



Paris, le 22 janvier 2020

Compte-rendu **FORCE OUVRIÈRE** du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail des DDI du 22 janvier 2020

Retrouver ci-après la [déclaration préalable](#) de FO (reprise en rappel à la fin de ce compte-rendu).

Les points saillants issus de ce CHSCT :

- **Point sur l'expérimentation de télé médecine**
 - **À retenir :** Le Ministère de l'Intérieur lance une expérimentation de télécabines médicales dans 2 départements en pénurie de médecins de prévention pour les généraliser sans doute très vite à l'ensemble des départements.
- **État des lieux de la médecine de prévention par la DGAFP**
 - **À retenir :** les enjeux relatifs à la médecine de prévention ont conduit la DGAFP à proposer des modifications du cadre réglementaire, décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique d'État.
 - **À noter :** Un décret est à l'ordre du jour de l'Assemblée plénière du CSFPE de ce 23 janvier pour recourir à ces moyens techniques et remplacer au passage la dénomination de « médecine de prévention » par « médecine du travail ». **FO** portera ses analyses à ce sujet au bon niveau.
- **Présentation de la nouvelle circulaire télétravail dans les DDI**
 - **À retenir :** Cet élargissement du recours au télétravail peut être le bienvenu pour certains agents selon leurs situations (éloignement géographique de la résidence administrative, par ex...). Ces circonstances sont aggravantes pour les agents en situations de handicap ou pendant des grossesses à risques. **FO** attire toutefois l'attention sur la nécessité que toutes les parties soient gagnantes dans la mise en œuvre du télétravail : les agents ne doivent pas subir de mises à l'écart ou d'isolements forcés. Un suivi au niveau des instances locales doit être assuré et les agents doivent se rapprocher de leurs représentants des personnels.
- **Présentation de l'étude d'impact OTE des ministères sociaux**
 - **À retenir :** les Ministères des Affaires Sociales ont mené des études d'impacts dans le cadre de la création des nouvelles DDCSITE/PP. Les constats sur ce que vivent et ressentent les agents ne font que renforcer ce que **FO** dénonce depuis très longtemps à force de restructurations successives. À noter que le choix a été de les afficher, mais pour quelle prise en considération ?

- **Point d'étape sur l'harmonisation des subventions de restauration au niveau des directions régionales**

- **À retenir :** l'expérimentation de l'harmonisation des subventions se poursuit au niveau régional. Les agents des DREAL, DRAC, DRAAF vont pouvoir bénéficier de taux de subvention harmonisés à l'instar des agents des DDI. À noter que dans le cadre des SGC, grâce aux alertes de FO, les agents des MI vont bénéficier par anticipation des mêmes conditions que les agents des DDI rejoignant le SGC.

- **Actualisation de la circulaire relative aux frais de déplacements dans les DDI**

- **À retenir :** un arrêté a modifié les barèmes pour les agents de la fonction publique depuis ce 1^{er} janvier 2020. La circulaire relative aux agents en DDI est de ce fait mise à jour. Les frais de repas sont notamment portés à 17,50 €. Des paramétrages du logiciel Chorus DT ont par ailleurs accompagné les modalités de remboursement de frais de déplacements des agents en DDI. Avec la fusion des BOP 333-307 en 354 relevant du MI, les DDI ont changé de voyagistes. Dans la pratique, les dysfonctionnements seraient issus de paramétrages défaillants...

- **Présentation du projet FIRH sur les violences sexuelles et sexistes**

- **À retenir :** un jeu de plateau a été élaboré et financé dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il sera diffusé au sein des services afin de sensibiliser tous les agents à ces violences ou ces gestes pouvant survenir en milieu professionnel. Des animateurs locaux seront formés pour assurer cette tâche spécifique auprès des agents des DDI.

- **Présentation du bilan social**

- **À retenir :** FO a demandé la présentation de ce document à ce présent CHSCT afin de disposer des remontées annuelles réalisées auprès des DDI ainsi que les DRH des ministères auxquels elles sont rattachées. Les indicateurs utilisés montrent les évolutions de facteurs tels que les effectifs, les formations suivies, les rotations de personnels, les obligations réglementaires pour les DDI : missions de prévention des risques, médecine de prévention et visites médicales, respect des conditions d'exercice des instances CHSCT/CT locaux ainsi que de leurs prérogatives, réalisation des bilans sociaux en DDI...

Retrouvez notre analyse [ICI](#).

- **Point sur le baromètre social, méthodologie et calendriers**

- **À retenir :** À la demande des représentants des personnels, l'administration va relancer une enquête auprès des agents et des directeurs avec le concours d'un prestataire extérieur au cours de ce 1^{er} semestre 2020.

- **Point sur les études d'impacts RH**

- **À retenir :** Également à notre demande, des études d'impacts RH vont être élaborées dans le cadre des restructurations engagées : SGC et nouvelles DDCSITE/PP. FO a demandé à les généraliser!

- **Questions diverses**

FO demande à l'administration :

- la reprise d'un suivi prévention/action des situations sensibles survenues ou alertées en DDI tel que réalisé au cours de la précédente mandature
- la mise en place de groupes de travail sur les thématiques affichées sur la feuille de route de notre CHSCT en définissant au préalable leurs objectifs, le calendrier et les échéances.

Pour en savoir plus sur les débats...

Point 1 Point sur l'expérimentation de télé médecine

Les positions de FO : FO reste vigilante à ce recours aux nouvelles technologies qui, certes, peuvent apporter des améliorations pour les agents, notamment en termes de bilans dermatologiques que permet, par exemple, cet outil.

Le présentiel ne saurait être remplacé à 100 % par ce dispositif connecté.

À retenir des débats :

Pour le Ministère de l'Intérieur, 5 départements ne bénéficient pas de médecine de prévention. L'usage de télé médecine a donc été envisagé, mais de façon accompagné, soit avec un infirmier dont un recrutement spécifique doit intervenir pour la mise en œuvre de cette expérimentation, soit avec une équipe pluridisciplinaire.

Pour H4D (Health for Development), la société développeuse de cette télécabine, il s'agit d'un outil complémentaire à l'entrevue avec son médecin du travail permettant à chacun d'obtenir des bilans et des suivis médicaux. Il s'agit d'un cabinet médical connecté permettant de faire un bilan complet, sans dénaturer l'acte médical.

Cet outil technologique permet de gagner du temps sur les déplacements de médecins, ils sont à l'étude pour l'accessibilité à tous les agents à mobilité réduite.

Au vu du coût de cette télécabine, elle ne pourra être mise à disposition ou en libre-service.

Seuls les départements de la Dordogne et du Pas-de-Calais (24 et 62) ont été retenus.



Les télécabines seront implantées en préfecture à Périgueux, et en sous-préfecture à Calais, avec une expérimentation d'un an minimum.

La chaîne de confidentialité devrait être respectée via une connexion au logiciel du ou des ministères concernés et aucune donnée ne sera conservée au sein même de la télécabine.

Point 2 État des lieux de la médecine de prévention par la DGAFP

Les positions de FO :

Un projet de décret est discuté en Assemblée plénière du conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État ce jeudi 23 janvier. L'objet de ce débat en CT des DDI n'a donc pas vocation à se substituer à celle-ci. **FO** exprime d'ores et déjà ses réserves quant à ce potentiel affaiblissement de la médecine de prévention, et à la banalisation de la Fonction Publique.

À retenir des débats :

La DGAFP a donc présenté une version consolidée du projet de décret en insistant sur les évolutions attendues de la médecine de prévention qui tend vers une harmonisation avec la médecine du travail assurée pour le secteur privé. Cette vision tendrait à favoriser le recrutement de médecins pour qui la médecine de prévention semble peu attractive.

