sa hiérarchie n'a plus qu'une chose en tête : s'en débarrasser.

Et pour cela, tout est bon : lui dire qu'il n'a pas le profil du poste et qu'il doit se trouver un autre point de chute, le menacer d'une mauvaise évaluation, d'une réduction de primes, le convoquer à des entretiens sous prétexte de l'aider mais pour le mettre sous tutelle, ce qui est très différent d'un accompagnement. Parfois, on lui enlève des missions pour lui en donner d'autres, ces changements de dossiers ont pour conséquence de l'isoler encore davantage de ses collègues et de le faire culpabiliser. Nous intervenons en général à ce moment, quand le collègue se voit opposer un refus de titularisation, un refus d'intégration ou quand la situation au travail est tellement dégradée que sa santé est durablement abimée. Et doit-on rappeler à l'administration le cas de nos collègues en instance de réintégration après des problèmes de santé et qui ne trouvent pas de postes ?

Aussi avant de parler de qualité de vie au travail, il faut s'interroger sur les réelles conditions de travail qu'on offre aux agents, car la qualité de vie on n'y est pas !

Comment croire en une administration soucieuse du bien-être et de la santé des agents quand elle n'objective pas les signaux d'alerte du mal-être au travail ou ignore les RPS d'une restructuration sur les collègues ?

Comment croire que l'administration s'intéresse à la qualité de vie des agents alors que nous attendons toujours le plan de prévention de l'administration (PAPRIPACT) que nous ne voyons pas arriver. Pourtant, de nouveaux groupes de travail sur le DUERP sont programmés mais dans quel but ? Il y a-t-il seulement un financement prévu pour le PAPRIPACT ?

Enfin, comment croire que l'administration prend en compte la qualité de vie au travail de ses agents quand elle prépare le déménagement de plus de la moitié du ministère à Gentilly dans les conditions qu'on connaît : open-space et flex office intégral, nouvelles modalités de travail qui vont s'ajouter à ces conditions de travail indignes.

Nos revendications sont les suivantes :

- **Fin d'un encadrement pathogène et prise en compte réelle de la souffrance des agents ;**
- **Mise en place d'un plan de prévention (PAPRIPACT) ;**
- **Retrait du Projet Pascal, et abandon des nouvelles modalités de travail ;**
- **Abandon des open-spaces et du flex-office.**