



Avis sur le Plan Annuel de Prévention (PAP) de la DDFIP 80 Formation Spécialisée du 28 novembre 2023

Suite à la présentation pour avis du programme annuel de prévention de la DDFIP lors de la FS du 28/11/2023, les représentants du personnel tiennent tout d'abord à saluer le travail effectué par l'ensemble des acteurs en charge de la santé et des conditions de travail.

Nous constatons que, si des risques importants liés au travail ou aux Risques Psycho-Sociaux sont bien catalogués de manière générale dans le PAP, les mesures de prévention proposées sont très largement insuffisantes et ne peuvent répondre aux problématiques soulevées.

Tel que le prévoit l'article 71 du décret n°2020-1427 du 22 novembre 2020 « *Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. **Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.** La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.*

Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme. »

Par conséquent, pour les représentants du personnel, présenter un PAP par famille de risques de façon globale tous risques confondus ne reflète pas la réalité du DUERP et des spécificités inhérentes à chaque structure (SIP agents d'accueil, SDIF, Brigades, BCR, Centre de contact, Service de Direction, ERD, SGC...).

Par ailleurs indiquer une date d'échéance de mise en œuvre "permanente" n'a aucun intérêt, si ce n'est de permettre à la Direction de n'avoir à produire aucun résultat tangible dans un délai contraint.

La lutte contre les RPS ne doit pas se résumer à "de la comm' et rien que de la comm'", La mise en œuvre de formations ou l'organisation de réunions est certes indispensable mais en rien suffisante !

Il ne s'agit pas de décréter que l'on va "redonner du sens", encore faut-il s'en donner les moyens.

Par ailleurs, expliquer les réformes aux agents n'en a jamais supprimé les effets dévastateurs.

A ce jour, malheureusement, le constat est le même qu'en 2021 et 2022 : les démarches entreprises n'ont pas permis de répondre aux souffrances exprimées par les agents et n'ont pas amené les mesures de prévention collective adaptées.

Au delà des éléments de langage et d'un volontarisme certes affiché mais bien théorique, nous attendons donc de la Direction qu'elle mette en œuvre une réelle politique d'amélioration des conditions de travail des agents, qui passe tout particulièrement par :

– la modification des organisations collectives de travail pour supprimer ce qui dans l'organisation actuelle du travail génère stress et mal-être.

– la remise en cause des méthodes de management maladroites et totalement contre-productives que les agents ressentent comme méprisantes et infantilisantes.

– la remontée au niveau national, des difficultés rencontrées dans le département qui ne relèvent pas de la compétence de celui-ci notamment en matière d'effectifs et d'applications informatiques.

En conséquence, nous émettons un avis défavorable au PAP 2023 et nous exigeons que des **propositions concrètes et détaillées** sur ces sujets soient faites aux membres de la FS, dans les meilleurs délais, eu égard aux situations de crises avérées dans certains services, notamment dans un contexte toujours marqué par les restructurations.

Madame La Présidente, les membres de l'intersyndicale demandent à ce que le présent avis soit annexé au PV du CSAL-FS de ce jour.