



## COMPTE-RENDU DU CCHS DU 10 FEVRIER 2011

### *L'épidémie silencieuse « le suicide »*

Ce CCHS s'est réuni ce jour avec un point majeur à l'ordre du jour et sujet toujours d'actualité : **les crises suicidaires**. Notre ministère n'y échappe pas et se retrouve confronté à cette crise qui frappe l'ensemble des travailleurs « public/privé ».

Vous trouverez ci-dessous la déclaration faite par la délégation FORCE OUVRIÈRE au CCHS ainsi que le courrier de notre secrétaire fédéral menaçant l'administration sur son inertie concernant la possibilité avérée de l'effondrement d'un bâtiment de la DDTM 06.

### Déclaration au CCHS

**FORCE OUVRIÈRE fait le triste constat de l'inertie de l'administration centrale et locale face aux suicides au sein de ce ministère.**

**Il est vital de veiller à la promotion du bien être au travail plutôt que d'attendre la crise suicidaire pour agir.**

**13 suicides en 2008, 14 en 2009, 17 en 2010 et déjà 2 en 2011...**

**Bien triste réalité !**

**Nous exigeons :**

- **Que des mesures concrètes pour la prévention des crises suicidaires soient immédiatement mises en œuvre dans les services, suite à la diffusion du «document repère éléments de connaissance et d'approfondissement des crises suicidaires» en novembre 2009 afin que celui-ci ne prenne pas la poussière dans les bureaux des chefs de service.**
- **Que les Directeurs mettent en place systématiquement des commissions d'enquête après le suicide d'un agent et que leurs conclusions fassent l'objet d'une présentation au CCHS.**

**Effectivement, les réformes successives mises en œuvre ces dernières années mettent en difficultés et fragilisent de plus en plus les agents.**

**Les fonctionnaires sont de plus en plus les boucs émissaires de cette crise, et payent un lourd tribut aux travers de ces réformes.**

**Pour exemple, quatre suicides au Service navigation de la Seine, sur ces trois dernières années, dont trois dans la même subdivision.**

**FORCE OUVRIÈRE avait pourtant demandé à l'administration la mise en place de commissions d'enquête et la communication des résultats de celles-ci, nous les attendons toujours...**

**C'est en ce sens, que dans notre courrier en date du 14 janvier 2011, nous exigeons une inspection générale de ce service et la présence du directeur du SNS à ce CCHS.**

**FORCE OUVRIÈRE exige de cette instance que tout soit mis en œuvre dans les plus brefs délais, pour prévenir l'accroissement des gestes suicidaires au sein de ce ministère.**

## Courrier du Secrétaire fédéral

Monsieur le secrétaire général du gouvernement  
Monsieur le secrétaire général du MEDDTL  
Monsieur le secrétaire général du MAAP

Paris, le 28 janvier 2011

Objet : bâtiments bulles du CADAM - Nice

Messieurs les secrétaires généraux,

Nous ne pouvons que constater avec inquiétude que l'échéance de fin janvier recommandée par courrier du CGEDD ne sera pas respectée pour l'évacuation des agents de la DDTM des Alpes maritimes.

Nous constatons également, suite à la transmission du rapport complet en date du 22 janvier, que de nombreux éléments du rapport, pourtant de nature à éclairer les personnels sur la gravité de la situation, leur avaient jusqu'alors été cachés.

Nous relevons que les responsables hiérarchiques locaux ne partagent pas les conclusions des experts sur la gravité de la situation, ayant à de nombreuses reprises contesté devant les personnels et leurs représentants la pertinence des conclusions et des recommandations des dits experts, et notamment des conclusions du CGEDD sur les délais d'évacuation et sur les incidences météorologiques.

Nous déplorons que toutes les informations sur la réalité des dangers ne soit toujours pas communiquée. Nous découvrons par exemple qu'un rapport du CETE a été produit qui évoquerait la notion de péril imminent. Nous contestons le fait que des règles de propriété intellectuelle interdiraient la communication d'éléments relatifs à la sécurité des agents.

Nous constatons que, à ce jour, les moyens humains et financiers délégués localement ne sont pas à la hauteur des enjeux relevés dans le rapport du CGEDD. Le Conseil Général des Alpes maritimes a pourtant été en mesure pour sa part d'organiser le déménagement de ses agents dans les délais fixés.

### **Nous exigeons donc :**

· **la tenue dans l'urgence des CCHS, précédée de la transmission de tous les rapports permettant d'éclairer les représentants du personnel sur la gravité de la situation. Il est indispensable que les différents experts ayant contribué à ces rapports soient présents lors de ces CCHS.**

· **que les moyens nécessaires à un relogement rapide soient mis en œuvre afin de ne pas retarder davantage la mise en sécurité des agents.**

.../...

Nous attendons des réponses précises à ces exigences, **faute de quoi nous nous verrons contraints d'envisager :**

· **l'exercice du droit de retrait à titre conservatoire** dans l'attente de la tenue des CCHS tel que précisé plus haut.

· **l'information du procureur de la République** sur des faits susceptibles de constituer une violation aux règles de sécurité au travail et une mise en danger des personnels.

Dans l'attente,

Veillez croire, Messieurs les Secrétaires généraux, en l'assurance de notre considération.

