



CHSCT du Rhône – séance du 8 Février 2016

DECLARATION LIMINAIRE :

Le vote d'un budget annuel est toujours un moment fort dans la vie d'une organisation ; il est l'occasion

- d'avoir un regard lucide sur l'année écoulée ,
- d'en noter les lignes fortes et les points sensibles ,
- de repérer et d'évaluer des perspectives d'évolution et ,
- de prendre des décisions d'actions immédiates et d'élaborer des programmes sur un temps plus long .

C'est à ce titre que le syndicat FO DGDIP du Rhône souhaite se pencher plus particulièrement sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) et sa mise en œuvre au sein de notre administration des finances publiques .

L'AFPA Rhône-Alpes , structure avec laquelle le CHSCT travaille dans le cadre d'un dispositif de formation triennal destiné à l'ensemble des encadrants de nos différents services , propose de définir les RPS comme « *des risques pour la santé mentale , physique et sociale , engendrés par les conditions d'emplois et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* » .

Depuis 2011 , la direction générale des finances Publiques a décidé d'agir dans ce domaine , décision confortée par la mise en œuvre d'un plan national d'action pour la prévention des RPS dans les trois fonctions publiques (note du secrétariat général du gouvernement n° 5705/SG du 20 Mars 2014) .

La fiche n° 6 du guide de prévention des RPS de la direction générale des finances publiques présente les différents niveaux de prévention existant en matière de RPS :

- **la prévention de premier niveau** « *consiste à agir en amont de toute difficulté , en mettant en place (...) une organisation et des conditions de travail permettant de garantir la santé des agents . L'objectif n'est pas d'apprendre aux individus à faire face aux problématiques de souffrance au travail mais de les faire disparaître ou à tout le moins de les réduire , en agissant directement sur les causes des dysfonctionnements rencontrés dans l'organisation* » .
- **la prévention secondaire** « *vise à limiter les conséquences des RPS en aidant les salariés à développer des connaissances pour mieux connaître et gérer leurs réactions face aux RPS* » .
- **la prévention tertiaire** « *prend en charge les salariés en souffrance. Elle répond dans l'urgence aux situations de souffrance en lien avec le travail et facilite le retour au travail* » .

En guise de conclusion , la fiche précise que « **si ces trois modes d'actions sont**

complémentaires , les actions de prévention de premier niveau sont à privilégier ; l'organisation du travail apparaît comme le levier principal de la prévention » .

A l'échelon de notre département , le CHSCT du Rhône travaille activement sur les préventions secondaire et tertiaire des RPS :

- Approche quantitative qui permet de réaliser un état des lieux : le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) permet d'établir un diagnostic annuel qui recense notamment les facteurs de RPS , à partir duquel est élaboré un plan d'action de prévention .
- Prévention centrée sur le salarié (formation des encadrants à la prévention des RPS , réflexions sur une future formation des agents appelés à écouter et à prendre en charge la détresse des collègues)

Une politique active et volontariste de prévention des RPS doit reposer sur un triptyque permettant aussi de travailler à la prévention de premier niveau des RPS .

Travailler sur une approche qualitative centrée sur le travail et son organisation permet de s'attaquer aux causes réelles et profondes des RPS et de s'orienter vers une prévention durable et efficace .

Dans le Rhône , tous les services souffrent actuellement de la non prise en compte de cette prévention des RPS de premier niveau :

- 30 emplois (Equivalents Temps Plein) vont encore disparaître en 2016 ,
- les postes vacants ne sont toujours pas pourvus ,
- le Plan ASR (Adaptation des Structures et Réseaux) , élaboré dans la plus totale opacité et présenté tardivement par la direction année par année , ne permet pas d'avoir une vue d'ensemble des projets départementaux et met les collègues des services qui « pourraient » être concernés dans une situation d'incertitude et de stress inacceptable ,
- le futur Pôle de Contrôle et des Revenus du Patrimoine est prévu pour permettre à 50 agents de faire le travail jusqu'alors demandé à 64 collègues ,
- la trésorerie de Lyon Métropole est en grande difficulté (défaut d'anticipation de la fusion des services de Lyon municipale , Grand Lyon et d'une partie de la paierie départementale , plan de formation insuffisant , dégradation de la situation des effectifs , accumulation des retards de travail)
- le Pôle de Topographie et de Gestion Cadastre méconnaît largement les métiers et les missions ds agents et met ces derniers en difficulté ,
- Depuis l'automne 2014 , les agents du Centre Prélèvements Service font l'objet de pressions hiérarchiques inacceptables alors que leur service était toujours cité en exemple auparavant . Ils s'interrogent aussi sur l'avenir de leur service au regard du débat sur le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ,
- le personnel de la trésorerie de Tassin a aussi le même débat sur l'avenir de son poste comptable ,
- La mise en place de la Prime d'Activité depuis le 1er janvier va générer dans

- les services d'accueil des afflux de visite relevant désormais des missions de la CAF et pour laquelle nous ne disposons pas des effectifs ,
- la recrudescence des agressions verbales dans les services d'accueil de nos structures est en adéquation avec la sous-valorisation des effectifs de ces services ,
 - Les SIE font l'objet actuellement de surcroît d'appels et de réception qui découlent directement de la dématérialisation à outrance des procédures de paiement des entreprises ,
 - Les SIP ont eu à gérer dans l'urgence et sans aucune préparation durant l'automne l'épisode catastrophique de l'augmentation importante des taxes d'habitation des personnes âgées (veufs ou veuves) aux revenus modestes ,
 - ...

C'est pourquoi , le syndicat FO DGFIP du Rhône demande l'application réelle et complète des démarches de prévention de RPS avec notamment la mise en oeuvre d'une prévention de premier niveau qui nécessite :

- l'arrêt des suppressions d'emplois dans nos directions économiques et financières ,
- la suspension immédiate des fermetures de services et des restructurations ,
- le comblement des postes vacants non pourvus (48 cadres B + 48 cadres C) .