



Le 1^{er} juillet 2025

Compte-Rendu FORCE OUVRIÈRE Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSA des DDI du 30 juin 2025

Une FS de mi-année qui peut mieux faire...

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

Les points saillants issus de cette FS :

Santé au travail des Inspecteurs du permis de conduire (IPCSR)

→ **À retenir :** FO a remis lors de la réunion de FSSCT des DDI du 19 novembre 2024 le cahier revendicatif du SNICA-FO visant à mieux prévenir les risques encourus par les agents du permis de conduire (IPCSR).

Cette démarche doit permettre à leur direction métier, la DSR, de s'en saisir et d'engager un véritable plan d'actions pour une meilleure prévention des risques professionnels. FO demande que la FS des DDI reste informée des avancées de ces travaux.

Volet Santé et Sécurité au travail des Rapports Sociaux Uniques 2022-2023

→ **À retenir :** Les RSU des DDI des années 2022 et 2023 font apparaître des chiffres inquiétants :

- une augmentation continue du nombre des accidents du travail déclarés dont sont victimes les agents : ils sont passés de 6 268 en 2020 à 9 794 en 2023 ;

- une hausse continue des accidents de trajet : 1 770 en 2020, 3 914 en 2023 ;

- une augmentation du nombre de violences physiques et verbales envers les agents, qui ont atteint 111 en 2023 ;

- en matière de prévention des risques professionnels, 10 DDI n'ont ni assistants ni conseillers de prévention ;

- un nombre très insuffisant d'Inspecteur Santé Sécurité Conditions de Travail (ISST), ce qui n'a permis l'organisation que de 27 inspections au sein des DDI en 2023 ;

FO déplore que ces chiffres restent partiels, certains services n'ayant pas renseigné ces indicateurs.

FO a rappelé que tous les documents devaient être transmis en amont aux représentants du personnel à la F3SCT dans leur intégralité, et

pas seulement un document de synthèse de l'administration.

État d'avancement de la feuille de route de la FSSCT des DDI

→ **À retenir :** L'administration a fixé en concertation avec les représentants du personnel plusieurs chantiers dans le cadre d'une « feuille de route » durant le mandat 2023-2026. Nous constatons que le baromètre social de l'Administration Territoriale de l'État, outil de mesure du climat social, a mobilisé beaucoup d'énergie, alors que les travaux relatifs à la convergence de l'action sociale, la médecine de prévention et les réseaux de soutien, l'immobilier et la politique du handicap n'ont pas encore commencé, voire ne pourront même pas être abordés.

FO a souligné que la feuille de route devait être menée à bien durant le mandat dans l'intérêt des agents des DDI.

Tableau de suivi des demandes des membres de la formation spécialisée

→ **À retenir :** **FO** a demandé l'inscription en suivi de ses contributions santé et sécurité au travail des IPCSR ainsi que le point attendu sur la complétude de DTA thèse des établissements construits avant 1997. Des points de vigilance qu'il convient de ne pas perdre de vue !

Tableau de suivi des signalements

→ **À retenir :** Les signalements sont portés en raison de la rupture du dialogue social local et leur suivi nous amène à dénoncer des retours de services auprès de la DRH du MI qui édulcorent trop souvent les réalités du terrain. Partagées par les représentants locaux, **FO** relaie en séance leurs attentes ! Il y va aussi du respect de vos représentants, 1^{ers} acteurs du dialogue social !

Pour en savoir plus...

En préambule, Mme la présidente nous a précisé qu'une inspection était lancée sur les différents dispositifs de restauration collective accessibles (ou non) aux agents. Elle précise également qu'une instruction du SG du MI a été diffusée le matin-même de cette instance pour rappeler les adaptations des conditions de travail suite à la vague de fortes chaleurs qui nous touche actuellement.

FO souligne la nécessaire mobilisation et participation de tous les ministères de l'ATE ainsi que des réseaux ministériels des ISST conformément à ses attentes exprimées en propos liminaires.

Point 1 Approbation du procès-verbal de la FSSCT du 21 mars 2025

Transmis tardivement selon les dispositions réglementaires relatives au fonctionnement de cette instance, la consultation des membres s'est toutefois bien déroulée en amont de cet

envoi. L'approbation du PV est soumis au vote et a été adopté à l'unanimité. Les P.V. des réunions sont disponibles sur l'intranet des DDI.

Point 2 État d'avancement de la feuille de route

Devant les difficultés rencontrées au sein de l'instance pour faire avancer les travaux sur lesquels chacun s'est engagé, la feuille de route fait l'objet d'un examen à chaque réunion de la FSSCT.

Remontées par la secrétaire de la FS DDI, les attentes des membres ont fait l'objet de priorités données à l'administration pour que soient abordées ou engagées d'ici la fin 2026 - fin du mandat en cours - les thématiques suivantes :

- baromètre social avec la proposition d'un plan d'actions (à voir pour leur financement) émanant de 3 groupes de travail (GT) sur cet item ;

- les Risques Psycho-sociaux et les violences. Ces sujets seront abordés ultérieurement à l'issue des réflexions relatives au baromètre social.

- l'immobilier et la médecine de prévention/réseaux de soutien. Ces sujets seront traités en 2026...

Enfin, la politique du handicap est malheureusement reléguée au second plan, reportée après 2026.

FO réitère sa demande que tous les ministères de l'ATE soient impliqués et s'investissent dans les GT de notre FS DDI. De plus, l'avancement de notre feuille de route peut être valablement enrichi des travaux engagés par chacun des ministères.

FO propose par ailleurs que la thématique « Immobilier de l'État » soit abordée à chaque FS avec la DEPAFI. L'administration a, à ce sujet, demandé que les attentes des Organisations Syndicales soient remontées en amont des réunions.

Au vu du nombre de signalements, ces remontées devraient alimenter assez facilement ce sujet. FO exige néanmoins que la politique immobilière de l'État pour les DDI fasse l'objet d'une information générale ainsi qu'une visibilité de ses projets.

Point 3 Santé au travail des Inspecteurs du permis de conduire (IPCSR)

FO souhaite en 1er lieu remercier l'administration pour sa présentation relative aux dispositions prises pour lutter contre les agressions dont sont victimes les IPCSR dans l'exercice de leurs missions.

FO rappelle qu'**aucune agression n'est anodine !**

FO constate que les mesures déployées par la DSR n'ont malheureusement qu'un effet relatif sur ce sujet, car le nombre d'agressions reste élevé et n'affiche pas de baisse significative.

Sur le dossier santé des IPCSR, FO souhaite élargir le débat pour améliorer significativement les conditions de travail des IPCSR. En effet, la problématique de la santé est beaucoup plus large que le point présenté aujourd'hui.

- **Fortes chaleurs :** les IPCSR y sont exposés plusieurs heures sur les plateaux et si le message du directeur de cabinet reçu ce matin fait preuve de prévention, il ne solutionne en aucun cas la situation pour les IPCSR, actuellement sans cadre national sur ce type de sujet. Sont-ils en droit d'annuler leurs examens ?

Sur ce point, pour FO, des mesures nationales doivent être prises pour prévenir l'exposition à ces risques. Les mesures locales présentent en effet l'inconvénient de créer des inégalités de traitement entre les agents et les candidats au permis de conduire.

Pour FO, seule la réduction du nombre d'unités paraît permettre aux agents de bénéficier d'une amélioration de leurs conditions de travail.

- **Cadence de travail :** les IPCSR sont tenus de réaliser 13 examens (unités) dans une seule journée, quelles que soient les conditions de travail.

Fortes chaleurs et cadence de travail sont évidemment des thèmes à évoquer au sein d'un GT dédié. Mais les revendications FO portent sur bon nombre d'autres thématiques relatives à la santé des IPCSR qui doivent faire l'objet d'un GT spécifique. FO estime que c'est à l'administration (DRH ou DSR) de se charger du pilotage et de l'organisation des futurs échanges.

Lors de cette instance, FO a également mis en avant sa 1^{re} revendication en exigeant la mise en œuvre d'une étude médicale sur la soutenabilité biologique à réaliser 13 examens de 32 minutes par jour, le tout en faisant « reset » entre chaque bilan de compétence et en ne bénéficiant que d'une minute ou 2 pour souffler.

À la DDTM 44, le service transport risque a profité d'une journée de cohésion pour faire découvrir aux agents les métiers de leurs collègues et TOUS ceux qui sont venus

assister à des examens ont été choqués par le rythme de travail d'un IPCSR.

FO regrette que les camarades du SANEER ne trouve pas ce sujet prioritaire.

Ce qu'il ressort des débats :

La DRH s'engage à balayer les sujets mis sur la table par FO et les intégrer si possible dans les 2 groupes de travail (GT) existants pilotés par la DSR, puis d'inclure les sujets restés orphelins dans un nouveau GT. La DRH s'engage également à piloter ce GT en mobilisant au besoin les ressources de la médecine de prévention.

