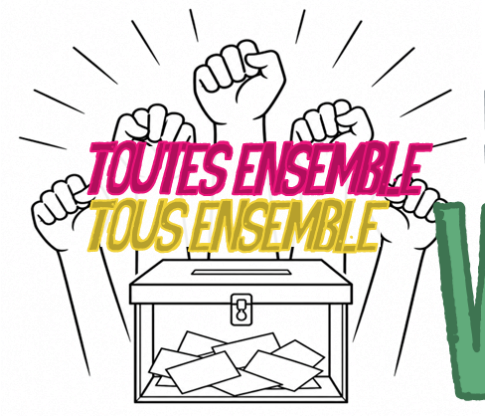


DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

VOTEZ

EFFECTIFS ET CHARGE DE TRAVAIL :

NOS MISSIONS MÉRITENT MIEUX !



Les effectifs doivent être fixés en fonction des besoins des usager·es et de la charge de travail des collègues. Ce principe simple semble ne pas aller de soi pour notre hiérarchie qui le remet en cause. Alors que les charges de travail explosent et que les agent.es font ce qu'iels peuvent pour tenir à bout de bras le service public, le ministère répond « il suffit de prioriser », quitte à ne pas répondre aux nombreuses demandes légitimes des travailleur.ses, en renvoyant à chaque agent·e la gestion de ce dilemme. Ces dysfonctionnements ont un coût pour les agent·es et minent les collectifs de travail. Le management par les chiffres, outre qu'il exerce une pression insupportable sur les agent.es enjoint.es à faire toujours plus avec moins de moyens prive de sens notre travail ! L'enquête Aptéis sur les RPS dans le Ministère du travail le rappelle : « *En l'absence de levier de régulation de la charge de travail, l'organisation actuelle repose sur l'état de santé individuel des agents* »

Au Ministère du travail, la baisse d'effectifs à l'Inspection du Travail est bien documentée puisque le nombre de sections d'inspection est connu et que les vacances de poste donnent lieu à des intérims. Ces intérims sont devenus avec le temps permanent dans beaucoup de régions.

Le 27 décembre 2024, le juge administratif a donné raison aux agent.es qui se sont mobilisé.es contre les intérims structurels ! La décision indique clairement que ces derniers sont tout simplement illégaux ! Pour masquer le manque d'effectifs, le ministère augmente la taille des sections par le biais de multiples redécoupages. Résultat : moins de sections en intérim mais plus de salarié·es par agent·e. Les chiffres ne mentent pas : près de 200 section d'inspection du travail ont été supprimées depuis 2017 !

La baisse du nombre d'agent·es de contrôle a permis de justifier la baisse du nombre d'assistant·es d'unité de contrôle (AUC) en laissant croire que le taux d'agent·es de contrôle par AUC étant maintenu, que rien ne changeait. Mais en réalité les AUC ont plus de travail, assurent plus de tâches et de plus en plus complexes. Le rapport Aptéis point d'ailleurs un report de charge sur les agent·es de contrôle pour compenser.

Quant aux Services de Renseignement en Droit du Travail, leurs effectifs s'effondrent (580 ETP en 2009 contre 406 en 2025) et le turn-over plus important dans ces services (18% de taux de rotation) que dans les autres suffit à montrer que les conditions de travail y sont dégradées. Le projet d'offre socle des SRDT imposé récemment par la DGT propose de réduire drastiquement la réception physique du public pour garantir un traitement téléphonique régionalisé ou par mail des demandes. La baisse des effectifs sert à justifier de l'abandon, en termes d'accueil, des usager·es et, on peut le craindre, la mise à l'écart d'une partie des usager·es et une perte de sens du travail pour les agent·es.

L'augmentation de la charge de travail et les reports de tâches ont aussi été documentés sur les services emploi et cohésion sociale : des CDET et des DARP reprennent des tâches des services IAE et les DREETS récupèrent des tâches dévolues aux DDETS(-PP) et vice et versa. A force de chercher à maintenir des missions malgré le faible nombre d'agent·es, ces dernier·es doivent en permanence effectuer des arbitrages et prioriser les tâches avec des conséquences néfastes pour leur santé :

→ Stress de devoir choisir dans un temps contraint
→ Sentiment de mal effectuer son travail
→ Allongement de la durée du travail
→ Priorisation au détriment de l'accueil du public

Du fait de la baisse continue des effectifs dans les services emploi, les agent·es doivent suivre plus de mesures ou être seul·es à gérer une mesure ce qui engendre une complexification du travail, un isolement professionnel et des difficultés à assurer la continuité des missions.

Les ministères sociaux ont absorbé une grande part des baisses d'effectifs de la fonction publique et les services déconcentrés ont été plus contributeurs à cette baisse que les administrations centrales. Le rapport Aptéis montre que les baisses d'effectifs sont absorbées par les services en alourdissant la charge de travail de chacun·e ou en « développant leur polyvalence ». Le fonctionnement normal des services est mis à mal lorsque les absences ne peuvent plus être compensées et que le travail s'accumule lorsque les agent·es sont en congés ou en formation (quand iels le peuvent).



La pression d'une hiérarchie toujours plus nombreuse et dont les postes sont, eux, toujours pourvus, contribue à dégrader les conditions de travail de celleux qui traitent les dossiers et le déploiement des outils à base d'Intelligence Artificielle est d'ailleurs très inquiétant dans tous les services. Il semble en effet que cette dernière soit la réponse à tout pour nos directions soucieuses de réduire encore les effectifs.

On l'aura compris : que les agent·es souffrent de cette politique ou que les usagers et usagères soient dépossédé·es de leurs services publics n'est pas le souci premier des ministres et des directions locales ou centrales.

Nos représentant·es défendent pied à pied les conditions de travail de travail des agent·es dans des services publics soucieux de l'accueil inconditionnel de tous les usager·es. Nous pensons que seule la mobilisation de toutes et tous permet de gagner des avancées et de combattre les reculs qui sont présentés en CSA.

Nous exigeons :

- **Un plan de recrutement massif pour renforcer tous les services, à commencer par le recrutement immédiat à hauteur de tous les postes vacants, la titularisation des agent.es contractuel.les et la transformation automatique de tou.tes les contrôleur.ses du travail en inspecteur.trices du travail ;**
- **Des effectifs renforcés pour l'inspection du travail : 5000 agent.es de contrôle, tout de suite et un.e assistant.e pour trois agent.es ;**
- **L'organisation de concours spéciaux pour le recrutements d'assistant.e d'unité de contrôle et d'agent.e de renseignement ainsi qu'une formation complète préalable à la prise de poste;**
- **Des moyens matériels suffisants pour assurer nos missions et notamment des bureaux individuels pour pouvoir accomplir nos missions de manière efficace et en toute confidentialité, dans le respect des usager.es.**





union fédérale des syndicats de l'État
la cgt
Solidaires
Fonction Publique