Plusieurs enjeux ont conduit à un besoin de modification du cadre réglementaire par la DGAFP, plus précisément du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les dispositions concernant la médecine de prévention doivent en effet pouvoir répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de médecine de prévention :

- difficultés de recrutement de médecins de prévention dans un contexte de pénurie des spécialistes concernés,
- développement de la pluridisciplinarité,
- opportunités permises par les développements technologiques tels que le recours à la télémedecine évoquée plus haut.

Il s'agit également de contribuer au rapprochement avec les dispositions prévues pour le secteur privé : dénomination du « médecin du travail » et prérogatives modifiées.

Le service de médecine de prévention est conservée avec un secrétariat dédié et des locaux mis à disposition dans un souci d'attractivité des médecins et notamment les jeunes.

Le médecin du travail pourrait prescrire des examens et le 1/3 temps pourrait être élargi à des agents du service de santé au travail. L'équipe serait renforcée par des infirmiers dont le programme de formation devra être élaboré par la DGAFP.

Une visite d'information et de prévention remplacera la visite quinquennale et une visite médicale renforcée voit sa périodicité ramenée à 4 ans avec une visite périodique intermédiaire.

La DGAFP cite les services du Puy-de-Dôme, du Rhône et de l'Orne comme disposant de services médicaux pluridisciplinaires exemplaires.

Point 3 Présentation de la nouvelle circulaire télétravail dans les DDI

Les positions de FO :

Suite à la parution du décret n°2019-637 du 25 juin 2019, est étendue aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun.

Dans ce cadre, est proposée que la circulaire relative au télétravail en DDI soit complétée. Le sujet a déjà été abordé au précédent CHSCT. **FO** souscrit à cette évolution, et réitère sa demande que l'ensemble des freins rencontrés par les agents dans les services au travers de chartes ou de pratiques implicites soient levés, en particulier en matière de nombre de jours télé-travaillés limités par semaine. Une adaptation locale est en effet déclinée dans les directions à ce jour, au détriment des agents.

Par ailleurs, si nous pouvons nous féliciter que le télétravail ait été ouvert aux agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient, **FO** ne veut pas que les services compensent l'augmentation de l'absentéisme pour des raisons médicales ou pour répondre à des situations relevant de risques psycho-sociaux, par le télétravail. Ceci ne ferait qu'accroître l'isolement des agents.

Nous avons également demandé d'ajouter dans ce projet de circulaire un chapitre relatif au matériel mis à disposition des télé-travailleurs et les obligations de l'employeur. Car, par souci d'économie, les directions n'attribuent pas aux agents des micro-ordinateurs et ces derniers sont obligés de les partager. De plus, tous les télé-travailleurs ne sont pas dotés d'un téléphone portable et de fait ne sont pas joignables durant leur télétravail. Enfin, selon les problématiques techniques à surmonter, le télétravail est parfois long à mettre en œuvre.

Au vu des 2 derniers bilans sociaux, nous déplorons d'ailleurs que le télétravail ne soit pas suffisamment démocratisé selon les catégories des agents, concernant moins de 7 % des agents en DDI. Cette modalité de travail doit également pouvoir bénéficier à tous : les agents de catégorie C sont peu concernés, à peine plus de 15 % des agents en situation de télétravail. Nous demandons que soit ajoutée, dans le bilan social DDI, une question spécifique aux refus opposés aux agents ayant fait la demande d'un télétravail dans l'année écoulée et les raisons invoquées par l'administration.

Enfin, nous souhaitons être informés des résultats de l'enquête auprès des services, prévue en 2019.

Quid des objectifs de ce groupe de travail ?

La diffusion d'un questionnaire auprès des agents était attendue par les membres de ce GT, qu'en est-il ? Quelle(s) autre(s) rencontre(s) sont prévue(s) en 2020 ?

À retenir des débats :

Le président admet que le télétravail faisant l'objet d'enquêtes spécifiques pourrait être inclus au baromètre social.

Vote unanime POUR des organisations syndicales

Point 4 Présentation de l'étude d'impact OTE des ministères sociaux

Les positions de FO :

Cette étude d'impacts relate des points forts que **FO** relaye depuis des mois concernant chaque restructuration et chaque réforme vécue par les agents : inquiétudes, lassitude et démotivation des agents...

