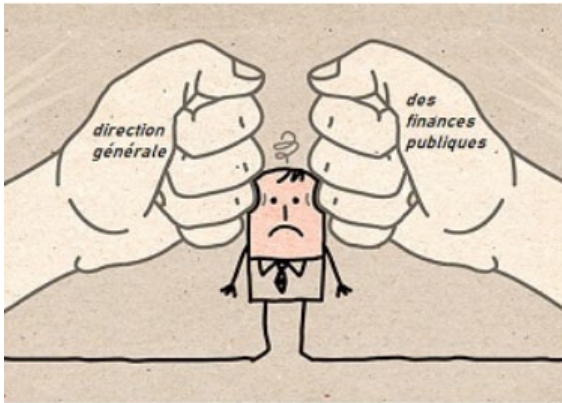


«Plus jamais ça, on veut la vérité, les responsabilités doivent être établies» **À la DGFIP comme ailleurs, le travail ne doit plus tuer !**



Les directions des Ministères Financiers (DGFIP, DGDDI...), dans le plus grand déni, refusent la communication aux organisations syndicales nationales des événements graves tels que les suicides et tentatives de suicides (même ceux reconnus imputables au service), ni le nombre de déclarations de demande d'imputabilité ou celui des refus d'imputabilité au service.

Sur les six derniers mois, nous recensons 10 suicides, dont deux sur le lieu de travail (Longwy et Yvetot) et trois tentatives de suicides, dont deux sur le lieu de travail.

Nous renouvelons toute notre solidarité auprès des familles et des amis de nos collègues.

Nous partageons la tristesse et le désarroi de nos camarades et de tout l'entourage professionnel dont l'émotion et souvent le traumatisme restent toujours présents.

C'est l'ensemble de notre communauté professionnelle et militante qui est en deuil et en colère.

Mettre fin à ses jours n'est jamais anodin, en particulier sur le lieu de travail.

Qui plus est, nos collègues et leurs représentants avaient souvent alerté à plusieurs reprises l'administration sur la dégradation de l'état de santé psychique de ces collègues, précédée souvent de troubles et de pathologies psychiques avant leur passage à l'acte !

Lorsque qu'un suicide se produit à cause du travail, cela décèle un problème de travail, et cela signifie que d'autres collègues sont aussi exposés aux mêmes risques pour leur santé psychique. Et donc, quand bien même la statistique au sein d'une administration serait dans la « moyenne nationale », cela ne signifierait pas que les risques n'existent pas.

Les représentants du personnel demandent inlassablement la reconnaissance en accident de service, entreprennent des enquêtes du CHSCT ou des expertises externes face à l'absence de recherche par l'administration des liens possibles avec le travail, y compris les suicides et tentatives de suicide survenus sur le lieu de travail, et ceci malgré la présomption légale d'imputabilité au service.

Mais l'administration n'a de cesse d'écarter les CHSCT et les représentants du personnel par de pseudos groupes de travail, contester les demandes d'expertises ou d'enquêtes administratives, accuser le CHSCT et ses membres de vouloir faire de la « récupération », imposer une « omerta » justifiée par le « respect de la mémoire » de la victime ...

La DGFIP cherche à se dédouaner de sa responsabilité et de son obligation de résultat en matière de santé physique et mentale de ses personnels pour en attribuer la responsabilité à la « faute personnelle », évoque « les problèmes personnels », « l'hygiène de vie » ou les « fragilités personnelles ».

La présomption d'imputabilité n'est jamais instruite, l'administration ne recherchant que l'absence de lien avec le travail.

Tout le monde est invité au recueillement, mais surtout au silence.

Hors pression des enquêtes de police ou de gendarmerie suite à présence de lettres expliquant leur geste ou à dépôt de plainte de la famille, la reconnaissance en accident de service qui reconnaît l'imputabilité du suicide au service est extrêmement rare.

Pourtant, pour qu'un suicide hors du lieu de travail soit reconnu en accident du travail, il suffit que soit établi un « **lien direct** » avec le travail, et non pas un lien « **direct, unique, et certain** » ou exclusif comme l'entend l'administration. Il s'agit souvent d'un déni de droit.

L'administration s'appuie sur les « avis » des commissions de réforme afin de refuser l'imputabilité au service de tout accident survenu en dehors du lieu et temps de service, et particulièrement les suicides. Dans la fonction publique c'est l'employeur qui décide de l'imputabilité. Il est en somme juge et partie.

Pour la CGT Finances publiques, cette reconnaissance en accident de service est seulement le minimum dû à la mémoire de nos collègues, à la souffrance qu'ils ont endurée et celle qu'elle a provoquée dans leur entourage et dans notre communauté professionnelle.

