



Un rapport accablant pour les conditions de travail au Ministère du Travail, de l'Emploi et des Solidarités

Tous et toutes concerné.es, tous et toutes mobilisé.es le 18 juin 2026 !

En septembre 2022, l'ensemble des représentant.es des agent.es au sein de ce qui était encore le CHSCT ministériel lançait une alerte « risque grave », face à une situation dégradée généralisée dans les services subissant les effets conjugués de la réforme OTE et de l'austérité. Le principe d'une expertise « risque grave » a été accepté par l'administration en décembre 2022. Chacune des étapes aura eu son lot de complications administratives, mais le cabinet APEIS a été sélectionné et il a pu mener ses investigations. Un premier rapport a été remis le 17 mars 2025, sur la base d'un important corpus documentaire : rapports d'enquête de formations spécialisées, rapports d'expertises locales, compte-rendus de visites de services, alerte DGI. Sur la base d'enquêtes de terrain auprès de 85 collègues, un deuxième rapport a été transmis à l'administration le 18 décembre 2025.

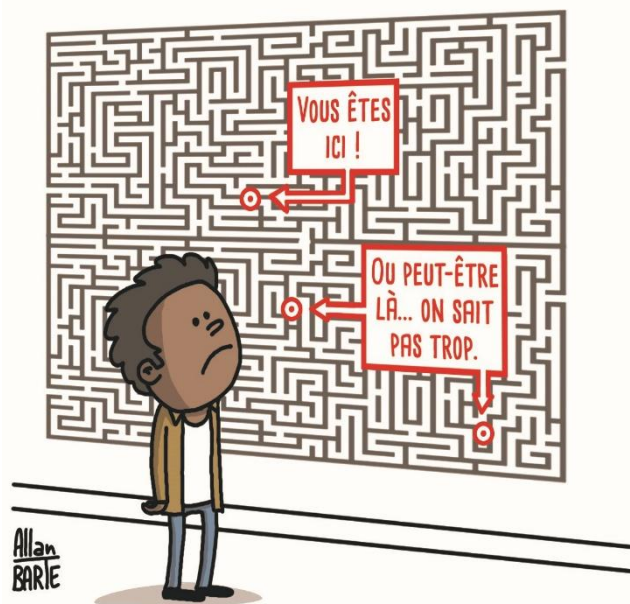
La conclusion est sans appel pour tous les services emploi et travail : « Le présent rapport d'expertise a montré que l'organisation du travail des agents du programme 155 en DDETS(PP) et en DREETS est génératrice de risques psychosociaux. »

On vous résume :

Depuis, aucune des mesures nécessaires afin de protéger notre santé n'a été annoncée. **Une F3SCT ministérielle est convoquée le 18 juin et nous exigeons un plan d'urgence !**

En vue de la préparation de cette échéance, et pour nourrir la discussion nous appelons l'ensemble des collègues à nous faire part de leurs contributions **[Le rapport APEIS à télécharger ici!](#) – CGT Travail Emploi Formation Professionnelle**

En effet, les constats et les préconisations du rapport APEIS rejoignent malheureusement les principaux problèmes structurels que nous dénonçons sans relâche depuis des années :



✓ **Dilution des responsabilités avec la mise en place de l'OTE** : L'organisation a minima bicéphale entre le ministère de l'intérieur et le ministère du travail est une véritable catastrophe qui génère des dysfonctionnements à tous les niveaux. **Le rapport note que les directions de DDETS(PP) n'ont pas les moyens organisationnels d'assumer leurs responsabilités de chefs de service en matière de prévention.**

✓ **Pénurie d'effectifs et surcharge de travail** : le rapport met en évidence une inadéquation entre les missions des agents du BOP 155 et les moyens humains dont ils disposent pour les accomplir.

✓ **Déménagements et concentration immobilière** : Les entretiens menés dans des structures ayant fait l'objet de déménagements mettent en évidence les effets délétères des bureaux partagés sur les relations de travail, la concentration et l'appui technique. Le télétravail et donc l'isolement sont les seuls recours des agents concernés.

- ✓ **Perte de sens** : Pour tous les agent.e.s le cabinet souligne que la qualité empêchée et la perception d'un travail devenu « inutile » sont le plus souvent des symptômes de facteurs psychosociaux de risque tels que l'intensité excessive, le manque de moyens, le manque d'autonomie ou le manque de reconnaissance via une évaluation réductrice.
- ✓ **Violences managériales et harcèlement** : Le rapport alerte sur le fait que, faute de légitimité acquise grâce à un apport de compétences ou de soutien, de nombreux encadrant.es versent dans des formes autoritaires de management. APEIS

recense de nombreux cas de management toxique qui sont malheureusement trop connus et tolérés et l'étaye par de nombreux exemples. Le rapport insiste sur la nécessaire formation de la hiérarchie aux RPS qui ont une vision principalement individuelle des problèmes, sans s'attaquer aux problèmes d'organisation du travail

Au cours des derniers mois, nous avons régulièrement interpellé l'administration sur des situations particulièrement graves dont les seuls points communs sont l'inertie de l'administration et le soutien aux chef.fes, contre les agent.es : dans le Tarn, en Dordogne, en Guyane, dans les Alpes Maritimes, ou encore dans la région Centre Val de Loire où des postes sont supprimés, alors que leurs conditions de travail sont d'ores et déjà intenable. Les directions et les SGCD usent de toutes les astuces possibles pour gagner du temps et laisser pourrir les situations, comptant sans doute sur le découragement et/ou des départs ponctuels qui ne pourraient intervenir que de guerre très lasse.

L'Isère n'échappe pas à cette maltraitance organisée :

En décembre 2024, plusieurs agents de contrôle effectuent un signalement de harcèlement moral discriminatoire d'une RUC. En F3SCT, les représentants syndicaux ont voté le recours à une expertise indépendante pour traiter des situations de management par la pression et de discrimination à l'encontre d'agent.es syndiqué.es, la direction refuse l'expertise en y substituant une enquête administrative, qui débouche 7 mois plus tard sur un rapport de 2 pages et demi, partial et passant sous silence la majorité des témoignages.

Un DGI a été déposé et la procédure n'a jamais été mise en œuvre.

C'est dans le contexte de tensions fortes avec la direction sur les contrôles du 1^{er} mai 2026 que, le 4 mai, deux collègues inspecteurs du travail, Pierre et Benoit, représentants du personnel à la F3SCT participant au signalement initial de harcèlement moral discriminatoire en décembre 2024 reçoivent une convocation à audition pénale libre et sont entendus le 27 mai pour harcèlement moral à la suite d'une plainte déposée par cette même RUC en 2025, en représailles donc du signalement interne.



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 intérimés imposées alors même que la direction refusait de demander au RUC de participer aux intérimés des sections vacantes.

L'audition pénale a également fait état de reproches liés directement à l'exercice du droit syndical.

Le sort de nos collègues isérois est malheureusement l'incarnation des conclusions du rapport APTEIS.

Nous appelons les collègues à se saisir de ce rapport pour interpellier leur hiérarchie à tous les niveaux. Prenons la parole et ne laissons pas l'administration enterrer le scandale. Ce sont nos conditions de travail, nos missions et notre santé qui sont en jeu. **Seule la mobilisation des agent.e.s pourra imposer la mise en œuvre d'un plan d'urgence avant que des mesures structurelles soient engagées pour sortir de cette situation qui nous met en danger. Nous appelons à soutenir Pierre et Benoit à Grenoble qui ne font que dénoncer ces conditions de travail délétères mises en exergue dans le rapport APTEIS !**

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. Si tu ne sais pas qui contacter, adresse un courriel à l'une de nos organisations.