



Paris, le 21 mars 2024

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE du Comité Social d'Administration des DDI du 20 mars 2023

Retrouvez [ICI](#) les éléments portés par FO en ouverture du CSA

Les points saillants issus de ce CSA :

Protection des agents et impact sur les missions de contrôle :

→ **À retenir :**

- La coordination des contrôles doit être faite en lien avec les préfets
- L'administration renvoie la protection des agents et des services à des évolutions législatives. Pour FO, les outils existent, la volonté beaucoup moins !
- La souffrance des agents en charge des aides agricoles et des contrôles n'est pas prise en compte au bon niveau... FO obtient l'examen en formation spécialisée SSCT des DDI.

Austérité et budget de fonctionnement des DDI :

→ **À retenir :**

- Les 100 emplois prévus par le MIOM pour ses missions seraient maintenus avec un calendrier décalé. Des crédits 2023 ont pu être reportés et le budget des services seraient sauvagardés avec néanmoins des craintes sur le budget affecté à l'immobilier. Affaire à suivre...

JOP : impacts pour les DDI

→ **À retenir :**

- déplafonnement de 10 jours supplémentaires de l'indemnité télétravail
- congés imposés ? Les périmètres ne sont pas encore consolidés. Toutefois, au-delà du 31 mars, FO a noté que plus aucun congé ne pourra être imposé (cf. [instruction](#) DGAEP).
- Financement des « gratifications » : si ces dernières sont prises sur les enveloppes ministérielles, ce sera l'ensemble des agents qui vont les payer ! FO dit non et exige le réta-

blissement d'une enveloppe interministérielle dédiée !

Restauration collective :

→ **À retenir :**

- FO pose ses constats et [revendications](#)... sujet qui sera traité lors de la prochaine formation spécialisée SSCT.

« Rencontres » de l'ATE :

→ **À retenir :**

- des temps d'échanges sont prévus dans chaque département avec un panel d'agents représentatifs des services de l'ATE et leurs représentants du personnel aux CSA locaux
- des ateliers thématiques nationaux sont également annoncés
- une consultation électronique de l'ensemble des agents est prévue entre mai et juin
- Pour FO, ce n'est pas l'emballage qui compte, c'est le résultat... et la prise en compte de ses [revendications](#).

Rapport social unique 2021 :

→ **À retenir :**

- Mieux vaut tard que jamais...FO en tire les enseignements dans son édition 2021 du [« Dans quel Etat j'erre »](#) et attend les données 2022 et 2023 pour que le RSU joue pleinement son rôle pour les DDI !

Plan d'action sur les SGCD :

→ **À retenir :**

- seulement 30 départements ont établis un plan d'actions local et une vision nationale encore décalée par rapport aux constats locaux...FO obtient du SG du MIOM un engagement personnel à rétablir la chaîne paie pour l'ensemble des agents des DDI !

En ouverture de ce CSA, les réponses générales de l'administration :

L'accord télétravail a bien été signé par le Ministre mais serait bloqué au SGG depuis 3 mois sans aucune réponse de leur part malgré les sollicitations, c'est incompréhensible ! Suite à l'exigence de FO de diffuser l'accord (en savoir plus sur son contenu ICI), le SG du MIOM s'est engagé à solliciter directement la Secrétaire Générale du Gouvernement pour connaître les raisons de ce blocage.

Point 1 Approbation des PV des CSA du 29/06/2022, 12/09/2022, 13/10/2022

Après prise en compte des remarques des organisations syndicales, les PV sont approuvés. Mieux vaut tard que jamais !!

Point 2 Rencontres de l'ATE

De quoi parle-t-on ?

Le ministre de l'Intérieur a lancé à Rennes le 12 février 2024 les « rencontres de l'Administration Territoriale de l'État (ATE) ». Une démarche dans les cartons depuis près d'un an, et reportée successivement au regard de l'actualité sociale et gouvernementale (et qui initialement aurait dû être ouverte par Matignon...).

