

Audit sur les risques psycho - sociaux : On ne change pas une équipe qui perd ?

SUD a appelé de ses vœux un audit professionnel et externe sur les risques psycho-sociaux à de nombreuses reprises depuis 2024, constatant à travers plusieurs affaires liées à ces risques, la détresse grandissante qui affectait le personnel de l'AFP. Il a fallu attendre que des situations de crise telles que la plainte déposée contre l'AFP et les alertes de l'inspection du travail poussent la direction à réagir aux appels à l'aide de ses salariés. Si SUD a respecté le temps de l'enquête et la confidentialité des échanges jusqu'au bout, il n'en demeure pas moins que le résultat exige une réaction sérieuse.

Constat d'échec pour la direction

Les chiffres établis par Sextant sont accablants : 45% des répondants à l'enquête quantitative n'ont pas confiance en la direction de l'AFP. Il ne s'agit pas de chiffres venus de ce que le directeur de l'information a précisément appelé "une petite bande toxique" mais d'éléments qui traduisent le vécu des salariés et qu'il s'agirait de prendre enfin en compte ! Voici donc les critères sur lesquels les salariés appuient leur jugement : 48% ne comprennent pas les choix stratégiques de l'entreprise ; 60% n'ont pas confiance en la direction pour prévenir les risques psycho-sociaux en lien avec les changements organisationnels ; 70% déclarent que les impacts sont insuffisamment pris en compte en amont lors de changements organisationnels. Pour rappel, l'enquête quantitative a été réalisée avant la présentation détaillée du plan d'économies du PDG. Peut-on imaginer qu'après la casse du système d'expatriation, des recrutements et la saignée dans les effectifs survenus entre septembre et aujourd'hui, ce constat ait pu s'améliorer ?

Dans le cadre du suivi du dispositif d'incitation au départ à la retraite, les organisations syndicales et la direction sont convenues d'un accord de méthode afin de nous assurer que ces départs non remplacés n'engendrent pas plus de souffrance au travail. Pourtant, dans le questionnaire réalisé avant les départs non remplacés, **la situation était déjà grave : stress au travail, amplitude horaire non conforme aux accords, sous-effectifs chroniques...** C'est mathématique : la situation n'a pas pu s'arranger avec la baisse des CDD et les suppressions et gels de poste. Autre constat de l'audit : la direction se révèle incapable d'évaluer la quantité de travail de chacun et n'a, jusqu'ici, pas cherché à le savoir. Comment prétendre faire un suivi du report de charge dans ces conditions et, plus tard, affirmer que les réformes n'ont pas eu d'impact négatif sur le travail ?

Insécurité grandissante des salariés

Prenant en compte les entretiens réalisés entre juillet et décembre 2025, le rapport a pointé du doigt "un contexte d'insécurité sur l'avenir pour l'AFP à la suite des annonces du PDG". Force est de constater que depuis l'annonce fracassante des mesures d'économies, plus personne ne peut se prévaloir d'une sécurité de l'emploi. A commencer par les CDD, dont les appels à l'aide restent lettre morte pour une direction inflexible qui va jusqu'à se féliciter de sa gestion de leur situation ! Mais d'après Sextant, la sécurité de l'emploi ne se résume pas au risque de sa perte. Elle est

aussi impactée par la dégradation des conditions de travail à la suite des nombreuses réorganisations, la perte de sens du travail, l'absence de perspectives d'évolution, les incertitudes sur l'avenir de l'AFP... Il est facile d'accuser les syndicats d'être « négatifs et toxiques », alors que c'est la direction qui a, en vidéo et par une répétition obsédante, bâti dans nos esprits un monde où le journalisme et l'AFP sont en voie de disparition !

Par ailleurs, la direction a beau jeu d'accuser les syndicats d'alimenter la division, alors que cette étude externe démontre que l'Agence est traversée par des fractures sociales qui n'ont jamais été réparées. Le cloisonnement est partout : entre les journalistes et les fonctions support, entre la production et le desk, entre le texte, la photo et la vidéo, entre les statuts siège et les statuts locaux. Une division qui n'a fait que servir la même direction qui continue sans hésiter avec une volonté à peine assumée d'individualiser le package d'expatriation, la rémunération, les conditions de la mobilité et même les plans de carrière. Le lourd travail des organisations syndicales, c'est bien celui de rassembler des salariés qui se trouvent désabusés, et ce, peu importe leur statut !

Mesures correctives ou bien décoratives ?

Si SUD respecte profondément le travail réalisé par Sextant et se réjouit d'avoir gravé dans le marbre ces constats essentiels que nous avons pourtant souvent pointés en amont et à de nombreuses reprises, les recommandations et les pistes d'amélioration partent toutes d'un pré-supposé que nous ne partageons pas. **Ce rapport propose des idées d'actions à mettre en place pour préserver la santé des salariés... tout en maintenant le cap des réorganisations souhaitées par la direction ! Pour SUD, on ne peut pas avoir les deux : préserver les salariés et les malmenés en permanence.** Rien ne sert de parler de "métier passion" pour normaliser les abus. La résilience des salariés, déjà vivement sollicitée par plusieurs années d'efforts sans augmentation de salaires, a des limites ! On ne peut pas se contenter d'écoutes performatives qui ne changent rien à la situation. La source de la souffrance des salariés est factuelle, les éléments mentionnés dans le rapport "peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé des salariés : stress, anxiété, troubles du sommeil, épuisement, burn-out."

Tout porte à croire que la direction est d'ores et déjà disposée à contourner le sujet et faire son marché parmi les idées de Sextant. SUD voit déjà ses priorités : évaluation des salariés et professionnalisation des managers. Une petite mélodie que nous avons d'ores et déjà entendue dans les réunions sur la mobilité. En effet, les heureux élus de la mobilité "plus" ne sont autre que les managers ! La direction, tout en promettant une professionnalisation, ne cherche qu'à créer une nouvelle cloison entre les grands chefs et les autres.

A la lecture du rapport, un fait majeur mérite d'être remarqué : les risques identifiés pour la santé des salariés sont notamment induits par les projets de réforme de la direction, alors que les ressources auxquelles les salariés se réfèrent pour y faire face n'émanent pas d'elle. Quelque 93% des répondants déclarent que leurs collègues sont disponibles si besoin, 90% se sentent reconnus par leurs pairs : le soutien vient des collègues directs, mais pas d'en haut ! Les salariés sont fidèles à l'AFP car ils s'identifient à sa mission d'intérêt général, au sens du travail et au sentiment d'appartenance qui nous lie à l'AFP malgré les difficultés. **Nulle part nous ne pouvons lire dans ce rapport que les salariés se sentent motivés et encore moins "renforcés" par les orientations de la direction. Dans ces conditions, SUD appelle la direction à prendre ses responsabilités.**

Paris, le 18 mars 2026

SUD-AFP (Solidaires-Unitaires-Démocratiques)

