

INTERVENTION F3SCT

**Madame la Présidente de la F3SCT,
Mesdames, Messieurs,**

Je me présente, **Marylise Deloche**, secrétaire générale du syndicat CFDT Interco Drôme-Ardèche.

J'interviens aujourd'hui en qualité d'experte au sein de la **F3SCT** de votre collectivité.

La situation que nous examinons aujourd'hui est alarmante. D'ailleurs nous tenons à le souligner c'est la première fois qu'une secrétaire générale du syndicat se déplace pour une telle instance.

Et ce mot n'est pas excessif, au regard des éléments portés à notre connaissance.

Si la CFDT intervient avec gravité dans cette instance, ce n'est pas par posture. C'est parce que la situation qui nous a été remontée dans le service des sports appelle une alerte sérieuse, argumentée et responsable.

Et ce que nous observons, au vu des éléments concordants dont nous disposons, dépasse largement un simple dysfonctionnement passager.

- Ce n'est pas une situation isolée.
- Ce n'est pas une difficulté ponctuelle.

Cela apparaît comme le révélateur de dysfonctionnements plus profonds dans le fonctionnement de la collectivité.

Je vais structurer mon intervention en deux temps :

- d'abord sur la démarche de diagnostic présentée par la collectivité,
- puis sur la situation du service des sports, au regard de faits précis, concordants et documentés.

1. Sur la démarche de diagnostic présentée par la collectivité

La collectivité présente aujourd'hui :

- Un accompagnement psychosocial
- Un diagnostic
- Une démarche structurée

Sur le principe, cela s'inscrit dans les obligations de prévention, notamment au titre de l'article L.4121-1 du Code du travail, applicable à la fonction publique.

Mais dans les faits, au regard des éléments dont nous disposons, cette démarche semble intervenir sans traitement préalable clairement identifié des situations graves signalées.

Une démarche affichée mais inadaptée au contexte.

Les éléments portés à la connaissance de la collectivité concernent :

- Des situations individuelles graves
- Des atteintes à la santé
- Des décisions contestées

Or, nous constatons, sur la base des informations recueillies :

- un décalage entre les faits rapportés
- et les réponses apportées

Comment expliquez-vous ce décalage, alors même que certaines situations relèvent de problématiques graves en matière de santé et de conditions de travail ?

Ce point interroge directement :

- le respect du contradictoire
- les droits de la défense
- et la sécurité juridique des agents

Une autre problématique majeure : le pilotage.

La démarche est pilotée par la direction concernée.

Or, au regard des faits signalés, cela peut soulever une difficulté du principe d'impartialité – article L.121-1 du Code général de la fonction publique.

Très concrètement : Sans remettre en cause les personnes, il est légitime de s'interroger sur les conditions dans lesquelles une analyse peut être conduite lorsqu'elle concerne potentiellement des situations impliquant l'organisation elle-même.

Quelles garanties concrètes pouvez-vous apporter aujourd'hui pour assurer aux agents que les démarches engagées sont conduites dans un cadre réellement impartial ?

En ce qui concerne le diagnostic, il repose sur la parole des agents.

Mais aujourd'hui, plusieurs éléments convergents font état :

- de craintes exprimées
- d'une forme d'autocensure
- d'une perte de confiance

Dès lors, les conditions d'un diagnostic pleinement libre et sincère peuvent être fragilisées.

2. Sur la situation du service des sports : des faits précis et caractérisés

Les éléments portés à notre connaissance reposent sur :

- Des témoignages concordants,
- Des faits précis,
- Des procédures engagées.

Ils traduisent :

- un climat de travail dégradé,
- une perte de repères,
- une difficulté à exercer sereinement ses missions.

Tout d'abord, des consignes qui bouleversent le fonctionnement du service.

Il a été reproché aux agents de prendre un temps d'échange entre eux sans la présence de la hiérarchie. On leur a même exigé par mail le 23 mars 2026 un compte-rendu écrit des paroles tenues.

Cela a généré un climat de méfiance et de suspicion ainsi que le sentiment injuste d'avoir commis une faute.

Les agents se sentent infantilisés, dévalorisés, avec le sentiment d'atteinte à leur liberté d'expression.

Je vais prendre un exemple concret encore bien plus grave et intervenu peu de temps après et très récemment.

Selon les informations dont nous disposons, une réunion s'est tenue le 31 mars à 9h00, avec la Direction générale des services et le service des sports, sur convocation adressée la veille.

Il aurait été indiqué aux agents :

- que les modalités de travail avec les élus allaient évoluer,
- et que ces évolutions concernaient spécifiquement un vice-président.

Dans ce cadre, il aurait été demandé :

- de ne plus entrer en contact avec cet élu,
- ni par mail, ni par téléphone, ni directement,
- et de conditionner certaines réunions à la présence de la direction générale.
- d'expliquer également l'absence de l'élus auprès des partenaires extérieurs par le fait que celui-ci, je cite, « dysfonctionne ». Ce qui pose un grave problème de loyauté et de neutralité

Sur quel cadre formalisé et sécurisé reposent aujourd'hui ces consignes, dès lors qu'elles modifient directement les conditions de travail des agents et que leur respect les expose à des procédures disciplinaires ?

Par ailleurs, des éléments présentés comme relevant du champ médical auraient été évoqués devant les agents.

