Paris, le 20 mai 2025

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE du Comité Social d'Administration des DDI du 19 mai 2025

Retrouvez **ICI** les éléments portés par FO en ouverture du CSA

Les points saillants issus de ce CSA :

Budget du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles :

→ À retenir :

- Une fusion budgétaire dont personne ne sait vraiment expliquer à quoi ça sert et ce que cela va impliquer.
- On sait par contre que les moyens baissent en 2025...

Actu des SGCD:

→ À retenir :

- A l'âge de 4 ans et demi, le jeune SGCD est encore loin de savoir marcher tout seul.
- FO met sur la table des éléments de diagnostic sortant de l'angélisme national et demande la sécurisation des processus RH pour les agents titulaires et contractuels.
- FO martèle que développer les « délégués à l'appui et au pilotage » ne doit pas se faire en sacrifiant les « référents de proximité », et ce dans le cadre d'une gouvernance locale impliquant les représentants des DDI.

Suivi des restructurations :

→ À retenir :

- La liste s'allonge encore...FO veille à ce qu'aucune opération et aucun agent ne soit oublié sur le bord de la route.

Rapports sociaux uniques 2022/2023 :

→ À retenir :

- Une stabilisation relative des effectifs après une décennie de purges...et avant les effets d'annonces budgétaires austéritaires du gouvernement pour 2026 ?
- Un développement exponentiel du recrutement précaire...
- FO place ses éléments de diagnostic sur l'ensemble des sujets (effectifs, hygiène/sécurité, télétravail, formation, dialogue social)...l'administration en demande transmission !

Agressions en DDI :

→ À retenir :

- Sujet inscrit à la demande de FO qui martèle les obligations de l'administration envers ses agents...sans être démentie par l'administration.

Reconnaissance des accidents de service :

→ À retenir :

- Des situations inacceptables dont la DRH du MI prend conscience en s'engageant à renforcer l'info des SGCD et clarifier les procédures (notamment pour les Inspecteurs/Délégués du Permis de Conduire)

A retenir des réponses du nouveau SG du Ministère de l'Intérieur suite aux déclarations préalables :

Propos liminaires du SG à l'occasion de sa prise de fonctions : un « départementaliste » convaincu depuis sa première expérience creusoise… jusqu'à celle dans les Alpes Maritimes où il a pu mesurer les attentes très différentes mais importantes vis à vis de l'Etat. « L'état c'est nous » et les DDI en sont son bras armé... la franchise sera de mise ! Soit...on le mesurera dans la durée!!
Concernant les élections professionnelles : l'administration est dans les starting-blocks avec une équipe désormais opérationnelle.
Agressions de fonctionnaires de l'État : c'est un vrai sujet de préoccupation,et aucune agression n'est acceptable. Cas cités en particulier : IPCSR à la Réunion le 30/04, le directeur de la DDT de Haute Corse en mars, le directeur de la DDT 87 récemment.
Face aux carences soulevées par les OS en introduction, **proposition de demander le renforcement de la participation des préfets de département aux instances locales de dialogue social des DDI** : présider un CSA de DDI ?! Ou les fusionner avec celui des préfectures ? FO répond que les préfets ont déjà bien d'autres choses à faire que de vouloir devenir super DRH.
Sur la question des effectifs, le SG martèle le respect des notes gouvernementales des 1ers ministres successifs concernant la politique non déflationniste des effectifs des DDI. Les fautifs seraient les autres ministères qui ne joueraient pas aussi bien le jeu que le ministère de l'Intérieur.
Pour FO, il n'y a pas lieu d'opposer les ministères entre eux, en particulier ceux qui sont sacrifiés dans les lois de Finance, mais **il y a lieu d'appeler Matignon à être cohérent avec sa doctrine « ATE » : arrêter de supprimer des effectifs dans les ministères qui alimentent les DDI !**

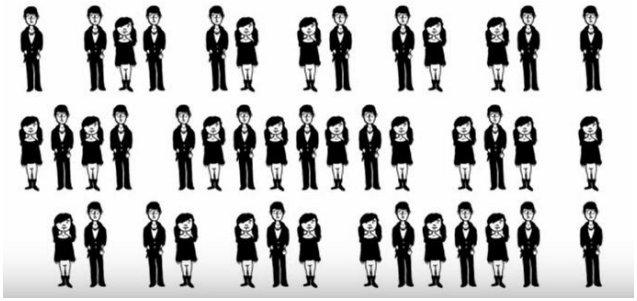
Point 1 Approbation des PV des CSA du 13 novembre 2024 et 4 février 2025

Après prise en compte des remarques des organisations syndicales, les PV sont approuvés à l'unanimité.

