SNT CFE CGC INFO VOSGES
SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX

jeudi 12 juin 2025

CE QU'ON NE VOUS DIT PAS EN MATIÉRE DE ...

Souffrance au travail

Agir, une obligation incontournable

Il est primordial de mettre en place une politique interne de gestion de la souffrance au travail, allant au-delà du signalement interne des situations de harcèlement moral. Un récent arrêt de la Cour administrative d'appel donne une marche à suivre.

Quel service RH n'a pas été confronté à un agent, manifestement en état de souffrance au travail, qui se plaignait de harcèlement moral ? En effet, de tels agissements sont fréquemment invoqués mais l'épuisement professionnel - autrement appelé burn-out - n'est pas toujours synonyme de harcèlement. Les agents, mais aussi les administrations, se retrouvent alors parfois démunis face à ces situations de souffrance au travail qui n'entrent dans aucune catégorie juridique prédéterminée et, faute de cadre, il est parfois délicat d'adopter la bonne réaction. Pourtant, même s'il n'est pas harcèlement, le burn-out reste une conséquence induite par le travail sur la santé des agents publics, laquelle est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration (CE, 24 juin 2022, M. A. B c/ département du Var, req. n° 444568).

L'apport de la jurisprudence : Une feuille de route claire

Par un arrêt très récent, la Cour administrative d'appel de Paris a apporté d'intéressantes précisions sur cette notion d'épuisement professionnel, et sur les mesures que l'administration doit mettre en œuvre pour éviter de voir sa responsabilité engagée (CAA Paris, 5 mars 2025, M. J c/ ministre de l'Intérieur, req. n° 23PA00370).

La Cour rappelle notamment :

« Il résulte de ces dispositions que les autorités administratives doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. A cet effet, dès lors qu'elles peuvent avoir connaissance d'un tel risque, il leur incombe notamment de prendre dans un délai raisonnable les mesures adaptées qui sont en leur pouvoir, eu égard aux exigences découlant des missions de service public dont elles sont chargées et aux moyens qui leur ont été alloués, pour éviter qu'un agent ne se trouve placé dans une situation d'épuisement professionnel préjudiciable à sa santé du fait, en particulier, d'une surcharge de travail excessive et durable puis, le cas échéant, pour remédier à une telle situation. »

Une situation d'épuisement professionnel est caractérisée en cas de surcharge de travail « excessive et durable »

Tout d'abord, on peut retenir de cet arrêt qu'une situation d'épuisement professionnel est caractérisée en cas de surcharge de travail « excessive et durable ». Il faut donc une charge de travail particulièrement conséquente qui se prolonge dans la durée.

Des mesures prises dans un délai raisonnable

Ensuite, on note que la responsabilité de l'administration employeur n'est pas automatiquement engagée. Tel ne sera le cas que si l'administration employeur d'une part, a eu effectivement connaissance du risque pour la santé physique et/ou mentale de l'agent et, d'autre part, n'a pas pris les mesures pour y remédier dans un délai raisonnable.

Concrètement, **si un agent se plaint d'une surcharge de travail excessive et durable qui s'avère être matériellement établie, les services RH devront tout faire pour réduire la charge de travail de l'agent.**

Vous pouvez vous désabonner de cette lettre d'info en cliquant : ICI

Mise en place de mesures correctives immédiates et durables :
Une fois la surcharge confirmée, les RH doivent agir sur plusieurs leviers pour la réduire :

- **Rééquilibrage des tâches :** Redistribuer certaines missions à d'autres membres de l'équipe, si possible, ou réviser la priorisation des tâches.
- **Renforcement des effectifs :** Envisager un soutien temporaire (intérim, renfort interne) ou, si la surcharge est structurelle, une augmentation des effectifs à plus long terme (recrutement).
- **Optimisation des processus :** Identifier les goulots d'étranglement, simplifier les procédures, automatiser certaines tâches répétitives.
- **Formation et développement des compétences :** S'assurer que l'agent dispose des compétences et des outils nécessaires pour accomplir ses missions efficacement. Une formation peut parfois débloquer une situation.
- **Définition claire des objectifs et des priorités :** Aider l'agent et son manager à mieux définir ce qui est essentiel et ce qui peut être délégué ou reporté.
- **Sensibilisation du management :** Rappeler aux managers leur rôle dans la prévention de la surcharge et la gestion des risques psychosociaux.
- **Mesures de soutien :** Proposer un accompagnement psychologique si l'agent est déjà en souffrance, ou des conseils en gestion du stress.

En définitive, une politique interne de gestion de la souffrance au travail, allant au-delà du simple signalement du harcèlement, est une démarche essentielle pour toute organisation soucieuse de ses employés et de sa performance globale. La jurisprudence récente ne fait que renforcer cette nécessité, en s'appuyant sur les textes de référence existants pour en préciser les modalités de mise en œuvre.

Le SNT-Vosges se bat depuis plusieurs années pour la prise en compte de la souffrance au travail hors harcèlement dans notre collectivité. Nous avons multiplié les propositions en ce sens : création d'une cellule « risques RPS », mise en place d'une « ligne éthique ». **L'administration a été certes à l'écoute de ces propositions, la jurisprudence lui rappelle qu'elle doit agir !**

Jean-Yves VINCENT

Les dates à retenir

➲ 13 juin :

☑ **Comité de suivi RIFSEEP**
Fonctions et Sujétions

➲ 19 juin :

☑ **Comité social territorial (CST)**

- *Suivi du Plan Mobilités Employeur – pour information*
- *Charte d'utilisation des ressources numériques – révision – pour avis*
- *Guide des Assistants Familiaux – mise à jour - pour avis*
- *Transformations de poste – pour avis Compte Epargne Temps – bilan 2024 – pour information*
- *Convention Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) – suivi annuel – pour information*
- *Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap – débat annuel*
- *Evolutions organisationnelles – pour avis Protocole « Temps de Travail » de la Direction des Routes et du Patrimoine – pour avis*
- *Cycle de travail des agents des collèges – année scolaire 2025 / 2026 – répartition des jours de congés annuels et de récupération – pour avis*

➲ 20 juin :

☑ **Groupe de travail** :
Infractions routières et Chantiers
☑ **Guide de l'action sociale.**

➲ 26 juin :

☑ **Accord de méthode sur la négociation RTT.**
☑ **Formation spécialisée en santé, sécurité et condition de travail (F3SCT)**

- *Présentation par le Centre de Gestion des VOSGES des résultats des visites d'inspection – Collège CLEMENCEAU – pour information*
- *Suivi des travaux immobiliers - pour avis Bilan 2024 cellule Ecoute – pour information*
- *Bilan d'activité 2024 du Conseiller Proximité – pour information*
- *Rapport d'activité 2024 de la médecine du Travail – pour information*
- *Autorisations de conduite – pour information*
- *Points éventuels souhaités au titre du secrétaire de la F3SCT*

Vous pouvez vous désabonner de cette lettre d'info en cliquant : ICI

SNT Vosges INFO
SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX