Gaëlle Doreau

“Notre administration répugne à parler du travail réel”

À Bercy, le SPACEFF a donné la parole aux agents sur leurs conditions de travail. Les résultats confirment et amplifient ce que nous avons constaté des situations individuelles que nous accompagnons dans nos permanences.

Gaëlle Doreau est secrétaire générale du syndicat CFDT des personnels des administrations centrales économiques et financières franciliennes (SPACEFF), le syndicat de l’administration centrale des ministères économiques et financiers, de la Caisse des dépôts et consignations, des services du Premier ministre, notamment.

La charge de travail s’intensifie, les pratiques managériales demeurent encore trop directives, l’organisation du collectif de travail est jugée perfectible, le traitement des comportements inadaptés est insatisfaisant, la densification des espaces génère des nuisances.

Les agents publics, fonctionnaires et agents contractuels, de l’administration centrale, sont ballotés au gré de réorganisations dont le sens n’émerge pas toujours clairement et auxquelles ils sont peu, voire pas associés. Ils apprennent parfois par voie de presse que leur service est supprimé, fusionné, restructuré. C’est très violent, cela vient percuter le sens et l’utilité de leur travail. La question du sens est fondamentale pour des agents qui ont choisi de servir l’intérêt général et qui sont donc très attachés au service public et au travail bien fait.

L’injonction de devoir faire toujours plus avec toujours moins est dévastatrice : 53% des répondants déclarent que leur charge de travail s’est intensifiée ces dernières années, ce chiffre monte à 62% chez les managers de proximité. Les économies budgétaires conduisent à des suppressions de postes alors que les missions, elles, ne cessent de se multiplier. Que l’administration s’adapte aux besoins c’est

509.indd 68 26/10/2026 12:44:18

normal, et même nécessaire, qu'elle le fasse au détriment de la santé de ses agents ce n'est pas acceptable.

Pour la CFDT, les réorganisations doivent être précédées d'un état des lieux prenant en compte l'expression des agents sur leur travail, donner lieu à une revue systématique des missions afin de déterminer celles à conserver, réduire voire abandonner, et s'accompagner d'un dialogue social soutenu avec les organisations syndicales.

Les managers de proximité travaillent sous pression constante, entre objectifs inatteignables, multiplications des « urgences », poids du reporting et manque de soutien de la part de leur hiérarchie. Ils sont 20% à déclarer que leur santé est impactée (jusqu'à 40% à la Direction du Budget), et 35% à travailler en dehors des horaires de travail pour respecter les délais. De plus en plus d'agents nous indiquent travailler la nuit, en plus des week-ends et des congés.

Les managers de proximité à Bercy subissent une charge de travail croissante et un environnement managérial plutôt rigide. Le management reste encore très directif, alors que le lien entre bon fonctionnement du collectif de travail et management participatif apparaît clairement dans les résultats de notre enquête : 72% des répondants indiquant travailler dans un environnement managérial participatif se déclarent satisfaits du fonctionnement de leur équipe contre 26% dans les situations de management vertical. Les managers disposent en réalité de peu de marges de

509.indd 69 26/10/2026 12:44:18

manœuvre pour organiser le travail.

Puisque les moyens ne peuvent plus être adaptés aux missions, nous demandons que les missions soient désormais arbitrées et priorisées au regard des moyens disponibles. Nous agissons pour responsabiliser l'employeur sur les conditions de travail. Nous avons constaté que notre administration répugne, y compris dans les instances, à parler du travail réel. Elle organise des groupes de travail sur le management, les seniors… mais elle en reste à des constats vus de nuit, par temps de brouillard, dans un tunnel. Par exemple, notre administration ne dispose pas d'indicateurs de pilotage de l'activité. Pour nous, il faut véritablement aller sur du concret, du diagnostic partagé et des actions. Sans doute l'administration ne veut-elle pas nous donner toutes les informations, mais il n'y a pas à ma connaissance d'évaluation ni d'appréciation de la charge de travail et de la charge mentale. Au lieu de traiter les sujets d'organisation du travail et les sujets systémiques, l'administration renvoie les agents à eux-mêmes, à leur propre responsabilité.

La CFDT à Bercy milite pour que l'administration donne la parole aux agents sur leur travail, qu'elle crée des espaces d'expression libre et fasse confiance à l'intelligence collective. C'est un travail syndical de longue haleine face à une culture administrative encore très marquée par la verticalité des décisions.

509.indd 70 26/10/2026 12:44:18