Avec au programme des thématiques abordées : La relation à l'usager, le renforcement de l'échelon départemental, la gestion des crises suite à la multiplication de celles-ci, la modernisation des pratiques dans l'organisation du travail, l'attractivité des métiers de l'administration territoriale de l'État, l'administration territoriale de l'État en Outre-Mer. Un menu copieux qui peut être cuisiné en mode sucré...ou salé !

Les positions de FO :

Cf éléments portées en ouverture de séance.

FO/DDI ne saurait assumer la coresponsabilité de ce chantier, de la responsabilité exclusive du gouvernement, mais ne saurait s'en désintéresser au regard des impacts potentiels pour les agents des DDI et la chaîne de commandement de l'État territorial. Dans ce cadre, FO/DDI a formalisé sa plate-forme de revendications propre, à retrouver **ICI**. FO attend la prise en compte de ses revendications et la possibilité d'une concertation au niveau décisionnel (niveau Premier ministre le cas échéant vue la dimension interministérielle de la démarche) avant toute annonce.

A retenir des débats :

L'administration organise une concertation des agents et de leurs représentants sous formats d'ateliers ou de tables rondes, *a minima* sur 2 des 5 thématiques proposées, à savoir ;

- relation à l'usager et protection des agents
- gestion des crises
- renforcement de l'échelon départemental / territorial
- attractivité de l'emploi
- administration territoriale en Outre-Mer

L'ensemble de ces thématiques devront être traitées dans une même région, et les préfets devront préciser leur choix avant le 15 avril et réunir leurs ateliers d'ici la mi-juin. Ces réflexions locales donneront lieu à des synthèses régionales attendues au niveau national au cours de la seconde quinzaine de juin avec ensuite une consolidation nationale

Des kits de débats, destinés à aider à l'organisation de ces tables rondes, seront envoyés aux services – préfectures ? SGCD ? - Une seule règle imposée à l'exercice, le respect des représentations des services et des OS représentatives des personnels...

Ces « rencontres de l'ATE » seront conduites entre avril et début juin 2024.

Trois ateliers thématiques nationaux sont également prévus en mai et en juin :

- l'atelier de l'ATE en OM (devrait avoir lieu en Guadeloupe),
- l'ATE de demain (numérique et IA),
- l'ATE et la transition écologique

Une consultation électronique de l'ensemble des agents sera lancée sur cette même thématique entre mai et juin : cette consultation sera réalisée sur la base d'un questionnaire qui reste à élaborer.

Ce point fera l'objet d'une consultation des cadres en séminaire, le premier étant le séminaire des DDI qui a lieu la semaine prochaine.

Enfin, des discussions avec les OS au niveau national sont également prévues, mais les modalités restent à préciser.

Pour FO, ce n'est pas l'emballage qui compte, c'est le résultat...et la prise en compte des revendications légitimes qu'elle porte.

Point 3 | Rapport social unique 2021

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...

Vous trouverez ci-dessous l'analyse de Force Ouvrière de la **mouture 2021** 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 taux de participation identique à 2020, 188 DDI, soit 82 % des directions ont contribué à ce RSU 2021, 2^e du nom. 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.

A noter que les bilans sociaux antérieurs tels que 2019, 100 % des DDI avaient répondu à l'ensemble du questionnaire. 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 :

Enrichi de la prise en compte de bon nombre de nos demandes au fil des années, y compris quelques-unes de 2022, le RSU, bilan social nouvelle génération, devrait être la base des mesures RH correctives. FORCE OUVRIÈRE déplore donc le retard important pris dans la présentation de ce RSU 2021. « Frustration » était le terme que nous avions employé en 2022 lorsque nos CHSCT et CT des DDI avaient été consultés sur ce point du RSU 2020 inscrit à leur ordre du jour... mais aujourd'hui, évoquer des données de 3 ans en arrière nous plonge dans un certain désarroi. Quelles pourraient être en effet les moindres mesures correctives à engager alors même que nous attendrions à ce stade, les mêmes données 2023...

