



## CHSCT Finances de la Savoie

### Compte-Rendu du CHSCT Extraordinaire du 18 /09/2013

Ce CHSCT entièrement consacré à la présentation par la Délégation d'Enquête (DE) du rapport établi suite au suicide de notre collègue à CHAMONIX.

Rappel: suite à cet acte survenu le 24 Juillet 2012, les représentants du personnel ont demandé la tenue d'un CHSCT extraordinaire; deux réunions se sont tenues, les 21 Septembre et 26 Octobre 2012. Le principe de la création d'une délégation d'enquête et sa composition ont été votés à l'unanimité.

L'objectif de la DE a été de réaliser une analyse approfondie afin de mettre à jour les éventuels facteurs professionnels intervenant dans le geste de notre collègue, de déterminer plus largement possible toutes les causes de mal être au travail dans les services et de proposer des mesures de prévention et d'organisation du travail ayant pour but d'éviter que de tels événements dramatiques ne se reproduisent.

Les travaux de la DE ont débuté en Novembre 2012 et se sont achevés par la présentation d'un rapport au CHSCT du 18 Septembre 2013.

Le rapport a été rédigé suite à l'exploitation de plusieurs supports de recueils d'information, un questionnaire, des entretiens collectifs et individuels, des témoignages, mais aussi à partir de divers documents rédigés par notre collègue et transmis à la DE par son épouse.

Concernant directement le suicide, les éléments d'information recueillis ont permis d'analyser la question sous trois aspects principaux:

- la personnalité de notre collègue et son attachement profond à l'Administration des Douanes
- l'écroulement progressif depuis 2009 de son univers professionnel (fermeture de brigades, suppression de division))
- la réforme de la chaîne hiérarchique en surveillance qu'il vivait comme une évolution régressive.

**Il ressort de cette analyse qu'il existe un lien entre le geste de notre collègue et son activité professionnelle dans une proportion qui ne peut être établie par la DE.**

Cette analyse est confirmée notamment par le témoignage de son épouse et par les 74 % de réponses positives à la question «estimez-vous que le suicide de votre collègue peut être au moins en partie en rapport avec son activité professionnelle ? ». Même les collègues n'ayant pas répondu affirmativement à cette question n'excluent pas la relation entre le geste de l'agent et son activité professionnelle. Les témoignages de certains membres de la hiérarchie ne confirment pas le sentiment majoritaire du lien existant entre son suicide et son travail.

Concernant la réforme de la chaîne hiérarchique de la surveillance, une grande majorité des personnels impactés se sent déclassée et dévalorisée. Ils dénoncent également un manque d'accompagnement de la part de l'administration.

Concernant l'ambiance générale dans les services enquêtés de la direction régionale de Chambéry (AG, SU et CO), il ressort un profond malaise, une inquiétude et un pessimisme certains concernant l'avenir professionnel dans une administration en perpétuelle évolution.

Ce rapport a pour but de proposer des mesures de prévention afin que de tels gestes ne se reproduisent plus.

Dans un premier temps des préconisations sont formulées sur l'attitude officielle à adopter suite à un acte suicidaire y compris dans les collectifs de travail:

- forte demande des agents d'une communication à caractère officiel, voire solennel
- intervention immédiate après l'acte suicidaire de personnels qualifiés.
- Volonté de rencontrer les agents qui devra être clairement affichée.

En conclusion, tout doit être fait pour assumer clairement l'acte suicidaire et ses suites, toute tentative d'esquive de sa réalité étant très mal ressentie par les agents.

- traiter les suites d'un suicide vis à vis de la famille: faire établir un modus operandi par les personnels qualifiés (médecins, psychologues, psychiatres)
- prévenir l'acte suicidaire : observer et être à l'écoute des autres : être averti et avertir, mettre en place des actions de prévention pour définir des méthodes de remontées d'information depuis les personnels en souffrance vers les personnels qualifiés (médecins de prévention, assistants de service social)
- systématiser les formations à la prévention des risques psycho sociaux pour tous les agents.

