

Du 12 au 16 octobre 2026

Semaine de l'Amélioration



CONDITIONS de TRAVAIL
le travail ne doit plus rendre malade...

Usure, souffrance et perte de sens

Depuis des années, les personnels paient le prix des restructurations permanentes, des suppressions de postes et de l'intensification du travail. **Les moyens baissent, nos missions s'élargissent et les injonctions contradictoires se multiplient.** Résultat : usure professionnelle, perte de sens, explosion des risques psychosociaux et de la souffrance des agents. Quand on n'a plus les moyens de bien faire son travail, c'est toute l'identité professionnelle qui s'effondre et avec elle la santé des agent-es.

La loi de transformation de la fonction publique a encore aggravé la situation : affaiblissement des instances, individualisation des parcours, contractualisation. Loin de "moderniser", ces choix fragilisent les collectifs et isolent les agents.

Une obligation de prévention

Pourtant veiller à la santé et la sécurité des personnels n'est pas optionnel pour les employeurs publics, c'est une obligation juridique qui découle du décret de 1982. Quand les conditions de travail se dégradent, quand accidents, maladies professionnelles ou suicides surviennent, la responsabilité de l'employeur public peut être engagée. **Cette obligation pour l'employeur implique des moyens renforcés et donc une politique de prévention exemplaire** (évaluation réelle des risques, application des principes de prévention, information, formation, budgets adaptés).

Une épidémie de suicides ?

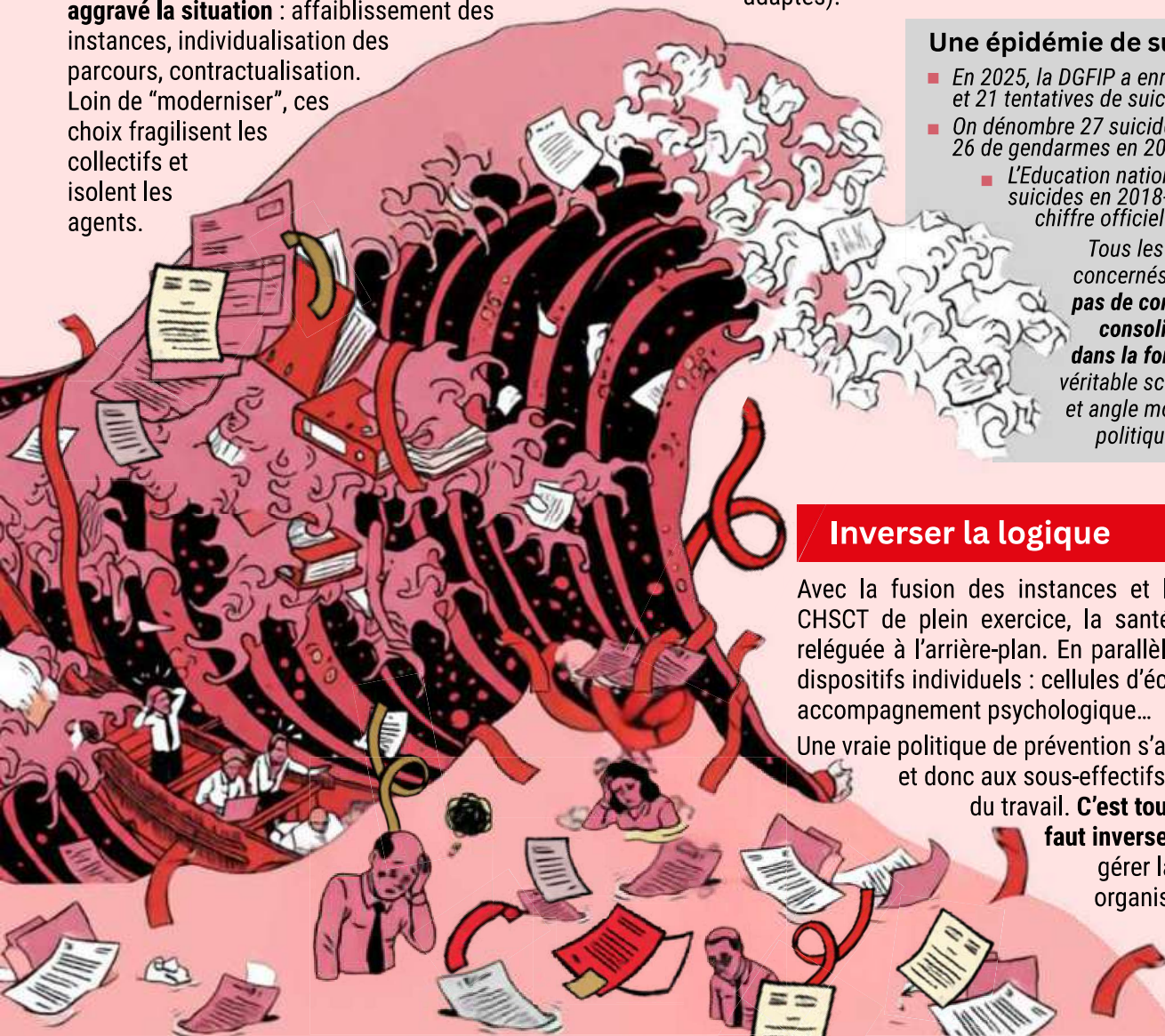
- En 2025, la DGFIP a enregistré 19 suicides et 21 tentatives de suicides
- On dénombre 27 suicides de policiers et 26 de gendarmes en 2024
- L'Education nationale reconnaît 58 suicides en 2018-2019, dernier chiffre officiel

Tous les ministères sont concernés mais **il n'existe pas de comptage national consolidé des suicides dans la fonction publique**, véritable scandale politique et angle mort majeur de la politique de prévention.

Inverser la logique

Avec la fusion des instances et la disparition des CHSCT de plein exercice, la santé au travail a été reléguée à l'arrière-plan. En parallèle, on multiplie les dispositifs individuels : cellules d'écoute, numéro vert, accompagnement psychologique...

Une vraie politique de prévention s'attaque aux causes et donc aux sous-effectifs et à l'organisation du travail. **C'est toute la logique qu'il faut inverser :** on ne doit plus gérer la souffrance mais organiser des conditions de travail non pathogènes.



Faire respecter le droit, contrôler et sanctionner les employeurs publics

Sur le papier, le cadre juridique de la prévention existe : document unique d'évaluation des risques, plans annuels de prévention, registres, procédures d'alerte et droit de retrait, médecine de prévention, etc. Dans les faits, nombre d'employeurs publics ne respectent pas leurs obligations.

Combien de services sans DUERP à jour, sans plan de prévention concret, sans suivi des fiches de registres santé-sécurité ? Combien de « plans » qui restent dans les tiroirs, sans moyens, sans calendrier, ni contrôle ? C'est le bilan que l'UFSE tire du premier plan santé au travail.

Tant qu'aucun employeur public ne risquera concrètement quelque chose à ne pas respecter ses obligations la prévention restera un discours. **Il faut introduire des mesures coercitives !**

Investir dans la prévention

Il est nécessaire de sortir d'une prévention au rabais. Les textes prévoient une médecine de prévention digne de ce nom, avec des équipes pluridisciplinaires (médecins, infirmier-es, psychologues du travail, ergonomes), des formations et des moyens pour analyser le travail réel. **Dans la pratique, les agent-es n'ont presque jamais de visite médicale périodique, les services de prévention sont exsangues** et les agents de prévention manquent cruellement de temps et de moyens.

La prévention est trop souvent réduite à quelques campagnes de communication ou à des dispositifs d'écoute individuelle, qui n'agissent pas sur les causes. Investir dans la prévention, ce n'est pas un coût superflu : c'est protéger la santé des agent-es, éviter des accidents, des maladies professionnelles, des suicides, et préserver la continuité du service public. Tant que la médecine de prévention et les services de santé au travail resteront les parents pauvres des politiques publiques, **on continuera à traiter les dégâts au lieu d'empêcher qu'ils se produisent.**

Nos revendications :



- Une mise en conformité systématique de l'ensemble des services avec le cadre légal de prévention
- Un dispositif national harmonisé de traçabilité des accidents de travail, des maladies professionnelles et des morts au travail, avec des données publiques et opposables
- Un corps de contrôle dédié aux conditions de travail dans la fonction publique, avec des effectifs suffisants et des pouvoirs étendus, sur le modèle des inspecteurs du travail
- L'introduction de véritables mesures coercitives envers les employeurs publics défaillants, sur le modèle du code du travail

Amiante : carences de l'Etat employeur

L'amiante est toujours présente dans la majorité des bâtiments publics construits avant 1997. Rien qu'à l'Éducation nationale, une moitié des établissements ne dispose pas d'un dossier technique amiante à jour : c'est une carence gravissime de l'État employeur. L'UFSE-CGT exige un plan national d'éradication de l'amiante, avec calendrier, financements et protection effective des agent-es et des usagers.

