



Formation spécialisée d'administration centrale

16 octobre 2026

Déclaration préalable de l'UNSA

Madame la présidente,

Chers collègues,

Notre formation spécialisée d'administration centrale se réunit ce jour selon un ordre du jour assez classique mais où l'on notera que les sujets les plus brûlants sont renvoyés au rang des questions diverses. Nous souhaitons que ces sujets, qui nécessitent quelques débats, soient présentés avant les autres. Notre réunion se tient par ailleurs alors que les agents de l'administration centrale sont confrontés à des difficultés croissantes dans leur vie quotidienne au travail. Cette fin de mandat est, en quelque sorte, l'occasion de tirer certains constats d'ordre général :

- **Une charge de travail qui s'accroît**, sans pour autant disposer des renforts en effectifs qui permettraient d'en atténuer les contraintes. Rappelons que le volume des heures écrêtées en AC est élevé ; ce qui témoigne d'une difficulté majeure. Quid des moyens mis en œuvre pour y remédier ?
- **Une perte de sens au travail pour nombre d'agents**, qui s'est renforcée ces dernières années et que nous avons pu constater au cours de ce mandat. A mettre en partie sur le compte de tout un contexte perturbant (ou « disruptif », comme dirait un certain Président), allant des remises en cause de certaines missions en passant par les diminutions d'effectifs année après année jusqu'aux réorganisations, plus ou moins importantes, mais récurrentes, avant même les projets actuels.

La question de la qualité du management se pose aussi, à replacer toutefois dans un cadre plus général, où l'encadrement est lui-même soumis à une forte pression et doit assumer beaucoup de choses.

- **Une problématique de risques psychosociaux toujours plus prégnante**

Sur ce point, à l'instar des autres organisations syndicales, l'UNSA dénonce le fait qu'aucun diagnostic sérieux n'ait été effectué depuis près de 10 ans alors que le phénomène ne va pas en diminuant. Nous reconnaissons que l'enquête qui vient d'être lancée auprès des agents est nécessaire mais elle survient, somme toute, « en fin de course », alors que le projet de densification des espaces de travail est engagé. Elle ne peut d'ailleurs se substituer au travail qu'aurait pu mener un prestataire dédié. Quoi qu'il en soit, il aurait été plus judicieux de disposer d'un diagnostic en bonne et due forme avant l'engagement du projet Arche-Sequoia 2028.

Outre le fait que la mise à jour en temps et en heure des documents d'évaluation/prévention des risques professionnels n'a pas été faite comme il se devait, il nous apparaît que la problématique spécifique des RPS ne fait donc pas l'objet de toute l'attention qu'elle mérite. Que ce soit dans le cadre de droit commun de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels ou dans le cadre de réorganisations d'ampleur comme celles qui attendent les agents.

Il faut espérer que la réorganisation promise avec la création de la DG Environnement et de la DG HAB, notamment, ne provoque pas un accroissement des RPS. Elle crée, en tout cas, de la nervosité, de l'incertitude et des questionnements pour de nombreux collègues. C'est le lot de toute réforme, nous direz-vous, mais tout de même... cela fait beaucoup en peu de temps.

- **Une dégradation progressive du cadre de travail**

Depuis 2014-2017, les agents travaillent en bureaux partagés, quand ils ne sont pas en télétravail chez eux. Aucun bilan réel n'a été tiré de cette période, alors que l'administration avait désormais le recul suffisant pour le faire. Cela aurait été pourtant utile dans la perspective du projet Arche-Sequoia, le cas échéant sur la base d'un échantillon de services, à défaut de le faire sur la totalité. Il serait sans doute risqué de dire que l'établissement des bureaux partagés a été un long fleuve tranquille. L'être humain est adaptable mais le phénomène a ses limites et nous sommes inquiets de ce qu'il va se passer après la densification des espaces de travail telle qu'elle va s'opérer. De nombreuses inconnues subsistent.

S'agissant du télétravail, que l'on nous présentait comme une évolution justifiant cette densification des espaces de travail, il ne peut être, à lui seul, une solution. Il est d'ailleurs contesté par certains managers, voire remis en cause parfois. Qu'en sera-t-il à l'avenir ? Espérons que l'évolution ne sera donc pas réversible pour éviter de saturer les flex office certains jours.

- **Des moyens insuffisants pour assurer le suivi de la santé des agents**

Actuellement, et depuis longtemps, le pôle médical de l'administration centrale ne dispose que d'un seul médecin du travail. Il fait du bon travail mais un seul médecin pour coordonner le pôle médical et s'occuper des 4500 agents de l'administration centrale, ce n'est pas tenable. On le constate notamment en cas d'absence du médecin, comme maintenant. Les infirmier/es assurent certaines missions mais n'ont pas la faculté de prescrire des médicaments. Dans une telle situation, le suivi médical des agents est donc fragile et son renforcement est une nécessité urgente. Espérons que cela ne relève pas d'un vœu pieux. Assurer la santé et le bien-être au travail de ses employés (agents) est une obligation légale de l'employeur.

En conclusion, l'UNSA dénonce une situation générale qui se traduit par une dégradation de l'environnement de travail des agents en administration centrale, tant au plan matériel qu'humain. Au fil des années, le contexte se durcit et le climat s'alourdit. On ne parle d'ailleurs plus d'agents mais de résidents ; c'est tout un symbole. On ne réside pas dans un lieu de travail. Certains collègues n'y trouvent plus leur compte et sont tentés d'aller voir ailleurs. Des agents restent aussi « sur le carreau », sans trouver de poste en retour de disponibilité ou après un congé maladie. Certains finissent aux oubliettes. Ces situations sont parfois un bon indicateur de qualité d'une gestion des RH. Elles ne sont pas admissibles et les agents concernés ne doivent pas être oubliés.

L'UNSA vous remercie.