Le Secrétaire général  
Jean HEDOU

Comme vous le savez, la RGPP a créé et instauré, chez les fonctionnaires, une instabilité et des changements si profonds que des agents se retrouvent en manque de repères, vivent une vraie crise identitaire les mettant en situation de dépression qui les incite à renoncer à la vie.

Cette souffrance au travail, les agents la vivent très mal et se font de plus en plus écho de ce mal être. Ils ne comprennent pas ces réformes qui s'opèrent rapidement, intensément et brutalement.

De plus, ces changements se font sans concertation et n'ont plus rien à voir avec le sens du service public qu'ont ces agents.

A chaque CCHS, les représentants du personnel transmettent et font remonter cette grande souffrance au travail que vivent les agents. La réponse du ministère étant la diffusion du plan « Perspective RH 2013 » qui n'est, ni plus ni moins, qu'un vaste plan social orchestré par notre administration avec comme objectif le redéploiement de 10300 d'entre eux (soit un sur six !) d'ici 2013.

**Ce n'est pas avec ce genre d'annonce que l'administration rendra les agents moins anxieux et moins dépressifs.**

C'est pour ces raisons que notre organisation a toujours été contre la RGPP et revendique une pause dans ces réformes afin que nous puissions faire un point d'étape, réaliser une étude d'impact des réformes sur les agents et le service public rendu à nos concitoyens.

Nous avons aussi exigé la mise en place effective du groupe de travail « *souffrance au travail* » que l'administration voudrait baptiser ... « *bien être au travail* » !

Ce groupe de travail permettra de mettre en évidence le mal être des agents et à obliger l'administration à trouver des solutions afin de faire cesser cette souffrance. En l'occurrence, l'employeur (le MEDDTL) est pénalement responsable de la santé physique et mentale de ses agents en référence au code du travail.

Afin d'appréhender ces crises suicidaires qui sont dues à de multiples facteurs, le CCHS a validé un document repère « *éléments de connaissance, d'approfondissement et de prévention des crises suicidaires* ».

Ce document est un moyen pour les services d'appréhender ce sujet, de faire de la prévention et de se doter d'outils pour prévenir ces crises suicidaires.

Il aurait dû faire l'objet d'une présentation dans les CLHS locaux depuis septembre 2009, date à laquelle il a été envoyé dans les services afin que ces derniers puissent mettre en place des outils tels que : cellule de veille, d'écoute et autre ...

Cet outil doit clairement susciter une prise de conscience des chefs de service sur cette problématique que sont les crises suicidaires et plus globalement les risques psychosociaux.

La crise suicidaire n'est pas un sujet facile à appréhender car de multiples facteurs peuvent en être la cause, tel que le harcèlement, l'isolement, facteurs

aggravants dans ce genre de situation, et bien d'autres encore comme des problèmes personnels.

Dans les CLHS, l'outil obligatoire tel que le prévoit le décret N°2001-1016 du 5/11/2001, **c'est le document unique**. Celui-ci doit être établi et faire l'objet d'une présentation annuelle au sein du CLHS afin qu'il soit, dans un premier temps, toujours valide et, dans un deuxième temps, le compléter afin de le rendre le plus efficace possible.

Ainsi les plans d'action et de prévention doivent être établis afin d'éviter les risques et de sauver la vie des agents.

Les missions à risques, les risques psychosociaux et bien d'autres éléments permettant, aux membres du CLHS, de préserver la santé physique et mentale des agents devront être clairement répertoriés et étudiés afin d'enrichir ces documents (plans d'action et de prévention).

En cas d'absence d'un tel document, il faut mettre en œuvre tous les moyens nécessaires afin de contraindre les chefs de service à leurs obligations et leurs responsabilités vis à vis des agents.

Actuellement le groupe de travail sur le travail isolé, travaille dans l'urgence sur le thème : *de la conduite accompagnée en viabilité hivernale (VH)*, avec pour objectif de rendre ses conclusions pour l'été 2011 (juin), espérant ainsi éliminer les situations à risques pour la saison 2011/2012. Le CCHS se saisira immédiatement plus globalement sur le travail isolé au sein du MEDDTL car c'est un facteur aggravant dans le cadre des crises suicidaires et des accidents de service.

Ce groupe de travail se penche sur les 229 circuits se pratiquant en isolé dont l'essentiel se trouve à la DIR EST afin de les réduire au travers de critères spécifiques à cette mission.

Un autre groupe de travail se tient aussi sur la sécurité et formation en VH afin d'établir des cahiers des charges pour améliorer la sécurité des agents sur cette activité et qu'ils ont ainsi systématiquement une formation de qualité.

Le CCHS est au travail, mais le pessimisme règne sur l'aboutissement de ces travaux tant le contexte est difficile avec de moins en moins de moyens que ce soit humains ou financiers, et dans cette situation le doute demeure et la confiance n'y est pas.

L'administration se donnera t-elle les moyens de mettre en œuvre les résultats de ses travaux ?

Pourtant ceux-ci sont plus que nécessaires afin de préserver la santé physique et mentale des agents, dans un contexte où la RGPP les touche au plus profond de leur chair.

**Réclamons tous un document unique  
digne de ce nom afin de sauver des vies**