Le manque de pérennité et de visibilité des missions des services créés ne peut être compensé par des déploiements de formations pour les chaînes hiérarchiques.

La sphère de prévention devant accompagner les organisations du travail sont par ailleurs eux-mêmes concernés par la création des SGC vivant des situations anxiogènes également.

À noter que le président du CHSCT des DDI (DSAF) a réaffirmé la demande de **FO** de maintenir les missions d'Assistant de Prévention (AP) au sein de chaque direction.



Nos voix portent !

À retenir des débats :

L'enquête a été menée à la demande des CHCST Ministériels du Travail et des affaires sociales de Jeunesse et Sports pour les services régionaux et les UD concernés par la restructuration et la création des DDCSITE

Lassitude, risque de déclassement, appréhension de changements de lieu de travail imposés, d'organisations hiérarchiques nouvelles, impacts organisationnels, sur les métiers, le relationnel avec d'autres services tels que le SGC notamment...

Cette étude d'impacts a conduit à des états des lieux des besoins, des enjeux immobiliers ainsi que ceux liés aux effectifs.

Des préconisations spécifiques telles que la constitution d'une cellule d'animation au niveau local, la récolte des principales attentes et inquiétudes des agents, la constitution de groupes de travail (GT) thématiques, le recours à une foire aux questions (FAQ) au niveau local et à un plan de communication sont également évoquées dans cette étude.

Certaines sont en cours de mises en œuvre sans recours à une expertise au sens de l'art. 55. pour les CHSCT ministériels concernés.

Le MCAS précise qu'une enquête similaire avait été menée en 2017 lors de la réforme territoriale de l'Etat, elle avait déjà pointé les mêmes facteurs, ce qui n'est pas de bonne augure pour leur véritable prise en considération.

Point 5 Point d'étape sur l'harmonisation des subventions de restauration au niveau des directions régionales

Les positions de FO :

L'expérimentation de l'harmonisation des subventions de restauration se poursuit au niveau régional. Les agents des DREAL, DRAC, DRAAF vont pouvoir bénéficier de taux de subvention harmonisés à l'instar des agents des DDI. À noter que dans le cadre des SGC, les agents des MI vont bénéficier par anticipation des mêmes conditions que les agents des DDI rejoignant le SGC.

FO fait remarquer que les DIR sont exclues du dispositif d'harmonisation, mais le MTES/MCTRCT indique que cette harmonisation sera déployée auprès des agents des DIR et DIRM sur les budgets MTES.

À retenir des débats :

L'harmonisation des conventions est mise en œuvre par le MI, dès lors qu'une convention a été contractée avec un système de restauration (RIA ou autre resto).

Les SGC devront mettre en œuvre un dispositif de ce même ordre avec une prise en charge harmonisée pour les agents DDI. Les agents MI pourront bénéficier des barèmes DDI.

ex : BOP 333 = 1,20 €/agent, BOP 354 = 1,60 €.



Point 6 Actualisation de la circulaire relative aux frais de déplacements dans les DDI suite à l'arrêté modifiant les barèmes au 1^{er} janvier 2020

À retenir des débats :

Les agents DDI basculent désormais dans la politique de frais de déplacements du MI avec la fusion des BOP 333 et 307 qui forment le BOP 354.

Le paramétrage intégral de Chorus DT pour les DDI a été repris, permettant d'assurer les nouveaux services, notamment ceux du voyageur du MI avec des paramétrages spécifiques.

Le MI nous explique que les dysfonctionnements qui peuvent survenir relèvent des paramétrages individuels pour lesquels le service de « ticketing » est mis en place par le MI.

Les modalités de remboursement s'appliquant aujourd'hui aux agents DDI sont celles relevant de l'arrêté relatif aux agents des DDI. Le DSAF précise que si une harmonisation était prévue à moyen terme, des discussions seraient entamées pour converger vers une nouvelle politique convergente au CT des DDI et CT des Préfectures.

