



Paris, le 10 juin 2026

Réunion de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail des directions départementales interministérielles

10 juin 2026

Déclaration de la CGT

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les membres de la FSSSCT,

Avant d'aborder les points inscrits à l'ordre du jour, la CGT souhaite rappeler l'actualité récente, pointant la défaillance des services de la justice.

Comme trop souvent, l'émotion suscitée par un événement s'accompagne d'une recherche immédiate de responsabilités individuelles. Pourtant, au-delà des défaillances individuelles, cette affaire interroge une nouvelle fois les moyens accordés au service public et plus largement, à l'ensemble des administrations.

Depuis des années, la CGT alerte sur les conséquences des suppressions d'emplois, des vacances de postes, de l'accroissement des charges de travail et du décalage permanent entre les missions confiées aux agents et les moyens mis à leur disposition. Lorsque les effectifs sont insuffisants, lorsque les services sont saturés, lorsque les agents travaillent sous tension permanente, le risque de dysfonctionnements augmente inévitablement.

Nous ne pouvons que regretter que le débat public se concentre souvent sur la mise en cause des professionnels plutôt que sur les causes structurelles qui fragilisent l'action publique. Les agents des services de l'État, accomplissent leurs missions avec engagement malgré des conditions de travail de plus en plus difficiles.

Cette réalité malheureusement trouve un écho particulièrement préoccupant au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et des Solidarités, où plusieurs années d'alertes des représentants du personnel ont conduit à la reconnaissance d'un risque grave pour la santé des agents.

Les conclusions de l'expertise indépendante réalisée à la demande des représentants du personnel sont sans ambiguïté : les organisations du travail issues des réformes successives, notamment de l'OTE, ont engendré une perte de repères professionnels, une dilution des responsabilités, une surcharge chronique de travail liée aux sous-effectifs, ainsi qu'une dégradation des collectifs de travail. À cela s'ajoutent des conditions matérielles parfois dégradées, une perte de sens des

missions et un déficit de reconnaissance qui alimentent les risques psychosociaux.

Plus préoccupant encore, les agents ont le sentiment que les alertes répétées ne débouchent pas sur des réponses à la hauteur des difficultés rencontrées. Dans certains territoires, les situations signalées ont même contribué à installer un climat de défiance et de souffrance au travail particulièrement préoccupant.

Cette situation fait directement écho aux sujets que nous examinons aujourd'hui. Lorsque les représentants du personnel alertent sur les risques psychosociaux, lorsque les ISST formulent des préconisations, lorsque des demandes restent en attente de traitement ou que les réorganisations se succèdent sans évaluation suffisante de leurs impacts humains, il ne s'agit pas seulement de procédures administratives. Il s'agit de la santé, de la sécurité et de la dignité au travail des agents.

Le bilan des ISST 2024-2025, le suivi des demandes, le tableau des signalements RPS et l'avancement de la feuille de route des DDI doivent donc être analysés à la lumière de cette réalité. Derrière les indicateurs figurent des agents confrontés à des charges de travail croissantes, à des restructurations permanentes et à des injonctions parfois contradictoires.

Certes, la Présidente de la F3SCT des DDI donne suite aux signalements qui lui sont faits en prenant attache avec les DDI, les préfets et les SGC départementaux. Mais ce jeu de questions-réponses ne suffit pas : la version servie par les directions locales, qu'il s'agisse de la mise en place de médiations, d'enquêtes, de réflexions locales, ne présente aucune garantie et est souvent en contradiction forte avec les retours des agents.

Notre organisation syndicale attend que cette instance ne soit pas seulement un lieu de constat, mais un espace où les alertes sont réellement entendues et où les engagements pris se traduisent par des mesures concrètes : renforcement des effectifs, amélioration des organisations de travail, prévention effective des risques psychosociaux et protection des agents qui signalent des dysfonctionnements.