Par ailleurs, les bilans sociaux et RSU précédents ont tous fait l'objet de la consultation du CHSCT précédemment au CT concernant tout particulièrement leur volet SST. Aussi, les

points que nous pourrions soulever dès à présent devraient et devront être abordés en FS des DDI.

Premier point sur lequel FORCE OUVRIÈRE souhaite s'attarder, celui des effectifs. Si l'année 2021 est marquée par une hausse des effectifs physiques des DDI ($\approx 3\%$), cette dernière n'est autre que la conséquence des réformes subies par la sphère DDI, avec notamment la fusion des DDCS, DDCS-PP avec les UD DIRECCTE portant ainsi création des DDETS et DDETS-PP au 1er avril 2021.

Ce que FORCE OUVRIÈRE dénonce, c'est la perte des 40 % des effectifs DDI depuis 2010, passant de 43 000 agents à leur création à 26 553 en 2021.

Pour la seule année 2021 : 199 ETP supprimés ! Et ce solde négatif n'est atténué que par un recours majoritairement aux contractuels pour pallier les départ d'agents sous statuts.

FORCE OUVRIÈRE dénonce donc l'absence de renforcement de notre échelon départemental et attend de disposer des données plus récentes sur les effectifs qui seront immanquablement impactés par les 3 % de leurs effectifs désormais à la main des préfets...

Si ce n'est mathématiquement, c'est bien une véritable hémorragie que vivent les DDI, et comme évoquée pour le bilan 2020, une hémorragie programmée et entretenue par la gestion – ou plutôt la non-gestion des compétences : le vieillissement de la population d'agents, bien que dilué dans une pyramide des âges regroupant les agents par tranches d'âges de 10 ans et non plus de 5 ans... ce qui rend peu percutant la comparaison avec les chiffres 2020, mais qui ne trompe toutefois personne... L'âge moyen a dépassé les 50 ans avec près de 40 % des agents qui ont entre 50 et 59 ans, les plus de 55 ans qui représentaient déjà ce même taux en 2020 et la part des 60 - 64 ans inclus dans les 60 ans et plus ! 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 réforme 2023 !

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...

Ce n'est pas le point sur les formations qui nous apporte plus de précision en ce sens, car si ce point montre une diversité d'approches, incluant l'accompagnement à la prise de poste, le développement managérial, et des formations spécifiques aux emplois DATE, aucune articulation avec les données sur les formations « métiers » suivies par les agents de DDI, dispensées et organisées par les ministères.

Pour la catégorie C, une seule entrée par concours pour 289 retraités, autant dire un taux quasi nul (4 en 2020, soit 1.50 %), *a contrario* 105 entrées pour les contractuels sur besoins permanents de la Catégorie C, soit le double de l'année précédente.

À court terme, c'est bien une GPEEC du vide qui se profile pour les agents titulaires de la catégorie C qui ne comptabilise plus que 16 % des effectifs. Cette hémorragie se double d'une précarisation accrue des emplois publics, avec un solde entrant de 512 agents contractuels et une perte de 711 agents titulaires. FORCE OUVRIERE s'interroge par ailleurs sur les besoins qualifiés de non permanents et qui nécessitent l'embauche de près de 1400 agents de catégories C, plus de 260 B et plus de 60 A... En effet, en 2021, 430 embauches contractuelles sur 2254 entrants répondent à des besoins permanents, soit 19 % des recrutements !

Les constats se suivent et se ressemblent avec la part des titulaires dans les DDI qui oscille entre 94 et 95 %, mais difficilement comparable cette année, du fait de l'évolution de périmètre...

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 "écrétées" à ce jour. Les années précédentes, le nombre d'heures écrétées s'élevaient à près de 314 000 heures écrétées 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 écrétées 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 des jours imposés en télétravail sur 2020 comme sur 2021 !!!

