



18 mois après le suicide de notre collègue : toujours pas de plan d'action ! Pour nous, c'est non !

Formation spécialisée Santé, sécurité, conditions de travail
15 juin 2023

Rappel : En octobre 2021, nous apprenions avec effroi le suicide d'une de nos collègues de la DGRH alors en arrêt long suite à une situation de souffrance au travail. Réunis en CHSCT exceptionnel le 9 novembre 2021, les représentants des personnels n'avaient pu obtenir une enquête administrative visant à déterminer les responsabilités de l'administration dans ce drame. Une délégation d'enquête du CHSCT avait cependant été obtenue. Paritaire, cette délégation d'enquête a travaillé avec l'appui du cabinet Secafi et son rapport confidentiel a été remis au CHSCT début décembre 2022. Le CHSCT du 13 décembre avait étudié le rapport. L'administration devait, à la lumière des recommandations formulées dans le rapport rendre un plan d'action pour éviter que cette situation ne se reproduise. Malheureusement, la DGRH était secouée par un nouveau drame en janvier 2023 avec une tentative de suicide sur le lieu de travail.

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA était convoquée le 15 juin 2023 sur un nombre innombrable de sujets :

- Composition et périmètre des délégations de visites de la FS
- Rapport d'inspection santé et sécurité au travail sur la DJEPVA
- Accidents du travail et maladies professionnelles déclarées en 2022
- Point d'étape des travaux de la Délégation d'enquête DGRH B investie par la Formation spécialisée du 27 janvier 2023
- Mise en œuvre des recommandations du rapport de la Délégation d'enquête DGRH A2-3/SAAM investie par l'avis du CHSCT du 9 novembre 2021
- Suites de la visite du CHSCT au Bureau du cabinet
- Enquête Qualité de Vie au Travail
- Fiches Registre Santé Sécurité au Travail

Pour la CGT, **un point était essentiel et devait être traité en priorité : le plan d'actions suite au suicide de notre collègue de la DGRH en octobre 2021.** La CGT avait écrit conjointement avec la CFTD, l'UNSA, FO à l'administration pour demander que le point soit traité en priorité et remonté dans l'ordre du jour, ce que l'administration avait fini par accepter.

■ 18 mois après les faits, un délai intolérable

Alors que les collègues de la DGRH ont été douloureusement affectés par le suicide d'une collègue il y a 1 an et demi et par une tentative de suicide sur le lieu de travail en janvier dernier... l'administration n'a toujours pas été en mesure de nous présenter son plan d'actions. Les modalités selon l'administration avait piloté la délégation d'enquête paritaire, en imposant un prestataire, le cabinet SECAFI (donc un temps de signature du marché) puis une formation aux élu·e·s, avait déjà fait prendre au CHSCT énormément de retard. Le rapport d'enquête n'avait pu être présenté qu'en décembre dernier. Et il avait bien montré

■ Un rapport de la délégation d'enquête fort de propositions

Le rapport de la délégation d'enquête avait isolé dans le geste de notre collègue des facteurs personnels et identifié des facteurs structurels liés à l'organisation du bureau, un fonctionnement clanique, une absence de travail collectif et une surcharge de travail. La crise sanitaire et l'arrivée d'un nouveau chef de bureau avait joué un rôle précipitateur. Le rapport établissait aussi que l'alerte sur la situation pathogène du bureau avait été donnée sous plusieurs canaux mais qu'elle avait mal fonctionné, avec notamment des problèmes de délais et une difficulté à proposer un accompagnement personnalisé à notre collègue dans une situation très particulière. Une série de recommandations était formulées à la fois sur l'organisation du travail au sein de la DGRH, le recrutement et l'accompagnement des encadrants, le rôle des RH en matière de prévention, l'accompagnement des agents en arrêt maladie, l'accompagnement à la mobilité des agents en fin de carrière.

■ Un plan d'actions qui n'en est toujours pas un !

Malgré l'importance du sujet et les larmes de crocodile de l'administration qui nous répète à longueur d'instance qu'elle prend le sujet très à cœur... les représentants ne disposaient d'aucun plan d'action présenté en séance. Le DGRH n'était même pas présent en personne ! C'est le chef de service A, Ali Ferhi, arrivé seulement en décembre dernier qui avait été délégué pour présenter le plan d'action. Sauf qu'en séance, on nous a bien précisé qu'il ne s'agissait pas d'un véritable plan d'actions... mais d'un point d'étape d'un plan d'action en vue de formaliser le vrai plan d'action. Nous aurions donc le plan d'actions 2 ans après le drame ?