Propositions concernant la réforme de la chaîne hiérarchique de la surveillance:

- ne pas chercher à imposer une mutation lors d'une réforme (maintien d'un statu quo jusqu'au départ «naturel» de l'agent comme cela avait été préalablement négocié avec les OS, création de surnuméraires ...)
- offrir de véritables «portes de sorties» aux personnels impactés (reclassement, changement de carrière intéressant, mobilité géographique ou fonctionnelle acceptable)
- écouter les propositions et demandes des agents formulées notamment dans le cadre des entretiens d'évaluation
- création de véritables cellules sociales comme lors de restructurations
- suivi personnalisé des agents concernés par la réforme
- prévoir un aménagement adapté des locaux. Cela paraît être le minimum mais non prévu partout.

Pistes générales pour améliorer la vie au travail des agents et la perception de leurs missions:

il a été recensé un nombre important de causes de mal-être au travail dans les services enquêtés.

La DE a choisi de citer celles qui lui paraissent les plus marquantes:

- harmonisation des pratiques et méthodes de travail entre services (des différences d'application règlementaire sont constatées par les usagers qui traitent avec plusieurs services différents et sont sources d'insécurité juridique pour les agents)
- accompagnement personnalisé des agents lors des réformes (au niveau professionnel et familial)
- mise en place de formations adaptées et cela rapidement afin d'éviter l'auto-formation qui devient souvent systématique
- règlement rapide des «petits problèmes matériels»

Des propositions d'ordre plus général afin de «redonner un sens aux missions douanières» ont été formulées:

- arrêt du démantèlement des services et effectifs en Douane

- soutien hiérarchique en matière d'application de la réglementation
- rétablissement du dialogue avec la hiérarchie
- mise en place de projets communs entre agents.

La DE a choisi de faire trois propositions concernant les mesures prioritaires à prendre:

- redonner un sens clair au travail sur la base de missions réaffirmées avec des effectifs et des structures stabilisés à (un fort sentiment d'insécurité de l'emploi et de la carrière ayant été constaté par la DE)
- lever l'insécurité juridique qui pèse sur les agents par des instructions claires, des formations adaptées et relayées sur le terrain par les chefs locaux, et grâce à un soutien hiérarchique manifeste et soutenu.  
L'insécurité physique liée notamment à la généralisation des contrôles dynamiques est également exprimée par les personnels de la surveillance, plus particulièrement les risques liés aux contrôles dynamiques de nuit .
- régler les problèmes matériels et les nuisances.

Mais aussi le DE a mis l'accent sur un besoin urgent d'une large formation des personnels, de la hiérarchie et des différents acteurs à la détection et à la prévention des risques psycho-sociaux et à la souffrance au travail, en général .

A l'issue de la présentation, **le rapport de la Délégation d'Enquête a été voté à l'unanimité par le CHSCT.**

Le rapport sera aussi adressé à la Commission de Réforme, saisie par son épouse, afin que soit reconnu le suicide de son mari en accident de travail.

Le Président du CHSCT doit informer le CHSCT dans un délai de deux mois des suites données par l'Administration aux propositions de mesures de prévention.

Le CHSCT a décidé que tous les agents concernés par le périmètre de l'enquête (agents de la Direction des Douanes de CHAMBERY et agents impactés par la réforme de la chaîne hiérarchique de la surveillance) seront informés par un compte rendu des travaux, conclusions et préconisations de la DE. Il a également voté que l'ensemble du rapport soit transmis à la veuve de notre collègue.

### Les membres du CHSCT

#### CGT Finances

Titulaires

François CHABERT, secrétaire, DDFIP  
Dominique ROSA-BRUSIN – Douanes  
Philippe ROCHE – DDFIP  
Catherine MOURIER – DDFIP

Suppléants

Christelle RAFFATELLI – DDFIP  
Hamza ADLI – Douanes  
Claire RADO-DIRER -DDFIP  
Christian SANDRIER – DDFIP

#### SOLIDAIRES Finances

Titulaires

Agnès GROUT – Douanes  
Martine MARTINS – DDFIP

Suppléants

Philippe DERVEAUX – DDFIP  
Olivier GUETON – DDFIP

#### FO Finances

Titulaire

Pierre DÉPIEDS – Douanes

Suppléant

Jean-Jacques PEYRONNEL - DDFIP