



Déclaration liminaire – F3SCT extraordinaire du 4 septembre 2026

Monsieur le Directeur,

Les représentants du personnel souhaitent tout d'abord exprimer leur profonde émotion à la suite du décès de notre collègue **Damien LEGLEYE**.

Nos pensées vont à sa famille, à ses proches et à ses collègues, en particulier aux agents de Clermont-Ferrand et du service EHN directement touchés par ce drame.

Une nouvelle fois, et une fois de trop, notre Formation spécialisée est réunie à la suite du suicide d'un collègue. Il y a à peine treize mois, nous étions confrontés au décès de Vanessa WILLAME à RCTV. Aujourd'hui, c'est le service EHN qui est frappé.

Nous ne disposons pas aujourd'hui des éléments permettant d'établir les causes de son décès. Nous ne prétendons donc pas établir un lien avec le travail. **Mais nous considérons qu'il serait tout aussi prématuré d'écarter l'existence éventuelle de facteurs professionnels sans les avoir sérieusement examinés.**

Cette exigence est d'autant plus nécessaire que ce décès intervient dans un contexte professionnel déjà largement documenté.

Depuis plusieurs mois, et sur certains sujets depuis plusieurs années, les agents d'EHN et leurs représentants alertent sur **la charge de travail, les difficultés d'organisation et les dysfonctionnements rencontrés par ce service.**

En mars 2026, la CGT a déposé un signalement de danger grave et imminent concernant le service EHN. À la suite de cette alerte, le recours à une expertise pour risque grave a été décidé.

Le rapport du **cabinet d'expertise externe Explicite**, remis le 6 juillet, décrit une dégradation progressive des conditions de travail. Il relève notamment **une surcharge de travail, un fonctionnement en mode dégradé, un sentiment de travail empêché et une perte de sens.** Cette expertise externe venait ainsi objectiver une situation sur laquelle les agents et leurs représentants avaient déjà appelé à plusieurs reprises l'attention de l'administration.

Le 26 août encore, les représentants du personnel demandaient à la direction **des actions concrètes rapides, une méthode et un calendrier.** La direction nous a répondu en indiquant vouloir coconstruire un plan d'actions avec les agents.



Nous entendons cette volonté. Mais après des mois, pour ne pas dire d'années, d'alertes, un signalement de danger grave et imminent et une expertise pour risque grave, **le temps des seuls constats et des intentions est désormais dépassé.**

Au moment du drame qui nous réunit aujourd'hui, les représentants du personnel ne disposaient toujours pas des réponses opérationnelles demandées et les agents ne percevaient toujours pas les changements attendus.

Nous ne disons pas que cette situation explique le décès de notre collègue. Nous disons qu'elle impose aujourd'hui de poser toutes les questions et de n'écarter aucune hypothèse avant de l'avoir examinée.

Une question qui dépasse le seul service EHN

Cette Formation spécialisée ne doit cependant pas seulement nous conduire à nous interroger sur EHN.

Dès mars 2025, l'écoute interne présentée au CSA faisait ressortir plusieurs points de vigilance à l'échelle de la DREAL : **charge de travail, souffrance d'agents dans un contexte de réduction des effectifs et de réformes, difficultés liées notamment aux organisations bi-sites ou multi-sites.** La direction indiquait alors elle-même que le principal sujet ressortant de cette écoute était **la charge de travail excessive dans les services.**

D'autres situations et d'autres services continuent aujourd'hui de nous interroger. La mission API et certains pôles du secrétariat général font notamment l'objet de remontées concernant des situations de tension et de charge de travail importantes. **Ces signaux doivent être examinés maintenant, sans attendre qu'ils se transforment en situations de crise.**

Nous devons également nous interroger sur la manière dont notre administration accompagne les agents lorsque les organisations évoluent, lorsque leurs responsabilités sont profondément modifiées ou lorsqu'ils doivent changer de fonctions.

Une réorganisation ne peut pas être considérée comme réussie simplement parce qu'un nouvel organigramme a été adopté ou qu'un nouveau responsable a été désigné. **Ses conséquences humaines doivent être anticipées, accompagnées et évaluées.** Une attention particulière doit notamment être portée à la situation et aux perspectives professionnelles des agents dont les fonctions ou les responsabilités sont modifiées, afin qu'aucun d'entre eux ne se retrouve durablement sans positionnement ou perspective professionnelle claire.

Le rapport Explicite nous invite d'ailleurs à regarder au-delà des situations individuelles. Il souligne le risque qu'une politique de prévention déplace la responsabilité vers les individus alors que **les risques psychosociaux trouvent fréquemment leur origine dans des facteurs structurels.** Les mesures d'accompagnement sont nécessaires, mais elles ne peuvent se substituer à une action sur l'organisation du travail.



Après Vanessa : qu'avons-nous réellement appris ?

Il y a un peu plus d'un an, notre collègue Vanessa WILLAME, agente de RCTV, s'est suicidée alors qu'elle se trouvait en télétravail.

Nous ne confondons pas ces deux situations. Elles sont différentes et nous n'établissons entre elles aucun lien causal qui ne serait pas démontré.

Mais après Vanessa, nous avons collectivement engagé une démarche d'enquête et de prévention.

Aujourd'hui, une question simple doit donc être posée :

qu'avons-nous réellement appris de ce premier drame ?

Et surtout : **quels enseignements ont effectivement été transformés en mesures de prévention à l'échelle de la DREAL et comment leur efficacité a-t-elle été évaluée ?**

La prévention ne peut pas se limiter à multiplier les dispositifs ou les plans d'action. Elle doit agir sur la charge de travail, les moyens disponibles, la priorisation des missions, le fonctionnement des collectifs, le soutien du management et la capacité de l'administration à apporter une réponse effective lorsqu'une difficulté est signalée.

Les cellules d'écoute et l'accompagnement psychologique sont évidemment indispensables lorsqu'un événement dramatique survient. **Mais la prévention doit aussi agir sur le travail et son organisation avant que les agents ne soient en souffrance.**

Nos demandes

Pour les représentants du personnel, **le temps des seules alertes est désormais passé. Nous attendons des décisions, un calendrier, des responsables identifiés et la possibilité d'en vérifier les résultats.**

Nous demandons donc :

- que l'administration informe la famille de Damien LEGLEYE sur ses droits et en particulier les délais de dépôt de demande d'imputabilité au service pour le cas où elle souhaiterait la faire ;
- **la mise en place immédiate d'un dispositif d'écoute psychologique assuré par des professionnels de la santé mentale**, accessible notamment aux agents d'EHN et de RCTV qui peuvent être particulièrement affectés par ce nouveau drame ;
- **la constitution d'une commission d'enquête et de prévention de la Formation spécialisée concernant le décès de Damien**, afin qu'une démarche d'investigation de prévention permette d'en examiner les circonstances et les éventuels facteurs professionnels susceptibles d'avoir joué un rôle, sans préjuger de ses conclusions ;
- la préservation de l'ensemble des éléments utiles à cette analyse ;



- **la présentation à la Formation spécialisée d'un état précis des suites données aux préconisations du rapport du cabinet Explicite** : mesures réalisées, engagées ou restant à mettre en œuvre, responsables identifiés et calendrier ;
- la présentation des mesures concrètes destinées à réduire la charge de travail et à répondre aux difficultés organisationnelles et managériales mises en évidence par l'expertise ;
- **la mise en place d'un suivi par la Formation spécialisée** permettant de vérifier dans la durée la réalisation de ces engagements et surtout leurs effets réels sur les conditions de travail ;
- enfin, **un bilan de l'efficacité de la politique de prévention des risques psychosociaux à l'échelle de toute la DREAL**, portant notamment sur la charge réelle de travail, la détection des signaux faibles, le traitement des alertes, le travail empêché, la perte de sens, les moyens humains et l'organisation du travail.

Face à la gravité de la situation et à la répétition des alertes, **nous ne transigerons pas sur la nécessité d'obtenir des réponses précises à ces demandes et d'en suivre effectivement la mise en œuvre.**

Nous ne demandons pas aujourd'hui à cette Formation spécialisée de désigner des responsables.

Nous ne demandons pas que le travail soit désigné aujourd'hui comme la cause du décès de Damien.

Nous demandons simplement que l'existence éventuelle de facteurs professionnels ne soit ni affirmée ni écartée avant d'avoir été sérieusement examinée.

Nous n'en resterons pas là

Nous indiquons également clairement que **nos démarches ne s'arrêteront pas aux limites de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes.**

Nous saisissons les instances compétentes au niveau national afin que la situation de la DREAL, les alertes successives et les réponses qui leur ont été apportées puissent également être examinées à ce niveau.

Après Vanessa, après les alertes concernant EHN, après le signalement de danger grave et imminent, après une expertise pour risque grave et maintenant après ce nouveau drame, une question essentielle se pose :

La direction est-elle capable de transformer suffisamment rapidement une alerte en action et de vérifier que cette action améliore réellement les conditions de travail ?

Deux drames en treize mois nous imposent de ne plus nous satisfaire de l'annonce de nouveaux dispositifs sans en mesurer les résultats.

Ce sont désormais les résultats qui doivent compter, pas le nombre de plans, de dispositifs ou d'évolutions d'organisation engagés.



Nous attendons donc de cette Formation spécialisée **non seulement des réponses, mais des engagements précis, datés et vérifiables.**

C'est dans cet esprit, **avec gravité, détermination et exigence**, que les représentants du personnel souhaitent aborder cette Formation spécialisée.
