

Avis motivé des représentants du personnel Solidaires Finances Publiques, CGT Finances Publiques, CFDT-CFTC et FO DGFIP sur le PAP 2023

Nous reconnaissons des progrès certains quant aux actions menées pour résoudre les problèmes matériels soulevés par le médecin de prévention, par l'inspectrice santé sécurité au travail ou une délégation du CHSCT.

Cependant, nous ne pouvons que constater une nouvelle fois que la baisse des budgets des directions et les suppressions d'emplois depuis plus de 10 ans entraînent une détérioration continue des conditions de travail et que la DDFiP 07 n'a plus les moyens depuis plusieurs années de respecter son obligation de résultat en assurant la sécurité de ses agents et en protégeant leur santé physique et mentale.

En matière de risques psychosociaux, les situations d'exposition sont clairement recensées dans le DUERP. Alors qu'ils représentent près de 50% des risques recensés, ils sont très peu repris dans le PAP. Aucune réponse concrète n'est réellement apportée sur les problèmes notamment de sous-effectifs, d'augmentation des charges de travail, etc.,... problèmes qui se sont accentués avec les réorganisations liées au NRP.

Alors que notre Administration a pleinement connaissance des causes, elle aggrave la situation en persistant à supprimer des emplois (encore 850 en 2023), en continuant les réorganisations quel qu'en soit le coût humain (cf p 15 du rapport 2021 du médecin de prévention qui signale que les troubles psychologiques liés surtout aux conséquences des fusions - réorganisations ont fortement augmenté) et en maintenant un sous-effectif permanent dans les directions (-56 agents soit 13,79 % des effectifs théoriques en Ardèche).

Nous rappelons qu'en terme de prévention, se pencher sur les risques psychosociaux implique d'identifier les facteurs de risques qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi, et qui exposent ceux qui travaillent, afin d'imaginer et mettre en place des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies.

Cela passerait par un véritable soutien des services (analyse des multiples notes, formations non virtuelles, des tuteurs disponibles pour les nouveaux agents...), par des objectifs fixés en tenant compte des effectifs réels, par une reconnaissance du travail effectué, par des effectifs suffisants pour remplir toutes nos missions et notamment celle de service au public....

Force est de constater qu'aucune véritable solution pérenne n'est proposée par l'Administration pour effectuer une véritable prévention primaire .

Pire, les suppressions d'emplois et les restructurations la mobilité forcée avec le changement des règles de gestion engendrent insatisfaction, inquiétude et stress.

Concernant les risques d'agression des agents, ceux-ci sont accentués par :

- des accueils inadaptés et non fonctionnels,

- le sous-effectif chronique des services qui ne permet pas de répondre à tous les appels d'usagers, excédés de ne pouvoir joindre les services,
- des horaires d'ouverture réduits,
- des restructurations incessantes qui éloignent l'utilisateur des services gestionnaires, ..

Enfin, nous présenter un plan annuel de prévention pour 2023 le 04/12/2023 avec une échéance de mise en œuvre au 31/12/2023, vient confirmer le peu d'intérêt porté par notre administration aux sujets d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Par conséquent, pour toutes ces raisons nous ne pouvons qu'émettre un avis défavorable au PAP présenté.