



Avis motivé sur le PAPRI Pact 2026

Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

La Direction Régionale des Finances Publiques de Paris soumet ce jour, le PAPRI Pact 2026 à l'avis de la Formation Spécialisée .

Conformément à l'article R253-23 du CGFP (Code Général de la Fonction Publique), la Formation Spécialisée souhaite donner son avis motivé concernant ce programme.

Comme chaque année, la Direction élude tous les sujets qui fâchent, et qui sont de plus en plus prégnants dans notre administration : où est la réponse aux RPS, à la surcharge de travail et à la perte de sens ?

Alors que ces catégories représentent 51 % des risques recensés, ils ne sont pas évoqués dans la PAPRI Pact.

Sur les 750 lignes du DUERP, l'Administration a choisi de retenir 40 lignes selon les modalités décrites dans le document d'accompagnement du dossier de cette séance.

Elle choisit en responsabilité de n'en traiter qu'une partie très réduite.

Au sein de la DGFIP, et en déclinaison au sein de la DRFIP de Paris, les actions entreprises se résument en tout et pour tout à de la prévention tertiaire. Elles consistent à ne pas faire disparaître le risque mais « à faire avec ».

En conséquence, nous ne pouvons nous prononcer sur sa pertinence, et surtout sur la capacité de la Direction à pouvoir, ou vouloir réaliser concrètement les actions de prévention, qui sont pourtant le cœur de notre sujet.

Néanmoins, nous pouvons formuler quelques constats ci-après, qui ne se veulent pas exhaustifs, et viennent compléter / amender nos avis sur les PAP ou PAPRI Pact des années précédentes.

=> La mise en place des blocs fonctionnels dans les SIP s'est faite sans évaluation des risques professionnels.

=> La réforme des PCE au niveau de la DRFIP s'est faite sans évaluation des risques professionnels.

=> La réforme du système des mutations au fil de l'eau pour les A qui ne fait état d'aucune évaluation des risques professionnels.

=> Les alertes de la médecine du travail ne sont pas toujours suivies d'effets

=> Sur la surcharge de travail, année après année, aucune réponse qui pourrait réduire les RPS n'est apportée.

Nous attirons l'attention de la Direction sur la fatigue intense et l'usure qui s'accumulent dans les services à cause de :

- la surcharge mentale liée aux procédures, réglementations, et « reporting », qui pèsent de plus en plus
- la pression des résultats et/ou des objectifs dans chaque service,
- les sous-effectifs de plus en plus critiques

=> Sur le management

Eu égard aux suppressions constantes d'effectifs, aux sous-effectifs chroniques, à la densification et massification du travail, à l'industrialisation du travail dans toutes les missions (blocs fonctionnels en SIP, etc), et aux réorganisations constantes des services, et organigrammes, pour y faire face, aux réformes de toute nature affectant les missions, les process de travail, les procédures, le suivi du travail (reporting...), nous rappelons à l'administration, que tout autre management, que celui consistant à adapter le travail à qui l'exerce (donc aux agents et agentes), dans toutes ses

composantes, est proscrit, (voir en ce sens le Code du travail, articles L 4121-1 & suivants notamment) car il met en danger celles et ceux qui le subissent, voire celles et ceux qui le pratiquent.

=> Sur la vis sans fin des réformes

Nous rappelons qu'à la DGFIP, les réformes de structures, et/ou de services, et/ou de missions, et /ou de procédures, etc sont incessantes, et extrêmement rapprochées, depuis des années : rythme de réformes et/ou de transformations insoutenables, tant pour les personnels que pour le réseau !

=> sur la perte de repères professionnels, accroissant le sentiment de « dissolution » et de perte du sens du travail, le sentiment d'insécurité au/du travail, etc.

L'instabilité permanente du fonctionnement de la DGFIP, et donc de la DRFIP dans son ensemble, qui demande aux agents une adaptation perpétuelle, **généralisant une tension continue.**

Il n'y a jamais eu de bilan des conséquences sociologiques et humaines de ces évolutions (tant au niveau professionnel que personnel), vu leur multiplication.

