

La Ville de Villejuif communique sur la rumeur de « l'agent en souffrance »

Des accusations graves sont portées à l'encontre de la direction des ressources humaines de la Ville de Villejuif. Traditionnellement discrète sur ces sujets touchant à l'intimité des personnes, la direction des ressources humaines regrette par avance d'avoir à évoquer certains éléments de nature habituellement confidentielle. La Ville de Villejuif souhaite préserver l'identité de l'agent concerné.

Des représentants syndicaux et politiques évoquent une supposée « tentative de suicide d'un agent de la Ville au sein du service des ressources humaines, le lundi 8 janvier dernier ».

Dès cette information portée à leur connaissance, le Maire, les élus ainsi que la Direction générale ont engagé une enquête administrative.

En synthèse et à l'issue de cette enquête administrative, aucun élément matériel ne permet d'attester de cette « tentative de suicide ». Cette affirmation repose sur la seule déclaration de représentants syndicaux, seuls présents au moment du dit évènement. Aucun agent des ressources humaines présents ce jour ne se trouverait par ailleurs en mesure d'attester de la survenue de cet évènement. Il apparaît également que, contrairement aux procédures et règles élémentaires, les pompiers et secours n'ont pas été alertés par qui que ce soit. La vérification de l'intégralité du dossier de l'agent concerné ne fait par ailleurs ressortir aucune forme de dysfonctionnement des ressources humaines de la ville de Villejuif.

En détail, l'agent indique se trouver en souffrance au travail, et notamment en raison de l'attitude de sa supérieure hiérarchique.

Il ressort du dossier que l'agent concerné se trouve être titulaire d'un mandat syndical lui assurant une décharge de travail d'une journée par semaine. L'agent est également membre élu du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), comité qui assure précisément le contrôle des conditions de travail et de la santé et de la sécurité au travail. L'agent ne pouvait donc ignorer pour lui-même l'existence de procédure d'alerte, auprès du CHSCT notamment.

Devant la gravité des accusations et par soucis de transparence, la direction des ressources humaines a décidé de rendre publique la chronologie suivante du déroulement de ce dossier.

Madame XXXXX est un agent d'accueil du service XXXX.

- 27 juillet : Suite à un courrier envoyé par l'agent indiquant ses difficultés relationnelles avec sa supérieure hiérarchique, une convocation lui est envoyée par mail, pour un entretien avec la direction des ressources humaines le mercredi 13 septembre, afin de

comprendre la situation et les actions à mettre en œuvre. Cependant l'agent soumet des arrêts maladie (avec prolongation multiples) du 12 juillet au 18 novembre.

- 6 octobre : la direction des ressources humaines rencontre l'agent à sa demande. Sont évoquées des difficultés relationnelles avec son responsable hiérarchique.

La direction des ressources humaines fait alors part à Madame XXXXX :

- de son étonnement qu'elle ne se soit pas manifestée plus tôt auprès du service mobilité, puisque, alors qu'en moyenne une dizaine de postes correspondants aux aptitudes de l'agent sont proposés en mobilité interne chaque année, l'agent n'a candidaté depuis 2013 seulement 4 fois et pour la dernière fois en 2016. Il a été indiqué à l'agent de se faire connaître auprès du service mobilité afin d'envisager un changement de service.

- dans cette attente la direction des ressources humaines, lui a indiqué de se rapprocher de ses supérieurs hiérarchiques pour permettre une réintégration au sein du service dans les meilleures conditions.

L'entretien s'est achevé sur la base de cet objectif.

- 13 octobre : dépôt d'un dossier de maladie professionnelle

En application des procédures internes des ressources humaines de traitement des dossiers de maladie professionnelle, une consultation est organisée le 15 novembre avec un expert psychiatre agréé par la préfecture du val de Marne pour obtenir un point de vue médical de l'état de santé de l'agent. L'expert conclut selon ces termes :

« les arrêts de travail et les soins sont à prendre au titre de la maladie / longue maladie si l'agent en fait la demande »

« absence de preuve de lien direct et certain entre le travail et son état de santé ».

Pièce jointe numéro 1 : certificat médical du médecin agréé par la préfecture

La direction des ressources humaines se trouve à ce jour dans l'attente de la décision de la commission de réforme sur ce dossier.

