

**AVIS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LE PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT) DE LA DIRCOFI SEOM 2025
FORMATION SPÉCIALISÉE DU 18/11/2025**

La Direction Régionale de Contrôle Fiscal SUD-EST-OUTREMER soumet ce jour, son Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) à l'avis de la Formation spécialisée du 18 novembre 2025.

I. AVIS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LE PAPRIPACT 2024

Lors de la Formation Spécialisée du 24 novembre 2024, les représentants du personnel ont émis un avis sur le Plan annuel présenté. Cet avis a fait l'objet d'une publication sur le site local en mai 2025 conformément à l'article R 254-74 du Code Général de la Fonction Publique.

Ce même texte prévoit que les membres des formations spécialisées sont informés, dans le délai de deux mois, des suites données à leurs propositions et avis par une communication écrite du président à chacun des membres.

À ce jour, aucune réponse écrite n'a été transmise aux membres de la Formation Spécialisée.

Cependant, quelques recommandations ont été prises en compte. C'est ainsi que le bilan du PAPRIPACT au 19/06/2025 a été publié sur le site de la DIRCOFI SEOM, ce qui permet 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.

Afin d'améliorer la visibilité du bilan du Plan Annuel, nous préconisons que la publication sur le site soit accompagnée d'un encart au moment de sa publication soit dans l'actualité RH ou à « la une » de la page d'accueil au même titre que les réunions des chefs de service et autres publications.

De même, certaines demandes des représentants du personnel ont abouti à des mesures concrètes telles que la plus grande progressivité des objectifs des JAPA et la prise de conscience du risque sécuritaire aux abords du site de Marseille.

En revanche, nous regrettons que les recommandations en matière de risques psychosociaux demeurent sans réponse.

II. CONDITIONS D'ÉLABORATION DU PAPRIPACT 2025

A. SUR L'OUTIL PREVAC'TION

Comme l'année dernière, 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/PAPRIPACT.

Les représentants du personnel relèvent de nouveau les difficultés liées à cet applicatif, ce qui crée un travail supplémentaire à l'assistante de prévention et aux représentants du personnel dans l'élaboration et l'étude du DUERP.

Nous préconisons que l'ensemble des représentants en Formation Spécialisée soit habilité et formé sur cet applicatif.

B. CAMPAGNE DUERP 2025

Prévenir les risques professionnels, c'est d'abord les connaître et les évaluer. Cette évaluation permet, année après année, de repérer les risques importants du service et d'élaborer des plans d'actions visant à préserver la santé et à améliorer la sécurité des agents au travail.

La campagne 2025 de recensement et d'évaluation des risques professionnels s'est poursuivie dans l'outil Prev'action selon des modalités allégées c'est-à-dire sans réunion obligatoire de l'ensemble des agents.

Cependant, les représentants du personnel avaient demandé à l'assistante de prévention d'inciter les services à organiser une réunion collective dans les différentes unités de travail.

En effet, 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. Une 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.

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.

Lors de cette campagne 2025, seules 14 réunions sur 29 unités de travail ont été organisées.

Les représentants du personnel souhaitent pour l'avenir, avoir communication du nombre de participants aux réunions ou avoir le nombre d'agents ayant répondu à la sollicitation par mail des cadres de proximité, données qui n'ont pas été systématiquement communiquées à l'Assistante de prévention.

Par ailleurs, afin d'appréhender au mieux le recensement des risques professionnels, les représentants du personnel proposent qu'une réunion annuelle lors du 1^{er} trimestre soit systématiquement tenue quel que soit le mode de campagne de recensement, par les cadres de proximité.

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. Le GT DUERP 2025

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.

Malgré les efforts de l'Assistante de prévention, quelques services n'étaient pas représentés lors du GT qui s'est tenu le 10 juillet 2025. Cependant, les représentants du personnel relèvent que la plupart des unités de travail étaient représentées.

Cependant, nous regrettons la réunion tardive de ce GT (10 juillet 2025). En effet, le DUERP doit permettre également d'identifier des besoins qui peuvent relever du budget FS et d'adopter le plus en amont possible des mesures de prévention.

Pour rappel, la note de la campagne 2025 a été diffusée le 06/03/2025.

Les représentants du personnel préconisent que la campagne DUERP soit engagée dès la réception de la note nationale de lancement, afin de pouvoir organiser un GT plus tôt dans l'année et de ce fait, d'examiner le DUERP en Formation Spécialisée avant le mois de novembre.

De même, nous réitérons notre préconisation sur la remontée aux agents du DUERP tel qu'il est servi par le cadre de proximité 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 PAPRI Pact 2025

Ce PAPRI Pact comprend 29 lignes (contre 59 en 2023 et 27 en 2024) pour 173 lignes dans le DUERP (contre 301 lignes en 2023 et 153 lignes en 2024), soit 16,76 % (contre 19,6 % en 2023 et 17,6 % en 2024).

A. Risques figurant dans le DUERP et absents du PAPRI Pact

Nous avons identifié des risques spécifiques sur le DUERP qui ne sont pas repris dans le PAPRI Pact :

– BIV 21 Guadeloupe (risque électricité) : risque coté 18 « Présence dans un bureau de prise électrique à proximité des blocs de climatisation qui ont tendance à condenser et créer un sol humide. »

– BIV 10 Fréjus (risque incendie) : risque coté 18 « Absence de moyens ou mauvaise organisation de l'évacuation. Pas d'issues de secours au 1er étage ou, à défaut, d'échelles à disposition pour évacuer par les fenêtres »

– BIV 8 Avignon (risque Glissades et chute) : risque coté 18 « Nombreuses zones de travaux dans la Cité Administrative et pour accéder aux locaux ; chemin encombré, risque de chute »

La cotation de ces risques étant importante, nous préconisons que ces risques fassent l'objet d'une reprise dans le PAPRI Pact avec des mesures de prévention concrètes et d'application immédiates.

De plus, de nombreux risques liés à la charge de travail notamment pour les services de direction, le PPI et la BEP ne sont pas retranscrits. C'est également le cas des difficultés liées à la gestion d'absences de chefs de services et d'agents.

Même si nous convenons que le PAPRI Pact ne peut reprendre l'ensemble des lignes du DUERP, les représentants du personnel regrette une simplification accrue du recensement des risques et des mesures de prévention associées. 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.

Il paraît aberrant que les divisions CF, la DAJ, le PPI et la BEP n'apparaissent pas dans le PAPRI Pact dès lors que des risques particuliers ont été recensés dans le DUERP et surtout dont les réponses devant être apportées ne peuvent être identiques à celles des brigades de vérification.

À titre d'exemple, le service de la BEP a relevé dans le DUERP la problématique de la complexité du codage et du temps de travail induit ainsi que l'absence de baisse des objectifs pour les agents concernés.

B. Les Risques psychosociaux

«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» Rapport GOLLAC, 2011

Le terme de risque psychosocial ne renvoie donc pas à des manifestations en termes de symptômes, troubles ou pathologies, il 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.

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 (106 lignes sur 173).

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 PAPRI Pact sur le sujet et notamment la réduction au minimum de ces risques au PAPRI Pact.

Prévenir les RPS, c'est avant tout renforcer les mesures de prévention primaire en permettant d'agir sur l'organisation du travail, les modes de management, les collectifs de travail et le fonctionnement de l'activité pour produire des effets durables.

Un des leviers d'action porte sur l'installation de dispositifs d'expression des agents sur le travail réel, les difficultés vécues et les propositions d'amélioration en recherchant notamment des solutions au plus près du terrain.

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.

Concrètement, nous avons identifié 4 catégories de RPS qui ressortent particulièrement : la charge de travail, la sécurité du site de Marseille, la sécurité des agents et la mise en œuvre de nouvelles règles de gestion.

- **S'agissant du risque lié à la charge de travail et retranscrit au PAPRI Pact lignes 7 et 8 pour les divisions 1 et 2, lignes 6, 10 et 19 pour les BIV et ligne 9 pour la BIV 14**

Les exigences du travail comprennent la quantité de travail à fournir, la pression temporelle au travail, la complexité du travail, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous et les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous constatons que les agents ont exprimé fortement leurs difficultés liées à la charge de travail (risques 2.01.01 et 2.01.05) : 50 lignes dans le DUERP et 7 lignes dans le PAPRI Pact.

Comme l'année précédente, nous regrettons que l'ensemble des services de direction (Division 3,4, 5, 6, PPI et BEP) 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 04/07/2025, que les écrêtements des horaires variables se concentrent notamment dans les divisions 1 et 5.

Les mesures de prévention apportées face à ces risques dans le PAPRI Pact, ne concernent que les brigades de vérification.

La réorganisation des services de direction ne peut être une réponse suffisante à partir du moment où la question des moyens humains n'a pas du tout été abordée ainsi que les missions.

S'agissant de la ligne 8 (division 1), en quoi le remplacement d'un agent qui part, règle le problème de surcharge de travail et d'organisation du service ?

Les représentants du personnel revendique un véritable renfort en termes d'effectifs afin que le service Ressources et Moyens reprenne sa fonction essentielle auprès des agents.

S'agissant des brigades, les réponses apportées au PAPRI Pact 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 s'accroissent.

Néanmoins, nous attirons votre attention sur la ligne 19 où la mesure proposée face au sentiment de qualité empêchée par la charge de travail trop importante est incompréhensible. Il est proposé

de devenir formateur, de présenter des dossiers emblématiques devant le directeur et de favoriser les mutualisations alors que les agents expriment un manque de temps pour réaliser leurs missions ? **Nous demandons que la mesure de prévention soit modifiée et adaptée à l'exposition de la situation. Il s'agirait de travailler sur les contraintes plutôt que de rajouter des contraintes supplémentaires.**

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

S'agissant particulièrement de la brigade fraude (ligne 9 du PAPRIACT), la mesure de prévention consistant à adapter la programmation et à prendre contact avec les autres DIRCOFI sans préciser dans quel cadre une mutualisation est possible, ne répond pas à la description du risque exposé par les agents, à savoir des objectifs trop importants au vu des dossiers traités.

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

Enfin, les réponses apportées aux risques liés aux absences dans les services soit des cadres de proximité soit des collègues ne sont pas suffisantes et pourtant notre direction est particulièrement impactée.

Même si ces situations sont difficilement prévisibles, une prise en compte trop tardive (BIV 3 ligne 28) ou l'absence d'une réflexion sur une organisation temporaire de renfort (Division 5 et divisions CF), accroît les risques liés à la charge de travail.

Les représentants du personnel préconisent d'évaluer régulièrement la charge de travail réelle et de réguler l'activité par l'adaptation du travail demandé aux effectifs disponibles.

➤ **S'agissant du risque lié à la sécurité sur le site de Marseille (ligne 11 PAPRIACT)**

Les représentants du personnel souligne la prise de conscience du risque lié à l'insécurité du site de Marseille du fait des nombreuses fiches de signalement rédigées sur ce sujet.

Dorénavant, nous sommes dans l'attente de mesures concrètes afin d'assurer au maximum la sécurité des agents notamment au moment de leur arrivée et de leur départ au bureau.

➤ **S'agissant du risque lié à la sécurité des agents dans le cadre de leur mission (lignes 12, 13, 15 et 16)**

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 ?

S'agissant du risque ligne 15 relative à la dangerosité potentielle à identifier dès la 3909, les représentants du personnel proposent que la mesure de l'anonymisation de la procédure soit mentionnée en mesure de prévention.

La ligne 16 du PAPRIACT sur un risque spécifique lié à la réception des contribuables dans les locaux du site de Marseille, avait fait l'objet d'une proposition des représentants du personnel en 2024 soit : *« 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. »*

Qu'en est-il ?

➤ **S'agissant du risque lié aux règles de gestions s'imposant aux agents (lignes 20, 21 et 22)**

Depuis la Loi de transformation de la Fonction Publique promulguée le 6 août 2019 a prévu la mise en place de Lignes Directrices de Gestion en matière de mobilité et de promotion.

La Direction Générale a avancé sans que les agents y soient associés. Ainsi, les agents se sont vu imposer de grandes modifications en termes de règles de gestion (recrutement, promotion, évaluation).

De ce fait, un changement de culture tendant à une gestion des effectifs comme dans le privé est un facteur de stress notamment pour les agents présents dans l'administration depuis de nombreuses années.

Les représentants du personnel demandent qu'une harmonisation nationale des évaluations soit réalisée pour les cadres A n'exerçant pas de fonctions managériales afin d'éviter des situations inégalitaires d'une direction à une autre. Cette mesure est impérative à partir du moment où les éléments figurant sur les CREP sont prédominants pour les sélections (ex : Mise en place d'une pré-sélection sur dossier pour les examens professionnels d'inspecteur principal).

Par ailleurs, la réponse apportée au risque retranscrit ligne 21 et concernant la modification des règles de recrutement et notamment le fil de l'eau des cadres A+, n'est pas pertinente.

Même si faire participer les services RH aux réunions de service (et pas seulement aux réunions de brigades) semble être une bonne idée pour informer et établir un lien avec les agents, le fil de l'eau et le départ de chefs de service en cours d'année est facteur de stress et d'instabilité pour les agents.

En conclusion, il est urgent de passer d'un constat à des actions ambitieuses et cohérentes, avec un véritable pilotage national. Les RPS doivent faire l'objet de mesures concrètes de réduction, ce qui implique des choix organisationnels forts, y compris en matière de charge et de fonctionnement des services.

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.

Le bilan annuel de la campagne 2025 devra être réalisé au 1^{er} trimestre de l'année 2026.

Votants : V. JABOUILLE, A.VILLOIN, S.FIORILLO (Solidaires Finances Publiques)
B. FROSSARD, S. CORBEL (CGT)
A. PETRONELLI (CFDT)

Pour : 6