Ce minimum de respect, pourtant l'administration le refuse quasi systématiquement, en organisant l'invisibilité de la souffrance au travail et de ses conséquences, qui peuvent aller jusqu'au suicide.

En 2012 selon l'observatoire national des suicides paru en 2016, le taux de suicides était de 16,7 pour 100 000 habitants.

Or, le nombre de suicides rien que dans la fonction publique d'État atteindrait des chiffres effarants : 39 pour 100 000 chez les enseignants, 35 pour 100 000 chez les policiers en 2018 (58 pour 100 000 en 2017, 35 suicides depuis le 1^{er} janvier 2019), 60 pour 100 000 chez les gardiens de prisons et 22 pour 100 000 aux impôts et douanes.

La mortalité routière, qui est de 5,18 pour 100 000 habitants est pourtant qualifiée à juste titre de « fléau national » alors que les suicides sont 4 à 12 fois plus nombreux selon le rapport des médecins de prévention.

Pour la CGT c'est le travail qui est malade à la DGFIP, les valeurs et principes que tous les fonctionnaires portent sont remis en cause au profit des pires dogmes libéraux portés par un gouvernement dont le cynisme n'a plus de borne et qui, sous couvert de modernité, empile des réformes structurelles régressives socialement, économiquement, ainsi que pour l'environnement.

Cette violence sociale passe par la remise en cause de l'utilité de notre travail dans la société ainsi que de nos missions de service public, partout sur le territoire.

C'est l'essence même de notre travail qui n'aurait plus de sens.

Notre administration subit depuis plus de 10 ans de profondes transformations qui affectent les services publics et se traduisent par de profonds bouleversements dans les organisations du travail et les formes d'encadrement.

Ces risques sont pourtant connus de la DGFIP et clairement pointés dans la partie relative aux risques psycho-sociaux du dernier Rapport national des Inspecteurs santé sécurité au travail et des médecins de prévention des Ministères financiers pour 2018.

Il s'agit bien ici de risques pour la santé mentale liés aux organisations du travail, et non pas du seul risque « suicidaire », lequel n'en constitue qu'une partie. La grande majorité de ces

risques conduit à des pathologies psychiques telles que la dépression réactionnelle, l'anxiété généralisée, le stress post traumatique, le choc émotionnel, l'effondrement psychique ou à des syndromes comme le « burn out » qui préfigure à ces pathologies.

Le suicide survient souvent alors que le salarié est en arrêt maladie; ou en congé longue durée, parfois depuis de longs mois ou années, parfois en retraite. Son décès passe alors totalement inaperçu du point de vue du service.

De très nombreuses études portent sur la question du suicide en général et du suicide en lien avec le travail. Toutes concluent au fait que le suicide est toujours le résultat d'une multiplicité de causes.

La recherche du lien avec le travail devrait se cantonner à la reconstruction du parcours de santé au travail, en dehors de toute autre cause extérieure possible.

Ce ne sont pas les pseudo-plans de prévention des RPS successifs qui ignorent dans leur quasi totalité la prévention primaire et ne portent pour l'essentiel, que sur des méthodes de « *gestion de la souffrance* » ou de « *repérage des fragilités personnelles* » qui peuvent apporter des solutions.

« *Coaching* », « *gestion du stress* », « *qualité de vie au travail* », etc., la création de pseudo-outils comme, « les cellules d'écoute », les « Espace de dialogue et de discussion », les « *dispositifs QVT* », la formation des cadres au repérage des agents « difficiles » etc... n'ont rien à voir avec les responsabilités de l'employeur au regard des principes de prévention énoncés par l'article 4121-1 du livre IV du code du travail qui s'applique à la fonction publique.

Rien d'étonnant donc à ce que, malgré ces « plans » qui ne remplissent qu'une obligation de moyen, le nombre de cas de souffrance au travail et suicides ne cesse d'augmenter.

Il s'agit de l'unique réponse à la double injonction faite aux agents: ils se doivent de fonctionner en « mode dégradé » (manque de moyens humains et matériels) dans les organisations du travail instables et en perpétuelles évolution, et en même temps assurer la qualité de service.

En cas de « raté », il appartient aux responsables d'éviter coûte que coûte que cette organisation volontairement dégradée soit mise en cause.

Il est donc stratégiquement nécessaire pour les directions de nier le rapport au travail lorsqu'un événement (accident du travail, maladie professionnelle) se produit et d'autant plus fermement lorsqu'il relève d'une atteinte psychique.

Reconnaître qu'un suicide est lié au travail, ce serait devoir s'engager dans des mesures qui remettent en cause l'organisation de travail et les décisions politiques qui ont amené à cette organisation, en particulier les suppressions d'emplois et les réorganisations qui en découlent.