- L'agent a par la suite déposé un certificat médical de son médecin traitant préconisant une reprise à temps partiel.

Dans la mesure où le médecin prescripteur ne figurait pas parmi les médecins agréés par la préfecture, la direction des ressources humaines a légitimement sollicité deux consultations médicales pour avis sur la justification de la mise en place de ce mi-temps thérapeutique :

- Consultation avec le médecin de prévention le 24 novembre dont l'avis indique que l'agent envisage « une reprise à mi-temps thérapeutique dans un autre service rapidement ». La direction des ressources humaines a contacté le médecin de prévention afin de comprendre l'urgence. Le médecin a indiqué que ce terme était à relativiser et que l'agent peut encore patienter le temps de lui trouver un poste.
- Consultation avec un médecin généraliste agréé le 27 novembre qui déclare l'agent « apte à ses fonctions à temps partiel thérapeutique 50% pour une durée de 3 mois à compter du 25/11, un changement de service est à mettre en place ».

La direction des ressources humaines a assuré la mise en place immédiate du mi-temps thérapeutique, bien que l'avis soit consultatif.

- Le 27 novembre, à l'issue de son arrêt Madame XXXXX se présente dans les locaux de la RH pour demander une affectation immédiate dans un autre service. La direction des ressources humaines a indiqué à l'agent qu'elle pouvait reprendre ses fonctions dans de bonnes conditions, un point ayant préalablement été fait avec ses supérieurs hiérarchique.

Le 1er décembre, la direction des ressources humaines constate la non-réintégration de l'agent sur son poste et la reçoit de nouveau pour lui indiquer alors qu'il y a trois positions administratives et statutaires :

- o L'activité (en poste)
- o Les congés annuels
- o La maladie dûment justifiée par certificat de travail

Et que le fait de rester à la RH constitue une absence injustifiée de son poste qui peut justifier un retrait sur salaire.

Constatant les réticences de l'agent à réintégrer son poste, et dans la mesure où une piste de réaffectation était en cours d'organisation, la direction des ressources humaines lui a proposé de lui signer des congés en attendant que cet entretien puisse s'organiser avec un autre service.

Le lendemain l'agent est convoquée par mail pour un entretien pour l'affectation dans un nouveau service (fiche de poste jointe au mail).

À l'issue de l'entretien, l'agent n'a pas souhaité accepter cette proposition, préférant se maintenir en congés.

Un courrier est alors envoyé à l'agent le 11 décembre (PJ numéro 2) lui demandant de reprendre ses fonctions dans son service en attendant qu'une mobilité lui soit trouvée.

Le 8 janvier vers 8h30 Madame XXXXX ainsi que des membres du syndicat se sont rendus à la direction des ressources humaines afin de rencontrer la directrice. Lorsque cette dernière est arrivée dans son bureau vers 9h15, il lui a été indiqué que des représentants syndicaux ont déclaré que Madame XXXXXX aurait tenté de se suicider. L'agent aurait été dans les toilettes puis un membre du syndicat l'aurait empêché d'avaler des comprimés (selon les propos rapportés). Aucun agent de la direction des ressources humaines n'a été témoin de l'incident. Les seuls éléments ayant été rapportés à la directrice des Ressources Humaines sont que Madame XXXXX était en pleur et escortée par deux membres du syndicat. Ces derniers se sont ensuite dirigés vers le service carrière afin que lui soit délivré un certificat d'accident de travail. Ni les pompiers, ni aucun service d'assistance n'ont alors été sollicité.

Depuis le 8 janvier, Madame XXXX est en arrêt maladie jusqu'au 19 janvier.

En conclusion, l'enquête administrative ne démontre aucune défaillance de la direction des ressources humaines de la Ville de Villejuif. Cette même enquête ne permet pas d'attester de la réalité des faits rapportés.

La Ville de Villejuif est par ailleurs actuellement engagée dans une large enquête sur les risques psycho-sociaux rencontrés par ses agents. Les premières remontées n'indiquent rien de ce que certains représentants syndicaux et politiques déclarent. La direction des ressources humaines rappelle que toute personne ayant connaissance d'une situation de ce type doit lui en faire part.