



DÉCLARATION LIMINAIRE

Formation spécialisée ministérielle Travail et Solidarités du 18 juin 2026

Monsieur le Président,

La situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents relevant du programme 155 appelle aujourd'hui toute notre attention. L'UNSA ITEFA souhaite revenir sur les constats particulièrement préoccupants qui ressortent des travaux menés ces dernières années et que l'expertise Aptéis vient désormais confirmer.

Depuis la mise en œuvre de la réforme de l'Organisation Territoriale de l'État, notre organisation syndicale n'a cessé d'alerter sur les conséquences de cette réforme, sur les dysfonctionnements liés à la création des DDETS(PP), sur les difficultés générées par les SGCD, sur l'affaiblissement progressif du dialogue social ainsi que sur les risques croissants auxquels sont exposés les agents du ministère du Travail.

Pendant longtemps, ces alertes ont été relativisées, parfois contestées et souvent minimisées.

Aujourd'hui, elles sont pourtant largement confirmées par l'expertise indépendante réalisée par le cabinet Aptéis à la demande de cette instance dans le cadre d'un risque grave psychosocial.

Le rapport d'Aptéis dresse un constat particulièrement préoccupant. Loin de révéler des difficultés ponctuelles ou localisées, il met en évidence des dysfonctionnements structurels qui affectent l'ensemble de l'organisation. L'intensification du travail apparaît dans la totalité des DDETS(PP) étudiées. Les problématiques liées au soutien managérial concernent plus de quatre services sur cinq.

Les réductions continues d'effectifs, les vacances persistantes de postes, l'élargissement des périmètres d'intervention et les intérimis devenus permanents produisent un effet cumulatif qui fragilise durablement les agents et les collectifs de travail.

Le rapport met également en lumière les conséquences persistantes de l'OTE et les difficultés générées par les SGCD, qui continuent de désorganiser les services, d'éloigner les centres de décision et de complexifier les conditions d'exercice des missions.

L'expertise d'Aptéis ne constitue d'ailleurs pas une alerte isolée. Elle s'inscrit dans une succession de rapports et d'évaluations qui, depuis plusieurs années, mettent en évidence les limites et les conséquences de l'Organisation Territoriale de l'État.

Les rapports de l'Inspection Générale ont souligné à plusieurs reprises les difficultés engendrées par la réforme, les fragilités des DDETS(PP), les dysfonctionnements persistants des SGCD ainsi que la complexité d'une gouvernance éclatée entre plusieurs autorités administratives.

La Cour des Comptes elle-même a relevé les difficultés de pilotage, les pertes d'efficacité liées à la fragmentation des responsabilités et les effets de l'OTE sur les conditions d'exercice des missions.

Les conclusions d'Aptéis apportent aujourd'hui un éclairage complémentaire en démontrant que ces dysfonctionnements organisationnels ont également des conséquences directes sur la santé des agents, sur les collectifs de travail et sur la prévention des risques psychosociaux.

Autrement dit, ce qui était jusqu'à présent analysé sous l'angle de l'organisation administrative apparaît désormais également comme un enjeu majeur de santé au travail.

Après les alertes des représentants du personnel, les analyses de l'Inspection générale, les observations de la Cour des comptes et désormais les conclusions de l'expertise Aptéis, nul ne peut sérieusement soutenir que les risques étaient inconnus ou insuffisamment identifiés.

L'expertise met d'ailleurs en lumière ce que l'UNSA ITEFA dénonce depuis la disparition des DIRECCTE : la rupture d'un modèle d'organisation fondé sur une communauté de travail partageant une même chaîne de commandement, une culture administrative commune et des interlocuteurs clairement identifiés.

L'Organisation Territoriale de l'État a substitué à cette organisation un système plus fragmenté, caractérisé par la dispersion des responsabilités, la multiplication des intervenants et l'éloignement des centres de décision. Cette évolution a progressivement fragilisé les collectifs de travail et complexifié les conditions d'exercice des missions.

Cette crise organisationnelle est également aggravée par une conséquence majeure de l'OTE : la dissociation croissante entre les lieux de dialogue social et les centres réels de décision. La disparition des DIRECCTE a entraîné celle des espaces régionaux de dialogue social, alors même que la chaîne hiérarchique métier du système d'inspection du travail demeure structurée de manière continue, de la Direction générale du travail aux DREETS puis aux DDETS(PP).

