

Objet : Formation spécialisée de réseau

Madame la Présidente,

Cette formation spécialisée s'inscrit dans un contexte où les tensions au sein de notre administration ne peuvent plus être minimisées. Les signalements internes augmentent, les risques psychosociaux s'intensifient et les budgets dédiés à la qualité de vie au travail restent sous-utilisés. Je ne reviendrai pas sur la vague de suicides qui a été évoquée lors de la FSR exceptionnelle le 30 octobre dernier. Ces éléments, qui reviennent régulièrement dans nos échanges, révèlent un malaise profond qui pèse sur les équipes et qui, faute de réponses adaptées, risque de s'aggraver encore.

Mis en place en décembre 2024, les signalements internes représentent aujourd'hui 27 % du total des signalements. Cette situation ne peut être ignorée : elle reflète une détérioration des conditions de travail et un besoin croissant pour les agents d'exprimer leurs difficultés. Il importe que les alertes internes reçoivent l'attention qu'elles méritent.

Dans le même temps, les budgets SSCT, qui devraient permettre d'améliorer ces conditions, restent largement inutilisés : 12 % en 2024 et aucun engagement en 2025. Comment expliquer que, dans un contexte aussi tendu, les moyens disponibles ne soient pas mobilisés ? Les retards administratifs et les difficultés logistiques ne peuvent justifier à eux seuls cette inertie. Quand la santé des agents est en jeu, chaque jour compte.

Les problèmes ne se limitent pas à l'organisation du travail. Les conditions matérielles, comme l'état des bâtiments, contribuent aussi à ce climat de tension. À Clermont-Ferrand, par exemple, la climatisation est en panne depuis trois ans, rendant les locaux difficiles à supporter en période de canicule. Ces situations, qui semblent secondaires, pèsent sur le moral des équipes et aggravent un sentiment d'abandon.

Comment parler de bien-être au travail quand les outils les plus élémentaires font défaut ? Il est temps de passer des intentions aux actes et de garantir des conditions de travail dignes.

Pour répondre à ces enjeux, trois priorités s'imposent :

- écouter et comprendre les difficultés des agents en associant pleinement les représentants du personnel à l'analyse des signalements
- mobiliser les budgets disponibles pour des actions immédiates : formations, aménagements, soutien psychologique et réparation des infrastructures
- agir sur l'organisation du travail pour réduire les tensions et restaurer un climat de confiance.

Cette instance ne peut se contenter de constats. Nous attendons des décisions claires, un plan d'action précis et une volonté collective de faire évoluer les choses. Le malaise qui traverse notre administration ne se résoudra pas par des demi-mesures. Il est temps de montrer que la santé et le bien-être des agents sont une priorité absolue.