La preuve que la DRFIP Paris ne prend pas conscience de la gravité de la situation : aucun retour sur l'exécution du PAPRIACT 2025 ne nous a été fait.

En plus de l'inconsistance de ce plan en termes de prévention et de son efficacité relative pour réduire les plus grands risques exprimés dans le DUERP, il est impossible de suivre l'avancée des actions.

Voilà toute la légèreté d'une Direction qui prône de belles valeurs liées à la sécurité et à la santé des agents, mais qui dans les faits, n'entreprend pas grand-chose pour l'amélioration des conditions de travail.

La priorité pour elle consiste à faire travailler les personnels, à les déplacer, les réorganiser, pour suivre et répondre à ses propres objectifs. Et peu importe les conséquences sur le vécu ou la santé des agents.

Les RPS constituent selon nous l'axe principal de travail et d'attention pour la direction en termes de responsabilité Santé, Sécurité & Conditions de Travail. Et en définitive, comme chaque année, la première source de risque est complètement occulté sur le DUERP et le PAPIACT 2026.

Préconisations de la FSSSCT

Il apparaît donc aux représentants des personnels que les mesures de prévention envisagées par l'administration, notamment pour les RPS, ne répondent, dans le meilleur des cas, que très partiellement aux préoccupations des agents.

Les représentants de la FS-SSCT considèrent les modalités de traitements des certaines thématiques dans le DUERP, et dans le PAP qui en découle sont trop souvent peu adaptées et la plupart du temps inefficaces. Les réponses, surtout concernant les RPS identifiés, dans les colonnes « *Description de la situation d'exposition* » et « *Mesures de prévention proposées* » ont tout autant un caractère bien trop général.

Un certain nombre des mesures proposées constituent tout simplement des obligations que l'État employeur devrait respecter sans qu'il soit nécessaire pour la FS-SSCT de rappeler la DRFIP à l'ordre sur ces sujets et qui pour la plupart des cas relèvent du bon sens.

Recommandations de la FS-SSCT s'agissant des emplois

- arrêter les suppressions d'emplois ;
- adapter les objectifs aux moyens humains réellement disponibles, comme le préconise le Code du Travail en son article L4121-1 et suivants ;
- recruter à hauteur des besoins des services et doter les services d'un nombre suffisant d'agents réellement affectés afin de permettre de faire leur travail dans des conditions normales ;
- créer des d'équipes de renfort suffisamment dotées pour renforcer ou assister les services si nécessaire au sein de la DRFIP, sans avoir à prélever des agents sur d'autres services, au détriment de leurs propres missions.

Recommandation de la FSSSCT s'agissant des objectifs et des charges des différents services :

Adapter les objectifs aux moyens humains réellement disponibles, les diminuer,

- au vu des écrêtements d'horaires significatifs sont régulièrement constatés concernant les services, même si aucun élément précis et détaillé, n'est produit sur ces points permettant une évaluation ou une comparaison de ces sujets ;
- au vu des charges lourdes qui pèsent sur les services ;
- au vu de la multiplicité des missions à accomplir ;
- au vu des exigences liées aux objectifs assignés aux différents services.

Conclusions :

Pour toutes ces raisons, les représentants des personnels considèrent que le DUERP n'a pas été réalisé complètement, au sens du corpus législatif et réglementaire applicable à l'évaluation et à la prévention des risques, à partir notamment de la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, ils constatent que le DUERP, et le PAPRI Pact présentés ne permettent donc qu'une réponse partielle aux risques auxquels sont exposés les agents de la DRFIP relevant de la FSSCT.

Un travail approfondi de réflexion doit être engagé pour remédier à toutes les situations à risque et celles qui n'ont pas été appréhendées à leur juste niveau et corrigées à ce jour.

Pour mémoire : Conformément à l'article 98 du décret n°2020-1427 du 20/11/2020, cet avis devra être porté à la connaissance des agents du département par tout moyen approprié dans un délai d'un mois. Nous vous rappelons que les suites données à cet avis devront être communiquées par écrit à chaque membre de la formation spécialisée dans un délai de deux mois.