Cette rupture a privé les agents et leurs représentants d'un niveau essentiel d'identification, d'analyse et de traitement des difficultés communes.

Dans le même temps, les formations spécialisées locales sont présidées par les directeurs et directrices de DDETS(PP), alors que de nombreuses décisions ayant un impact direct sur les conditions de travail relèvent d'autres acteurs : SGCD, préfets, DREETS ou administration centrale. Cette fragmentation des responsabilités affaiblit l'effectivité du dialogue social, retarde la résolution des difficultés signalées par les agents et nuit directement à l'efficacité des politiques de prévention.

Les conclusions de l'expertise montrent que ces transformations ne relèvent pas seulement de choix d'organisation administrative. Elles ont désormais des conséquences directes sur la santé des agents, sur le fonctionnement des services et sur l'efficacité même des dispositifs de prévention.

Pour l'UNSA ITEFA, les difficultés constatées ne relèvent donc ni de situations individuelles ni de problématiques locales isolées. Elles procèdent de causes organisationnelles identifiées et produisent des effets systémiques sur l'ensemble du programme 155.

À ce titre, les travaux de l'expert rappellent également que la prévention des risques psychosociaux ne peut se limiter à des dispositifs d'accompagnement individuel ou à des actions de sensibilisation. Elle suppose d'agir en priorité sur les causes organisationnelles du risque. La charge de travail, les effectifs disponibles, les réorganisations successives qui se succèdent sans même laisser aux organisations le temps de se stabiliser, les modalités de pilotage, les injonctions contradictoires ou encore les situations de travail empêché constituent aujourd'hui les principaux déterminants des difficultés rencontrées par les agents.

Il ne saurait donc être question de répondre à des causes organisationnelles par de seules mesures d'accompagnement individuel. C'est sur ces facteurs organisationnels que devront porter en priorité les mesures du futur plan d'actions. La qualité de ce plan d'actions constituera

désormais le principal critère d'appréciation de la réponse apportée par l'administration aux constats formulés par l'expert.

L'expertise Aptéis met également en évidence une difficulté plus profonde. Comment construire une politique cohérente de prévention lorsque les agents relèvent d'organisations administratives différentes, que les responsabilités sont partagées entre plusieurs autorités et que les leviers d'action en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail demeurent dispersés ?

Cette fragmentation de la gouvernance nuit à la lisibilité des responsabilités et à l'efficacité des actions de prévention.

L'UNSA ITEFA considère que la clarification des responsabilités en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail constitue aujourd'hui un préalable indispensable à toute politique de prévention ambitieuse et efficace.

Sans clarification des responsabilités, il ne peut y avoir ni pilotage cohérent, ni évaluation sérieuse, ni amélioration durable des conditions de travail.

L'UNSA ITEFA prend acte du travail réalisé par le cabinet Aptéis et tient à saluer la qualité de cette expertise. Mais celle-ci ne doit pas devenir un rapport supplémentaire destiné à rejoindre la longue liste des diagnostics restés sans lendemain.

Les constats sont désormais connus, documentés et largement partagés. Les causes sont identifiées. Les alertes formulées depuis plusieurs années par les représentants du personnel ont été confirmées, étape après étape par les travaux des inspections générales, par les évaluations interministérielles des SGCD, par les observations de la Cour des comptes et désormais par une expertise indépendante réalisée dans le cadre d'un risque grave.

Ce qui était initialement présenté comme des difficultés de mise en œuvre apparaît aujourd'hui, après cinq années d'existence des DDETS(PP) comme un ensemble de dysfonctionnements structurels dont les conséquences sur la santé des agents sont désormais établies.

La question n'est donc plus celle du diagnostic. Elle est celle de la volonté de l'administration de tirer toutes les conséquences des constats qui lui sont aujourd'hui présentés.

Les agents n'attendent plus de nouvelles analyses. Ils attendent des décisions, des moyens, des engagements vérifiables et des résultats concrets.

L'UNSA ITEFA sera particulièrement attentive au plan d'actions qui sera présenté à la suite de cette expertise. C'est désormais sa traduction concrète, les moyens qui lui seront consacrés, les échéances retenues et les modalités de suivi qui permettront de mesurer la volonté réelle de l'administration de répondre aux risques identifiés.

L'UNSA ITEFA vous remercie de votre attention.