L'Etat doit aussi assumer toutes ses responsabilités en matière d'exposition aux risques chimiques (amiante, plomb, PFAS...) et travailler sérieusement sur les nouveaux risques appelés se multiplier comme l'exposition aux fortes chaleurs.

Nos revendications :



- Des recrutements massifs de médecins de prévention et des équipes pluridisciplinaires pour couvrir l'ensemble des services
- Des visites médicales régulières pour toutes et tous, renforcées pour les personnels exposés à des risques spécifiques ou en début/fin de carrière
- Des décharges de service systématique pour les assistants de prévention
- Un financement pluriannuel identifié pour la prévention afin de sortir des dispositifs ponctuels et des effets d'annonce



Repenser l'organisation du travail avec les agents

Les agent-es souffrent, mais c'est le travail qui est malade. Au cœur des atteintes à la santé, on retrouve toujours les mêmes causes : sous-effectifs organisés, restructurations, surcharge et urgence permanentes, multiplication des tâches périphériques, injonctions contradictoires, circuits de validation interminables, absence d'autonomie. La qualité empêchée et la perte de sens sont des attaques directes à l'identité professionnelle et au sens du travail bien fait. En réalité, les risques psycho-sociaux n'ont rien de psychologiques : il ne s'agit pas de fragilités individuelles mais de problèmes profonds dans l'organisation du travail.

C'est donc l'organisation du travail qu'il faut changer pour redonner du pouvoir d'agir aux agent-es : maîtrise des process de travail et temps pour leurs missions de fond. Il faut mettre en place des espaces de discussion sur le travail, où les collègues peuvent échanger et proposer de nouvelles modalités d'organisation du travail.

La qualité du service public dépend directement de nos conditions de travail. On ne peut pas continuer à demander toujours plus, plus vite, avec moins de monde, tout en prétendant faire de la prévention.

Redonner du pouvoir aux représentant-es des personnels

On ne fera pas de prévention sérieuse sans redonner du pouvoir à celles et ceux qui représentent les agent-es. La disparition des CHSCT de plein exercice, la dilution des questions de santé au travail dans des instances surchargées, la réduction drastique des moyens syndicaux ont affaibli la capacité d'intervention sur le contenu du travail et l'organisation des services. Les élu-es manquent de temps, de formation, de budget, alors même que les situations de souffrance, de risques graves et de suicides se multiplient.

La prévention ne peut pas être pilotée uniquement par l'administration. Elle exige des droits d'alerte, d'enquête, d'expertise et de veto effectifs pour les représentant-es du personnel.

Nos revendications :



- **Des effectifs à la hauteur des besoins, l'arrêt des suppressions de postes et des restructurations permanentes** qui détruisent les collectifs de travail
- **Des études d'impact obligatoires sur la santé et les conditions de travail** pour toute réforme, réorganisation ou transformation numérique, débattues avant mise en œuvre
- **Des règles protectrices sur le temps de travail** : droit effectif à la déconnexion, chartes des temps contraignantes, réduction de l'intensité du travail ; à terme baisse du temps de travail à 32 heures semaine.
- **La mise en place d'espaces réguliers de discussion sur le temps de travail, sans contrôle hiérarchique**, pour remettre la réalité du travail au cœur des réflexions, et repenser des modalités d'organisation et de management qui soutiennent la qualité du travail

IA et intensification du travail

L'introduction de l'intelligence artificielle n'est pas neutre. En induisant des formes d'automatisation du travail, l'IA génère accélération des cadences, contrôles renforcés et perte d'autonomie des agent-es. Au-delà du risque de suppressions d'emplois, l'IA devient ainsi un levier d'intensification du travail, avec pour conséquence pour les agent-es surcharge cognitive, stress chronique et épuisement professionnel.

Nos revendications :



- **Le rétablissement de CHSCT de plein exercice** à tous les niveaux, avec un budget propre, des droits d'enquête et la possibilité de recourir à une expertise indépendante
- **Un renforcement des droits syndicaux** : temps de délégation suffisant, formation renforcée, accès aux sites et aux documents nécessaires
- **Des obligations pour l'employeur** : enquête systématique associant les représentant-es à chaque alerte grave, chaque accident, chaque situation de harcèlement ou de suicide lié au travail



GAGNONS des AMÉLIORATIONS