■ Travailler sérieusement sur la prévention de la souffrance au travail

La CGT avait demandé à ce que ce plan (ou ce point d'étape sur le plan 😊) soit remis avant la tenue de la réunion afin de pouvoir en prendre connaissance, l'analyser et au final le discuter et formuler des avis. Cela a été refusé ou plus exactement l'administration ne s'est pas donné les moyens de pouvoir le faire. Le document étant remis en séance, impossible pour les élus de se l'approprier et de s'en servir comme base de travail dans nos échanges avec l'administration.

Dans ces circonstances l'ensemble des syndicats représentatifs (CGT, CFDT, UNSA, FO et ASAMEN) ont décidé et voté à l'unanimité les deux motions suivantes :

Avis 1

Nous demandons une formation spécialisée exceptionnelle dans les meilleurs délais avec pour point unique à l'ordre du jour le plan d'actions de la DGRH.

Avis 2

Nous demandons à ce que le cabinet SECAFI soit mandaté pour assurer ensuite le suivi du plan d'action et de sa mise en œuvre.

Nous estimons que grâce à ces avis, votés à l'unanimité, nous avons fait le maximum pour contraindre l'administration à travailler sérieusement le dossier et en concertation avec les représentants des personnels. **Stay tuned !**

▪ Une décision de quitter la séance pour marquer le coup

Fait rare, la CGT et FO ont décidé de quitter la séance après le vote des avis de la formation spécialisée. Les élu-e-s avaient pris le temps d'écouter la présentation de l'administration. La décision forte de quitter la séance avait pour objectif de tirer le signal d'alarme et signifier expressément que nous exigeons une séance de Formation Spécialisée dédiée à la co-construction du plan d'actions de la DGRH en vue de prévenir ces situations de souffrances au travail. **Sur un tel chantier, la direction ne peut pas décréter des actions à mener sans associer les agents et leur représentants.** Cette décision se justifiait d'autant que les autres points à l'ordre du jour étaient de moindre importance.

Le sujet est d'une gravité telle, et d'une récurrence telle, que ces causes ne peuvent être que systémiques. Il est urgent que l'administration en prenne la mesure !

A noter : le SAAM nous a informé que des moyens supplémentaires allaient être déployés au sein de la sous-direction RH pour améliorer le traitement des alertes. C'est une revendication de longue date de la CGT et nous nous en félicitons. Nous demandons à être associé aux modalités de fonctionnement de ces nouveaux moyens.

Infos diverses

- **Plan canicule** : les climatiseurs sont actionnés à partir de 26°. Attention, cela ne concerne que les rares bureaux équipés !

- **Déménagement SNU** : le bail rue Leblanc prend effet au 1^{er} septembre. Le déménagement n'est pas encore programmé mais pourrait se situer aux alentours du 1^{er} octobre.

- **Arbitrage locaux Dutot** : la discussion est toujours en cours avec la DIE et l'administration informera le CSA dès qu'une décision sera prise. Là encore, aucune réelle concertation avec les personnels n'est prévue !

- **Médecine du travail** : l'administration est toujours en quête d'un médecin de prévention (trois postes vacants). Un chasseur de tête a même été sollicité, les différentes annonces ayant été infructueuses. Le marché pour un prestataire de médecine de travail a été déclaré infructueux, ce qui permet aujourd'hui à l'administration de discuter de gré à gré avec les organismes. Une association de médecins du travail est actuellement en discussion avec l'administration.

- **Travailleurs isolés** : l'administration a concédé que les travailleurs isolés pouvaient être mal repérés par l'administration. Nous invitons les collègues concernés à se signaler et à l'ensemble des collègues à être vigilant et de nous signaler toute situation problématique.

Les élu·e·s CGT à la formation spécialisée :

Titulaires :

Sylvie Aebischer
Jean de Labrusse
Isabelle Kortian
Louis Leserre

Suppléants :

Maria-Luisa Castellano
Frédéric Pinchon
Emmanuelle Prevost
Jean-Bernard Liégeois