Concernant les agressions dont sont victimes les IPCSR, bien que les recensements soient en baisse – 47 en 2024 et 55 en 2023 – des améliorations sont attendues dans le cadre de la mise en œuvre de mesures concrètes et efficaces.

Un livret sera produit par la DSR sur la problématique des agressions, depuis leur signalement jusqu'à la mise en œuvre de la protection fonctionnelle, en passant par les dépôts de plainte.

Point 4 Volet Santé et Sécurité au travail du RSU 2022-2023

De quoi parle-t-on ?

Depuis la création des DDI, l'administration réalise chaque année un bilan social, désormais appelé rapport social unique (RSU). Ce RSU est enrichi des diverses remontées et demandes de **FO** à chacun des 10 bilans sociaux et 1 RSU présentés, mais quelques chiffres sont perdus dans la bataille... De plus, la DGAFP a publié un nouvel arrêté qui a repris les thématiques et indicateurs attendus dans un RSU et sur la base duquel l'enquête pour notre RSU 2024 doit être lancée. Encore un temps de vigilance qui sera nécessaire pour s'assurer collectivement de ne rien perdre au passage...

FO alerte premièrement sur la nécessité de transmettre les documents présentés à la FS SSCT, et pas uniquement les documents de présentation de l'administration.

Concernant cette double publication 2022-2023, vous trouverez ci-dessous l'analyse de **FORCE OUVRIÈRE** à l'appui des indicateurs présentés cette année et de leur évolution. Notre analyse est livrée à la discussion de la présente FS sur son seul volet SSST, l'ensemble du rapport ayant fait l'objet d'une présentation lors du dernier CSA du 19 mai dernier. L'occasion pour FO de mettre à jour son document spécifique « dans quel État j'erre ? », à retrouver [ICI](#) !

Une analyse qui d'une année sur l'autre reste teintée des mêmes constats, interrogations, points de vigilance, voire craintes. Avec un 1^{er} constat : un taux de participation des services qui varie pour les 2 années, 86 % pour les retours 2022 et 93 % pour 2023 ce qui représente entre 198 et 214 DDI sur 230 à avoir contribué à ce RSU bisannuel. À noter, et FO ne cessera de le rappeler, que 100 % des DDI avaient répondu à l'ensemble du questionnaire sur les bilans sociaux antérieurs tels que celui de 2019.

FORCE OUVRIÈRE salue donc l'implication des services qui contribuent à la qualité de ce bilan social indispensable et réitère son souhait de voir les prochains RSU disposer de 100 % des données attendues.

Les positions de FO :

Comme nous l'avons déjà souligné, les bilans sociaux et désormais rapports sociaux uniques ont été enrichis et nourris des échanges et travaux constructifs au fil de ces dernières années. Après avoir analysé en 2024 le RSU 2021, la présentation de ce RSU qui compte double vient confirmer bon nombre des analyses et constats faits par FO à tous les niveaux, national comme local.

Avant d'entrer plus avant dans notre analyse des points saillants de ces 2 ans, FO réitère ses attentes de disposer rapidement du

dernier RSU 2024 afin que son véritable rôle puisse être opéré, à savoir celui de pouvoir mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires à la bonne marche de nos DDI. Ces dernières années, seuls des constats ont pu être partagés sans autres actions possibles, encore moins des actions permettant des inversions de tendance.

Effectifs :

Ce que **FORCE OUVRIÈRE** dénonce depuis maintenant des années, c'est la perte des 40 % des effectifs DDI depuis 2010, passant de 43 000 agents à leur création à environ 27 000 (26 907 agents en 2022 et 27 623 agents en 2023).

FORCE OUVRIÈRE dénonce l'absence de renforcement de l'échelon départemental qui ne connaît qu'une pause dans la perte de ses effectifs, immanquablement impactés par les gels des schémas d'emplois ministériels et les 3 % désormais à la main des préfets...

Si cette hémorragie des effectifs des DDI marque une pause quantitativement, qualitativement, c'est autre chose ! Comme évoqué lors des derniers bilans, **les effectifs de nos DDI sont marqués par :**

– le **vieillessement de la population** avec là aussi les mêmes remarques que les années précédentes ; les pyramides des âges sont fortement déséquilibrées avec un âge moyen, même s'il n'est pas précisé, qui a largement dépassé les 50 ans... FO réitère sa demande de disposer d'une représentation par tranche d'âge de 5 ans et non 10, afin de mieux analyser ce recul.

– la **féminisation des DDI** est générale avec un taux moyen de 61-62 % en 2022-2023, ce taux étant toujours plus élevé en DDETS (75 % en 2022 et 74 % en 2023) contre 54 % en DDTM.

– la **part des catégories A augmente** : le repyramidage des postes y est sans doute pour quelque chose... tandis que la catégorie B qui représentait jusque là plus de 50 % des populations des DDI, est en recul passant en deçà de cette moitié des effectifs. Les effectifs de la catégorie C subissent toujours une baisse avec un passage en dessous des 16 % du total des effectifs.

Se pose également la question des remplacements des agents de DDI et la précarisation statutaire que nous avons portées en CSA le 19 mai dernier.

– **un recours aux contractuels encore plus marqué** : les constats se suivent et se ressemblent avec la part des titulaires dans les DDI qui oscille entre 94 et 95 %.

Des recours aux contractuels qui interpellent en termes de besoins dits « permanents » ou non. En effet, au regard des plus de 2000 agents recrutés sur des besoins non permanents, **FORCE OUVRIÈRE** s'interroge : ne pourrait-ce être du renfort parce que certaines équipes ne sont plus en effectifs suffisants pour absorber leur charge de travail tout au long de l'année ? Ou réellement sur des missions temporaires ? **FO** exprime de sérieux doutes sur une telle approche. Enfin, autre phénomène très inquiétant, les catégories A et B sont également fortement concernées par les recrutements de contractuels sur des emplois permanents.

Avec un solde négatif pour les titulaires sur 2022 et 2023, on peut noter 4304 entrées de titulaires, dont 19 % par concours et sorties d'école. 69 % par détachement et mobilité. Ces chiffres mis en parallèle des pyramides des âges interrogent quant à la possibilité de remplacement des titulaires retraitables.

FO dénonce cette précarisation statutaire, mais aussi précarisation des emplois eux-mêmes et déplore ces gestions d'effectifs depuis plusieurs années sans aucune anticipation !

À court terme, c'est bien une GPEEC du vide qui se profile pour les agents titulaires, notamment de la catégorie C, mais pas seulement.

FO dénonce encore et toujours cette précarisation de l'emploi public et le recours massif aux contrats courts, comme aux heures supplémentaires non payées et sans aucun doute toujours « écrêtées » à ce jour. Les années précédentes, le nombre d'heures écrêtées s'élevait à près de 314 000 par an au sein des DDI. Mais cet item qui correspondait à plus de **195 ETP** n'est plus repris dans le RSU depuis 2020 !

FORCE OUVRIÈRE réitère donc sa demande de connaître le nombre d'heures écrêtées aux agents, ce qui doit être relativement aisé avec les outils de gestion du temps de travail, même s'ils ne sont pas homogènes. Il subsistera toujours les heures jamais comptabilisées par le décompte au forfait des jours en télétravail imposé par certains services !!!

Formations :

Plan de Formation : en 2022 et 2023 ce sont respectivement 69 et 77 DDI, soit des taux de 35 et 36 % qui ont élaboré leur plan de formation (pour mémoire, 66 % en 2015 et 45 % en 2019...).

Malgré une légère augmentation, ce taux reste très faible et est inquiétant. En effet, FO réitère sa demande de relance d'une dynamique en la matière, y compris par le retour des commissions locales de formations qui avaient le rôle notamment de recensement et de planification collective des besoins en formations des agents des services. Qui plus est, aujourd'hui, les agents peuvent être livrés à eux-mêmes pour leurs parcours de formations avec des circuits qui ont évolué sans aucune information des agents de DDI (disparition du portail Oups pour le MATTE et recours à self-agent pour les demandes, par exemple, outil qui présente des dysfonctionnements de paramétrages individuels, etc...). Enfin, les formations qualifiantes doivent pouvoir être recensées et leur accès facilité.

Pour FO, ce point sur les formations nécessite également quelques indicateurs qualitatifs complémentaires tels que :

- le mode de participation aux formations : distanciel ou présentiel. La qualité de certaines formations peut en être impactée, sans jugement aucun.
- les conditions de participation et/ou d'inscription : des formations sont aujourd'hui imposées aux agents de DDI (ex, laïcité, ...)
- concernant la formation continue : cette dernière englobe aussi bien les formations métiers nécessaires aux prises de postes et de nouvelles fonctions, que des formations nécessaires, mais non liées directement aux postes tenus. Une distinction serait la bienvenue, d'autant plus en cas de refus.

Et d'ailleurs, les refus de formations ne sont pas précisés. Ces indicateurs permettraient de révéler les difficultés ou non d'accès à la formation, au-delà des nombres de jours consacrés à ce domaine dans l'année par agent. Et toujours aucune donnée sur le budget formation dans ce rapport social unique, donnée qui a plus que son intérêt aujourd'hui au regard des restrictions budgétaires subies en DDI et qui ont conduit à refuser des formations en 2024.

RDV au RSU 2024...

Une réalité qui impose une vigilance sur la formation continue des agents dans les DDI !

Un focus est réalisé sur les formations à l'accompagnement à la prise de poste des emplois DATE (directions de DDI) ainsi que les formations individuelles et collectives destinées à l'accompagnement managérial des équipes de direction (coaching ou bilan de compétence, conduite du changement, projet

de service...), mais aussi à des cadres intermédiaires (du niveau des chefs de services pour nos DDI...) pour la constitution d'un « vivier d'emplois DATE » pour lequel seul le MI est à la manoeuvre.

Pour FO, de tels viviers pourraient très bien être constitués sur d'autres compétences.

Télétravail :

En 2022, 11 758 agents ont bénéficié d'autorisations à télétravailler, 12 741 en 2023. Ce taux représente 44 % et 46 % des agents en DDI en 2022 et 2023. Une augmentation de plus de 40 % des agents bénéficiant de cette possibilité.

Il faut souligner que ces 2 années ont vu également les négociations pour un nouvel accord-cadre sur le télétravail applicable sur le périmètre des DDI depuis le 19 février 2024.

Le 1^{er} comité de suivi de cet accord a d'ailleurs lieu ce 1^{er} juillet.

Ce sera l'occasion pour FO d'aller plus avant dans les indicateurs qui nous ont été fournis la veille pour le lendemain...

C'est la raison pour laquelle FO se contente ce jour d'interpeller l'administration sur certains reculs enregistrés dans des DDI qui affichaient pourtant de fort taux de télétravail. Quelques questionnements déjà posés sur la table les années précédentes semblent rester de mise :

- les agents de catégorie C sont moins nombreux que les autres catégories à bénéficier du télétravail Leurs missions ne sont-elles réellement pas télétravaillables ou nos outils sont-ils encore trop peu adaptés ?

- la question des refus de télétravail reste posée : ces derniers représentent certes au plus 2 % (8 % en 2021), mais on ne connaît toujours pas les motifs, **tout comme les freins au recours au télétravail mis en place dans les DDI pour certains personnels** (chartes, règles locales, paramétrages des outils,...). De plus, les agents de cat. A sont concernés par ces refus à près de 41 % en 2022, 37,5 % en 2023, les agents de cat. B étant concernés pour plus de 34 et 42 %, les cat. C à 24 et 20 %.

Depuis le RSU 2021, des compléments sur le nombre de jours télétravaillés demandés par FO sont précisés. On remarque ainsi que le nombre de jours hebdomadaires télétravaillés reste la même, à savoir : une seule journée dans 43 % des autorisations en 2022, près de 45 % en 2023 (46 % en 2021), 2 jours pour 46 % puis 45 % des télétravailleurs (43 % en 2021) et 3 jours pour un peu plus de 10 % d'entre eux sur les 2 ans (id. en 2021)

La question des jours flottants de télétravail autorisés reste à préciser...

Dialogue social :

Le RSU contient des informations sur les réunions d'instances organisées par les DDI, mais ce point quantitatif ne précise en rien la qualité des rapports sociaux entretenus au sein des DDI. Qui plus est, avec des élections professionnelles organisées fin 2022, et à peine après une mandature d'un an en DDETS/DDETSPP... On observe un strict respect des *minima* prévus par les textes Fonction Publique: 3 réunions annuelles des CSA locaux, pas plus, parfois sans doute moins...

Concernant les **formations spécialisées**, une méconnaissance de leurs missions semble persister par :

- la **nomination d'un secrétaire de FS** pour une seule réunion dans certaines DDI, négligeant ainsi le rôle de ce dernier auprès des agents et des membres de la FS et induisant la perte de leur légitimité ;
- la **non-production par tous de documents obligatoires** tels que les documents uniques d'évaluation des risques (D.U.E.R.P.) et les différents plans d'actions (taux de couverture pour moitié concernant les DUERP et entre 10 et 13 % pour les PARiPACT, par ex.)

Un problème de manque de formations ?

Si celles des membres de FS côté représentants du personnel sont en général bien suivies à ce jour, celles des membres de l'administration sont loin d'être à la hauteur. Ceci explique peut-être cela...

