



AVIS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LE PAP DIRCOFI SEOM 2023 FORMATION SPÉCIALISÉE DU 27/11/2024

La Direction Régionale de Contrôle Fiscal SUD-EST-OUTREMER soumet ce jour, son Programme annuel de Prévention (PAP) à l'avis de la Formation spécialisée du 27 novembre 2024. Nous saluons encore une fois le travail important accompli par l'Assistante de Prévention (AP).

I. ABSENCE DE BILAN PAP 2023

Comme l'année précédente, nous regrettons l'absence d'un bilan PAP 2023 qui aurait permis à la fois de suivre les mesures réalisées et leur efficacité, de suivre les mesures non réalisées et de renforcer l'implication des agents dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

II. CONDITIONS D'ÉLABORATION DU PAP 2024

A. Déploiement de l'outil PREVAC'TION

La note de présentation de mars 2024 sur l'application PREV'ACTION fait état des éléments suivants :

Conduite sous la responsabilité de l'employeur, la campagne d'évaluation des risques mise en œuvre par les assistants de prévention constitue chaque année un temps fort de la prévention et de la protection des agents et s'inscrit dans la démarche globale de qualité de vie et des conditions de travail.

En 2024, l'exercice d'évaluation des risques professionnels sera réalisé dans un nouvel outil Prev'action.

Cette nouvelle application permettra de réaliser dans un cadre rénové le recueil des risques et leur transcription dans le document unique (DUERP) et l'élaboration du programme annuel de prévention (PAP).

Ses nouvelles fonctionnalités permettront également une mise à jour en continu des données et des structures, un accès aux données (notamment bâtementaires), et un suivi des mesures de prévention.

Malheureusement, cet outil censé aider les différents acteurs de la campagne DUERP/PAP a été imposé aux différentes directions. Nous dénonçons :

- l'absence de formation de l'assistante de prévention ;
- l'absence de formation des cadres de proximité chargé de recenser les risques ;
- l'absence de présentation et de formation des organisations syndicales et notamment de la secrétaire de la FS
- les contraintes contraires à l'exercice du DUERP/PAP.

B. Campagne DUERP 2024

Une réunion de service devait être organisée dans chaque service afin de recenser les risques professionnels.

Cette réunion est une opportunité d'échanges destinés à valoriser les actions menées, l'analyse du travail réel, les conditions de sa réalisation, l'identification des facteurs d'exposition, et de repérer les leviers de prévention.

Cette étape est déterminante dans l'élaboration d'une démarche de prévention de qualité qui doit nécessairement se construire collectivement sur la base d'un diagnostic détaillé et partagé.

Si la finalité réglementaire demeure l'actualisation du recueil des risques professionnels et la prévention qui en découle, la réunion menée par l'encadrant doit accorder une part importante aux conditions de travail ainsi qu'à l'organisation du travail au sein de service.

Il est dommageable que, contrairement à ce qui est préconisé dans le vademecum sur l'organisation de la réunion conditions de vie au travail-risques professionnels, le bilan des actions effectuées depuis la précédente réunion pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de vie au travail n'a pas été communiqué aux participants.

Sans une démarche active et volontariste de la part de l'ensemble des acteurs, l'adhésion des agents à la démarche de recensement des risques professionnels et la mise en place de mesures de prévention efficace ne pourront être significatifs.

Afin d'appréhender au mieux l'organisation du recensement des risques professionnels, les représentants du personnel proposent que soit établi par le cadre de proximité, la liste des participants qui sera jointe à son compte rendu de réunion afin que l'assistante de prévention puisse identifier les services remplissant peu ou pas de lignes. Cette analyse pourrait aboutir à la présence de l'assistante de prévention lors de la prochaine campagne, afin d'apporter son soutien comme prévu dans la note ministérielle.

La Formation Spécialisée est consciente de la charge de travail supplémentaire qui peut découler de la rédaction du DUERP. Toutefois, il est indispensable que le recueil des risques ait lieu dans chaque service.

Le but est de parvenir à une description la plus précise possible de la situation d'exposition au risque afin de permettre à l'AP de faire son travail d'analyse le plus rapidement possible dès le début de la campagne, et de limiter au maximum le questionnement éventuel des cadres de proximité aux seuls cas indispensables.

C. L'adhésion des agents sur la démarche

L'exercice DUERP/PAP rencontre de moins en moins l'adhésion des agents et agentes. Ce constat est partagé par toutes les organisations syndicales et l'administration.

Un regain d'intérêt pour la démarche ne pourra se confirmer que par la réappropriation par les agents de l'exercice de recensement des risques et par l'implication de l'encadrement de proximité. Dans cet objectif, il est indispensable de favoriser :

- la définition des mesures de prévention primaire et organisationnelles ;
- de communiquer plus largement sur les outils à disposition des agents en matière de conditions de travail, registres santé et sécurité au travail, fiches de signalement, déclarations d'accidents ;

– de poursuivre le travail de sensibilisation et de formation des agents en matière de risques organisationnels, de pression et de violences au travail.

De même, le rapport d’audit de l’IGF du 23 mai 2016, portant sur la mise en œuvre des dispositifs relatifs à la santé et à la sécurité au travail au sein des ministères économiques et financiers recommande de systématiser la diffusion aux agents d’un **bilan sur le PAP**, notamment lors de réalisations significatives.

Cette recommandation serait en mesure de renforcer l’implication des agents dans l’évaluation et la prévention des risques professionnels.

Sans bilan ni valorisation des actions mises en œuvre l’année précédente, les agents en concluent que cela ne sert à rien de redire chaque année ce qu’ils ont déjà fait remonter à maintes reprises et qui pour eux, reste sans suite.

Les représentants du personnel soulignent une nouvelle fois le caractère indispensable du bilan.

Les représentants du personnel insistent également sur la nécessité pour les services d’être en mesure de pouvoir prendre ce temps de bilan et de réflexion sur les risques : nous constatons trop souvent que la charge de travail quotidienne est telle que les services ne sont pas en mesure d’y consacrer le temps nécessaire.

D. Le GT DUERP

L’organisation d’un GT DUERP est indispensable dans l’analyse des recueils de risques, dans l’harmonisation des cotations retenues dans le DUERP et de l’élaboration du PAP.

Dans sa composition, il doit être représentatif des missions et des effectifs de la direction concernée.

Dans sa forme actuelle, le GT DUERP de la DIRCOFI SEOM ne remplit pas sa fonction.

En effet, dans sa composition, il est peu représentatif des missions, des effectifs et des différents sites. Nous reconnaissons, la difficulté pour la direction, d’attirer des volontaires pour cet exercice laborieux.

Ainsi, il est arrivé qu’aucun cadre de proximité, ceux-là même qui sont censés insuffler une dynamique participative dans leur équipe, ne participe au GT DUERP.

Les représentants du personnel préconisent que soit étudié en amont la composition du GT DUERP et que cette composition soit transmise aux organisations syndicales.

De même, nous demandons que le DUERP tel que servi par le cadre de proximité soit remonté aux agents avant d’être remonté à la direction afin qu’ils puissent vérifier que leur parole a bien été prise en compte.

III. AVIS SUR LE PAP 2024

Ce projet de PAP comprend 27 lignes (contre 59 en 2023) sur 153 lignes (contre 301 lignes du DUERP), soit 17,6 % (contre 19,6 % en 2023).

Sécurité sur le site de Marseille

Nous tenions à mettre un focus particulier sur la dégradation de l’environnement du site de Marseille. Il est impératif de mettre tout en œuvre pour assurer la sécurité des agents notamment au moment de leur arrivée et de leur départ du bureau.

La mesure de prévention consistant à inciter les agents à ne pas sortir « très tard » n’est pas une mesure de prévention ni une réponse à ce problème.

Il est également hors de question que les agents des ressources humaines se substitue aux forces de l'ordre ou au SAMU social.

Risque liés au manque d'hygiène des lieux de travail

Deux sujets ressortent du PAP :

- Insuffisance de nettoyage des locaux professionnels
- Odeurs nauséabondes

La Formation spécialisée est consciente de la difficulté pour la direction de faire respecter les engagements pris en matière de nettoyage quotidien.

Cependant, les années passent et rien ne change. Malgré de nombreuses interpellations de la part des agents et des organisations syndicales, la situation du nettoyage notamment sur le site de Marseille, ne s'améliore pas.

La réponse apportée dans le PAP 2024 demeure inefficace.

Les risques psychosociaux :

Nous rappelons que les RPS sont des risques complexes, qui sont ainsi définis dans le « guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique » édité par la DGAFP :

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Cette définition met l'accent sur les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels, qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé. Le terme de risque psychosocial ne renvoie donc pas à des symptômes, troubles ou pathologies.

Autrement dit, on parle de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour la population de travailleurs présente. L'enjeu n'est plus de savoir quelle est la part qui revient à la vie personnelle ou à l'individu. Il est de prendre conscience des conséquences possibles sur la santé physique, mentale, sociale des configurations professionnelles existantes ou projetées.

La notion de contraintes psychologiques et organisationnelles est parfois préférée à celle de risques psychosociaux, afin de mettre plus explicitement l'accent sur les facteurs en cause, en soulignant l'importance des aspects organisationnels.

Les situations d'exposition sont clairement recensées dans le DUERP.

Rappelons que la part des risques psycho-sociaux dans le DUERP représentent à eux seuls 61 % des risques au travail.

Certes, dans le contexte actuel, les solutions à apporter aux RPS sont complexes et difficiles à mettre en œuvre. Néanmoins, nous déplorons le manque d'ambition du PAP sur le sujet et notamment la réduction au minimum de ces risques au PAP.

La prévention primaire, qui a pour finalité d'éliminer les risques à la source, doit être clairement privilégiée.

Des **actions sur l'organisation du travail** ou des processus, comportant ce qui relève :

- du contexte de travail : organisation des locaux, conditions d'exercice de l'activité (pression des usagers, pression de l'urgence, etc.) ;
- du contenu du travail : intérêt du travail, possibilité de faire du travail de qualité, possibilité de respecter les valeurs du service public, organisation de l'entraide et du renfort ;

– de la cohérence organisationnelle globale d'un service ou d'une entité de travail : adéquation aux besoins des publics et effectifs disponibles, pics d'activité, capacité à prendre en charge des situations variées.

Des **actions sur la gestion des ressources humaines**, comportant ce qui relève :

– de la politique RH à moyen/long terme : affectations, développement des compétences, évolution des missions, avancement, politique de formation, rémunérations ;

– de la gestion à plus court terme des ressources humaines : entretiens d'évaluation, avancement, etc.

Il est important d'adapter les objectifs et l'organisation du travail en tenant compte, au maximum, du facteur humain. C'est ce dernier qui doit dicter la meilleure organisation possible et impacter les objectifs et non l'inverse.

Des réformes ou des objectifs qui semblent inatteignables ou irrationnels peuvent se montrer contre-productifs et source d'angoisse ou d'inquiétude pour des agents déjà en situation de fragilité dans leurs missions. Il faut donc particulièrement veiller à tenir compte de l'avis des agents concernés, notamment en termes de charge et de ressenti dans le travail.

Globalement, les risques psychosociaux constituent le premier risque professionnel. Pour les représentants du personnel, le mal-être et la souffrance exprimés par les agents ont trop souvent un lien avec le travail. Il est donc primordial d'appréhender ces questions dans leur dimension collective et non pas seulement individuelle.

De manière plus concrète, voici les remarques que nous formulons sur les RPS figurant au DUERP et PAP 2024

- **S'agissant du risque lié à la charge de travail et retranscrit lignes 4 et 5 pour les divisions 1 et 2 (lignes 4 et 5 du DUERP), ligne 16 pour les BIV et ligne 18 pour la BIV 14**

Nous regrettons que l'ensemble des services de direction (Division 3,4, 5 et 6) ne soit pas représenté à travers ce risque alors même que notre direction souffre d'un manque chronique d'effectifs et qu'il ressort du TBVS présenté lors de la Formation spécialisée du 05/07/2024, que les écrêtements des horaires variables se concentrent notamment dans les divisions 1 et 5.

De même, l'intérim ne peut pas être une réponse à partir du moment où il est à la fois un risque pour ceux qui le réalisent.

S'agissant des brigades, les réponses apportées au PAP sur les objectifs trop importants et les contraintes du cadencement générant des pics de stress sont toujours les mêmes et pourtant ce risque revient chaque année car dans la réalité, les difficultés des agents demeurent.

Les procédures sont lourdes et les recours de plus en plus nombreux.

Nous préconisons une plus grande écoute des agents en difficulté et ce dès le début d'année.

➤ **S’agissant des JAPA (lignes 12,13 et 14 du PAP)**

Le DUERP puis le PAP ont révélé qu’il y a un véritable malaise des jeunes vérificateurs qui découvrent le métier.

Ce malaise est retranscrit en plusieurs thèmes :

- insuffisance de l’accompagnement
- isolement
- pression des objectifs

Nous trouvons intéressant la mesure proposée relative à l’organisation de réunions entre les JAPA n, les n+1 et les n+2 afin d’échanger sur leur expérience. Ce retour pourrait se faire dans le cadre d’un espace de dialogue spécifique (EDD) avec une tierce pouvant animer les débats.

En revanche, sur la pression des objectifs, la mesure consistant à attribuer de manière progressive les affaires complexes en fonction du parcours de carrière, est une évidence et nous espérons qu’elle est mis en œuvre depuis longtemps.

La problématique soulevée par les JAPA auquel le PAP ne réponds pas, est le nombre d’affaires à rendre à concilier avec un parcours de formation triennal nécessaire mais très lourd.

Afin de ne pas les décourager avant même d’avoir commencé, il faut revoir de façon plus progressive la fixation de ces objectifs.

Enfin, un tutorat de 6 mois n’est pas suffisant. Il faut mettre en place un véritable accompagnement à tous les stades (collègues, cadres de proximité, direction). Or, les collègues et cadres soumis, eux aussi, à des contraintes statistiques ne peuvent pas s’investir comme il faudrait.

Il est anormal que des jeunes agents soient en souffrance dès leur prise de poste.

Risques d’agression des agents

Sur ce sujet, la formation spécialisée prend acte des avancées et des engagements de la direction. Les fiches de signalements sont dorénavant plutôt bien appréhendées par l’ensemble des agents. Cependant, il n’en demeure pas moins que toutes les situations délicates ne font pas encore l’objet d’une fiche de signalement.

De même, nous rappelons que suite au drame de Bullecourt du 21/11/2022, des dispositifs ont été mis en place mais que certaines mesures demeurent en suspens telle que la consultation du tableau des antécédents judiciaires avant tout engagement du contrôle afin de détecter le plus en amont possible les problématiques de sécurité et l’application de la mesure permettant à l’administration de porter plainte en lieu et place de son agent.

Lors du groupe de travail national, il ressort l’ajout d’un paragraphe spécifique intitulé « Risques identifiés » a la fiche de programmation 3909 (Note SJCF1A du 27/09/2023).

Or, sauf erreur de notre part, cette 3909 aménagée n’a pas été diffusée dans nos services. Pourquoi ?

Nous constatons que la brigade fraude de Marseille fait l’objet d’une ligne spécifique sur ce sujet au vu du tissu fiscal concerné. La même problématique se retrouve à la brigade fraude de Cannes et pourtant n’apparaît pas sur le PAP.

Une ligne spécifique apparaît dans le PAP pour la Brigade fraude de Marseille sur la réception des contribuables dans les locaux.

Nous proposons de commencer une réflexion sur les espaces de réception des contribuables sur l'ensemble des sites de la DIRCOFI, afin dans un premier temps, de regarder les pratiques et dans un deuxième temps de rechercher si de meilleures solutions peuvent être mises en place en matière de sécurité.

Remarques générales :

Le PAP 2024 n'a que 27 lignes contre 59 en 2023. Certes, ce n'est pas à la quantité que l'on juge de la qualité (cet adage devrait être généralisé aux brigades de vérification), néanmoins, certaines problématiques importantes ont été effacées :

- les conflits de valeur
- qualité empêchée et perte de sens
- la destruction des règles de gestion (mutation, promotion, évaluation) et les incertitudes qui en découlent ;
- manque de reconnaissance au travail ;
- sentiment d'isolement des sites extérieurs

La volonté de simplifier le recensement des mesures et l'inscription au plan annuel de prévention, ne doit pas être au détriment de risques importants notamment en matière de risques psychosociaux.

Conclusion :

Nous terminerons en revenant sur la question des effectifs et des moyens qui nous paraît centrale. Pour qu'une véritable politique en santé, sécurité et conditions de travail puisse être déroulée, il faudrait commencer par adapter la charge de travail aux effectifs disponibles. Cela passe également par une écoute accrue des difficultés rencontrées par les services.

Enfin, nous souhaitons que le calendrier de l'élaboration du DUERP soit, pour l'année à venir plus cohérent :

- l'élaboration d'un DUERP pouvant permettre d'engager des dépenses relatives au budget FS ;
- l'élaboration d'un plan **annuel** de prévention plus tôt dans l'année.