Point 2 Point sur la situation budgétaire du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

De quoi parle-t-on ?

La fusion des programmes 124 et 155 dans le cadre de la Loi de finance (LFI) 2025 crée le programme 155 « Soutien des ministères sociaux », couvrant désormais les champs de la santé, du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale. La masse salariale atteint 1,07 Md€, en hausse de 2 %, tandis que les crédits hors masse salariale diminuent de 7,1 % pour s'établir à 933,6 M€. Le plafond d'emplois est réduit de 105 ETPT, s'établissant à 12 756 ETPT. La subvention à l'INTEFP est fixée à 14,4 M€, avec un plafond d'emplois inchangé à 91 ETPT.



En savoir plus ICI.

Les positions de FO :

Il est prévu en 2025 un plafond d'emplois du programme 155 pour 2025 à 12 756 ETP, en baisse de 105 ETPT par rapport à la LFI 2024. Les recrutements n'auront donc pas lieu à due proportion pour compenser les départs à la retraite. Les réductions d'effectifs sont donc programmées alors que de nombreux postes sont déjà vacants sur les différentes missions.

L'annexe au projet de loi des finances 2025 indique par ailleurs clairement que la fongibilité des emplois au sein d'un même programme sera de nature à simplifier la gestion des ressources humaines et à permettre une meilleure allocation des ressources.

Ne nous y trompons pas : il s'agit ouvertement d'une fusion permettant de gérer au fil de l'eau et des priorités du moment les pénuries dans les services, avec une pression toujours plus forte sur les agents en poste et à terme une perte de lisibilité sur l'évolution des moyens actuels dévolus aux missions cohésion sociale et travail/emploi.

Cette fusion ne règle et ne réglera rien, alors que de manière générale, les collègues sont déjà en grande souffrance du fait des manques d'effectifs.

À retenir des débats :

L'administration considère que la réduction d'effectifs intègre les emplois supplémentaires JOP 2024 et donc que les conséquences sur les services et les agents seront réduites. Les réductions d'effectifs affichées sont concentrées sur les régions n'ayant pas respecté leur plafond d'emplois. Ainsi conservent le même nombre d'effectifs la Corse, les Pays de Loire, la DRIL (?) et les Outre-mers (en globalité, car en détail certains DOM ou TOM perdent des effectifs…), sont en légère hausse l'Auvergne-Rhône-Alpes, la Normandie et Provence Alpes Côte d'Azur, pour les autres ce sont des réductions d'effectifs -0,8 pour Centre Val de Loire à -7 pour l'Île-de-France. Au-delà des effectifs et des budgets, se pose la question des périmètres des agents fusionnés dans ce même programme pour les élections professionnelles de 2026 (santé ou travail?). Ces points seront vus avec les OS représentatives des ministères sociaux.

Point 3 Point d'actualités SGCD

De quoi parle-t-on ?

Une note de gouvernance de décembre 2024 transmise aux préfets : c'est plus une boite à outils qu'une instruction proprement dite (même si sans notre intervention il n'y aurait rien eu...), y compris pour les éventuels repositionnements des Référent de Proximité en Délégués à l'Appui et au Pilotage (après avis des CSA concernés).

Enquête de satisfaction concernant les supports d'accueil des nouveaux arrivants : une expérimentation en cours de déploiement.

Bonnes pratiques des SGCD : le « Tour de France des départements » permet d'actualiser le guide de bonnes pratiques.

Selon l'administration, la note de gouvernance a bien été prise en compte (bilatérales préfets/directions DDI notamment) avec un temps d'échange concernant la boite à outils, la présentation en CSA locaux étant en cours ou à venir.

En savoir plus ICI.

Les positions de FO :

FO demande que cette note de gouvernance soit mise en œuvre dans le respect des instances locales de gouvernance.

- Délégués à l'appui et au pilotage : FO rappelle son exigence que la déclinaison de la note de gouvernance soit soumise aux débats des CSA locaux, ainsi que d'un suivi de la cartographie des « référents de proximité » et « délégués à l'appui et au pilotage ». FO souligne la diversité des situations des référents de proximité et appelle à leur prise en compte dans le respect des droits des agents.

- Méconnaissances en matière de règles de gestion des agents de chaque ministère : les remontées concrètes du terrain démontre quotidiennement que les erreurs de renseignement auprès des agents, ou de gestion de leurs dossiers administratifs ou financiers sont bien loin d'être derrière nous. La mobilité devient d'ailleurs une course d'obstacle, les agents étant invités à faire des économies préalables pour anticiper des ruptures de rémunérations, ou *a minima* des baisses plus ou moins conjoncturelles.

- Méconnaissances en matière de gestion du droit syndical : la diffusion d'une fiche « flash info ASA syndicales » est un premier pas pour répondre à nos alertes, seulement un premier pas et un premier pas imparfait.

Tout d'abord, la fiche ne précise pas que les agents affectés en DDI continuent de bénéficier des règles ministérielles particulières dès lors qu'elles existent.

Ensuite, concernant les ASA au titre de l'article R-214-38 du CGFP (ex-ASA 13), la fiche affirme qu'aucune disposition n'existe pour la prise en compte des délais de route. Or, l'article R-214-41 précise sans distinction de motif d'ASA que « La durée des autorisations d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps destiné à permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux. Ce temps est égal à la durée prévisible de la réunion pour les représentants syndicaux des agents des administrations de l'Etat »

Enfin, la fiche omet de citer les ASA au titre de l'article R-214-7 (décharges d'activité) dont il conviendrait de préciser que les agents en bénéficiant continuent de bénéficier des droits ouverts aux agents de leur service d'affectation, et pourrait utilement être complétée concernant les droits particuliers de membres des F3SCT, ainsi que les droits d'information syndicale ou encore le droit de grève.

- Prise en charge des agents contractuels : la procédure doit prévoir que les agents recrutés pourront être payés dès la fin du premier mois de travail, ainsi que la délivrance immédiate des documents de fin de contrat. Parmi les consignes aux services RH des SGCD figurent bien le point de vigilance sur le recrutement d'agents contractuels : le délai entre le début des contrats et les dates limites de préparations des paies doit bien être observé pour éviter tout risque de non-paiement des agents recrutés.- le début d'un contrat ne doit pas intervenir avant le mois suivant dès lors que l'on est avant le 10 du mois, passé cette date, le recrutement doit intervenir le mois d'après. Quant à la gestion des fin de contrats de ces agents, un travail avec France Travail pour la délivrance d'attestations en temps et en heure pour faire valoir leurs droits immédiatement à l'issue.

- GAUdDI : Ce point est l'occasion pour FO d'interroger l'administration sur ce que doit contenir le dossier de l'agent. On a en effet constaté lors de transfert des missions FEADER vers les régions que le dossier détenu par le SGC pouvait dans la pratique se résumer au CET, cet qui n'est pas admissible.

À retenir des débats :

La cartographie ne sera pas disponible avant que le MI ait les réponses au questionnaire qu'il a envoyé.

Questionnaires de satisfaction : à chaud, des questionnaires sont remplis directement à l'agent après service rendu et à froid annuellement sur les services rendus lors des enquêtes annuelles.

Droit syndical : la note est considérée comme réponse à toutes les questions qui sont posées. Si on en a d'autres il faut les remonter. Des visio et une FAQ mensuelles avec les SGC locaux sont mis en place.

Gestion des contractuels : MI a défini règles de recrutement pour assurer paye dès le premier moi, travaille à généraliser. Pour les fins de contrat, un travail interministériel est également en cours.

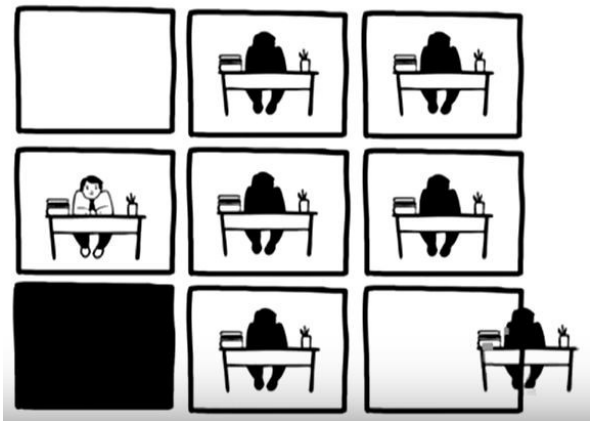
GAUdDI est juste un coffre fort pour sécuriser le dépôt des documents et ainsi éviter de saturer les boites mail des SRH. Il est compatible avec RenoiRh et ne se substitue pas aux SRH.

Via les dialogues de gestion conduits par les préfets de région, les emplois en SGC sont stables, ou bénéficient de transferts d'autres services du MI sur le BOP 354. Le nombre de ces emplois qui est dévolu au suivi des agents aux DDI reste par contre incertain.

Pour l'administration, la météo SGC est au beau fixe... **Enfin, seules des éclaircies s'annoncent et nécessitent à tous de rester couverts !** Des indicateurs de suivi seront partagés par la DRH du MI avec le CSA des DDI.

Point 4 Bilan relatif aux restructurations

De quoi parle-t-on ?



Voici quinze ans que les instances locales et nationales des DDI consacrent une bonne part de leur énergie à traiter des effets des restructurations en cascade. À la demande des OS, l'administration centrale a accepté de réaliser un suivi des restructurations locales... et ce n'est pas du luxe, même pour elle !

En savoir plus ICI.

Les positions de FO :

FO évoque le dossier de réorganisation des services ICPE "agricole" picarde qui évolue de manière très opaque, notamment pour ce qui concerne les présentations en CSA et FS, et sa classification en restructuration. FO expose également des retards ou manquements dans les dossiers restructuration des abattoirs de Forges les Eaux (76) et de Sablé sur Sarthe (72).

À retenir des débats :

Les points de vigilance et d'attention sont partagés par le MI sur le suivi des arrêtés ministériels pris en 2024 et ceux initiés sur 2025 avec 2 nouvelles situations de fermetures d'abattoirs dans l'Aveyron et la Sarthe.
D'autres situations sont en cours d'instruction pour la prise d'arrêtés ministériels à venir.

Il est notamment précisé que l'instruction du MI sur les restructurations fera l'objet d'une nouvelle diffusion aux directions de DDI pour respecter notamment les pré-requis pour satsfaire l'accompagnement dû aux agents concernés.
A noter toutefois que les remontées peuvent être formulées sans plus de précisions.
Pour le MASA, dès lors que la fermeture d'un site d'abattoir est connue, les agents peuvent (doivent?) saisir leur IGAPS sans délai. Pour l'ex-Picardie, un regroupement est envisagé sur cette région pour inter-départementaliser la mission ICPE agricoles sur le département de la Somme.
FO exige que les CSA des services concernés soient bien saisis de cette réorganisation qui va conduire à une restructuration, alors que le MASA entendait que cela allait se dérouler sans mobilité aucune, sauf la cheffe de service… Et, alors ? Pour FO, il s'agit bien d'une restructuration !

Point 5 Présentation du RSU 2022 et 2023.

De quoi parle-t-on ?

Depuis la création des DDI, chaque année a été établi un bilan social ou désormais un 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 prépare un nouvel arrêté devant reprendre les thématiques et indicateurs attendus dans un RSU. Encore un temps de vigilance qui sera nécessaire pour s'assurer de ne rien perdre au passage...

Vous trouverez ci-dessous l'analyse de Force Ouvrière des moutures 2022 et 2023 livrée à la discussion du présent CSA, à l'appui des indicateurs présentés cette année et de leur évolution.

Une analyse qui d'une année sur l'autre reste teintée des mêmes constats, interrogations, points de vigilance, voire craintes. Avec un 1er constat : un taux de participation 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. Un taux légèrement plus élevé qu'en 2020 et 2021 où 188 DDI, soit 82 % des directions avaient répondu aux enquêtes. **FORCE OUVRIÈRE** commence par souligner ce score, car le contexte de remontées et de réalisation de ce rapport reste très contraint par les difficultés rencontrées par les SGCD d'une part, mais également les DDI pour ce qui les concerne plus directement. Concernant les SGCD, FO s'interroge sur les véritables difficultés de renseignement des données attendues, puisque ces dernières nécessitent l'accès à des applications SISH différentes, notamment, ainsi que des habilitations. Le suivi de ces enquêtes opéré par des vacataires ou des alternants peut expliquer les carences dans les remontées. Aussi, FO réaffirme la nécessité de doter les SGCD de personnels compétents et sachants, et de cesser la précarisation humaine, mais aussi celle des compétences de ces services.

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 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.

<u>Les positions de FO</u> :

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 aura au moins l'avantage de confirmer bon nombre des analyses, des constats faits par FO à tous les niveaux, local comme national.

Et avant d'entrer plus avant dans notre analyse des points saillants de ces 2 ans, FO réitère ses attentes de disposer 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 sont partagés sans actions possibles, encore moins des inversions de tendance.

Par ailleurs, ce RSU est marqué par une surprise et non des moindres, celle de s'apercevoir que notre périmètre aurait pu croître et contre toute attente de plus de 1600 agents... et non, fausse alerte ! Enfin FO l'avait fait remonter à la réception de ces données… Si l'année 2021 avait été marquée par une hausse des effectifs physiques des DDI (≈3% en conséquence des réformes subies par la sphère DDI), 2022 a marqué une pause dans l'hémorragie des effectifs DDI avec 26907 agents et 2023 qui a bénéficié d'un nouveau décompte avec 27623 agents.. Nous aurons au moins appris que certains de nos ministères ont du mal à identifier les périmètres de leurs services déconcentrés.

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 27000.

FORCE OUVRIÈRE dénonce donc l'absence de renforcement de notre échelon départemental qui ne connaît qu'une pause dans la perte de ses effectifs qui sont immanquablement impactés par les 3 % désormais à la main des préfets…

Si ce n'est mathématiquement – données 2022 et 2023 un peu gonflées par les MSO et qui doivent donc être consolidées - nous pouvons quand même constater que l'hémorragie des effectifs des DDI marque une pause quantitativement. Mais qualitativement, c'est autre chose ! Comme évoqué lors des derniers bilans, les effectifs de nos DDI sont marqués par :

- le vieillissement 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… une représentation par tranche de 5 ans permettrait d'ailleurs 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… La catégorie B qui représentait jusque plus de 50 % des populations des DDI, est en recul passant en-deça de cette moitié des effectifs et la catégorie C subit toujours une baisse avec un passage en dessous des 16 % des effectifs.

Pour la catégorie C, 2 entrées par concours en 2022, une seule en 2023 pour 319 puis 281 retraités, autant dire un taux quasi nul (1 entrée pour 289 retraités en 2021, 4 en 2020.

FORCE OUVRIÈRE avait par ailleurs souligné le déséquilibre des pyramides des âges 2020 de la catégorie C comme de la catégorie B augurant des départs en retraite importants sur les années à venir,

soit l'espace temps actuel, impactés qui plus est par la dernière réforme 2023 !

En 2022 et 2023, les départs de DDI sont d'ailleurs à respectivement 47 % et 40 % des départs en retraite, devant 42 % et 47 % de mobilités (sortantes exclusivement?) et 4,5 % de fin de détachements. Rien est évoqué d'ailleurs sur le remplacement ou non des agents faisant valoir leurs droits à pension et rien non plus sur la capitalisation de leurs connaissances…

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

En effet, ces dernières années, le recrutement de contractuels semble avoir pris une part de plus en plus importante, celle des titulaires étant comprise entre 86 % des effectifs en DDETSPP et 94 % en DDT-DDTM en 2022 soit en moyenne 92 % en DDI, ces mêmes taux passant à 82 et 91 % en 2023, soit une moyenne de 88 %.

