



vendredi 9 octobre 2026

Management par la peur, isolement, épuisement : la triste réalité des directeurs en service déconcentré et en administration centrale

Le secteur direction du Snepap alerte

La prise en compte de la qualité de vie au travail s'affiche sous forme de slogans et de groupes de travail par la DGAP et plus largement par notre ministère. L'application de ces mantras n'est que rhétorique pour les directeurs !

Ecrasés par une charge de travail exponentielle, épuisés par un isolement sur des terrains où, ils gèrent tout et tous seuls. Jeunes professionnels déjà essorés par des décisions et marges de manœuvres contestées ou réduites à peau de chagrin ;

Bienvenue chez les DPIP !

Vous reprendrez bien un peu de 50h par semaine pour un salaire de misère ?!

Car oui, un DPIP ça fait tout : ce sont des femmes et des hommes orchestre(s), corvéables jour et nuit, week-end inclus ! Le couteau suisse d'une antenne, l'enseigne multi-services. Du changement d'ampoule aux questions RH, en passant par la gestion des conflits, le soutien aux agents, et enfin son cœur de mission : la mise en place des politiques publiques pénales... Quel DPIP ne s'est jamais dit : « en réalité ma journée de travail débute à 17h, lorsque le service commence à se vider » ?!

Si l'on ne peut que saluer le travail de regroupement et de co-construction que proposent certaines DISP, celui-ci s'avère tout à fait insuffisant pour soutenir réellement les agents, les directeurs des sièges étant eux aussi totalement embolisés par leur charge de travail.

Et que dire du télétravail ?! Cette modalité d'exécution du travail, que nous accordons aux agents et qui nous est parfois contestée ? Sous couvert de vieux poncifs qui parfois frisent le ridicule, certaines hiérarchies n'hésitent pas à brandir l'argument du contrôle du travail voire à l'utiliser comme sanction déguisée !

Bienvenue, il y a 10 ans !

Pourtant et sur ce point, revenons aux fondamentaux : le droit !

La **circulaire du 23 février 2024 (NOR JUST2405591C)** pose un principe clair : **l'éligibilité au télétravail s'apprécie au regard des activités exercées et non du statut, du corps ou du grade de l'agent.**

Elle précise que **toutes les activités sont éligibles au télétravail**, à l'exception de celles qui, par leur nature, nécessitent une présence physique.

Dès lors, **les fonctions d'encadrement exercées par les DPIP ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif d'exclusion du télétravail.** Seules les activités nécessitant effectivement une présence sur site peuvent justifier de ne pas être télétravaillées.

La circulaire prévoit par ailleurs que l'encadrement doit **favoriser et accompagner le télétravail**, celui-ci constituant une modalité normale d'organisation du travail au sein du ministère.

En conséquence : un DPIP ne peut être exclu par principe du télétravail du seul fait de ses fonctions d'encadrement. L'appréciation doit porter sur ses activités concrètes et leur compatibilité avec le travail à distance.

Alors, oui, nous le savons, le télétravail n'est pas de droit. C'est une modalité d'exécution des tâches. Nous en sommes parfaitement conscients... tout comme de son corollaire : des meilleurs rendements car les agents sont moins interrompus et plus sereins.

Cette règle vaut également pour les corps de direction !

Si dans l'administration, il est encore perçu comme un signal de compétence et d'engagement de rester jusqu'à des heures indues au travail, il n'est en pas de même chez nos voisins européens et en outre atlantique, où la culture professionnelle est tout à fait autre.

Une semaine de 50h est perçue comme un échec de gestion du temps de travail dans [les pays scandinaves](#) ou en [Allemagne](#) pour ne citer qu'eux.

Et que dire des directeurs de tous bords exerçants en **Administration Centrale** ?!

S'il est convenu qu'un passage en administration centrale pour un directeur relève du parcours attendu dans une carrière professionnelle, tant il est censé permettre de développer une hauteur de vue, comprendre le travail de fond, de transformation sur le temps long, celui-ci s'avère trop souvent et depuis trop longtemps particulièrement douloureux.

Chantage au télétravail comme variable d'ajustement ou pour faire valoir un petit pouvoir. La verticalité de l'administration centrale est autant vertigineuse qu'inconvenante et injustifiée.

L'humilité doit être de rigueur... pour tous.

Voilà des années, pour ne pas dire une décennie, que les professionnels exerçant en Centrale subissent des pressions hiérarchiques disproportionnées.

Force est de constater le manque d'attractivité de la DGAP. Le coût de la vie parisienne et ses embouteillages peu enviables n'expliquent pas tout ! La rotation des professionnels et le nombre de postes vacants sont autant d'aveux de culpabilité. Se retrouver tout au bout de la chaîne de décision peut durablement affecter des personnels.

Quand la Centrale - et l'administration de manière plus générale - deviennent les 1^{ers} destructeurs de ses agents, il serait grand temps de regarder ce que disent réellement leur DUERP et leur PAPRI Pact !

Pour le [SNEPAP-FSU](#), la qualité de vie au travail ne peut pas être une politique prescrite sans se l'appliquer à soi-même !