



Droit d'alerte envoyé le 07/06/2024 à M Eme, Directeur de la DDFIP 03 par le secrétaire de la CGT FP 03 au nom des élus et mandatés CGT à la formation spécialisée de l'Allier

Droit d'alerte sur la situation du service RH de l'Allier suite à une visite de poste de la CGT 03

Conformément aux articles L 4131-1 à L 4131-4 (principes des droits d'alerte et de retrait) et aux articles L 4132-1 à L 4132-5 (conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait) du code du travail transposés aux articles 5-5 à 5-9 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié 2020, relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et conformément à l'article 67 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, les représentants élus et mandatés CGT à la formation spécialisée du CSA de l'Allier déposent ce jour **un droit d'alerte** sur la situation des personnels travaillant dans le **Service RESSOURCES HUMAINES ET FORMATION PROFESSIONNELLE** de la direction départementale.

En effet, il a été constaté l'existence de plusieurs causes de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents de ce service dans l'exercice de leurs fonctions notamment par **un risque de troubles psycho-sociaux (RPS) imminent**.

Pour rappel les RPS sont définis par la DGAFP, qui reprend le rapport GOLLAC de 2011 sur le suivi des RPS au travail (Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais bien **son origine**) comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, **engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental**.

Le terme « RPS » désigne un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale, mais aussi physique des travailleurs. L'exposition à ces risques peut entraîner stress au travail (déséquilibre perçu par un individu entre ses contraintes et ses moyens d'y faire face), mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, accentué par les violences externes (incivilités, menaces, agressions physiques ou verbales et les violences internes (conflits exacerbés, harcèlement sexuel ou moral), épuisement professionnel, épuisement émotionnel, dépersonnalisation ou cynisme, sentiment de non-accomplissement, pouvant conduire jusqu'au suicide.

La visite du service RH que nous avons effectuée le 04/06/2024 nous a fortement alarmé quant aux risques psycho-sociaux imminents qui touchent les agents de ce service :

Il ressort de nos entretiens avec l'inspectrice d'abord puis ses agents que le service RH est un service en grande souffrance.

Il y a une grande incertitude quant à l'avenir du service après le premier janvier 2025 dû à une absence d'anticipation des départs en retraite et de la continuité de la gestion de la formation professionnelle qui risque d'impacter l'ensemble des agents du département à très court terme, horizon septembre 2024 et janvier 2025.

La charge de travail des agents est visiblement sous-estimée et trop importante pour le nombre d'agents.

Cependant, comme l'implication professionnelle du service est à son maximum, les agents prennent sur elles de maintenir la qualité du service interne aux collègues ainsi qu'une continuité des tâches dont elles sont chargées.

Mais le maintien de cet excellent service se paye par des effets négatifs sur leur santé.

En particulier, La santé de la chargée de la formation professionnelle qui a littéralement craqué sous nos yeux lors de notre visite est inquiétante.

Elle a contracté une maladie grave sans vraiment être soutenue dans cette épreuve puisque son mi-temps thérapeutique imposé n'est pas pris en compte dans sa charge de travail ni dans sa relation avec le directeur de pôle.

Car l'attitude du chef de pôle pèse sur les collègues. Il devrait veiller à avoir un langage en adéquation avec sa fonction lorsqu'il interagit plus ou moins brutalement avec ses agents et faire preuve de plus de discrétion. Il faudrait également qu'il soit à l'écoute de ce que ses agents ont à lui dire et donne des priorités claires sur les différentes tâches à effectuer. Quant à la fiche de signalement, (détruite depuis) qu'il avait faite écrire à une subordonnée contre une de ses collègues, elle a non seulement eu un impact catastrophique pour la collègue visée, mais aussi sur la subordonnée qui l'a rédigée.

Nous sommes également inquiets, tout comme ses agents, de la santé de l'inspectrice (qui ne voulait pas de ce poste). Elle travaille déjà plus qu'elle ne devrait, soutient son équipe et s'apprête à assumer encore plus de tâches supplémentaires alors qu'elle habite Vichy et est maman d'un jeune enfant. Elle est au bord de l'épuisement, ça se voit et se perçoit.

Il y a également une volonté de polyvalence multitâche qui s'exerce sur la jeune recrue du service. On peut toujours vouloir que les agents soient polyvalents, ça ne signifie pas qu'au final ils feront le travail de 3 personnes.

Actuellement, les RH sont là pour nous aider dans divers domaines professionnels et ont un important rôle social (mutation, retraite, maladie, prévention, accident, handicap, formation etc..). Elles sont aussi présentes lorsqu'on bataille avec le logiciel de remboursement de frais, si peu convivial et tellement chronophage.

Or, elles sentent qu'il va y avoir une volonté de virtualiser la relation aux collègues des autres services, c'est-à-dire le passage par la virtualisation obligatoire : mails, formuels, formulaires etc.. qui sont autant de gadgets qui ne font gagner de temps à personne mais déshumanisent les échanges.

Car on ne travaille pas au RH par hasard, en voulant virtualiser les procédures de contact avec leurs collègues, elles ont peur de perdre le côté humain qui fait que l'équipe aime profondément ce métier. Elles ont par ailleurs été très choquées de voir récemment que le chef de pôle voulait littéralement se débarrasser d'une agent RQTH.

Les représentants des personnels CGT tiennent tout particulièrement dans ce contexte à rappeler le sous-dimensionnement des effectifs, la sous-estimation de la charge de travail et de l'état de santé générale des personnels de l'ensemble du service.

Cerise sur le gâteau on annonce à ce service qu'ils vont devoir subir un rétrécissement de l'espace de travail afin de s'aligner sur la «flexisation» des bureaux en open space qui est en réalité une machine à maximiser le stress au travail et *in fine* à créer des troubles psychosociaux.

Aujourd'hui nous ne pouvons que constater que les collègues dans cette unité sont impactés au niveau de leur santé morale et physique.

Dans le cadre de cette procédure d'alerte, nous attendons une réponse circonstanciée sur les sujets évoqués ci-dessus et surtout une présentation détaillée des réponses de l'administration tant aux personnels concernés qu'aux représentants des personnels.

Nous sommes très clairement aujourd'hui devant un risque psychosocial grave et avéré.

Il est de votre responsabilité, Monsieur le Directeur, d'y remédier.

Les élus et mandatés CGT à la formation spécialisée de l'Allier

Corinne Bargoin, *titulaire*
Fabrice Bardet, *titulaire*
Estelle Faure, *suppléante*
Anne-Sophie Lefranc, *suppléante*