Nous rappelons que ces informations relèvent, par nature, du secret médical et de la confidentialité. Nous ne les répèterons donc pas ici.

DES PROPOS ET DES PRATIQUES QUI ONT DES CONSÉQUENCES CONCRÈTES

Lors de cette même réunion, des propos particulièrement forts et dégradants auraient été tenus à l'égard de cet élu.

Nous ne nous attarderons pas sur ces propos.

Mais nous le disons avec responsabilité : **les propos qui nous ont été rapportés apparaissent d'une gravité particulière dans un cadre institutionnel.**

Ce qui nous interroge, ce n'est pas seulement leur contenu. C'est :

- leur caractère public,
- leur atteinte à la personne,
- leur absence de cadre contradictoire,
- et leur portée.

Nous attirons également votre attention sur un point complémentaire. Des situations de nature comparable nous ont déjà été rapportées concernant des agents, dans lesquelles des éléments présentés comme factuels auraient été évoqués alors même

qu'ils n'étaient pas stabilisés ou relevaient de procédures ou enquêtes en cours dont les conclusions n'ont pas confirmé les allégations pourtant portées.

Nous le disons avec gravité : **Ce type de pratique, lorsqu'elle est avérée, est de nature à fragiliser les agents concernés, mais aussi l'ensemble des collectifs de travail présents.**

En effet, cela peut :

- exposer des agents sur la base d'éléments non consolidés et porter atteinte à leur dignité
- créer des incompréhensions et des tensions,
- et porter atteinte à la confiance nécessaire au bon fonctionnement du service.

Ce qui nous alerte, ce sont les conséquences concrètes. Des agents sont placés dans des situations difficiles :

- perte de repères,
- incertitudes sur les interlocuteurs,
- exposition à des injonctions contradictoires.

Quel cadre clair donnez-vous aujourd'hui aux agents pour leur permettre d'exercer leurs missions sans être exposés à ces contradictions ?

UNE QUESTION INSTITUTIONNELLE

Au-delà de ces faits, une question essentielle est posée : celle du positionnement de la collectivité vis-à-vis des élus.

Nous le rappelons :

- les élus définissent les orientations,
- l'administration met en œuvre dans un cadre neutre et sécurisé.

Or, les éléments évoqués montrent :

- des restrictions de relations,
- des circuits modifiés,
- des consignes sans formalisation claire.

Quel cadre stabilisé la collectivité garantit-elle aujourd'hui dans les relations entre élus et administration ?

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'ensemble de ces éléments doit être analysé au regard des risques psychosociaux.

Nous sommes ici face à plusieurs facteurs reconnus :

- injonctions contradictoires
- conflits de loyauté et absence de neutralité exposant les agents à des procédures disciplinaires
- perte de repères organisationnels
- sentiment de surveillance ou de contrôle
- censure dans les échanges professionnels
- altération de la confiance des agents dans leur environnement de travail et dans l'institution

Quelles mesures concrètes mettez-vous en place pour prévenir ces risques au-delà du diagnostic ?

Ces facteurs caractérisent un risque grave pour la santé mentale des agents.

Les éléments portés à notre connaissance ne relèvent plus uniquement de situations isolées. Leur accumulation caractérise un dysfonctionnement organisationnel.

L'employeur public a une obligation :

- de prévention
- de protection
- d'organisation du travail

Or, aujourd'hui :

- les repères sont fragilisés
- les circuits sont brouillés
- les agents sont exposés

Comment la collectivité entend-elle rétablir un cadre de travail lisible, sécurisé et respectueux de tous ?

En CONCLUSION

Je vais être très claire. Les éléments que nous venons d'exposer ne relèvent pas d'une difficulté ponctuelle.

Ils mettent en évidence :

- des repères fragilisés
- un cadre de travail instable
- des agents exposés et en grande souffrance

La CFDT a utilisé de nombreux leviers pour se faire entendre :

- Interventions
- Alertes
- Echanges
- Rdv avec le président
- Tractage

Et pourtant, les réponses apportées, lorsqu'il y en a, ne sont pas à la hauteur.

Au contraire, un élu syndical CFDT du département de l'Ardèche est aujourd'hui mis en cause dans le cadre de ses missions syndicales. Elu qui défend le droit des agents et en particulier ceux du service des sports. Alors nous allons le dire simplement...

Nous espérons sincèrement qu'il n'y a aucun lien entre cette situation et les alertes que nous portons depuis plusieurs semaines.

Parce que, vous en conviendrez, **la coïncidence est pour le moins surprenante.**

Plus largement, cela interroge : **la place laissée au dialogue social, mais aussi à l'écoute des interpellations que nous portons, et qui, à ce stade, ne semblent pas susciter d'inquiétude particulière.**

Et cela, pour nous, est un signal préoccupant.

Nous avons été élus par les agents pour défendre leurs droits. Et cette responsabilité, la CFDT l'assume pleinement. Nous pourrions nous taire. Mais ce ne serait pas responsable. Parce que se taire aujourd'hui, ce serait accepter ces situations.

Et ce serait, demain, **être associés à l'idée que nous savions... mais que nous n'avons rien fait.**

La CFDT continuera donc :

- à alerter
- à dénoncer
- à défendre les agents

Et elle attend désormais des actes.