



Déclaration préalable CTSD du 3 octobre 2017

Monsieur le président,

Ce CTSD se réunit dans un contexte social tendu comme l'ont illustré les dernières mobilisations et manifestations massives du mois de septembre, auxquelles se sont associés nombre des agents de l'interrégion... en attendant la mobilisation du 10 Octobre à laquelle nous appelons tous les douaniers.

Car la situation dans notre administration comme dans le reste de la fonction publique est plus que dégradée.

Dans ce contexte, le déploiement d'une démarche dénommée « bien-être au travail » au sein de la DI d'Occitanie pourrait passer pour une provocation. A tout le moins, elle appelle plusieurs questions :

- Est-ce parce que les problèmes rencontrés dans tous les services de la douane ne peuvent plus être tus (incident, suicide, discipline...) ?
- Est-ce en anticipation d'une éviction des CHSCT¹ et des CT² au profit d'instances d'opportunité non-représentatives que ce déploiement intervient ?

Pourtant, les instances représentatives, CT et CHSCT, sont les chevilles ouvrières de la santé au travail et devraient, en tant que telles, être placées au cœur du dispositif de la BEAT.

La désignation d'un COPIL par le CTSD reviendra donc à réduire dès à présent les prérogatives des CHSCT et CT. A priori, nous ne sommes donc pas favorables – non pas à la démarche d'évaluation des RPS qui est une obligation pour toutes les administrations depuis 2014 – mais à la manière dont celle-ci est abordée.

De notre point de vue – et de ce que nous avons vu faire dans d'autres interrégions – la démarche envisagée manque de sincérité. Il vous appartiendra au cours de ces débats de nous démontrer le contraire.

Ainsi, si nous considérons un des indicateurs prévus, celui du nombre de jours de grève, nous regrettons depuis des mois et des années que vous ne nous communiquiez pas ces chiffres par service alors que les tableaux de bord d'indicateurs sociaux le prévoient. Vous retrancher derrière le caractère annuel n'est ni bien courageux, ni bien honnête. Ces chiffres-là, cela fait des années que vous nous les devez (la production de ces indicateurs est prévue depuis décembre 2013).

Mais vous préférez finasser. Devons-nous vous rappeler que cet indicateur, dans le cadre d'une démarche BEAT, a pour principale finalité de mettre en évidence des signaux de mal-être au travail dans le cadre de l'évaluation des RPS. A cet égard, le fait que votre interrégion se situe à un niveau très supérieur à la moyenne nationale lors des deux dernières journées d'action devrait être de nature à vous alerter.

Nous nous permettons ici de vous rappeler ce que sont les CHSCT et les CT dans la fonction publique.

- 1 « *les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des instances de concertation chargées de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Ils ont pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service ou d'établissement, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique. A ce titre, ils sont notamment consultés sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Ils participent également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par le biais, notamment, de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle* ».

- 2 « *Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur **les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services**. Y sont examinées notamment les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.*

Il est compétent en matière à d'hygiène, sécurité et conditions de travail, lorsque aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès de lui. »

C'est ainsi que la communication d'un bilan social de l'administration auprès de laquelle ils sont créés, donne lieu à un débat annuel.

Vous comprendrez donc, Monsieur le Président, qu'en tant qu'élus des personnels, nous sommes réticents à la désignation d'un COPIL qui n'aurait de légitimité que notre nomination, et de fait s'emparerait de tout un pan de nos prérogatives concernant une question cruciale pour l'ensemble de nos collègues.

Les élus SNAD CGT

J.-Christophe ALBRICH – Laurence GRANGE – Agnès RAGARU

Béatrice DARRIET – J-François LOGER

Experts : François BIAUSSAT – Christelle COEFFARD