Télétravail : Comme FO l'avait relevé, la crise sanitaire de 2020 et le recours très massif au télétravail imposé cette même année et poursuivi en 2021, ont dû avoir leur impact sur l'évolution significative du recours au télétravail de droit commun dans les DDI en 2021 : 33,5 % des agents de DDI dont 65 % sont des femmes et un déploiement plutôt homogène entre DDI. Entre les agents qui se seront découverts finalement des aptitudes au télétravail et ceux qui ne souhaitent plus y avoir recours, les mêmes constats que ceux faits en 2020 reviennent néanmoins :

- 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 (8 % en 2021 pour lesquels on ne connaît 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,...).

FO avait demandé des compléments sur le nombre de jours hebdomadaires télétravaillés, le RSU 2021 le précise : on remarque que la proportion de jours hebdomadaires télétravaillés reste d'une seule journée dans 46 % des autorisations, de 2 jours pour 43 % des télétravailleurs et de 3 jours pour moins de 11 % d'entre eux. Il reste enfin la question des jours flottants autorisés à préciser...

Dialogue social : 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 en DDETS/DDETSPP pour une mandature d'1 an...

Pour les autres points relatifs au **volet santé, sécurité au travail (SST)**, FORCE OUVRIERE les abordera plus spécifiquement à une réunion de la FS des DDI, mais quelques points d'attention que nous souhaitons soulever ici :

- 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....,
- la gravité des accidents de trajet ou de service,... rien sur leurs causalités ;
- en termes d'action sociale, des chantiers de convergence MIOM/DGAEP se poursuivent en dehors de toute association ou consultation des OS représentatives, ce que FO dénonce et pour lesquels elle restera vigilante. Nous reviendrons d'ailleurs un peu plus tard dans les débats sur le sujet de la restauration collective qui représente 2/3 des prestations sociales, mais qui ne bénéficient toujours pas à tous et il devient 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 CM/CR.**

Ce RSU 2021, présenté tardivement confirme donc des constats déjà établis par FORCE OUVRIERE les années précédentes. Il est désormais urgent de pouvoir disposer des 2 derniers rapports sociaux 2022 et 2023 pour permettre d'envisager de véritables

orientations et mesures correctives RH comme évoquées plus haut. Rappelons ici nos mots de conclusions portés par FORCE OUVRIERE il y a 1 an : ils reprenaient **une des phrases titres du rapport de la cour des comptes sur les effectifs en DDI : « dans un contexte de stabilisation des effectifs, les départs en retraite devront être compensés par des recrutements importants »**. Force Ouvrière revendique cette 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 avec les nombreux projets immobiliers de l'État concernant des cités administratives. Vu sous l'angle de la modernisation des conditions de travail des agents, les impacts sur les DDI – ainsi que les restructurations, les remises en cause de missions incessantes de nos services et missions, aggravant 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.

À retenir des débats :

Un 1^{er} exercice de RSU des DDI pour la DRH du MIOM qui n'a pas disposé de toutes les données, tous les SGCD n'étant pas en mesure de réaliser cette enquête, notamment sur les items pour lesquels seuls les ministères disposent des informations (questions relatives à l'emploi, notamment)

Par ailleurs, un arrêté de la DGAEP est venu modifier les indicateurs des RSU et la DRH du MIOM disposant déjà des données 2022 s'interroge sur le format de son rendu. La question étant que l'enquête 2023 est prête à être lancée auprès des SGCD.

FO attend les futurs Rdv ayant trait au travail de l'enquête sociale, notamment avec les membres de la FS. La date du 23 mai est proposée par la DRH aux OS.

Point 4 Plan d'action SGCD

De quoi parle-t-on ?

Face au constat que le modèle SGCD ne fonctionne vraiment toujours pas (suite à un [rapport d'inspection](#) diligenté suite notamment à nos alertes) le ministère de l'Intérieur a établi un plan d'action dédié (consultable [ICI](#)) pour sauver le soldat SGCD, qui avait vocation à être décliné dans chaque département (instruction du SG du MIOM consultable [ICI](#)). FO y est aussi au travers de l'ensemble de ses représentants en DDI !

À l'occasion de ce CSA des DDI, l'administration présente l'avancement dudit plan d'action (à consulter [ICI](#)).

Les positions de FO :

À défaut d'avoir écouté et entendu nos alertes préalables à la mise en place des SGCD, les décideurs et responsables ont décidé d'un plan d'action pour « sauver le soldat SGCD ». Avant d'en venir à l'avancement dudit plan d'action, FO rappelle ses conditions pour redresser la barre. Cela passe pour FO/DDI par :

- donner aux agents des SGCD les moyens d'assurer leurs missions (effectifs, moyens financiers et matériels, formations), redonner du sens à leurs missions en remettant « de l'humain », notamment de la proximité physique et l'amélioration de l'ambiance au sein des services. Et rétablir au passage la situation administrative des agents issus des DDI (PNA sans limitation de durée en particulier).
- mettre en place un référent RH pour chaque ministère au sein des SGC, et affirmer le rôle de pilotage régional des directions régionales en matière de RH.

- structurer une vraie formation de prise de poste pour les nouveaux agents arrivant en SGC, avec des intervenants de chaque ministère afin que nos gestionnaires aient une vraie connaissance de travail sur les dossiers. Avec, le cas échéant, un cycle de rencontre/présence en DDI pour découvrir la nature et l'environnement du service « bénéficiaire ».
- l'obligation pour les SGC d'organiser des permanences RH de proximité, en interface avec le référent de proximité dont le rôle est très variable d'une DDI à l'autre (quand il existe). Le fait que les gestionnaires proposent des plages de rendez-vous sur site améliore grandement la qualité des échanges et facilite la résolution des problèmes. *In fine*, il s'agit d'un gain de temps pour tout le monde.
- généraliser l'existence d'au moins un référent de proximité à temps plein dans chaque DDI, avec clarification de son rôle.
- remettre en place une capacité d'intervention informatique de proximité quand elle a disparu.
- l'obligation des SGC de former les agents aux outils déployés par le ministère de l'intérieur ou en interministériel.
- pour les agents des DDI, mettre en place un espace ressource dématérialisé dédié leur donnant accès à l'ensemble des textes, outils, contacts les concernant. Les agents doivent sans cesse compiler des documents pour savoir qui contacter, pour l'action sociale...
- simplifier les procédures...et pas les droits ! au bénéfice des agents des SGCD, mais aussi des agents des DDI, par exemple la procédure d'indemnisation du télétravail. En la matière, le formalisme et le flicage coûtent extrêmement cher en énergie pour tout le monde !
- établir la collégialité du pilotage des SGCD, assurer le suivi des contrats de service dans le respect des instances de dialogue social locales représentant les bénéficiaires des SGCD, mettre en place des référents par ministère en matière de RH de proximité des agents concernés (remettre en place des services RH de proximité en DDI...les élections professionnelles se seraient passées autrement!), et les ouvrir aux agents des DDI sans chantage à l'obligation d'intégration aux corps du MI !
- Donner des gages en matière d'harmonisation vers le haut et non vers le bas (remettre 2 cycles de mobilité annuels par exemple)
- Ne pas étendre la tache d'huile SGCD au niveau régional !

Pour ce qui est de l'avancement du plan d'action présenté ici, il paraît encore bien « hors sol » vu du terrain. Seulement 30 % des départements qui ont commencé à faire quelque chose, et combien dans lesquels les réunions de COSUI locaux ont été purement et simplement interdits !! Nous demandons la mise en place d'un tableau de bord des départements dans lesquels les COSUI ont été mis en place, intégrant l'avancement d'un plan d'action.

Pour ce qui est du contenu de l'avancement des actions, arrêtons-nous sur le sujet épineux du référent de proximité. OUI, un travail de fond doit être réalisé sur la définition de leur fiche de poste, sachant que la première nécessité est de s'assurer qu'ils existent dans chaque DDI. Mais NON, ce travail ne saurait se tenir en dehors de toute concertation avec les représentants de personnels des DDI, et NON, il n'est pas entendable de troquer un retrait de toute mission d'appui RH là où elles sont assurées par les référents sans que lesdites fonctions ne sont pas consolidées par ailleurs.

À retenir des débats :

À la suite du rapport de la mission inter-inspection, un plan d'action SGCD est mis en œuvre pour renforcer la réactivité et l'efficacité des SGCD avec la mise en place de GT sur les missions socles : action sociale et formation, numérique, budget et achat, immobilier et logistique, et RH.

Le modèle de contrat de service sera revu et proposé aux préfets.

Le rôle central des SGCD doit être conforté notamment avec les référents de proximité dont il est souhaité qu'ils soient un appui au pilotage. Des indicateurs de qualité vont être également créés, notamment un nouvel indicateur opérationnel de qualité de service rendu aux nouveaux arrivants depuis janvier 2024. Un atelier sur le contour des enquêtes de satisfaction est prévu lors du séminaire SGCD des 3 et 4 avril 2024.

Des mails de diffusion des bonnes pratiques sont établis pour valoriser les actions développées, ainsi qu'une Info Lettre à destination des membres de l'ATE pour informer sur l'avancement du plan d'action national.

Seuls 30 départements ont fait remonter leur plan d'actions local, notamment sur le mieux informer et mieux communiquer, mieux identifier les SGCD (organigrammes, annuaires...), en renforçant l'accompagnement RH (permanence RH, outils pour les nouveaux arrivants, questionnaire du bien-être au travail...), en augmentant les compétences via les formations... Comme FO a pu le démontrer en séance exemples à l'appui, cette vision nationale est encore totalement décalée par rapport aux constats locaux... FO obtient du SG du MIOM un engagement personnel à rétablir la chaîne paie pour l'ensemble des agents des DDI !

Et pour ce qui est de la définition du rôle de référent de proximité, on évite le pire qui était probable avant le CSA, à savoir l'envoi d'une instruction monolithique intimant l'ordre de retrait des missions d'appui RH pour les consacrer uniquement aux missions d'appui au pilotage. Pour FO, tant que les missions d'appui RH ne sont pas « au niveau » par ailleurs dans chaque SGCD, il est inconcevable de supprimer cette « bouée » précieuse pour les agents des DDI, mais aussi pour l'efficacité des SGCD. Un référentiel national devrait désormais être concerté...on demande à voir !

Points divers :

- **Protection des agents en période de crise et impact sur les missions de contrôle (à la demande de FO)**

De quoi parle-t-on ?

Nombre de DDI ont été l'objet d'actions ciblées de la part du mouvement agricole en cours, le plus souvent dans le silence et l'absence de soutien du gouvernement ou des autorités locales de l'État. L'ensemble des missions de contrôle exercées par les services de l'État se trouve remis en cause et décrédibilisé, alors que les collègues du ministère de l'Agriculture subissent « une pression de malade » pour verser des aides avec des outils inadaptés et dans un timing parfois intenable.

Les positions de FO :

Cf les propos liminaires de FO en ouverture de séance.

Nous sommes bien loin de disposer de la garantie que l'administration mette réellement en œuvre les mesures de protection de ses agents, en particulier au niveau local. Sans oublier bien entendu les effets directs sur nos collègues du ministère de l'Agriculture, soumis à une « pression de malade » pour tenir les engagements du gouvernement à verser des aides aux agriculteurs avant le 15 mars ! Le tout avec des outils inadaptés et des services déjà fragilisés. Sachant que la circulaire décidant de l'accueil individuel des agriculteurs en sous-préfecture n'a fait l'objet d'aucune concertation ni information des OS.

Nous sommes destinataires, tout comme certains préfets concernés d'ailleurs, d'alertes précises et argumentées sur la situation extrêmement tendue dans différents services. Effectifs stables et qualifiés insuffisants, outils défaillants ou inadaptés, retards dans la diffusion des instructions... sont les motifs les plus fréquents, aggravés par la répartition à moyens constants des missions laissées par les collègues transférés aux Conseils Régionaux.

Nous avons demandé une réunion exceptionnelle de la F3SCT des DDI pour traiter de ce sujet, et nous pointons qu'aucune suite n'a été donnée à ce stade.

Nous attendons de l'administration à tous les niveaux qu'elle assure la protection de ses agents, la remise en état des locaux dégradés, des conditions de travail décentes, et la défense des missions de service public.

Dire qu'on condamne les dégradations et qu'on soutient les agents agressés ou diffamés c'est bien, le faire c'est la seule chose qui compte !

À retenir des débats :

Une mission inter-inspection portant sur la gestion des contrôles et des peines a été mandatée, un rapport sera rendu en mai 2024. Cela ne signifie pas l'arrêt des contrôles, mais ils doivent pouvoir se poursuivre sous l'égide de la coordination des préfets. Les situations doivent être prises au cas par cas en fonction du contexte local. La coordination des contrôles doit être faite à partir de la DDTM et les contrôles à risque doivent être identifiés. En cas de difficultés, l'agent doit se retirer et indiquer le refus de contrôle. Des fiches sont disponibles sur l'intranet.

L'administration renvoie la protection des agents et des services à des évolutions législatives, notamment sur le fait que les directeurs pourraient porter plainte directement pour leurs agents. Pour FO, les outils existent, leur mise en œuvre beaucoup moins !

La souffrance des agents en charge des aides agricoles et des contrôles n'est pas prise en compte au bon niveau...FO obtient l'examen en formation spécialisée SSSCT des DDI du 2 avril prochain.

➤ Impact des mesures d'austérité budgétaire sur les DDI (à la demande de FO)

De quoi parle-t-on ?

Le gouvernement a décidé d'un plan d'austérité sur le budget de l'État de 10 milliards d'euros, dont la moitié portant sur le fonctionnement de ses services.

Les positions de FO :

FO rejette ces mesures d'austérité susceptibles d'impacter les missions, effectifs, rémunérations et conditions de travail des agents. Alors même que le niveau de l'inflation reste très élevé pour ce qui est des charges fixes des services en matière d'immobilier ou de déplacements, quels impacts pour les DDI ? FO a demandé la présentation d'une étude d'impact en CSA des DDI et/ou F3SCT.

À retenir des débats :

Le MIOM a affirmé que les 100 emplois prévus seraient maintenus mais que le calendrier de mise en œuvre pourrait être décalé. Il a précisé que des crédits 2023 ont pu être reportés et qu'il s'attachera à sauvegarder le budget des services en émettant néanmoins des craintes sur le budget affecté à l'immobilier. Affaire à suivre... mais ce ne sera en tout cas pas indolore !

➤ Impact des JOP sur les DDI (à la demande de FO)

De quoi parle-t-on ?

L'échéance des JOP approche, et le gouvernement semble piloter à vue le sujet sur nombre de problématiques, dont celle de la définition du périmètre des agents impactés par leur préparation et leur gestion, les modalités et sources de financement des nécessaires contre-parties correspondantes. En DDI, la balle est renvoyée à chaque ministère... sauf que localement c'est chaque préfet qui décide.

Les positions de FO :

Pour FO, l'arbitraire et la gestion au rabais social de cet évènement n'a pas de place, en DDI comme ailleurs. Où en est-on de la mesure de la mobilisation potentielle des DDI ? Quelle chaîne de commandement ? Où en est la définition des mesures d'accompagnement et de compensation pour les personnels mobilisés ou impactés ? Quel financement ? FO rappelle sa revendication de la revalorisation des indemnités d'astreinte et HS.

FO dénonce la signature de l'instruction du 18 mars 2024 de la DGAFP (consultable [ICI](#)), sans aucune concertation digne de ce nom, même pas diffusée officiellement aux OS.

Sur son contenu, FO prend acte qu'au-delà du 31 mars, plus aucune contrainte sur la prise de congés ne pourra être opposée aux agents, mais qu'en est-il avant ? Les préfets peuvent-ils imposer des contraintes déclarées injustifiées par les ministères d'appartenance des agents ? De même, FO prend acte du relèvement de 10 jours du plafond d'indemnisation des jours télétravaillés, mesure insuffisante (FO revendiquait 20 jours).

FO dénonce le sort réservé aux agents dont les missions ne sont pas télétravaillables et dont les services décideraient d'une fermeture durant les jeux. Il leur serait imposé des prises de congés forcés ! FO refuse cette mesure autoritaire et revendique l'application d'ASA spécifiques. Ou sinon, à contrainte imposée, il faut faire rimer « gratification » !

À ce sujet, FO dénonce fermement le financement des « gratifications » pour les agents mobilisés par la masse salariale de chaque ministère « à enveloppe constante moins les réserves retirées par le plan d'austérité à 10 milliards ». En résumé, l'ensemble des agents vont se cotiser pour financer les contreparties aux contraintes générées pour certains d'entre eux. Prendre aux uns pour donner aux autres c'est un vrai scandale !! Les agents autofinancent les JO sur leur CIA !!!

FO ne peut accepter ce principe et exige la mise en place d'une enveloppe interministérielle dédiée, telle que prévue dans l'instruction PM de novembre dernier.

FO pointe enfin qu'aucune perspective n'est donnée pour revaloriser les taux d'indemnisation de l'astreinte et des HS après 10 ans de gel. Nous sommes têtus, et nous profitons de cette instance pour marteler l'urgence de procéder à cette revalorisation.

À retenir des débats :

Le cadrage DGAFP est sorti hier (en savoir plus [ICI](#)). Le MIOM a également fait passer une circulaire qui indique que les congés se déterminent en local sans contrainte supplémentaire que celles habituelles sur les nécessités de service.

Pour la DGCCRF, mise en place d'une enquête JOP notamment sur les secteurs du tourisme ainsi que des contrôles sur les produits et services (goodies, produits sous licence), la billetterie officielle et les paris sportifs. La mobilisation des services déconcentrés est limitée aux départements où se dérouleront les JOP et est en cours de finalisation. Des mesures sociales ont été mises en place avec notamment des places en crèches. Une déclinaison de la circulaire a été faite au niveau du ministère et la mobilisation dépend aussi des préfets localement.

Concernant les DDT, sont concernés la grande couronne, l'Indre et Marseille. L'organisation du travail relève des préfectures, un recensement est effectué. Une instruction ministérielle est sortie en début d'année sur les congés et une autre en février sur les conditions de travail et l'accès aux sites.

Pour le MASA, la grande majorité des contrôles sanitaires aura lieu en amont des jeux mais certains contrôles se feront pendant les jeux notamment en gestion de crise. Aucune interdiction totale des congés mais l'appréciation est laissée aux préfets pour des enjeux locaux.

Pour l'écologie, une présence effective de 50 % des agents est prévue (sauf contexte familial particulier). A date, pas de modalité particulière prévue, aucun lieu supplémentaire de TT n'est prévu afin de pouvoir rejoindre si besoin sa direction.

Concernant les astreintes, le sujet est interministériel et doit être discuté avant les JOP.

➤ **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 statut-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 (article 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.
- 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.

A retenir des débats : point dont l'examen est reporté à l'occasion de la prochaine réunion de la F3SCT des DDI.



Paris, le 20 mars 2024

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 statut-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 (article 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.

➤ **Frais de déplacement en DDI → reporté au prochain CSA**

Fédération de l'Administration Générale de l'Etat – contact@fagefo.fr

Hébergeur de l'Intranet de l'Administration Générale de l'Etat – intranet.fagefo.fr

Hébergeur de l'Intranet de l'Administration Générale de l'Etat – intranet.fagefo.fr

Hébergeur de l'Intranet de l'Administration Générale de l'Etat – intranet.fagefo.fr



Fédération de l'Administration Générale de l'Etat – 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 Ecuries – 75010 Paris