



NORD : SUITE A 5 SUICIDES OU TENTATIVES, LE CHSCT DECIDE D'UNE EXPERTISE

Le 2 février 2015, après 5 suicides ou tentatives de suicides à la DRFIP 59 en une année à peine, un CHS-CT spécial s'est tenu à LILLE et a pris des décisions sans précédent contraignant l'employeur à faire une enquête sérieuse indépendante et objective sur cette série d'événements graves.

Depuis environ un an la DRFIP du Nord est gravement touchée par les suicides et tentatives dans différents sites et différents services. Ce sont 5 événements de cette nature en moins d'un an. La situation est grave d'autant qu'elle n'est pas isolée. D'autres départements sont touchés : le 7 janvier 2015 un suicide avait lieu au centre des Finances Publiques de L'Hay les Roses dans le Val de Marne.

En janvier 2015 ce sont encore deux collègues de la DRFIP Nord qui ont mis fin à leurs jours.

Le suicide ou la tentative de suicide est un acte insupportable mais en aucun cas il ne peut être considéré comme une fatalité. Rien, en effet, ne peut justifier que l'on puisse perdre la vie (ou tenter d'y mettre fin) à cause du travail.

Las de l'attentisme de l'administration, les représentants des personnels au CHSCT Finances du Nord à l'initiative de la CGT ont décidé à l'unanimité de recourir à l'article 51 du décret de 82 qui permet au CHSCT de demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert agréé en application de l'article R. 236-40 du Code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel. Les frais d'expertise seront supportés par l'Administration dont relève le comité d'hygiène et de sécurité, à savoir la DRFIP 59.

Cette expertise permettra :

- d'identifier les risques liés à l'organisation du travail
- d'élaborer des mesures de prévention pour que plus aucun agent ne mette fin à ses jours ou ne tente de le faire pour des raisons même infimes en lien avec le travail.

Les représentants des personnels ont un mandat des personnels et le remplissent avec sérieux et opiniâtreté sinon comme le rappelaient les camarades de la CGT du Val de Marne eux aussi confrontés à l'attitude passive de l'administration

-A quoi sert le DUERP, s'il est élaboré sans les agents, et s'il ne débouche pas sur des propositions et des améliorations effectives des conditions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail?

-A quoi servent les fiches de signalement si aucune mesure n'est prise pour limiter les agressions et pour accompagner les agents dans leur détresse?

-A quoi servent les rapports de médecine de prévention, et les rapports de l'ISST, si leurs

préconisations ne sont suivies qu'en partie ? - A quoi servent les représentants du personnel au CHS-CT, si leurs cris d'alarme sont poussés dans le vide ?

-A quoi sert une direction si elle est incapable de protéger ses agents, alors qu'elle a une obligation générale de résultat en matière de santé en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail?