



Le 3 avril 2024

Compte-Rendu FORCE OUVRIÈRE

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSA de réseau des DDI du 2 avril 2024

Plan d'actions sécurité et médecine de prévention

Les points saillants issus de cette FS :

Retrouvez les éléments portés par **FO** en ouverture [ICI](#).

Élection du secrétaire de la formation spécialisée

→ **À retenir :** comme prévu au règlement intérieur de l'instance, le secrétaire de la formation spécialisée est élu pour une durée d'un an lors de la 1^{re} instance de l'année. La secrétaire FO sortante a été réélue pour une nouvelle année.

Protection des IPCSR et DPCSR

→ **À retenir :** la direction de la sécurité routière (DSR) avait pris des engagements au sujet de la protection des inspecteurs et délégués du permis de conduite suite à la réunion du 28 septembre 2023. FO a participé avec le SNICA-FO aux échanges qui ont abouti à un plan d'actions pour assurer la protection et la sécurité de nos collègues IPCSR/DPCSR.

Tableau de suivi des signalements et Tableau de suivi des demandes des membres de la formation spécialisée

→ **À retenir :** les services de la DRH qui recueillent et traitent nos signalements sur des problèmes locaux non résolus avec les directions locales nous tiennent informés au fil de l'eau des réponses de l'administration. FO acte et assure le suivi contradictoire. Nous insistons sur le fait que certaines situations signalées en DDI ne peuvent pas attendre de longs mois d'être abordées en séance.

Le tableau des demandes des représentants du personnel à la FSSCT est quant à lui devenu un point systématique de l'instance, ces demandes nécessitant parfois des recherches ou des échanges en interministériel, facilités néanmoins par la présence de chacun des ministères de l'Administration Territoriale de l'État à nos instances compétentes.

Présentation du rapport de la mission inter-inspections des DDI portant sur la médecine de prévention

→ **À retenir :** finalisé en juin 2022, ce rapport était plus qu'attendu ! Toutefois, avec des constats établis fin 2021, début 2022 au plus tard, les recommandations prônées dans ce rapport ne sauraient être mises en œuvre sans un véritable plan d'actions pour tous les acteurs de la prévention : médecins du travail, assistants sociaux et assistants/conseillers de prévention (AP/CP).

Questions diverses

- formations CSA/FS des RP locaux
- Obligations des DDI en matière de prévention (documents obligatoires...)
- Harmonisation de l'action sociale en matière de restauration
- Politique de voyage du MIOM
- Traitement des accidents de service

Point 1 Élection du secrétaire de la formation spécialisée

Le règlement intérieur de la FS prévoit un mandat d'un an pour le secrétaire, renouvelable.

Secrétaire sortante pour FO, Sandrine FOURCHER-MICHELIN a renouvelé sa candidature pour une durée d'un an.

Soumise au vote des membres représentant le personnel, elle a été reconduite à l'unanimité dans sa fonction pour 2024. La secrétaire rappelle qu'elle souhaite être associée comme le prévoit les textes à l'élaboration de l'ordre du jour de l'instance.

Point 2 Approbation du PV de la FS du 16/11/2023

Après prise en compte des remarques des organisations syndicales avant signature par la secrétaire de FS, le procès-verbal de

la réunion du 16 novembre 2023 est approuvé à l'unanimité.

Point 3 Plan d'actions pour la protection des IPCSR et des DPCSR

De quoi parle-t-on ?

Sujet abordé lors de la réunion de la Formation Spécialisée du 28 septembre dernier, les mesures concrètes prises par la Délégation à la Sécurité Routière sont issues d'un groupe de travail « agressions » auquel FO a participé.

Un bilan des agressions est évoqué en séance pour l'année 2023 : 55 agressions, dont 5 agressions physiques marquent ainsi une hausse après les baisses des années précédentes.

Les victimes cibles sont en majorité des femmes dont l'ancienneté est en moyenne de plus de 10 ans.

Au programme de la feuille de route la DSR : 3 axes de travail sur les thématiques

« prévenir/accompagner/suivre »

Prévenir :

- une nouvelle affiche pour sensibiliser le candidat sera diffusée dans les centres d'examens théoriques et les auto-écoles
- la formation des IPCSR initiée dans le Rhône (69) sera déclinée dans 12 autres départements
- un mémento a été établi à destination des IPCSR ; il sera diffusé après présentation lors d'un prochain GT
- l'expérimentation d'un bouton d'appel (69 et 76) sera généralisée.

Accompagner : une note conjointe signée récemment rappelle les mesures à mettre en place pour la protection de l'agent agressé (dépôt de plainte/protection fonctionnelle/

accompagnement dans la durée des agents)

Suivi : la DSR met en œuvre un suivi des agents qui ont subi les agressions ainsi que des protections fonctionnelles, des sanctions administratives sont infligées aux agresseurs, dans l'attente d'un changement législatif alourdissant les sanctions.

Des mesures de sécurisation de centres d'examens sont financées par des crédits alloués à la délégation à la sécurité routière : vidéosurveillance, gardiennage, évaluation par un référent sécurité ... Le renforcement de la sécurité du centre de St-Priest a déjà bénéficié de ces crédits prévus pour la sécurisation (gardiennage) avec des travaux de sécurisation et mises aux normes poursuivis en 2024.

Les positions de FO :

FO souligne d'abord que toute agression est une agression de trop. Concernant la présentation du plan d'action, FO n'émet que peu d'observations puisque ces mesures découlent du groupe de travail « agressions » auquel FO a participé activement.

FO acte la fusion des notes.

FO demande que les formations agressions à destination des IPCSR/DPCSR fassent l'objet de piqûres de rappel régulières une fois tous les agents formés.

Concernant le dispositif d'assistance à travailleur isolé (DATI), censé correspondre à la revendication du bouton d'alerte sur la tablette, FO émet quelques bémols suite aux 1^{ers} retours de l'expérimentation :

- déclenchements intempestifs
- discrétion du système
- FO souhaite la confirmation que la géolocalisation n'est bien lancée qu'en cas d'agression, et uniquement dans ce cas.

FO restera attentive à la mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures et reste inquiète et vigilante aux propos tenus par des parlementaires, portés en déclaration liminaire de cette FS.

Point 4 Tableau de suivi des signalements des représentants du personnel

De quoi parle-t-on ?

À dissocier des demandes formulées en séance par les représentants du personnel, les signalements relèvent de situations faisant l'objet de blocages du dialogue social au niveau local, voire de manquements.

À la demande de nos représentants locaux, FO les fait suivre à la DRH du MIOM pour trouver des réponses et/ou des solutions.

La DRH nous propose donc d'établir ce suivi au fil de l'eau en informant les membres de la FS de leurs retours par mails tout au long de leur traitement.

Le service de la DRH a été renforcé avec l'arrivée d'une chargée de mission DDI qui sera plus particulièrement en charge du suivi de ces dossiers.

Les positions de FO :

FO acte positivement cette façon de travailler qui s'est d'ailleurs déjà concrétisée par des retours de réponses sur

ses derniers signalements et rappelle que ces remontées ne peuvent attendre trop longtemps avant d'être abordées en réunion.

FO invite les représentants locaux à faire remonter toute situation pouvant relever d'un signalement, le suivi contradictoire est assuré ! C'est d'ailleurs le cas pour un signalement dont les éléments avancés par l'administration ne sont pas partagés par les OS locales.

Concernant les signalements bâtiments, FO alerte sur le retour d'une enquête IGAS sur l'amiante qui mentionne que 75 % des services des ministères sociaux ne respectent pas leurs obligations de disposer des documents préalables à tous travaux. La réglementation amiante distingue le DTA qui mentionne ce qui est directement accessible, du diagnostic repérage obligatoire préalable à tous travaux (même de faible ampleur) pour les bâtiments d'avant 1997. Un rappel sur ces obligations est à prévoir dans les DUER de chaque DDI.

Point 5 Tableau de suivi des demandes

De quoi parle-t-on ?

Abordées aux dernières instances de la FS, ce tableau est établi sur la base de demandes spécifiques des représentants du personnel.

Un point systématique est donc assuré au gré des réponses pouvant être apportées plus ou moins rapidement par l'administration.

Les positions de FO : un formalisme bienvenu et qui assure un réel suivi, c'est certain.

FO propose que les questions diverses puissent faire l'objet du même traitement.

Suite aux points abordés, la DRH a fourni le recensement des sites immobiliers faisant l'objet de travaux par la DIE et devant être livrés aux DDI. Les représentants soulignent l'importance de tenir informée la FS des DDI de cette problématique immobilière.

Point 6 Présentation du rapport de la mission inter-inspections des DDI portant sur l'état des lieux et évolutions de la médecine de prévention et des réseaux de soutien dans l'administration territoriale de l'État, la police nationale et les civils de la gendarmerie nationale gérés par le ministère de l'Intérieur

De quoi parle-t-on ?

Une mission inter-inspections diligentée en juin 2021, menée par 7 inspecteurs généraux de l'administration (IGA) et dont

le rapport a été remis en juin 2022. Mission singulière concernant le réseau de prévention, des services sociaux et de la médecine de prévention, hors ISST

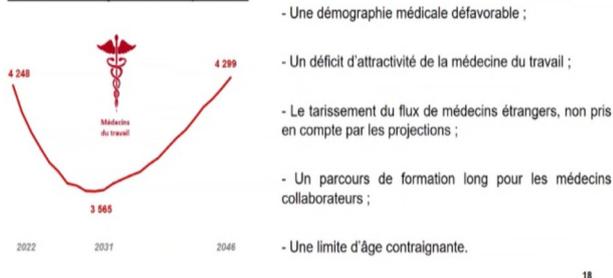
Ont été intégrés au périmètre de la mission, les personnels de la police nationale (PN), les agents de préfectures et civils de la gendarmerie, soit un déséquilibre certain entre les services : 30 000 agents DDI vs 150 000 agents PN gérés par le MIOM.

L'un des auteurs du rapport a présenté en séance le fruit du travail de l'équipe des rapporteurs. Il a précisé que les données ont certainement dû évoluer depuis 2021, période de la mission. Les investigations se sont appuyées sur la rencontre de 650 personnes sur le terrain ainsi que sur des questionnaires d'enquête envoyés à l'ensemble des SGCD (71 % de retours, mais pas toujours complètes...).

Quelques constats partagés sur les questions santé et sécurité au travail

Services sociaux : satisfecit des moyens et conventions interministérielles qui permet que chaque DDI dispose d'un assistant social. Convention cadre à actualiser avec les DDETS- DDETSPP.

Un contexte général de pénurie:



Médecine de Prévention : pénurie de médecins, en général. La médecine de prévention reste une option la moins choisie pour cette spécialité. Un médecin collaborateur est un médecin reconverti (médecin traitant, par exemple) qui doit néanmoins suivre une formation de 4 ans : fortes contraintes pour rendre attractive cette voie de reconversion. Surtout que l'attractivité de la mission et des moyens de l'exercer ont été évoqués aux inspecteurs de manière récurrente.

La couverture des agents de DDI est assurée en fonction des opportunités locales et la médecine de prévention est inégale et morcelée ! Une cartographie plus précise que celle figurant dans le rapport est promise par l'administration.

Des expérimentations ont été mises en œuvre dans le Rhône et l'île de la Réunion : service interministériel mutualisé, tel une 1 maison de santé pour la FPE avec la mise en commun des moyens de l'ATE gérés par des conventions de fonctionnement sur les BOP ministériels. Pour la Corse, mutualisation d'un médecin de prévention de l'éducation nationale reposant entre les ententes quasi-personnelles préfet/rectorat, par exemple...

Téléconsultations (télécabines/malettes) : dispositifs qui ne sont pas adaptés aux consultations en dehors d'examens à réaliser et qui nécessite la présence de personnels infirmiers.

2- Des politiques de santé et de sécurité au travail aux enjeux croissants

- Un déplacement des enjeux de l'HSCT vers la prévention et la QVT ;
- Des risques psychosociaux en hausse ;
- La responsabilité des chefs de service engagée en matière d'HSCT ;
- Un cadre législatif et réglementaire interministériel, mais décliné selon des logiques ministérielles ;
- Le rôle du SGCD mal défini en HSCT et des conflits de compétence avec les DDI ;
- Un réseau d'assistants et de conseillers de prévention fondamental mais insuffisant, à professionnaliser auprès des chefs de service et à coordonner localement.

La DRH précise également que la médecine de prévention était hors champ des SGCD au moment de leur création et informe qu'elle refuse toute mutualisation à ce stade des moyens, sauf lorsque la masse critique PN/ATE est atteinte. Le MIOM se considère avec le MEFR comme l'un des ministères les « moins pires » en termes de couverture de ses agents, sans pour autant être en capacité de répondre à 100 % des besoins en matière de MP. Les équipes pluridisciplinaires sont compliquées à mettre en œuvre en raison du manque de viviers et des moyens à disposition.

Les positions de FO :

Ce rapport nous est présenté près de 2 ans après sa rédaction et la remise au Ministre de l'Intérieur concerné et ne nous a été remis que fin 2023.

Les recommandations, au nombre de 24, ne peuvent être mises en œuvre sans un certain nombre de dispositions et de garanties au préalable. FO demande à ce que ces dernières soient débattues en instances des DDI avant toute décision – si cela est encore possible...

En d'autres termes, quelles suites ont déjà été données, ou pas ?

Par ailleurs, ce rapport de la mission inter-inspection ne saurait être décorrélé des bilans sociaux et rapports sociaux uniques qui se sont succédé, mais pour lesquels les mises à jour des différents indicateurs et critères abordés nécessitent de disposer des derniers chiffres en vigueur concernant les DDI dans leur intégralité de leurs périmètres.

FO demande donc à ce que la présentation de ce rapport amorce un travail avec notre FS, travail consacré à la mise en œuvre d'un plan d'actions spécifique à la médecine de prévention, à la couverture des DDI par des assistants sociaux et AP/CP, comme le prévoit notre feuille de route. Il convient pour cela de disposer de différents éléments concrets et exhaustifs de diagnostic, qui ne figurent que de façon partielle dans le rapport : taux de couverture des agents par un système de MP, dispositifs donnant satisfaction, dispositifs démontrant des carences et nécessitant un renforcement de moyens ou de toute autre solution,... Mais aussi, quel rôle est assuré par les systèmes en place : 1/3 temps des médecins, notamment pour assister aux instances locales et participer aux plans d'actions locaux (PAPRIACT, RPS...) et apporter toutes ses compétences aux RP locaux et à l'administration (DDI et SGCD)...

Les emplâtres sur les jambes de bois de ces dernières années mettent en lumière des systèmes, certes existants, mais insuffisamment dimensionnés et qui mettent à mal aussi bien les agents bénéficiaires qui ne peuvent disposer du nombre de consultations – à la demande par exemple – ou des assistants sociaux qui couvrent un tel périmètre – en surface géographique comme en dispositifs variés (interministérialité des publics et vastes périmètres, régionaux, voire interrégionaux pour certains...).

Cette dimension sociale ne peut être éludée, puisqu'elle reste la porte d'entrée de l'action sociale ministérielle dont dépendent les agents, et elle va de pair avec les différentes aides matérielles et ressources auxquels chaque agent de DDI a droit selon sa situation sociale, ou en cas de besoin.

Un long travail reste donc à mettre en œuvre, mais sans omettre les dispositifs existants et encore moins en détruisant ce qui fonctionne et les ressources ministérielles qui doivent s'accorder avec l'interministérialité des DDI !

Enfin, suite à cette présentation attendue de tous, FO demande que la feuille de route de la FS soit respectée et mise en œuvre rapidement avec un groupe de travail spécifique sur la médecine de prévention.

A l'instar du RSU 2021, FO vous livrera son analyse de ce rapport et notamment de l'état des lieux de cette mission.

À retenir des débats :

À la suite du rapport de la mission inter-inspection, un plan d'action sera-t-il mis en œuvre ? Les MEFR et MIOM sont les « moins pires » en termes de couverture des agents par les MP.

L'attractivité de la MP est en cours, mais à très grande échéance et les mesures déjà prises, telles que la revalorisation de la grille indiciaire des médecins contractuels sont insuffisantes.

L'administration propose la mise en place d'un GT dédié, avec l'assistance des ministères de l'ATE, sur la base d'une cartographie des services existants, si possible.

Les objectifs du GT porteront en priorité sur la MP, puis sur les assistants et conseillers de prévention, et enfin les assistants sociaux. Le sujet des assistants sociaux semble pour l'administration moins prégnant à ce stade, même si l'administration reconnaît les difficultés de recruter. Les sorties d'école d'assistants sociaux sont de plus en plus maigres et de moins en moins de personnes se présentent aux concours d'AS.

Les organisations sont variables selon les ministères. Les AS du MIOM sont départementalisés, avec 8 postes vacants sur 165, 10 dans 2 mois avec quelques problèmes de recrutements dans certains départements (32 – 02 – Alsace...)

Questions diverses :

• Amélioration/harmonisation de l'action sociale en matière de restauration (à la demande de FO)

De quoi parle-t-on ?

Dans une feuille de route globale d'« harmonisation RH » pilotée par le MIOM et la DGAFP, il y a bien un sujet qui mérite une remise à plat et une harmonisation vers le haut en pleine période d'inflation non démentie sur l'alimentaire : celui de l'action sociale en matière de restauration.

Les positions de FO :

FO dresse différents constats interdisant le status-quo sur cette question :

- Nombre d'agents publics, notamment en DDI, ne bénéficient pas d'un accès à un restaurant administratif ou conventionné. Bien souvent, ils n'ont même pas de lieu dédié pour pouvoir se restaurer dans de bonne condition d'hygiène et de sécurité et se déconnecter de leur mission.

- Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail sont réputés devoir bénéficier des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation (art. 6 du décret 2016-151 du 11 février 2016). Mais ce n'est pas le cas à ce jour en matière de contribution de l'employeur État en matière de restauration.

- L'harmonisation des restes à charge opérée depuis 2020 dans l'ATE nécessite un état des lieux actualisé de leur montant pour chaque restaurant, et l'augmentation générale des contributions de l'employeur Etat pour revenir à minima au reste à charge initiale après une période de forte inflation.

Pour répondre à ces problématiques, FO remet en séance une plate-forme de revendications spécifique (consultable [ICI](#)), et demande la mise en place d'une séquence de concertation dédiée.

À retenir des débats :

Point dont l'examen a été reporté lors du dernier CSA et inscrit à la demande de FO.

750 conventionnements à ce jour, allant de la boulangerie au restaurant classique pour une enveloppe de 45 M€.

Pour la DRH, un tel débat doit être mené à budget constant...

• **Formations CSA/Formation Spécialisée des représentants du personnel locaux :** FO a demandé à faire le point sur ces formations dispensées localement pour les RP et l'administration, mais aussi et surtout à être informée des formations refusées par l'administration en DDI. Combien de nos RP locaux se sont vu refuser ces formations ? Par ailleurs, cette formation est obligatoire tant pour les RP locaux que ceux de l'administration... Combien d'entre eux la suivent ? Enfin, FO rappelle les droits des membres élus à suivre 3 jours de formation dispensés par l'administration et 2 jours par son organisation syndicale. Ces 2 jours sont à prendre en charge par les SGCD indépendamment de ce que propose l'administration.

En 2023, 449 agents formés et 78 en 2024 avec des formations assurées sur la durée du mandat, et financées par la SDRM.

Tout rejet des formations doit être remonté. Faites-nous suivre !



Action sociale et restauration

Il est temps d'agir pour garantir un accès universel !

De quoi parle-t-on ? Les raisons d'agir !

Dans une feuille de route globale d'« harmonisation RH » pilotée par le MIOM et la DGAFP, il y a bien un sujet qui mérite une remise à plat et une harmonisation vers le haut en pleine période d'inflation non démentie sur l'alimentaire : celui de l'action sociale en matière de restauration.

FO dresse différents constats interdisant le status-quo sur cette question :

1- Nombre d'agents publics, notamment en DDI, ne bénéficient pas d'un accès à un restaurant administratif ou conventionné. Bien souvent, ils n'ont même pas de lieu dédié pour pouvoir se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité et se déconnecter de leurs missions.

2- Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail sont réputés devoir bénéficier des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation (art. 6 du décret 2016-151 du 11 février 2016). Mais ce n'est pas le cas à ce jour en matière de contribution de l'employeur Etat en matière de restauration.

3- L'harmonisation des restes à charge opérée depuis 2020 dans l'ATE nécessite un état des lieux actualisé de leur montant pour chaque restaurant, et l'augmentation générale des contributions de l'employeur Etat pour revenir à minima au reste à charge initiale après une période de forte inflation.



Pour répondre à ces problématiques présentes en particulier pour les agents des DDI, FO/DDI a décidé de porter la présente plate-forme de revendications spécifiques, et a demandé au Secrétaire général du MIOM la mise en place d'une séquence de concertation dédiée.

FO a demandé un point sur les formations des RP locaux élus en conseils médicaux : cette formation a été promise par l'administration dans le cadre de la réforme des CM/CR et du remplacement des représentants en CAP nationales par les représentants locaux aux conseils médicaux départementaux. Qu'en est-il ?

La DRH revient vers nous pour ce point et une formation MASA est en cours de préparation (cahier des charges rédigé).

- **Obligations des documents de prévention dont les services doivent se doter** : une instruction interministérielle sera élaborée avec les ministères de l'ATE.

- **Traitement des accidents de services** : point de compétence CSA ? Cela relève à notre sens de la FS et concernant l'application des règles de droit, la DRH va faire les rappels aux réunions de réseau des SGCD.

- **Politique de voyage du MIOM** :

En l'absence de toute concertation et information des représentants des DDI, ni des instances compétentes, le MIOM nous confirme l'application de l'arrêté du 3 décembre 2023 aux agents des préfectures et des DDI.

Plusieurs questions trouvent réponses dans une FAQ publiée en janvier 2024, une mise à jour est prévue en avril.

Quelques réponses évoquées en séance suite aux remontées des OS :

- accès aux RIA/justificatifs sur demande : un pragmatisme est attendu des SGC de la part de la DEPAFI !!!

- Tarifs des hôtels : distinguer les barèmes forfaitaires des remboursements au réel, plafonné ou non :

- Hébergements alternatifs : locations saisonnières, gîtes/mobile-homes, en dehors de l'hôtel...

- tickets de métro dématérialisés : production d'attestations sur l'honneur ou RAS au vu de la somme concernée...

- tutoriels sous ChorusDT : DEPAFI pour produire des tuto et capsules vidéos

- dépassements de frais sous ChorusDT : règles du recours au prestataire voyageur, l'administration paie sans répercussion pour l'agent, sans rééquilibrage ni règles de compensation pour les agents...

- Frais de transports au réel si avance de l'agent

- hébergements : selon le cas de figure, forfaitaire si hôtel, au réel déplafonné si dépassement par avance de l'agent ; au réel si hébergement alternatif

- repas : forfaitaire

Vos représentants FO à la FS DDI :

Titulaires :

Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 63

Lionel MARTINON, DDETS 26

Joël CANGE, DDTM 59

Suppléants :

Damien MASCARAS, DDTM 44

Gisèle VIMONT, DDT 03

Nicolas MONNERET, DDETS 56

Experte : Soizic BLOT - DDPP 35

