



Centre des Finances Publiques Prado-Borde  
22 rue Borde 13008 Marseille  
Tél. 04 91 17 92 06 - Tél. 04 91 17 97 67  
[cgt.drrip13@dgifp.finances.gouv.fr](mailto:cgt.drrip13@dgifp.finances.gouv.fr)  
[www.dgifp.cgt.fr/013](http://www.dgifp.cgt.fr/013)  
FB:LaCgtFinancespubliques13

## Déclaration des élu·es CGT Finances publiques 13 CSAL Formation spécialisée de la Drrip 13

22 février 2024

**Le Csal Fs est réuni avec à son ordre du jour la restitution par le cabinet Physiofirm de l'expertise certifiée pour risque grave au CDIF de Marseille.**

Nous sommes presque un an après le droit d'alerte déposé le 2 mars 2023 par les géomètres du Cdif Marseille et 9 jours seulement après celui déposé par les agents du CDIF d'Aix-en-Provence le 13 février 2024.

2 services qui exercent les mêmes missions mais distants de 30 km et même de plus de 100 km pour l'antenne de Tarascon.

Pour la Drrip 13, y voir un tropisme du droit d'alerte initial des géomètres de Marseille, ce serait :

- « Fermer les yeux sur les éléments qui pourraient poser problème » ;
- « Ne rien dire sur les choses que l'on sait pour ne pas prendre de risque » ;
- « Ne pas vouloir entendre pour pouvoir faire comme si on ne savait pas ».

**Pour le CDIF de Marseille, vous saviez.**

Vous saviez et vous avez laissé perdurer une situation inacceptable, une situation de déliquescence qui met en danger la santé physique et mentale des agent·es de ce service.

Ce n'est que le 4 juillet 2023, à la suite du vœu voté par 6 élu·es du personnel (pour rappel 5 voix CGT et 1 voix CFDT) que le principe d'une expertise certifiée a été validée. Vous avez même cherché à vérifier après la séance si ce vote majoritaire avait bien été exprimé. Il l'avait été.

Même le coût de cette expertise nous a été rappelé puisque financé sur la dotation globale de fonctionnement de la Drrip 13.

Un peu comme si, par un renversement auto-justificateur, la Drrip 13 faisait peser sur la CGT l'origine d'une dépense superfétatoire -à défaut d'être somptuaire- concernant une expertise certifiée quand les conséquences délétères pour la santé des agent·es du CDIF Marseille résultent justement des choix de gestion de ce service par la Drrip 13.

En matière de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) au travail, comme pour tout autre risques, il y a trois niveaux de prévention.

**Pour la prévention primaire**, il s'agira d'actions touchant à l'organisation du travail, aux collectifs et relations de travail, au management, au fonctionnement des services. Ces actions visent à modifier les conditions concrètes de l'activité des agents en supprimant -ou en réduisant fortement- les causes des situations génératrices de RPS.

Cette prévention fait surtout appel à des actions orientées autour des processus organisationnels sur :

- les rôles et missions (processus de prises de décisions, les acteurs relais),
- le management (son positionnement, le cadre et la nature de la prescription),
- la conception des postes, sur les espaces de dialogue pour des échanges métiers

**Pour la prévention secondaire**, en matière de RPS, toutes les formations à la gestion du stress et des situations de violence entrent dans cette catégorie. Cela concerne directement chaque agent·e quel que soit son grade ou sa fonction. Cette prévention fait surtout appel à la mise en œuvre de moyens de protection avec des actions orientées sur la formation de groupes métiers (décalage sur le métier, gestion des compétences) et sur une réelle veille sociale et un réel suivi de chaque agent·e.

**Enfin, pour la prévention tertiaire**, il s'agit d'actions concrètes orientées autour de l'individu et des collectifs de travail sur le soutien psychologique, les réunions de discussion et d'échanges pour mieux gérer les conflits, voire d'adapter des postes de travail aux spécificités individuelles.

**Vous l'aurez compris, ces trois niveaux de prévention sont directement en lien avec la déclinaison de l'article 4121-2 du code du travail relatif aux obligations de l'employeur (1).**

Les élu·es CGT souhaitent, dans cette déclaration liminaire, souligner l'excellence de l'expertise certifiée réalisée par le cabinet Physiofirm pour risque grave au sein du CDIF Marseille, qu'il s'agisse des objectifs, des hypothèses, de la méthodologie ou encore du cadre théorique et des grilles d'analyse qui permettent cette restitution.

Durant cette séance – et certainement d'autres à venir au regard de situations analogues rencontrées dans d'autres services en lien avec le management délétère développé à la Dgfp, les suppressions d'emplois et la confrontation entre le travail réel et le travail prescrit, nous aborderons donc le constat et le plan d'action nécessaire - et pas seulement possible- pour remédier à :

- la carence concernant la politique de prévention depuis la fusion des 2 CDIF de Marseille
- la situation dégradée au sein du CDIF Marseille et ses causes
- les facteurs de RPS identifiés et les solutions pour y remédier
- la situation d'agent·es, de tout grade et quelle que soit la fonction, exposés aux RPS et leur exposition à un management toxique identifié et caractérisé.
- le questionnement sur le modèle managérial mis en place à la Dgfp
- la qualité empêchée du travail et la perte de sens du travail
- la production d'indicateurs partagés sur la charge de travail et le ratio charge/emploi
- le plan d'action, son contenu, son calendrier et son suivi par la Formation spécialisée avec l'ensemble des ressources / acteurs de prévention : élu·es du personnel, médecins du travail, assistantes sociales, ISST, assistant de prévention, pôle métier et pôle pilotage et ressources

## (1) Article L4121-1 et L4121-2 du code du travail en annexe

### [\[Article L4121-1](#)

[Modifié par Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 - art. 2](#)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

### [Article L4121-2](#)

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs]