



Paris, le 25 janvier 2021

## Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE CHSCT n°1 des DDI du 22 janvier 2021

### **Les points saillants issus de ce CHSCT :**

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

- **Feuille de route**
- **À retenir :** Après plusieurs mois de mise entre parenthèses, la feuille de route du CHSCT 2020-2022 a été présentée et débattue en séance. Cela ne présage malheureusement pas d'un retour à la normale, mais contribue toutefois à une reprise des chantiers de cette instance.
- **À noter :** un jeu de plateau a été adressé aux services début 2020, mais le contexte sanitaire n'a pas permis de favoriser une prise en main des agents et une formation adaptée pour une bonne appropriation. Le sujet des violences sexistes et sexuelles est donc devenue une des urgences.
- **Baromètre social**
- **À retenir :** Adressés aux directeurs des DDI, seuls 29 % des questionnaires ont été retournés par les agents et ont pu faire l'objet d'une analyse des retours. Pour Force Ouvrière, ce résultat est faible et ne permet pas de tirer des analyses probantes. Les préoccupations se portent plutôt sur le manque de visibilité en l'avenir et d'évolution professionnelle des agents de DDI qui, pour 73 % d'entre eux, n'ont pas confiance en leur structure.
- **Gestion de la crise COVID-19 dans les DDI**
- **À retenir :** Des CHSCT spécifiques au suivi de la gestion COVID dans les services se tiennent tous les 15 jours. Des bilans restent attendus par Force Ouvrière et le RETEX est en cours d'élaboration. Avant toute évolution des mesures sanitaires, il est important que ce dernier puisse être discuté dans cette instance qui a suivi en continu cette gestion de crise.
- **Situation sur le télétravail**
- **À retenir :** les textes pour les agents des DDI ont fait l'objet de groupes de travail et sont attendus. Le réveil du MI et son intérêt pour nos travaux doivent pouvoir bénéficier aux agents des périmètres MI, mais Force Ouvrière revendique les spécificités des DDI !
- **Situation des SGC**
- **À retenir :** la mise en œuvre des SGCD est désormais effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, avec, comme Force Ouvrière l'avait annoncé, des réglages à trouver, des réponses à donner aux agents et aux services. Tout le monde se retrouve dans le grand bain en devant apprendre à nager !

## **Point 1 Feuille de route**

### **Les positions de FO :**

FO a porté tous les points inscrits à l'ordre du jour, repris et adapté de la feuille de route précédente, nous souscrivons donc à cette feuille de route.

Quelques remarques toutefois concernant quelques uns de ces domaines : tous ont pris une ampleur et une importance marquée dans le contexte sanitaire et les conditions de travail qui sont celles des services déconcentrés depuis presque un an, mais toutefois certains sont l'urgence des urgences.

Il nous faut définir des GT, mais aussi poursuivre les groupes de suivi, les SGC et les restructurations liées à l'OTE devant faire l'objet de mesures d'accompagnement rigoureuses, concrètes, car nous avons la démonstration que les calendriers de mises en œuvre politiques engendrent des dysfonctionnements. Les calages qui restent à faire, sont autant d'efforts à nouveau demandés aux agents déjà concernés par les transferts de postes, les modifications de leur environnement de travail et d'exercice de leurs nouvelles missions. Nous aborderons quelques points plus précisément au point 5 de cet ordre du jour.

La mise en œuvre des SGCD est fortement liée aux points relatifs aux comités médicaux/commissions de réforme et la médecine de prévention. Des précisions sont rapidement attendues pour que le fonctionnement des CM/CMCR puisse être consolidé, notamment en terme d'effectifs et harmonisé, cadré, en déclinant le guide de la DGAEP, par exemple. Les pratiques sont en effet aujourd'hui très aléatoires et diversement respectées dans les services, au détriment de la défense des agents. De même, un état des lieux de la médecine de prévention et de son bon fonctionnement est nécessaire dans les DDI, les pôles médico-sociaux ayant été traités diversement là encore dans ce contexte de SGC.

Dans le contexte COVID encore et toujours très actif, Force Ouvrière demande quelques précisions relatives aux modalités de mise en œuvre des arrêts maladie conséquents de la COVID-19 : quid de l'accès à Amélie et de l'arrêt établi par un médecin traitant ? Seule la saisie sous Amélie permettrait de ne pas appliquer le jour de carence, tandis que l'arrêt maladie d'un médecin traitant ne pourrait l'éviter. Qu'en est-il et quelles sont les consignes pour les agents des DDI ?

Malgré le contexte sanitaire de l'année 2020, deux GT ont pu être mis en œuvre et ont permis de travailler sur les points de l'action sociale et le télétravail. Ces thèmes doivent être finalisés et le ou les prochains GT doivent être retenus en fonction des préoccupations.

Les violences sexuelles et sexistes, la lute contre le harcèlement pourrait être le prochain, ces thématiques pouvant être exacerbées en cette période particulière COVID. De plus, le contexte sanitaire n'a pas permis l'accompagnement et le déploiement des actions de sensibilisation telles que le jeu de plateau conçu à cette fin et distribué dans les services sans que les conditions de travail ne permettent de l'utiliser. Des formations à distance pourraient être lancées et un GT pourrait objectiver la mise en œuvre des différents textes publiés en la matière pour la Fonction Publique.

Concernant le déploiement du télétravail, nous y reviendrons plus précisément dans le point 4 de l'ordre du jour.

Enfin, Force Ouvrière souhaite souligner que le point consacré au suivi et à la prévention des RPS qui reste bien entendu un incontournable des travaux et des points de vigilance de tous les CHSCT, est malheureusement entretenu par les différents choix de restructurations, destructions, fragilisations des DDI et des politiques publiques portées, seules et véritables sources de RPS identifiées et connues !

### **À retenir des débats :**

Le prochain groupe de suivi consacré aux SGCD est programmé le 11/02 prochain avec une partie consacrée à l'action sociale.

Les deux GT lancés en 2021 seront consacrés aux violences sexistes et sexuelles, et un second à la déontologie qui ne sera pas lancé avant le second semestre.

Deux autres GT spécifiques à l'OTE seront consacrés aux élections professionnelles 2021, groupe élargi au périmètre Travail et un autre à la mise en œuvre des DDETS.

Le RETEX DDI crise COVID sera présenté au prochain CHSCT DDI .

**Application de la circulaire DGAFP du 12/01/2021 relative à l'incitation à l'auto-isolement :** si un agent suspecte être atteint de la COVID-19, il doit suivre un mode opératoire bien précis pour que le jour de carence ne lui soit pas retiré. Il convient de remplir une déclaration sur Amélie.fr, ce qui génère un récépissé. Un test est à réaliser. Si le test est négatif, l'arrêt de travail du médecin traitant entraînera le retrait d'un jour de carence, un test positif ne générera pas le retrait du jour de carence et déclenchera une enquête des contacts par l'ARS. Une diffusion auprès des SGCD sera assurée par le MI.

## Point 2 Baromètre social

**Les positions de FO** : Pour FO, ce sondage lancé de fin septembre à mi-novembre 2020, période avec des congés scolaires et mise en œuvre de restrictions sanitaires, n'a recueilli que 29 % de réponses de la part des agents, soit -8 points que l'édition 2017. Le manque de mobilisation des agents pourrait aussi s'expliquer par le mode de transmission aux personnels via les directeurs de DDI. Certains agents n'ont sans doute pas reçu le questionnaire.

L'analyse des variations ou comparaisons qui ont pu être établies avec les résultats de 2017 sont peu probantes.

Mais, indépendamment de ces détails, quelques indicateurs restent négatifs et inquiétants :

- le sentiment de non satisfaction dans le travail pour 1/4 des agents qui s'accompagne d'un **sentiment négatif pour aller au travail** pour 18 % d'entre eux ou de neutralité pour près de la moitié , contre 35 % des personnes interrogées se disant plutôt satisfaites. Ainsi, près de 2/3 des personnels ont perdu leurs motivations dans leur travail en lien avec des manques de visibilité dans leur environnement professionnel (missions et structures) et manque de reconnaissance.

- en parallèle, les **charges de travail inadaptées** pèsent également lourdement sur le moral et la santé des agents qui déclarent pour 35 %, fortement concentrés sur les personnels de catégories B et A, en ressentir les **effets négatifs : fatigue, anxiété, nervosité, irritabilité et troubles divers**.

Autre conséquence à souligner, 8 % des agents n'ont pas accès aux formations comme ils le souhaiteraient en raison d'une charge de travail trop importante ! C'est un point de vigilance à ne pas négliger et l'accès aux formations doit rester une priorité pour les agents.

- le sentiment face au télétravail reste mitigé, malgré le contexte particulier et exceptionnel que nous avons vécu en 2020. 63 % estiment qu'il n'a pas d'impact sur leur carrière et 58 % pensent que leur environnement professionnel est favorable au télétravail.

**Le point le plus grave et le plus inquiétant : 73 % des agents n'ont aucune confiance en l'avenir dans leur environnement professionnel** avec l'avenir incertain de leurs missions, ainsi que pour 50 % d'entre eux estiment avoir moins de perspectives d'évolution professionnelle et une surcharge de travail qui témoigne de la constante et inexorable baisse des effectifs dans toutes les structures.

Le contexte OTE, la Loi 4D, la réforme des CAP, les atteintes au statut via les contrats de missions, la réforme toujours annoncée des retraites ... n'est pas pour rassurer sur ce point et le baromètre social ne vient que confirmer les constats déjà faits et les propos tenus par Force Ouvrière au sein des instances DDI ! Les agents « en ont marre d'être des pions » et la variable d'ajustements des désiderata des politiques.

- point positif dans ce baromètre social, la confiance en la hiérarchie et la bonne entente au sein de l'environnement immédiat, contexte rassurant dans le cadre du quotidien professionnel.

Il est évoqué le besoin de rassurer les agents sur l'avenir, mais encore faut-il que les encadrants eux-mêmes aient les leviers de le faire !

- **accompagnement RH de proximité** : ce point est à marquer et à suivre particulièrement de près, avec la création des SGC ; en effet, si la satisfaction en cet accompagnement reste positive pour 62 %, qui s'explique souvent par les compétences et l'engagement de nos collègues gestionnaires de proximité auprès des agents, 60 % se déclarent insatisfaits de l'accompagnement dans le cadre des mobilités. Ce point précis nous alertent grandement avec les démarches engagées de l'OTE avec de lourds impacts tels que les restructurations des DDI et les **disparitions des CAP mobilités et promotions**. Alors que les bilans ministériels relatifs aux mobilités se font attendre sur cette année écoulée et que la gestion des promotions bat son plein en toute opacité pour certains services et agents, nous pouvons d'ores et déjà vous dire que les représentants des personnels Force Ouvrière ont dénoncé et combattu en leur temps les ravages de la loi de transformation de la Fonction Publique qui aggravent et ne manqueront pas d'aggraver le mal-être de tous et le manque de visibilité, de confiance et de compréhension dans la gestion de ces mobilités au sein des services, quels qu'ils soient. Le fil de l'eau reste d'une opacité sans fond lors de la nécessité d'étude de dossiers d'agents : aucune échéance connue des uns et des autres et attentes sans fin pour les agents et services concernés.

Le but à peine voilé est d'affaiblir les organisations syndicales par le biais de ces disparitions de CAP. Ce sondage fait toutefois apparaître que les représentants des personnels restent des interlocuteurs privilégiés, et que le dialogue social est la source première d'informations pour cette année compliquée. La meilleure preuve de l'attachement des agents pour leurs représentants est leur mobilisation pour 80 % d'entre eux aux élections professionnelles. Et nous restons mobilisés pour les accompagner et défendre leurs intérêts collectifs et individuels, coûte que coûte !

### **Point 3 Gestion de la crise COVID-19 dans les DDI**

#### **Les positions de FO :**

Les CHSCT de suivi spécial COVID avec remontées des statistiques relatives aux situations des services, aux positions des agents demandées par les OS dès le début de la crise ont été maintenus et FO souligne l'engagement tenu par le MI sur ce point.

Le RETEX attendu est en cours de validation et le point sur le déploiement des matériels informatiques doit être établi par la DNUM.

Des questions persistent toutefois en cette période de début d'année et de changement de gestion comptable : les marchés spécifiques au nettoyage des locaux sont ils prolongés et maintenus ? Aucune diminution des budgets de moyen de fonctionnement pour l'année 2021 – encore faut-il que les services en soient informés !

Un bilan est attendu concernant la situation des restaurants administratifs avec les situations subies par ces structures en terme de baisse de fréquentation liée essentiellement au recours au télétravail et à la crainte des agents parfois de fréquenter des restaurants.

**Au vu des remontées de terrain, il est rappelé que les attestations sur l'honneur suffisent pour prendre en charge les défraiements des repas pris sur place dans le cas de l'absence d'un RIA – faire remonter les difficultés dans certaines DDI.**

#### **À retenir des débats :**

Le médecin de prévention du MI, Dr FOULLON, précise que la préoccupation face au COVID est au plus haut avec notamment le variant anglais qui est plus contaminant et les mesures de couvre-feu qui ont permis de maintenir voire de faire baisser le taux d'incidence (Grand-Est notamment), taux qui augmentent à l'inverse dans d'autres régions : Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Corse. Un réorganisation des systèmes de restauration et des consignes renforcées concernant le port du masque sont attendues. Les masques FFP2 sont, pour l'heure, réservés aux personnels et professionnels de la santé.

Par ailleurs, il n'y a pas de précisions quant aux démarches de la reconnaissance du CO-VID en tant que maladie professionnelle.

Une réflexion est menée au MAA pour qu'une commission unique puisse reconnaître cette maladie comme maladie professionnelle, ses compétences devant être élargies. Le MAA se rapproche du MI pour plus de précisions.

Vaccinations des agents : pas de consignes, les initiatives locales restent possibles.

#### **Point 4 Situation sur le télétravail**

**Les positions de FO** : Un GT a pu se tenir et être réuni au 2nd semestre 2020, conformément aux engagements du SGG sur le sujet avant le changement de pilotage intervenu en août. Les échanges constructifs qui ont eu lieu ont débouché sur des amendements portés auprès du MI et Force Ouvrière avait demandé à reporter le vote de ce texte prévu au CT de décembre 2020 pour consolider l'ensemble des amendements portés par chacune des OS représentatives.

Entre temps, le MI a nommé Mme la Préfète DEGIOVANNI chargée de mission auprès du SGMI pour la mise en œuvre du télétravail au sein de son ministère. Nous apprenons désormais que le MI souhaite temporiser la validation des textes DDI pour coordonner la mise en œuvre de ce mode de travail au MI.

Les représentants Force Ouvrière des DDI demandent à ce que les textes sur lesquels nous avons travaillé ces derniers mois et qui relèvent d'une mise à jour des textes en vigueur dans le domaine puissent être présentés en CT des DDI du mois d'avril pour validation et être désormais diffusés rapidement. La crise sanitaire a certes reporté leur parution, mais nous nous refusons à voir reporter ou suspendre une nouvelle fois, ce cadre attendu en DDI. Les conditions adaptées et constructives dans lesquelles nous avons engagé et suivi ces travaux avec le BCAM doivent être finalisées, même si nous pouvons entendre que certains points soient renvoyés à des arbitrages du niveau de la FP.

Nous estimons, de plus, que l'expérience partagée et les discussions déjà menées au sein des structures interministérielles puissent bénéficier aux travaux engagés par le MI qui pourrait s'en inspirer, mais nous affirmons aussi que les DDI doivent conserver leur contexte différencié des services préfectoraux.

#### **À retenir des débats :**

Le MI souhaite à minima coordonner la mise en œuvre du télétravail au sein du MI, a maxima l'harmoniser. Force Ouvrière restera vigilante à ce que les textes soient présentés pour accompagner le déploiement du télétravail pour les agents qui le souhaitent et dans des conditions cadrées et adaptées aux DDI. Les obligations de service qu'imposent sans doute certaines missions des préfectures ne doivent pas impacter les droits des agents des DDI. Les textes devraient être présentés au CT d'avril 2021.

#### **Point 5 Situation des SGC**

**Les positions de FO** : Le MI s'est engagé à conserver le groupe de suivi des SGCD (CO-SUI) et sera réuni le 11 février prochain.

Différents points de fonctionnement (ou plutôt dysfonctionnement), des situations diverses sont à préciser ou à corriger, à ce stade, des questions aussi :

- des atermoiements dans les périmètres et pour les agents concernés : DDCS/EN, DDETS/Commissions de réforme, ... des modifications de dernière minute pour les agents et des conséquences directes sur leurs situations professionnelles/personnelles : des exemples, nous en avons à citer, les instances locales n'ont été à certains endroits que des simulacres de discussions permettant de valider les étapes d'avancement de cette mise en œuvre.

- des contrats de service non discutés et non présentés aux CT locaux ;

- un point sur les fonctions d'assistants de prévention (AP) dans les DDI est attendu par Force Ouvrière dans ce contexte de mise en œuvre des SGC ; une étude sera fournie au prochain COSUI.
- quelle reconnaissance et rôle des DDI dans la gestion de leurs personnels ( dialogue de gestion, recrutements des personnels, ...) ?
- sujet élections DDI avec des questions telles que la fiabilité des effectifs concernés par les périmètres : un GT élargi aux représentants Travail sera programmé.
- dans le cadre du suivi de cette mise en œuvre, sont attendus des chiffres et un accompagnement pour les agents qui ne souhaitent pas rester au SGCD.

#### **À retenir des débats :**

Le DMAT assure un suivi des pré-positionnements des agents dans la mise en œuvre des SGCD. Les affectations effectives sont suivies par la DRH du MI et la DMAT/SDAT doit être associée à ce suivi. Des recrutements ont été retardés : c'est le cas en Martinique et 18 départements présentaient un taux de pré-positionnement < 80 % avec un taux le plus bas à 63 %.

#### **Quelques chiffres des pré-positionnements des agents à date de cette instance :**

<b>Ministères concernés</b>	<b>ETPT transférés aux SGCD</b>	<b>Agents prépositionnés</b>
MI	3957	100 %
MAA	413	(323) 63 %
MTE	1389	(1004) 72 %
MSS (CS)	185	100 %
MSS (Travail)	408	(133) 35 %*
MINEFI	43	(14) 31 %

\* agents partiellement hébergés en DR\$

13 % des agents n'ayant pas rejoint les SGC ont été repositionnés sur d'autres postes de leur DDI. 30 % ont exercé une mobilité, 14 % ont fait valoir leurs droits à la retraite et 42 % sont sans affectation. La SDAT doit nous préciser le nombre de lettres de missions signées (39 remontées à ce jour).

#### **Recrutement des directeurs :**

85 préfigurateurs ont été désignés directeurs des SGC.

26 nominations sur les 29 emplois DATE sont d'ores et déjà intervenues.

48 sur autres statuts concernant 7 agents du MAA, 26 du MI, 3 du MSS et 12 du MTE.

**Contrats de service :** 10 sont signés, seulement... Toutefois, des envois sont adressés tous les jours à la DMAT et doivent être comptabilisés.

**Formations des agents :** des parcours de formation doivent être définis, notamment pour les pôles RH, et des formations transversales seront également lancées.

### **Questions diverses :**

Force Ouvrière demande à ce que soit communiqué le plan de restructuration et de rénovation des cités administratives avec les conséquences sur les conditions de travail des agents.

Une présentation sera adressée aux membres du CHSCT DDI, le MI disposant de l'ensemble du programme. Toutefois, les incidences sur les conditions de travail ne sont pas détaillées et seront à examiner par chaque instance locale.

Les programmes de rénovation énergétique des bâtiments et les améliorations peuvent bénéficier de subventions en déposant un dossier auprès du fonds géré prévu à cet effet.

**N'hésitez à prendre contact  
avec vos représentants  
Force Ouvrière !**

**Prochaine échéance :  
CT des DDI n°1 le  
28/01/2021**

### **Représentants FO CHSCT DDI :**

Soizig BLOT, DDPP 35

Lionel MARTINON, DDCS 26

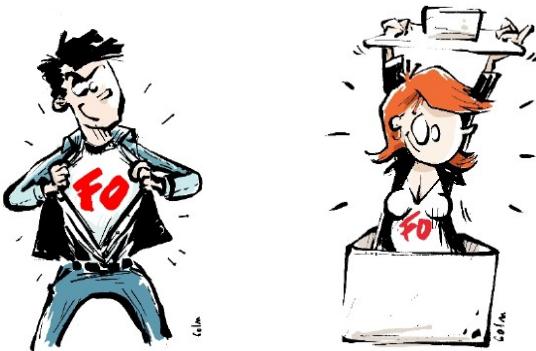
Émilie PATTEYN, DDPP 17

Joël CANGE, DDTM 59

Marie-Annick GENUIT, DDTM35

Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 28

Expertise : Gisèle VIMONT, DDT 03





## CHSCT du 22 janvier 2021 DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Nous voici réunis pour le 1<sup>er</sup> CHSCT des DDI, formel et qui, malgré le contexte sanitaire préoccupant, semble annoncer une reprise des chantiers avec une feuille de route dont nous discuterons en 1<sup>er</sup> point.

Ce 1<sup>er</sup> RDV formel est l'occasion de faire un bilan succinct de cette année 2020 dont le contexte exceptionnel n'aura épargné aucun domaine d'activités et chamboulé nos quotidiens, nos certitudes et permis à certains de relativiser sans doute. Elle aura été également l'année du changement dans le pilotage des DDI avec des conséquences directes sur des instances de dialogue social sorties du radar à un moment où le retour de la période estivale qui s'est voulue « presque normale » posait beaucoup de questions pour les conditions de travail. Le 1<sup>er</sup> confinement, total, brutal, a réveillé chez certains une nécessité de solidarité au sein de notre société ; mais ce 2<sup>e</sup> confinement, partiel, sélectif et souvent mal compris, devant être indolore pour les services publics, a quant à lui, éveillé des inquiétudes plus profondes, des individualismes exacerbés et des envies de « retours à la normale » qui déchantent.

Et si nous souhaitions positiver, nous dirions que nous avons dépassé ensemble les écueils, tout au moins dans le dialogue social qui s'est tenu sous toutes les formes et avec la mobilisation de tous et de tous les canaux, à tous niveaux, permettant de conserver le lien social, virtuel, présentiel alternatif,... La positive attitude du côté des représentants des personnels serait également de nous conforter en constatant que la principale source d'information pour les agents reste le canal syndical et les relations avec leurs représentants.

Mais l'horizon et le contexte professionnels sont aussi et surtout incertains pour les agents des DDI, semé de bouleversements et de cataclysmes dans des moments où les agents sont encore isolés par le contexte sanitaire. Quels que soient les moyens employés par les services, les managers ou les agents eux-mêmes, les conditions de télétravail total, alternatif ou de présentiel dans des locaux où vous ne retrouvez pas votre contexte de travail « habituel », est impactant pour tous ! Le retour d'expérience, RETEX, attendu par cette instance doit permettre de corriger les écueils et les dysfonctionnements, mais jamais ne seront supprimés ces gestions chaotiques, ces différences de traitement des agents, ces dysfonctionnements profonds ou tout simplement ces considérations « essentielles » ou non des missions.

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

Contre les avis unanimes des OS représentatives des DDI, la mise en œuvre des SGC au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le calendrier des DDETS au 1<sup>er</sup> avril 2021 se traduisent par le bouleversement une nouvelle fois des missions des agents de DDI et se poursuivent quoi qu'il en coûte pour répondre aux injonctions politiques et budgétaires.

Nous développerons quelques points au cours des débats, mais nous retrouvons ces tendances de mise à mal et d'incompréhension des agents dans le baromètre social des DDI qui, malgré une faible expression, confirme des tendances et des sentiments d'insatisfaction des agents dans l'exercice de leurs missions – conditions de travail – et dans les évolutions attendues mais incertaines de leur milieu professionnel actuel. Cumulés avec les orientations de l'OTE, aucune DDI n'est épargnée par les chamboulements d'organisation, de rattachement, d'inter-départementalisation et/ou de plate-formisation des missions. Si certaines DDI sembleraient à l'abri de ces restructurations à venir, elles sont néanmoins concernées par des revues de missions qui ne seront pas sans douleur et sans conséquence sur des effectifs déjà exsangues... une nouvelle fois.

Pour parfaire le tout, le recul des droits des agents dans leur accompagnement et leur défense du quotidien, avec la suppression des CAP, l'éparpillement des missions d'assistance sociale, de prévention, d'accompagnement de proximité, les questionnements concernant les comités médicaux, commissions de réforme, tout cela est le quotidien des agents DDI qui peuvent être à la merci de chefs parfois zélés et de services impuissants par manque d'effectifs. Là où les OS jouaient des rôles de prévention, d'information, d'alerte et de partenaires dans les recherches de solutions et défense individuelle, les agents et les services se retrouvent confrontés à des absences de réponses et des incertitudes supplémentaires.

Les représentants Force Ouvrière réaffirment une nouvelle fois leur refus de ces bouleversements qui s'opèrent contre tout bon sens et prise en considération des facteurs humains. L'affichage des étapes de dialogue social pour respecter ces calendriers ne sont ni plus ni moins que des façades permettant aux préfets de cocher leur case DS, mais sans respect de représentativité des structures concernées et avec une absence réelle de débats.

Ces restructurations et remises en cause ne cessent d'alimenter les RPS dont les membres des CHSCT devraient être les garants de leur prévention et qui, localement se retrouvent souvent démunis en l'absence de médecine de prévention, d'assistance sociale et désormais de gestion RH de proximité. Le préfet KUPFER a eu l'attention assez ironique de demander aux préfets de sortir les rames pendant cette période d'adaptation, comprenez « où rien n'est véritablement calé » et où l'accompagnement des agents des SGC est primordial, tout comme celui des DDI, et de tous ces agents qui, quelles que soient les conditions de travail dans lesquelles ils exercent, restent mobilisés attachés à leurs missions et présents auprès des acteurs économiques, des usagers et des territoires.

Il serait temps de faire une pause et de cesser toute démarche méthodique de destruction de nos services déconcentrés interministériels !

Merci pour votre attention.