FO restera vigilante et attentive aux évolutions qui semblent avoir été posées comme des jalons par le MI sur les autres ministères.

Point 7 Présentation du projet FIRH sur les violences sexuelles et sexistes

Les positions de FO : un jeu de plateau ludo-pédagogique « sexiste, sans façon » est le fruit du travail collaboratif d'un groupe de travail. Celui-ci sera déployé auprès de chaque DDI, suite à la signature de la convention de fabrication de décembre 2019.

260 exemplaires ont été commandés et seront diffusés dès semaine prochaine.

En DDI, ce seront les délégués aux droits des femmes, ou les SG selon les services qui porteront ce jeu.

FO demande qu'une enquête de satisfaction au près des utilisateurs accompagne la diffusion de ce jeu. De plus, **FO** demande qu'un bilan soit réalisé par les services si des actes sexistes et sexuels sont mis en évidence au sein des services concernés. Les CHSCT locaux devront en être saisis et nous demandons à ce que le CHSCT des DDI en soit informé.



À retenir des débats :

Ces jeux ludo-pédagogiques sont des vecteurs participatifs sur des sujets pas toujours prioritaires auprès des agents, d'où l'intérêt à ce que l'ANACT puisse les déployer. Ils permettent une prise de conscience des agents sur des actes ou paroles qui peuvent paraître anodins et ne le sont pas pour tout le monde.

La forme de remontées des actes, agressions sexuels et sexistes est à réfléchir pour un signalement en lien avec les ministères concernés (prise éventuelle de sanctions disciplinaires).

Point 8 Présentation du bilan social

Les positions de FO : retrouvez [ICI](#) l'analyse de FO.

À retenir des débats :

Un focus est réalisé en séance sur le 8ième bilan social réalisé avec les réponses apportées par 230 DDI dont 220 ayant répondu à l'intégralité du questionnaire.

4 DDI n'ont pas répondu du tout au questionnaire.

À noter, les baisses de plafonds d'emplois ministériels ont des conséquences directes sur les effectifs des DDI et plusieurs facteurs : arrêts maladie, visites médicales, réunions des instances...

Le DSAF suggère à la DMAT de rappeler les obligations aux DDI et souhaite approfondir la question des formations des membres de CHSCT côté administration.

Les rappels portés auprès des réseaux ISST des DDI font leurs effets.

Les ISST soulignent d'ailleurs la qualité de ces remontées et la fiabilité des réponses annuelles des services.

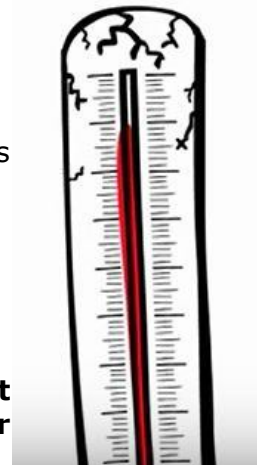
Point 9 Point sur le baromètre social, méthodologie et calendriers

À retenir des débats :

Les travaux d'élaboration du baromètre social sont lancés avec le recours d'un prestataire extérieur et prendront une nouvelle fois, comme en 2017, la forme de l'envoi d'un questionnaire aux agents DDI relatif à la qualité de leur travail.

Un groupe de travail avec les partenaires sociaux sera réuni sur la base du même canevas que 2017, le cahier des charges étant prêt à ce jour, le calendrier prévisible pourrait être le suivant :

- en février, réunion de cadrage avec les OS
- 1^{er} mars = envoi de l'enquête
- avril = mission prestataire pour compiler les réponses et les analyser, les restituer
- mai = présentation du baromètre social au CHSCT
- Septembre = mise en place du plan d'action



La demande de FO d'inclure des questions sur le télétravail est prise en considération par le DSAF et ce point sera à rappeler lors du GT spécifique au baromètre social

Point 10 Point sur les études d'impacts RH

Les positions de FO :

FO exige que les études d'impacts soient menées avant toute décision de restructuration et réorganisation. Des états des lieux sont parfois établis mais les impacts sur les situations des agents, les conséquences sur leur carrière et les services sont occultés et toujours reportés.