Ainsi, 123 entrées pour les contractuels sur besoins permanents de la Catégorie C en 2022 et 96 en 2023 (105 en 2021 qui représentait le double par rapport à 2020. Par ailleurs, FORCE OUVRIERE s'interroge sur les besoins qualifiés de « non permanents » et qui nécessitent 1512 recrutements d'agents de catégories C en 2022, presque 1400 en 2023 (id. 2021), 389 B en 2022 et 562 en 2023 (260 en 2021), et 87 A en 2022, 115 en 2023 (plus de 60 A en 2021)… 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 pour les B autant de contractuels que sur des besoins non permanents avec 404 recrutements en 2022 puis 529 en 2023, pour les A, 189 sont recrutés sur des besoins dits permanents en 2022, 223 en 2023.

Et sur de tels chiffres, seuls 10 CDD en 2022 et 2 en 2023 sont transformés en CDI !

À court terme, c'est bien une GPEEC du vide qui se profile pour les agents titulaires de la catégorie C, et sans doute pas que... Cette hémorragie se double d'une précarisation accrue des emplois publics, avec un solde entrant de 811 agents contractuels en 2022 et 1180 en 2023 (512 en 2021) et une perte de 173 agents titulaires en 2022, 81 en 2023 (711 en 2021).

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.
La précarisation statutaire, mais aussi précarisation des emplois eux-mêmes restent les constats déplorés de ces gestions d'effectifs sans aucune anticipation !

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'élevaient à près de 314 000 heures écrêtées par an au sein des DDI. Mais cet item qui correspondait à plus de **195 ETP** n'est plus repris depuis 2020 !

FORCE OUVRIERE réitère donc sa demande de voir préciser les heures écrêtées aux agents, ce qui doit être relativement aisé avec les outils de gestion du temps, même s'ils ne sont pas homogènes. Il subsistera toujours les heures jamais comptabilisées par forfaitisation imposée des jours en télétravail par certains services !!!

Formations :

Plan de Formation : En 2021, seules 57 DDI , soit 30 %, avaient élaboré un plan de formation, en 2022 et 2023 ce sont respectivement 69 et 77 DDI, soit des taux de 35 et 36 % (pour mémoire, 66 % en 2015 à 45 % en 2019…). Malgré une légère augmentation, ce taux reste très faible et est inquiétant. FO réitère donc 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 structures. 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…).

Après un net recul des formations en 2020 et 2021 dû à la crise sanitaire et aux sorties de confinements, il pourrait être constaté un semblant de retour à la normale pour les agents.

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

– le mode de participation aux formations : distanciel/présnetiel. La qualité de certaines formations peut en être impactée, sans jugement aucun.
– les conditions de participation/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 nombre de jours consacrés à ce domaine dans l'année par agent. Et toujours aucune donnée sur le budget formation dans ce nouveau format du rapport social unique, donnée qui a plus que son intérêt aujourd'hui au regard des restrictions budgétaires subies aujourd'hui et qui ont conduit les DDI à refuser les formations. 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 (entendons par là, du niveau des chefs de services…) pour la constitution d'un « vivier d'emplois DATE » pour lequel seul le MI est à la manœuvre.

Télétravail :

En 2022, 11 758 agents ont bénéficié d'autorisations à télétravailler, 12 741 en 2023. Ils étaient 8914 agents en 2021, hors positions spéciales liées à la crise sanitaire (contre 5263 agents en 2020, 2990 en 2019 et 1843 en 2018). Le télétravail bénéficie à des femmes à plus de 67 % en 2022 et 68 % 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. Cet accord assouplit notamment la gestion des demandes

(réponse dans le mois qui suit…), et rappelle le postulat de départ qu'est la confiance pour un « bon » télétravail. Les actions de FO DDI pour débloquer le système y sont pour quelque-chose !

À noter par ailleurs des phénomènes dénoncés par FO DDI : les dispositifs de télétravail imposés aux agents tels que les mesures pour une pseudo « sobriété énergétique », ou encore les refus pur et simple de télétravail en période estivale. Des positions dogmatiques abusives et contraires à la gestion du télétravail qui doit relever du management de proximité, à l'échelle d'une unité et d'un service, mais pas d'une structure dans son ensemble…

La répartition des agents par catégorie reste identique depuis 2019 avec plus de 49 % des bénéficiaires de catégorie B en 2022 et 2023, 34 % et 36 % de catégorie A et près de 17 % de catégorie C (respectivement 50 % de cat. B , 33 % de cat. A et 16 % de cat. C en 2021).

Contrairement à 2021 où nous notions un déploiement du télétravail plus homogène entre les DDI, ces taux sont plus disparates en 2022 et 2023 : entre 10-12 % pour les DDETSPP-DDPP en 2022, 12-14 % en 2023, 21 % pour les DDETS, 24,3 puis 17,6 % pour les DDTM et 34-35 % pour les DDT. Seules les DDPP et DDTM qui connaissaient un taux de plus de 32 % en 2021 ont fortement régressé pour atteindre des taux très en-deça. À voir si ces taux élevés sur 2021 n'étaient pas dû à des mesures transitoires de sorties de confinements...

Comme FO l'avait relevé en 2021, la crise sanitaire et le recours très massif au télétravail imposé en 2020 et 2021, ont dû avoir leur impact sur l'évolution significative du recours au télétravail dans les DDI en 2021. Certains reculs sont enregistrés dans des DDI qui affichaient pourtant de fort taux de télétravail. Cela interpelle donc et les questionnements déjà posés sur la table les années précédentes restent de mise :

– les catégories C bénéficiant du télétravail sont toujours les moins nombreuses à être concernées (leurs missions ne sont-elles réellement pas télétravaillables ou nos outils sont-ils encore trop peu adaptés ?

– pour FO, 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 %.

Un comité de suivi de notre accord cadre est prévu début juillet et devrait être l'occasion de disposer de plus de détails.

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

Il reste la question des jours flottants autorisés à préciser…

<u>Dialogue social</u> : le RSU renseigne les réunions organisées par les DDI, mais ce point quantitatif ne précise en rien la qualité des rapports sociaux entretenus au sein des DDI, avec qui plus est, des élections professionnelles fin 2022, après à peine une mandature d'un an en DDETS/DDETSPP... on observe un juste respect des minima prévus : 3 réunions annuelles des instances locales, pas plus, parfois sans doute moins...

<u>Points relatifs au volet santé, sécurité au travail</u> (SST) :

FORCE OUVRIERE les abordera plus spécifiquement à une réunion de la FS des DDI, et demande à ce que le volet SST de ces RSU soit d'ores et déjà inscrit à l'ordre du jour de la FS des DDI du 30 juin prochain. Néanmoins, quelques points d'attention que nous souhaitons soulever ici et pour lesquels des compléments sont nécessaires :

- médecine de prévention : 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 et qui plus est toutes les DDI n'ont pas répondu... quid du nombre d'agents et de DDI qui ne disposent pas de médecins de prévention ? 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 étayer qualitativement ;
- la gravité des accidents de trajet ou de service : rien sur leurs causalités alors qu'ils sont en augmentation ;
- en termes d'action sociale, des chantiers de convergence MIOM/DGAFP se poursuivent en dehors de toute association ou consultation des OS représentatives, ce que FO dénonce et pour lesquels elle restera vigilante. Le sujet de la restauration collective qui représente 2/3 du volume des prestations sociales, mais qui ne bénéficient toujours pas à tous et dans des conditions qui remettent en cause parfois les droits des agents des DDI selon leur origine ministérielle. FO alerte depuis des mois, même des années maintenant – l'harmonisation date de 2021… - il devient plus qu'urgent d'y remédier...

Nous notons également que, contrairement à ce que nous avions demandé ou abordé sur le RSU 2020, **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 de l'activité des Conseils Médicaux/Comités de Réforme.**

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

Enfin, pour conclure sur ce point, les RSU à venir devront intégrer un item relatif aux locaux suite aux **nombreux projets immobiliers de l'État** concernant des cités administratives, les regroupements immobiliers. Vu sous l'angle de la modernisation des conditions de travail des agents, les impacts sur les DDI de cet item – ainsi que les restructurations, les remises en cause de missions incessantes de nos services et missions - aggravent encore et toujours le mal-être des agents et leur épuisement tant professionnel que personnel. Ce n'est pas avec le retard accumulé sur ce sujet précis que l'administration nous persuadera pouvoir apporter les solutions adaptées.