Autres points relatifs au volet santé, sécurité au travail (SST) :

À la demande de **FORCE OUVRIÈRE**, le volet Santé Sécurité au Travail de ces RSU a été inscrit à l'ordre du jour de cette réunion. Lors du dernier CSA, nous avons évoqué quelques points d'attention sur ce volet que nous souhaitons rappeler ici et pour lesquels des compléments sont et seront nécessaires à produire dans le prochain RSU :

- **Médecine de prévention (MP) :** l'absence de couverture d'agents de DDI par la MP, les agents doivent bénéficier d'un suivi, *a fortiori* dans le cadre des risques professionnels de tous ordres et *a minima* des visites quinquennales obligatoires... Nous ne disposons que d'un taux de couverture des agents, ce qui est bien insuffisant, qui plus alors que toutes les DDI n'ont pas répondu... Quid du nombre d'agents et de DDI qui n'ont pas accès à la médecine de prévention ? Potentiellement 38 DDI et 6000 agents sans aucune solution de prévention pour leur santé au travail ?

Par ailleurs, quand bien même des dispositifs existent, ces derniers ne peuvent pas toujours être mobilisés pour gérer les visites de reprise d'agents arrêtés de longs mois... Ce point est à résoudre rapidement.

FO dénonce le sacrifice du « 1/3 temps » (actions de prévention dans le milieu de travail, participation aux FS locales, visites des bureaux et conseils ergonomie), les médecins de prévention étant trop souvent accaparés à des tâches administratives. Seuls 125 médecins ont pu en réaliser en 2022, 123 en 2023, un chiffre toujours en recul...

- **Acteurs de la prévention :** les assistants de prévention/conseillers de prévention (AP/CP) occupent leurs fonctions de manière très disparate selon les services. La quotité de 20 % de leur temps de travail dévolue aux actions de prévention est la plus fréquente. FO ne peut s'empêcher de souligner que dans le même temps, on assiste à une augmentation des violences et des agressions subies dans les services. FO rappelle la nécessité de reconnaître ces missions – dont certaines ont glissé indûment vers les SGCD – et de disposer de lettres de cadrages ou de fiches de poste qui permettent un temps dédié suffisant, et *a minima* de 50 % du temps de travail dévolu aux actions de prévention. Par ailleurs, respectivement 8 DDI en 2022 et 10 en 2023 ne disposent ni d'AP, ni de CP. Par ailleurs, les assistants sociaux restent très sollicités et couvrent des périmètres de plus en plus importants, une situation qui nous inquiète. Ce sujet de la Médecine et des réseaux de prévention reste une problématique de cette FS, réunion d'un groupe de travail programmé ou non !

Inspecteurs Santé Sécurité (ISST) : très présents à cette FS des DDI, FO souligne l'importance de leurs inspections et de leur travail avec les directions et les représentants du personnel concernés : Assistants de Prévention/Conseiller de Prévention et membres et secrétaires de FS locales. La prise en compte de leurs observations devrait être intégrale et non partielle.

- la gravité des **accidents de trajet et de service** : FO déplore toujours l'absence d'informations sur leurs causes alors qu'ils sont en augmentation et que plus de la moitié engendrent des arrêts de travail et non des moindres (plus de 44 jours en moyenne pour les accidents de service) ;
- **violences toutes confondues** : une augmentation constatée que FO dénonce également avec, en parallèle, peu de DDI qui ont intégré cette thématique dans leur plan de prévention RPS.

• En termes d'**action sociale**, des chantiers de convergence MI/DGAFP se poursuivent en dehors de toute association ou consultation des Organisations Syndicales représentatives, ce que FO dénonce et restera vigilante. La restauration collective représente 2/3 du volume des prestations sociales, mais ne bénéficie toujours pas à tous et dans des conditions qui remettent parfois en cause parfois les droits des agents des DDI selon leur origine ministérielle. FO alerte depuis des mois, même des années maintenant – sur cette situation. L'harmonisation doit rester un objectif sans qu'aucun agent n'y perde par rapport à son ministère d'origine !

Nous notons également que, contrairement à ce que nous avons demandé ou abordé lors de la présentation des RSU précédents, **aucune donnée relative aux rémunérations, aux crédits de fonctionnement dépensés par agent, ni de précisions quant aux formations métiers dispensées et suivies par les agents de DDI ou encore d'informations sur l'activité des conseils médicaux.** Sur ce dernier thème, FO a demandé des formations spécifiques à destination des représentants locaux depuis le début de ce mandat. Toujours rien à ce jour et il ne reste bientôt plus qu'un an avant le renouvellement de ces mêmes représentants...

Enfin, FO attend des données complémentaires telles que :

– **les indemnités de départ volontaire (IDV) et demandes/décisions de rupture conventionnelle** à considérer aujourd'hui comme des indicateurs du mal-être des agents dans leur environnement professionnel...

– **l'ensemble des modes de déplacements des agents**, à mettre en perspective avec les déplacements domicile/travail ainsi que les items de immobilier de l'État et les accidents de trajet ;

– enfin, un nécessaire focus sur les **nombreux projets immobiliers dans les DDI** (cités administratives, regroupements des services de l'État). Présentés comme une « modernisation » des conditions de travail des agents, ces projets immobiliers impactent fortement les DDI et les conditions de travail des agents. L'absence de visibilité pour les organisations représentatives du personnel, comme pour les ministères est inacceptable...

Cela, ajouté aux restructurations, aux incessantes remises en cause de missions de nos services, aggrave parfois le mal-être des agents et leur épuisement tant professionnel que personnel. Les projets en cours et les différents signalements sur le sujet confortent FO dans la nécessité de ne pas se cacher derrière des ratios, mais bien se préoccuper des besoins des occupants.

Ces RSU 2022 et 2023 permettent toutefois de disposer des principales données indispensables pour identifier les orientations prises par l'État employeur. Au regard de ces rapports, et en attendant celui de 2024 que nous devrions examiner à cette période, FORCE OUVRIÈRE rappelle sa revendication **récurrente depuis des années : la nécessité de lancer des plans ministériels de recrutements de personnels statutaires !**

À retenir des débats :

La DRH affirme que l'administration porte une très grande attention sur l'échelon départemental et veille à ne pas le désarmer ; préfets de département et préfets de régions s'y emploient. La priorité est donnée aux titulaires.

Pour FO, ces affirmations n'engagent que le MI, mais nos DDI sont bien soumises aux réalités des ajustements budgétaires imposés par les politiques gouvernementales successives et les gels des schémas d'emplois ministériels.

À nos différentes demandes exprimées, le MI tentera de répondre favorablement. Beaucoup d'indicateurs sont à renseigner par les services, mais les demandes complémentaires seront ajoutées aux questionnaires dans la mesure du possible, les questionnaires devant se conformer aux dispositions de l'arrêté de la DGAFP.

Le MI exprime par exemple son doute quant à pouvoir répondre favorablement à la demande de mise en place d'indicateurs supplémentaires, qui sont pourtant à la main des SGCD et qui doivent pouvoir être renseignés facilement : heures écrites dans les DDI, crédits de fonctionnement par agent...

FO rappelle qu'ils figuraient dans les bilans sociaux jusqu'en 2019 ! Cela renvoie aussi à l'adaptation des outils mis à disposition des agents qui récoltent ces informations.

À suivre...

Point 5 Tableau de suivi des demandes

Ce point désormais régulier vise à s'assurer de la bonne prise en compte et/ou réalisation des demandes formulées par les représentants du personnel lors des réunions précédentes.

Les demandes exprimées en séance de mars dernier par les représentants du personnel ont toutes été traitées par l'administration.

Néanmoins, **FO** demande que ses attentes au regard du renseignement de la DTA thèque

(recensement des diagnostics techniques amiante avant travaux) présentée lors de notre précédente FS fasse l'objet d'un point intermédiaire lors de la prochaine réunion.

FO a également demandé que le point relatif aux conditions de travail des IPSCR fasse l'objet d'un suivi au sein de la FS SSCT des DDI.

Point 6 Tableau de suivi des signalements des représentants du personnel

De quoi parle-t-on ? Les signalements relèvent de situations faisant l'objet de blocages du dialogue social au niveau local, voire de manquements remontés au niveau national à la demande de représentants du personnel locaux. Les représentants du personnel à la FSSCT les font suivre à la DRH du MI pour trouver des réponses et/ou des solutions. Informés au fil de l'eau par la chargée de mission DDI, la FS DDI prévoit un point systématique en séance.

Les positions de FO : Si **FO** souligne le suivi assuré par le MI, elle rappelle par ailleurs les retours insuffisants ou qui ne correspondent parfois pas à la réalité du terrain de la part des services locaux.

FO dénonce également la limite de cet exercice et le manque d'actions concrètes mises en œuvre par l'administration locale voire nationale lorsque les situations de blocage sont constatées.

Le dialogue social doit avoir lieu dans le respect de ses acteurs locaux et nationaux.

Des réunions de « médiation » peuvent être mises en œuvre si nécessaire pour faciliter la reprise d'un dialogue social constructif et respectueux. L'exemple du 79 est évoqué en précisant les difficultés rencontrées par les représentants du personnel nationaux comme locaux face à une administration qui n'admet pas l'intervention du niveau national. La reprise du dialogue est la seule solution. Ou encore de l'antenne de Bayonne 64 qui subit un déménagement sans réelle consultation des représentants locaux et sans prise en compte des contraintes métiers. 3 signalements sont évoqués par chacune des OS, dont certains sont partagés en intersyndicale. Un retour sera assuré auprès des représentants locaux des services concernés.

À retenir des débats :

À la lumière des remontées des éléments des OS, la DRH s'engage à saisir de nouveau les services locaux et à tenir informés les membres de la F3SCT.

Questions diverses

• Mobilisation de subventions restauration collective pour les stagiaires en DDI :

Un point est demandé sur l'accès à la restauration collective de stagiaires accueillis en DDI sur leurs droits à prise en charge des subventions restauration collective. Il est bien confirmé l'application de la circulaire n°1931 du 15 juin 1998 (art.3-1) :

- les stagiaires ne peuvent effectivement pas prétendre aux subventions, parce qu'ils ne sont pas rémunérés par l'administration. Ils perçoivent une indemnité de stage (le cas échéant), et non une rémunération.
- Seuls les stagiaires suivant un cursus universitaire ou en écoles et étant rémunérés par l'administration, ainsi que les apprentis, émargent aux subventions de restauration collective puisqu'ils sont rémunérés.

• Instructions « fortes chaleurs » :

Après le message et les directives diffusés ce jour par le MI, un tour des ministères de l'ATE, tous présents, permet de recueillir l'adaptation de leurs pratiques, le cas échéant.

MATTE : instruction 08/2023 actualisée et diffusée aux services du MATTE ce jour.

MASA : informations à tous agents ce jour et pas de modifications spécifiques des instructions internes.

MINEFI : note et fiches repères aux employeurs avec mises à jour de la réglementation.

- **Fiches réflexes concernant les agressions :**

MASA/MSO/MATTE fiches existantes avec instructions spécifiques relatives aux agressions agents exploitation et personnels de contrôle

MASA : dispositif complété par des dispositifs de 2018 qui prévoient un suivi psychologique et juridique pour les personnels de contrôle (cellule de soutien, protection fonctionnelle...)

- **Actions et formations sur la santé mentale :**

MASA : plan d'action handicap et santé mentale (en ligne et webinaires) – formations maintien dans l'emploi de personnes handicapées

MATTE : formations et webinaires sur le handicap psychique. Communication par la DRH auprès des agents avec relance régulière (tous les 2 mois environ) des informations sur des sensibilisations auprès des agents sur la santé mentale (managers notamment)

Le MASA et le MATTE soulignent chacun la mobilisation et le dynamisme de leur chargé du handicap pour animer cette thématique.

MINEFI : un réseau de formation est en cours de création avec des actions de formation de soutien et un marché national pour faire appel à des psychologues. Il est possible d'intervenir sur le travail dégradé et le recours à un psy est ouvert aux agents

MSO : le module secourisme en santé mentale a été élaboré par les MSO avec 2 niveaux de formation différents, disponibles sur Mentor à tous agents.

niv.1 : découverte et présentation des différents troubles

niv.2 : savoir reconnaître les troubles / identifier les besoins / agir sur la santé mentale

Secours en santé mentale

- **Retour sur un exercice de sécurité civile à la DDT du Cher :**

Une représentante locale du personnel a présenté la chronologie des événements et a évoqué les traumatismes subis par certains agents suite à cet exercice, ainsi que les interrogations sur ses modalités.

Les demandes des représentants du personnel de ne plus reproduire un tel exercice ne sont pas entendues par l'administration qui rappelle le courrier de réponse du SG du MI suffisamment circonstancié sur ce sujet.

À la demande de la DRH, une haute fonctionnaire à la Défense est intervenue pour rappeler la nécessité d'organiser des exercices pour que chacun puisse faire face à d'éventuels événements d'agressions et ici d'actes de violence types intrusions dans un établissement de service public.

Pour FO, les conseils de la haute fonctionnaire de Défense sur la nécessité de préparer les agents avant ce type d'exercice sont primordiaux. FO demande donc qu'un courrier d'excuses soit adressé aux agents de la DDT du Cher et que soient portés à leur connaissance les éléments débattus dans cette instance, reconnaissant la nécessité d'une formation préalable à l'exercice qu'ils ont subi. La FS locale doit pouvoir être informée des suites données à ces débats.

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

Expertes :

Soizic BLOT - DDPP 35

Émilie PATTEYN - DDPP 17