À retenir des débats :

Pour les SGC et les nouvelles structures, l'administration estime que le rapport inter-inspections contient des données macro, ainsi que des risques et des évaluations qui ont été pris en compte pour l'accompagnement des préfigurateurs.

Une étude d'impacts doit être réalisée par le bureau d'étude d'accompagnement, agent par agent en étant le plus exhaustif possible. Il doit en résulter une synthèse exprimant les besoins d'accompagnement, de formations, de prévention de RPS...

Il est demandé à chaque préfigurateur de réaliser une étude d'impact RH.

Par ailleurs, le bureau d'étude propose également de réaliser une enquête sur l'adhésion de la réforme des agents avec des questions permettant de savoir si ces derniers sont :

- suffisamment informés ? Suffisamment Impliqués ? Suffisamment informés de leur situation ?
- s'ils connaissent les agents des autres structures ?

Ils peuvent également poser une question ouverte à leur préfigurateur.

Cette mission a reçu une validation interministérielle.

Pour les Directions Régionales, la DMAT rédige un cahier des charges pour obtenir une EI (?) auprès des agents et des partenaires sociaux à l'instar de celle réalisée par les MAS.

– prévention de la qualité de vie au travail (QVT), impacts immobiliers, informatiques et logistiques

Calendrier : choix prestataire mi-février et étude lancée ;

Les préfigureurs ont été réunis ce début janvier et auront l'obligation de mener cette étude d'impacts dans le cadre de la création de ces nouvelles structures.



Situations sensibles des DDI : FO demande la reprise du tableau de suivi et des actions mises en œuvre

Programmation des groupes de travail : FO attend la définition des GT tels que le prévoit notre feuille de route avec la définition des objectifs de ces GT et un calendrier resserré permettant d'assurer un suivi efficace des travaux réalisés.

Les prochains épisodes ...

30 janvier 2020 : CT des DDI

20 mai 2020 : CHSCT des DDI



Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs les représentants de l'Administration,

Ce 1er CHSCT 2020 est issu du boycott de l'ensemble des organisations syndicales représentatives du 12 novembre dernier et du report suite à sa convocation le 10 décembre 2019 au cours du mouvement social dans lequel FO est engagé depuis son 1er jour.

Notre boycott collégial a voulu mettre en exergue le manque, voire l'absence de prise en considération d'étapes cruciales pour les agents et les services précipités dans l'ensemble des réflexions menées, avec des méthodes retenues et différentes expérimentations qui ne garantissent aucunement le respect des droits des agents et encore moins la pérennité des missions et des emplois des services, tout cela en occultant le dialogue social.

Nous ne pouvions donc admettre que vous remettiez à plus tard certains points demandés par les organisations syndicales tel que le bilan social 2018 qui, si nous n'avions fait pression aurait pu être présenté à cette instance au mieux en mai 2020.

Nous reviendrons plus particulièrement sur ce point inscrit à l'ordre du jour au cours des débats.

Le boycott a donc, de notre point de vue permis d'enrichir cette instance à laquelle vous ne proposiez que des sujets peu liés au quotidien pressurisé des agents des DDI. En effet, la télémédecine semble être un moyen pour l'administration de pallier le manque cruel de médecins de prévention, mais ce sujet expérimental n'est absolument pas un remède aux situations vécues par les agents et les services ne pouvant compter sur la présence de médecins de préventions. Nous insistons sur le rôle primordial des professionnels de santé et des services sociaux dont la présence humaine, la proximité ne sont absolument pas remplaçables par des machines ou des liaisons informatiques.

L'administration s'obstine, au niveau national, pilotée semble-t-il par les services du Ministère de l'Intérieur, à déployer des moyens très en deçà des besoins du moment en actant par avance que les maux n'existent pas.

Comment ne pas se poser des questions sur la pertinence des mesures envisagées lorsqu'il nous est présenté, toujours par le Ministère de l'Intérieur, un point sur les remontées des préfets de région au 1er Ministre attendues dans le cadre de la mise en œuvre de ses circulaires de juin et d'août 2019 ? Aucune présentation détaillée des mesures retenues, aucune évaluation de leur pertinence, aucune échéance ni aucun cadrage national pour leur mise en œuvre éventuelle. Un discours qui nous est servi sans avoir été mis à jour depuis novembre 2018, alors que pendant ce temps des services plus ou moins zélés, ou plus ou moins pilotes en la matière, réfléchissent à leur mise en œuvre.

L'exemple le plus emblématique de ces derniers mois est la création des SGC qui se

poursuit selon le calendrier que FO qualifie d'insoutenable, indépendamment de toutes prises en compte des travaux des instances nationales. Alors même que les textes cadres ne sont pas finalisés, les groupes de travail ou informels locaux avancent : entretiens individuels tenus, micro-organigrammes projetés, etc. alors que nous avons soulevé encore des carences et des incompréhensions dans l'instruction RH (mélange des fonctions professionnelles exercées par les agents au sein des SG des DDI et les missions (assistants de prévention, par exemple) ou encore en ce qui concerne les mandats locaux assurés auprès des instances ou associations ministérielles, CLAS, ASCE,...). Cette instruction RH doit encore être présentée au prochain CT des DDI du 30 janvier complétée des amendements formulés par nos organisations syndicales dont Force Ouvrière.

Dans le cadre des réformes engagées, FO attend que la création des nouvelles directions DDI/SDI ne fasse pas non plus l'objet d'une mise en place à la hussarde.

Nous exigeons que soient pris en compte les souhaits des agents concernés, à l'instar des SGC.

Par ailleurs, les créations de ces nouvelles structures, bien que reconnues comme restructurations, ne s'accompagnent toujours pas d'études d'impacts pour les services concernés. Les agents de DDI concernés vont être « aspirés » automatiquement dans les SGC de par les fonctions qu'ils exercent et nous craignons fortement que leurs aspirations à ne pas rejoindre ce service ne puissent être reconnues. Ce qui s'apparente de fait à du « volontariat forcé ».

Le diable se cachant dans les détails, FO vous réitère une nouvelle fois la nécessité de produire les textes cadres permettant aux agents de prendre la pleine connaissance de ce qui est demandé dans ces restructurations et de laisser également aux services le temps de respecter les étapes nécessaires à cette mise en œuvre (entretiens menés sans être bâclés, garanties égales à tous les agents quel que soit le service ou le département dans lequel il se trouve,...). Soulignons que les préfigurateurs sont également des cadres en poste, parfois voire souvent concernés par ces créations de service, et que le manque de temps ou de recul ne peut être à l'avantage de tous les agents des DDI.

Enfin, même si le report du calendrier n'est pas envisagé aujourd'hui par le SGG, nous affirmons que ce dernier semble évidemment nécessaire pour qu'il nous soit présenté les études d'impacts de la création des SGC et de la révision des textes relatifs à la création des DDI qui ne manquera pas d'être à réaliser avant leur mise en place.

Cette requête est valable pour l'ensemble des mesures qui auront été remontées par les préfets de région et qui seront mises en œuvre dans les DDI concernées : études d'impacts, mais aussi méthodes de mises en œuvre, possibilités de retours en arrière dans le cadre d'absence de pertinence des préconisations, etc.

Nous tenons également à dénoncer à travers cette déclaration plusieurs cas individuels ayant malheureusement conduit les agents à des gestes extrêmes ou à des issues fatales ... Nous demandons, à ce titre, la continuité du suivi en cette instance des situations sensibles signalées ou connues des uns et des autres, ainsi que les mesures mises en œuvre pour y remédier, les suites données lorsque les cas ont eu une issue tragique.

Enfin, nous présentons nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2020 à l'ensemble des équipes collaborant à la tenue de cette instance, des représentants de l'administration et des personnels membres du CHSCT des DDI et à l'ensemble des agents des DDI pour qui FO ne cessera de se battre et de combattre les inégalités.