SECTION DES BOUCHES DU RHONE

DECLARATION LIMINAIRE
CHS-CT DU 12 ET 14 JUIN 2017

Monsieur le Président,

Les rapports d'acitivté annuels présentés, sont toujours un moment important dans la vie d'un CHS-CT.
Ils sont l'occasion d'avoir :

- un regard lucide sur l'année écoulée,
- de noter les lignes fortes et les points sensibles,
- d'évaluer et de repérer les perspectives d'évolution à apporter,
- de prendre des décisions d'actions immédiates et d'élaboration des programmes sur un temps donné.

FO Finances 13 s'est penché plus particulièrement sur la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) et sa mise en œuvre au sein de notre administration des finances 13.

A la lecture de la note du Secrétariat Général du Gouvernement (n° 5705/SG du 20 mars 2014) **FO Finances 13** constate qu'il en ressort trois grands axes :

- la prévention de 1er niveau,
- la prévention secondaire,
- la prévention tertiaire.

La prévention de 1er niveau consiste à agir en amont de toutes difficultés, mettant en place une organisation et des conditions de travail permettant de garantir la santé des agents.

La prévention secondaire, vise à éliminer les conséquences des RPS, en aidant les agents à dévelloper leurs connaissances et à gérer leurs réactions face à ces risques.

La prévention tertiaire, prend en charge les salariés en souffrance. Elle répond dans l'urgence à ces situations de souffrance en lien avec le travail et facilite le retour vers celui-ci.

En conclusion, si ces trois modes d'action sont complémentaires, l**es actions de 1er niveau** sont à privilégier.

Dans les Bouches du Rhône, nous constatons que nos Directions sautent facilement et inexorablement depuis des années ces deux premières étapes. Il ne suffit pas de constater les dégâts.
FO Finances 13, au vu des rapports sur le DUERP de nos directions et du rapport des Médecins de Prévention, fait ce constat déplorable, et exige du CHS-CT13 un travail plus consensuel et plus rapide.

FO Finances 13 a pu constater que les fiches de signalement de notre département sont en constante augmentation, et que les problèmes qui s'y rattachent sont récurrents.

Une politique active et volontariste de prévention des RPS doit reposer sur ce tryptique, et permettre aussi de travailler à la prévention de 1er niveau en priorité.
Travailler sur une approche qualitative centrée sur le travail et son organisation, permet de s'attaquer aux causes réelles et profondes des RPS, afin de s'orienter rapidement vers une prévention durable et efficace.

DRFIP 13

FO DRFIP 13 constate que les points 16, 17,18 et 19, concernant la DGFIP sur des réorganisations, des installations, des réinstallations, ne sont, à ce jour, qu'au stade de l'information.
Nous savons pertinament que les projets immobiliers sur ces 4 points précis reposent sur un investissement conséquent sur l'année 2017. Les budgets étant restreints d'année en année, comment la Direction de la DRFIP13 va-t-elle arriver à mener tous ceux-ci à terme et dans des conditions optimales pour les agents ?

FO DRFIP 13 tient à rappeler que tous les projets de la Direction Départementale sont nés du seul fait de décisions gouvernementales liées à des économies budgétaires calculées et engagées depuis de nombreuses années.
De ce fait, les agents subissent des assauts répétés, liés aux restructurations et au management de toutes sortes, ce qui engendre mal être au travail, stress et burn-out.

FO DRFIP 13 constate que certains points concernant les fusions de SIE et SIP devaient être revus en CHS-CT de mi-juin, et déplore le fait que la Direction n'est pas jugée nécessaire d'aborder ces sujets.

DOUANES

FO-Douane 13 ne peut que condamner un dialogue de façade qui s'est progressivement instauré entre ses directions de tutelles et les représentants du personnel. Fort de belles paroles déclamées lors de pseudos réunions d'information, la direction douanière tente d'imposer, aux forceps, des restructurations déguisées en concepts, soit disant innovants, mais qui déstabilisent, en réalité, l'organisation du travail et malmènent la sérénité du personnel impacté.
Le peu de cas fait des conditions de travail et du bien-être agents est flagrant. Projets immobiliers incompréhensibles et mal maîtrisés ; redistributions de tâches, sans explications ni formations préalables ; absence de politique de renforcement d'effectif font que l'environnement professionnel se dégrade inéluctablement.

FO-Douane 13 exige de la sincérité et une véritable démarche d'accompagnement susceptible d'apaiser les tensions.

Enfin, **FO Douane 13** demande la communication des pièces concernant le cahier des charges-travaux et les aménagements nécessaires permettant l'installation optimale des 35 agents impactés par le déménagement à la halles aux primeurs.
Cette demande s'articule autour de notre remarque sur l'absence de prise en compte, en amont, des risques psycho-sociaux

INSEE

Pour le sina, l'administration a imposé une organisation bi-site, à laquelle les agents sont réfractaires.

FO INSEE 13 demande que les agents du SINA conservent des travaux et des missions à la hauteur de leurs compétences.

Concernant le site de Marseille, **FO INSEE 13**, dénonce la suppression de l'unité Contrôle de Gestion.
Les agents de cette unité, très investis dans leur travail et la gestion des nouvelles applications, sont très affectés par cette fermeture.
Par ailleurs, **FO INSEE 13**, s'interroge sur les répercussions engendrées par la fermeture de ce service de proximité, sur les personnels de la DR.

FO INSEE 13 déplore, une fois de plus, qu'avec le transfert du traitement des associations au centre de Metz, la Direction « déshabille Pierre pour habiller Paul ».

FO Finances 13 rappelle son attachement à la mise en place des cahiers d'hygiène et sécurité dématérialisés, avec si possible un accès rapide sur les sites intranet de chaque Direction.