<u>À retenir des débats</u> :

Une présentation en séance qui ajuste les effectifs de 2023 où les Ministères sociaux et ministères des Finances suite aux observations des OS. Une version à jour du RSU sera mise en ligne. A nos différentes demandes exprimées , le MI tentera de répondre favorablement en sachant que beaucoup d'indicateurs sont à renseigner par les services, mais les demandes complémentaires seront ajoutées aux questionnaires dans la mesure du possible. Autre point à identifier, les questionnaires doivent se

conformer aux attentes de l'arrêté de la DGAFP qui va en éditer un tout nouveau. C'est pourquoi, malgré certains faibles taux de réponse, certaines questions figurent dans l'actuel RSU (CDD transformés en CDI, par exemple).

Le MI exprime par exemple son doute quant à pouvoir répondre favorablement sur des indicateurs qui sont pourtant à la main des SGCD et qui doivent pouvoir être renseignés facilement : heures écrêtées dans les DDI, crédits de fonctionnement par agent,… Cela ne doit pas représenter un surcroît de travail ou alors les outils sont réellement inadaptés !

Enfin, un prochain GT permettra d'évaluer la mise en œuvre des items liés à l'accord télétravail 2024.

À suivre...

Points divers

1- Agressions en DDI (à la demande de FO) :

FO demande à ce que les agents des DDI soient considérés comme les autres fonctionnaires victimes d'agression.

Par cela on entend :

- qu'ils soient systématiquement défendus publiquement par le ministre lorsqu'ils sont victimes d'agressions, de menaces ou d'insultes, et ce quel que soit l'agresseur (syndicat agricole y compris).
- que toute agression, menace ou insulte entraîne qu'une plainte soit systématiquement déposée par la structure (préfet), et non laissée à la seule charge de l'agent victime.

Cela ne se substitue bien entendu pas à la protection fonctionnelle ni aux mesures d'accompagnement de l'agent.

FO fait suivre une analyse au SG du MI sur ce point pour que des suites favorables soient données rapidement pour les agents victimes.

2- Point sur la reconnaissance des accidents de service :

L'attention de l'administration est appelée sur les délais trop longs de traitement des dossiers d'accidents de services ou de maladie professionnelle, notamment pour les dossiers dont l'imputabilité au service n'est pas contestée.

Dans ce cas, une procédure accélérée serait nécessaire dans l'intérêt des agents afin de ne pas risquer de dégrader plus leur santé physique et morale, et limiter les risques de devoir payer des frais médicaux, voire de les stopper, alors qu'ils devraient être pris en charge par l'administration. Le Ministère de l'intérieur va interroger la DGAFP.

Des situations d'accidents de service non traitées de manière adaptée par les services locaux ont conduit à des engagements de frais par des agents, voire des absences de prises en charge par l'État employeur, ce qui est inadmissible.

La DRH du MI précise que des fiches ministérielles ont été transmises aux SGCD dans le cadre du traitement de ces situations pour lesquelles des facilités doivent être données aux agents. Traumatisme et isolement ne doivent pas être aggravés par des tracas administratifs inutiles.

Ces fiches sont transmises au présent CSA des DDI et des éclaircissements seront faits avec les ministères pour les agents à gestion ministérielle.

Sur le sujet particulier des Inspecteurs/Délégués du Permis de Conduire (corps à gestion nationale), la DRH du MI concède que les instructions pré-existantes n'étaient pas claires. Il est confirmé que leurs dossiers ont bien vocation à être traités dans les conseils médicaux locaux sans pré-validation par le niveau national.

<u>Prochaines réunions thématiques</u> :

10 juin : budget de fonctionnement de l'ATE...et des DDI
11 juin : baromètre social
1er juillet : COSUI télétravail

Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr
Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@feetsfo.fr
Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr
46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris