



Paris, le 19 novembre 2024

## Déclaration FORCE OUVRIÈRE

### Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSA des DDI du 19 novembre 2024

***Austérité et absence de moyens qui ne riment pas avec conditions de travail !***

Madame la Présidente,  
Mesdames et messieurs les membres de cette instance,  
Chers camarades,

Tout d'abord, Mme la Présidente, nous vous souhaitons la bienvenue sur vos nouvelles fonctions et votre arrivée est l'occasion pour les représentants FO de demander que le dialogue social au sein de cette instance puisse se poursuivre avec la même écoute qu'avec votre prédécesseure. C'est également l'occasion pour FO DDI de vous exposer quelques-unes de leurs attentes au cours de cette déclaration liminaire, en continuité des travaux déjà engagés par cette FS. Toutefois, lors de notre dernière instance, nous nous étions quittés avec les appréhensions des résultats des urnes et avons exprimé collectivement du côté des représentants du personnel les craintes qui étaient les nôtres. Quelques mois de flottement, de marasme politique sans précédent et d'épreuves de JO plus tard, nous voici de nouveau réunis dans un contexte guère plus réjouissant.

Quelques constats, quelques situations dénoncées par FO, et largement partagés lors de notre CSA des DDI auquel vous avez participé le 13 novembre dernier !

Cette année 2024 n'aura en effet pas épargné les agents de DDI, une fois de plus, avec les mises sous pression des services suite à différentes crises (agricole, environnementale...) auxquelles se sont rajoutées les restrictions budgétaires et les suppressions d'effectifs cumulées au fonctionnaire bashing revenu à la mode. Ce dernier est opéré par des politiques-qui en font **régulièrement** un sport national **et s'en servent comme variable d'ajustement**.

Quelques mesures sont d'ores et déjà actées et affichent de nouveaux coups durs pour les fonctionnaires : gel des rémunérations, imposition de 3 jours de carence – un seul était déjà une injustice..., réduction des rémunérations en arrêt de travail (10 % de retenue sur salaire) , suppression de la GI-PA.... Autant de sanctions financières à l'encontre des agents de DDI parmi tous les agents publics concernés... à se demander qui conseille les ministres actuels et sur la base de quels documents, quels chiffres, nos propres rapports sociaux uniques ayant presque 3 ans de retard !!!

Ces mesures comme ces dénigrement ont de graves conséquences et de lourds impacts sur la santé et la sécurité des agents en DDI. Nous l'avons largement dénoncé et partagé lors des débats de notre CSA de la semaine passée et une motion intersyndicale a à ce titre été adoptée pour que les moyens nécessaires soient alloués à la hauteur de leurs besoins aux DDI et que 2025 ne voit pas se reproduire ces situations de grande précarité et d'impossibilité de fonctionner pour les DDI.

Les recours de circonstance au télétravail ne doivent pas être le palliatif des directions aux économies de fonctionnement, par exemple en matière de chauffage ou de dégradations des conditions matérielles et morales de travail sur site : le télétravail « sobriété » surgit de nouveau çà et là avec les économies recherchées sur le dos des agents.

Nous rappelons ici que les négociations relatives aux nouveaux accords cadres MI/DDI ont notamment été explicites en la matière et le dernier CSA a été l'occasion de confirmer que le télétravail im-

posé ne pouvait relever que de circonstances exceptionnelles au rang desquelles la sobriété budgétaire, énergétique ou quel que soit son qualificatif, ne figure pas.

Pour FO, ces démarches ont une conséquence majeure : faire supporter aux agents de DDI les coûts des fluides, dont le chauffage. Le bilan environnemental de telles mesures ne figure d'ailleurs pas dans les bilans présentés en CSA locaux pour forcer la main aux représentants locaux. FO dénonce donc ces pratiques et orientations prises par certains services, mais aussi préfets, et d'intervenir pour qu'il y soit mis fin, à l'instar des chartes locales et règlements intérieurs qui n'étaient pas conformes aux textes en vigueur il y a peu.

Notre rôle est également d'éviter ces inégalités de traitement des agents surtout quand les initiatives sont, à notre sens, perverses et perverses.

Dans ce contexte, nous vous réaffirmons que la feuille de route que nous avons construite doit être respectée du mieux possible, avec les moyens qui sont les nôtres, mais également les vôtres. Car oui, nous avons bien conscience que les carences en effectifs touchent également vos services et pour FO, la préservation de la santé physique et mentale de tous est primordiale.

Alors, les priorités sont les suivantes, sans hiérarchisation aucune :

– **donner aux agents les moyens d'accomplir leurs missions et aux DDI ceux de fonctionner** : du jamais vu encore, après le contexte exceptionnel de la période COVID (où les agents avaient accompli leurs missions dans des conditions difficiles), une année 2024 qui aura vu son lot de mesures drastiques nous empêchant d'exercer correctement nos missions, de nous former ou encore de nous préparer aux examens et concours. Des économies recherchées coûte que coûte (sans mauvais jeux de mots...), mais aussi des décisions sans doute zélées qui ont tout particulièrement impactées les agents en prise de poste, ou en montée en compétences, les missions nécessitant de la présence sur le territoire, ainsi et surtout les images mêmes de nos DDI qui n'en avaient sans doute pas besoin auprès de certains interlocuteurs...

– **santé au travail et réseau de médecine de prévention** : FO attend que soient mis en œuvre les GT suite au rapport de la mission inter-inspections datant – déjà – de juin 2022.... Il est grand temps d'agir sur ces thématiques et en priorité de s'assurer que les agents puissent disposer d'une solution de couverture par une médecine de prévention dans le contexte délicat qui perdure. Prévention rimant évidemment avec solutions, écoute et association des professionnels de santé au dialogue social, ce qui n'est plus que rarement le cas en raison du manque de temps nécessaire pour certains d'entre eux.

– **actions sociales** : relevant de la compétence des périmètres ministériels, les agents de DDI tiennent au bénéfice des aides et actions qui leur sont dédiées et FO reste vigilante quant aux volontés de convergence à tout craindre pour les agents de DDI. Nous citerons notamment :

les **arbres de Noël** sont organisés par les CLAS/ASMA dans les DDI, souvent en interservices lorsque leurs implantations le permettent. Ces derniers sont aujourd'hui « en concurrence » avec certains arbres de Noël de préfecture auxquels des préfets ont pris l'initiative d'inviter les agents de DDI et leur famille. Une initiative là encore qui pourrait avoir du bon si elle ne semait pas une belle confusion et une incompréhension de tous en ces périodes de déficit budgétaire,

la **restauration collective** : certains agents restent toujours sans moyens de restauration collective ou par le biais de conventions sur le lieu de travail, ce qui n'est pas acceptable. D'autre part, FO avait déposé en juin dernier sa plate-forme de revendications relative à cette thématique : Notre objectif est clair : inclure tous les agents de DDI vers une harmonisation vers le haut des participations, contrairement à ce qui est fait dans certaines DDI où du fait de l'harmonisation, des agents disposent d'une subvention moindre que celle permise par leur ministère d'appartenance.

– **les conditions de travail** : nous attirons tout particulièrement votre attention sur les projets immobiliers, regroupements de services interministériels, de l'ATE ou non, pour lesquels les crédits semblent disponibles, sans toutefois disposer d'une définition objective des besoins des futurs occupants et/ou les modes de gestion. Le montage des dossiers risquent de conduire les services comme les DDI vers des impasses en termes de fonctionnement. D'autres pourraient être en incapacité d'honorer les promesses de traitement des abords des immeubles, pourtant seules garantes de l'intégration des services sur leurs nouveaux sites.

Et puis, avant leur concrétisation, FO avait dénoncé dès les premières remontées que nous avons et obtenu difficilement les présentations à cette même instance de quelques-uns de ces projets. Menés sans concertation ou presque, au pas de course et sans se poser les bonnes questions sur la santé des agents et leurs conditions de travail..., les résultats sont bien là avec les emménagements déjà effectifs. Mais les alertes n'ont pas suffi et l'exemple du site administratif projeté à Rennes est parlant : il aura fallu déployer un gros arsenal syndical pour avoir une décision tout simplement « logique », à savoir, la concertation des services et leurs instances de dialogue social avant même de

lancer un projet inadapté et sans aucun doute onéreux... Nous avons même constaté que là où certaines compétences de conduite d'opération étaient encore présentes, les projets se déroulaient mieux...

Nous souhaitons donc rappeler à nos ministères de tutelle qu'il y a une réelle nécessité à appréhender l'ensemble des bâtiments de leurs agents en DDI, même s'ils ne gèrent pas *in fine* les crédits !

Dans cette thématique, nous dénonçons également la mise en place de Flex-office dans les nouveaux projets immobiliers, sans aucune étude d'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail sur les agents. Et enfin, le « **confort thermique** » avec un gros sujet sur le chauffage des locaux, mais plus globalement celui du confort et de l'isolation des bâtiments, loués ou en propriété. Des projets, même simples, doivent pouvoir émerger pour améliorer les conditions de travail dans les bureaux, en été comme en hiver. Et nous réitérons que le télétravail ne saurait être mis en œuvre en déclarant que « l'hiver est une situation exceptionnelle » ! À bon entendeur...

Et puisque nous venons d'évoquer l'absence d'étude d'impact, plusieurs sujets en sont aujourd'hui exempts alors que les agents subissent des situations dont les conséquences sont évidemment non négligeables : pour exemple les regroupements de missions inter-départementales, sans questionnements sur les dégradations des conditions de travail, les déplacements, la charge de travail supplémentaire, l'organisation du service, les frais supplémentaires, etc.

- **les risques psycho-sociaux** : de nombreuses alertes sur les risques de RPS pour les agents nous sont remontées continuellement et cela touche toutes missions ou tout service. Outre les signalements déjà identifiés auprès de vos services, nous pouvons évoquer les services de Police sanitaire unique, car le niveau des délégués n'étant souvent pas à la hauteur. Les évolutions des missions et/ou les moyens – voire l'absence de moyens – les pressions diverses exercées, tout cela alimente les RPS. Bien que la « santé mentale » soit érigée en grande cause nationale, le contexte plus que morose nécessite une vraie prise en main au sein des services. Les premières annonces du gouvernement sur le PLF ou encore sur l'avenir des missions nous font craindre de plus amples détériorations à venir.

- **l'attractivité des DDI** reste une problématique du moment : elle nécessite que l'on s'attarde sur le bon déroulement du dialogue social dans les structures - d'un réel dialogue social – les recrutements, les niveaux de rémunération, la reconnaissance... et l'accès à la formation. La formation est un atout indispensable qu'il faut préserver et arrêter de détruire ! Car l'attractivité des DDI passe aussi par une bonne formation et un accompagnement continu... surtout quand on doit porter des politiques publiques aux enjeux à long terme. Elle passe aussi par le développement des compétences et la capacité à les garder et à les utiliser. Autant de sujets qui conditionnent clairement l'état de santé des agents et l'attractivité de nos DDI. L'autre pendant est la coopération entre services et la cohérence d'ensemble qui, au-delà de l'impact sur la santé, peuvent rapidement « toucher » l'attractivité.

- **la protection des agents dans l'exécution de leurs missions** : protection contre les agressions physiques et verbales, cohérence et consignes anti-isolement des agents sur les missions exposées, de contrôle et autres missions identifiées comme sensibles.

Nous pensons notamment à la situation des DPCSR et IPCSR que nous avons traitée au sein de cette même instance améliorer le dispositif de lutte contre les agressions. Des mesures ont été prises en ce sens. FO n'accepte toutefois pas le recul de l'Annonce Différée du Résultat de l'examen du permis de conduire.

Au sujet des IPCSR, dont les conditions de travail sont très atypiques, FO signale qu'aucune expertise en matière de prévention de leur santé au travail n'a été engagée. Nous vous remettons donc ce jour en séance, une contribution que nous souhaitons voir déboucher sur un cycle de réunions dédiées, visant à rechercher et mettre en œuvre des solutions adaptées dans les meilleurs délais (à retrouver [ICI](#))!

Nous devons évoquer également la « **PSC et prévoyance** », sujet qui est source d'énormément d'inquiétudes pour les agents et même d'un véritable conflit de valeurs dans chacun de nos ministères. Une attention particulière sera donc à apporter... par les SGC...



CONTRIBUTION



## LA SANTE AU TRAVAIL DES IPCSR

Dossier remis, le 19 novembre 2024, à la Présidente de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), pour étude et actions visant à prévenir et protéger la santé des IPCSR.



Enfin, nous terminerons cette déclaration en vous demandant de bien vouloir faire en sorte de pouvoir disposer de documents fournis en amont de cette instance aux représentants que nous sommes. En l'absence de ces éléments, nous ne pouvons avoir que des réactions à chaud et insuffisamment abouties de notre point de vue. La représentation en instances interministérielles nécessite aussi pour nous du travail concerté et partagé.

Merci pour votre attention.

**Les représentants Force Ouvrière**



Fédération de l'Administration Générale de l'État – [contact@fagefo.fr](mailto:contact@fagefo.fr)  
Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – [contact@feets-fo.fr](mailto:contact@feets-fo.fr)  
Fédération des Finances – [fo.finances@wanadoo.fr](mailto:fo.finances@wanadoo.fr)  
46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris