



10 novembre 2022

Compte-Rendu FORCE OUVRIÈRE Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail des DDI du 10 novembre 2022 **CHCST DDI : le dernier du nom ...**

Les points saillants issus de ce CHSCT :

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

Point sur la sobriété énergétique dans les locaux des DDI

→ **À retenir :** plan gouvernemental, recommandations, exemplarité de l'État, d'accord, mais concrètement, quelles conséquences pour les agents ? FO a fait inscrire ce point à l'ordre du jour et exige que les mesures locales ne soient pas mises en œuvre au détriment des agents et sans études, expertises, dialogue social préalables, ni sans un minimum de cadrage national.

Point d'étape sur les remontées des organisations syndicales

→ **À retenir :** un suivi primordial pour FO qui souligne l'importance du signalement des aberrations et dysfonctionnements locaux remontés par les organisations syndicales qui doivent être rapidement réglés par le niveau national... Dialogue à maintenir à l'avenir.

La prévention des risques liés à l'amiante dans les locaux des DDI

→ **À retenir :** Un risque connu, mais pas toujours pris en considération à sa juste mesure et en toute conformité. FO a souhaité porter ce sujet au présent CHSCT en raison des très nombreux chantiers et déménagements des agents dans les DDI qui vont impliquer des travaux à réaliser en toute sécurité.

Questions diverses

- Point d'étape sur la **feuille de route** : depuis la 1^{re} feuille de route établie en 2016, beaucoup de sujets ont été abordés, mais d'autres laissent un goût d'inachevé.

- **réforme des Conseils Médicaux dans la Fonction Publique de l'État** : exprimée par FO, cette demande de la 1^{ère} heure ne voit toujours pas de réponses apportées pour garantir le bon fonctionnement de cette nouvelle instance.

- Reconnaissance de la **maladie de Lyme** comme maladie professionnelle : pas ou peu d'information à ce sujet.

- **Formation** des futurs membres des CSA : les **commissions spécialisées HSCT** nécessitent une formation obligatoire de l'administration. Qu'est-il prévu pour les futurs représentants ?

- **Information des membres du CHSCT DDI sur les événements tragiques ou dramatiques** : accidents graves, suicides, tentatives de suicide... et les suites données par les services centraux et au sein des structures concernées.

- Gestion du **report des congés en fin d'année** : FO demande à ce qu'une anticipation puisse être faite cette année.

- Harmonisation des subventions **restauration collective** : pourquoi ces couacs survenus dans les processus d'harmonisation des subventions repas des agents CCRF des DDETSP et DDPP ?

Pour en savoir plus sur les débats...

Point 1 Sobriété énergétique dans les locaux des DDI

De quoi parle-t-on ?

Le plan de sobriété énergétique dans les locaux au sein des DDI est une déclinaison du plan de sobriété énergétique présenté le 6 octobre 2022 par le gouvernement.

Les principales mesures sont les suivantes (en gras) :

- **Ne pas utiliser de chauffage au-dessus de 19 °C et de climatisation au-dessous de 26 °C.**

- **Les jours « ÉcoWatt rouge », la température sera baissée à 18 °C et les agents travailleront en horaires décalés.**

- **Supprimer l'obligation d'eau chaude sanitaire dans les bureaux**

- **Accélérer le déploiement de travaux à gains rapides sur les bâtiments de l'État et de ses opérateurs**

Renforcer les compétences et moyens humains, en déployant une force d'intervention (task force...) territorialisée d'énergéticiens et techniciens supplémentaires, avec pour mission d'améliorer la gestion énergétique des sites et bâtiments de l'État.

- **Installer des stationnements sécurisés pour les vélos**

- **Encourager le recours au télétravail afin d'économiser sur les déplacements et d'optimiser l'usage des bâtiments.**

L'objectif est d'optimiser son usage, en identifiant notamment les jours de fermetures de bâtiment possibles grâce au recours au télétravail.

- **Recours à la visioconférence, aux formations à distance et aux événements hybrides pour limiter les déplacements**

Les positions FO :

La sobriété énergétique est décrétée par les mêmes personnes qui pensent sans discernement que nous vivons dans l'abondance et le gaspillage. Ce plan gouvernemental affiche des recommandations et préconisations avec pour mot d'ordre l'exemplarité de l'État. Alors même que tous les ministères n'ont pas encore planché sur le sujet, certaines de ces mesures sont aberrantes et inacceptables sans a minima avoir connaissance des impacts sur les conditions de travail des agents et sur le véritable gain énergétique global.

FO a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour pour que soient anticipées et exposées certaines de ces mesures annoncées dès juillet. Car, qu'en sera-t-il exactement des potentielles mesures suivantes pour les agents de DDI :

- la mise en œuvre d'**horaires décalés** ?
- le recours au télétravail : comment ? Par la

mise en œuvre d'un **télétravail imposé** ?

Ce n'est pas l'augmentation de la prime télétravail de 15 % qui couvrira ce report de charges de l'administration vers l'agent...

En dehors de ce report de charges, pour mesurer l'effet d'une mesure, c'est la prise en compte du total de l'énergie utilisée par agent qui est pertinent (transport + chauffage au bureau / chauffage au domicile).

- **fermeture totale ou partielle** de services ? Cela signifierait-il que des plans de continuité des services entreraient en vigueur ?

- Y a-t-il un **budget dédié** pour l'installation des stationnements sécurisés pour les vélos ?

- le recours aux visioconférences et autres modes hybrides pour limiter les déplacements se heurtent aux nombreux problèmes techniques : instabilité de ligne, bande passante parfois faible, coupures inopinées...

Concernant le **chauffage des locaux à 19 °C** et les **coupures d'eau chaude sanitaire** dans les locaux de bureaux, FO rappelle les textes :

La norme NF X35-203/ISO 7730 relative au confort thermique donne des précisions sur la notion de seuils en matière d'ambiance thermique ainsi considérés :

- de **20 à 22 °C dans des bureaux**

- de 16 à 18 °C dans des ateliers avec une activité physique moyenne.

L'INRS, dans le document ED 950 relatif à la conception des lieux de travail, recommande les « indications de températures intérieures » suivantes :

Situation de travail	Indication de température intérieure
Travail mental sédentaire	21 °C
Travail manuel léger, assis ou debout	18 à 19 °C
Travail manuel pénible, debout	17 °C
Travail très pénible	15 à 16 °C

Selon le Centre Canadien d'Hygiène et de Sécurité au Travail « un écart par rapport à la zone de confort, si petit soit-il, peut être une source de stress et affecter le rendement et la sécurité. Les travailleurs stressés sont moins tolérants face à des conditions inconfortables ».

Le guide de l'INRS « Nettoyage des locaux de travail. Que faire ? » contient la préconisation suivante :

« **Le lavage des mains se fait à l'eau tiède** (en évitant l'eau chaude qui aggrave l'irritation cutanée) et au savon doux et est suivi d'un séchage soigneux à l'aide d'un essuie-mains à

usage unique ».

Les agents chargés du nettoyage des locaux sont amenés à utiliser l'eau dans les sanitaires des bureaux occupés par les agents.

Le code du travail dispose que dans les sanitaires, l'eau doit être à température réglable (R.4228-7).

L'eau tiède dégraisse plus facilement.

Tous ces éléments doivent être pris en compte par l'administration !

FO dénonce donc l'entrée en vigueur de ces mesures dans les DDI dont il n'est nullement démontré les effets et qui vont à l'encontre des préconisations de l'INRS.

Par ailleurs, la mesure de limitation des déplacements domicile/travail des agents est tout particulièrement étonnante. Alors que l'administration qui n'a eu de cesse de fermer systématiquement des implantations territoriales et de faire supporter aux agents les déplacements induits, il faudrait aujourd'hui culpabiliser les agents ?

Pour FO, il n'est nullement question de remettre en cause la recherche d'économies collectives. FO pose sur la table des revendications avec des propositions raisonnées et acceptables pour les agents, mais aussi et surtout qui ne sauraient leur être imposées :

Le changement de certains comportements, le rappel des bonnes pratiques, une recherche collective d'économies en lien avec les usages des bâtiments, au travers de concertations avec les représentants des personnels, tout cela serait sans doute plus propice à tendre vers des économies durables et vivables, plutôt que de subir encore et toujours.

Point 2 Point d'étape sur la remontée des organisations syndicales

Ce suivi des signalements des organisations syndicales, instauré dès la création de l'instance, est primordial d'autant que ces remontées interviennent après l'échec des médiations locales de dialogue et de tentatives de recherches de solutions.

Ainsi, ces points sensibles, liés à de mauvaises applications des textes, des dysfonctionnements majeurs, voire des situations critiques, ont pu trouver des réponses avec l'intervention des services du 1^{er} ministre en son temps et du Ministère de l'Intérieur depuis mi-2020.

Des bémols et des frustrations subsistent cependant, lorsque des chartes locales moins-disantes que les textes cadres ne sont pas pour autant supprimées de la circulation parce qu'elles sont approuvées par les instances locales...

Quid des ruptures de dialogue social également ? FO exprime son inquiétude face à des situations

Les réponses de l'administration :

L'administration rappellera les préconisations de dialogue social dans les DDI.

Le MI minimise ces instructions de la 1^{re} Ministre dont il ne voit la déclinaison que pour éviter un black-out et un effondrement de notre système de production d'énergie.

Selon lui, la question du télétravail (comprenez télétravail imposé) ne pourrait se poser que lors des jours critiques (écowatt rouge) et donc de situations de crise.

Malgré nos fortes réserves, il nous affirme que ces mesures ne visent pas l'atteinte d'objectifs de recherches d'économies budgétaires.

Aux questions réglementaires relatives à l'accès à l'eau chaude sanitaire, il nous est annoncé que le code du travail est appelé à être modifié pour permettre ces mesures – FO condamne toute modification du code du travail.

À noter, le soutien dans nos propos du médecin de prévention du MASA quant à l'aberration des mesures de privations de l'eau chaude et de chauffage à 19 °C qui ne répondent pas aux critères sanitaires des services, notamment pour les agents travaillant en bureaux et les abattoirs. De plus, elle informe que ses restrictions pourraient avoir des conséquences importantes sur certaines pathologies (troubles vasculaires, épidémie de gastro-entérite...)

Le MI va relayer ces différents points à la DGAFP et nous informe que les organisations syndicales des DDI seront conviées à un groupe de travail mis en place par le MI sur l'acceptabilité de certaines mesures et leurs déclinaisons dans les services. Il en aura eu un avant-goût...

de blocage et de démissions collectives. Quel avenir pour les prochaines formations, mais encore faut-il que des agents acceptent de siéger dans les services sous pressions et un dialogue social trop souvent dégradé.

Ce suivi des signalements doit être maintenu et consolidé et FO s'interroge d'ailleurs quant aux modalités de remontée des alertes –avec la mise en place des CSA. Aujourd'hui, l'interlocuteur unique est le secrétaire de CHSCT ou tout membre du CHSCT souhaitant faire remonter un signalement est adressé au BCAM. Quid demain ?

Sur les 16 remontées qui portent en majorité sur des RPS, 11 ont été solutionnées et 5 signalements restent en attente de réponse des services locaux. Pour le MI, les signalements devraient continuer à être suivis et traités de la même manière par la DRH.

Point 3 La prévention des risques liés à l'amiante dans les locaux des DDI

De quoi parle-t-on ?

L'évaluation et la prévention par l'administration des risques professionnels auxquels les agents de la fonction publique d'Etat peuvent être exposés sont encadrées par un certain nombre de [dispositions et de circulaires](#), notamment la circulaire B9 n°10-MTSF1013277C du 18 mai 2010 portant rappel des obligations des employeurs des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels.

L'évaluation et la prévention du risque amiante

Les règles en matière de prévention des expositions aux substances Cancérigènes, Reprotoxiques et Mutagènes, incluant l'amiante, ont fait l'objet de deux circulaires, la [circulaire RDIFF1509748C du 18 août 2015](#) et la [circulaire du 28 juillet 2015](#) relative aux dispositions applicables en matière de prévention du risque d'exposition à l'amiante dans la fonction publique.

Cette circulaire préconise dans le cadre de la prévention du risque amiante de se baser sur le Diagnostic Technique Amiante (DTA) actualisé des locaux occupés par l'administration, mais également sur un repérage avant travaux, « *tant pour les matériaux susceptibles de contenir de l'amiante (ex : travaux d'entretien routier) que dans les bâtiments* ».

*« En tout état de cause, l'employeur doit constituer, ou veiller à la constitution par le propriétaire, d'un dossier technique amiante (DTA), régulièrement actualisé (notamment lors de travaux ou interventions sur des matériaux, équipements, matériels susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante), rassemblant toutes les informations relatives à la recherche et l'identification des matériaux et produits contenant de l'amiante. [...] Si le DTA n'a pas repéré d'amiante, il ne faut cependant pas conclure à l'absence d'amiante dans les locaux. Celui-ci pourrait en effet apparaître lors du démontage des éléments de construction par exemple. C'est pour cette raison **qu'un repérage avant travaux** doit être obligatoirement réalisé, tant pour les matériaux susceptibles de contenir de l'amiante (ex : travaux d'entretien routier) que dans les bâtiments ».*

L'amiante dans les locaux occupés par les agents des DDI

En raison de ses propriétés de retardement de départ du feu, l'amiante a durant plusieurs décennies été utilisée à l'occasion de la construction de nombreux bâtiments. L'amiante peut être présente dans des sous-couches de revêtement, dans des calorifugeages, dans des colles de dalle, de plinthe, etc.

Ce n'est qu'à partir du 1^{er} janvier 1997 que l'amiante n'a plus pu être utilisée (décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996) dans la construction

d'immeubles.

Les risques d'exposition des agents

Les risques d'exposition des agents des DDI aux fibres d'amiante lors de travaux dits « destructifs » (perçements, etc.) sont nombreux : il peut s'agir de petits travaux, comme le percement d'un mur pour y installer une vis, un extincteur, passer un câble, etc.

Les travaux de rénovation de bureaux et de sanitaires peuvent également amener les salariés et artisans les effectuant à atteindre des sous-couches contenant des fibres d'amiante. Les donneurs d'ordre de travaux « destructifs » pouvant potentiellement exposer les agents et les salariés et artisans les réalisant à des fibres d'amiante sont multiples : DDI, propriétaire, SGC.

Les positions FO :

Les documents uniques d'évaluation des risques dans les DDI

Le dernier rapport social unique des DDI communiqué par l'administration, pour l'année 2020, fait apparaître que toutes les DDI ne sont pas couvertes par un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP - taux de couverture : 91 %).

Le Rapport Social Unique ne donne pas de précisions sur la prise en compte du risque amiante dans les locaux où travaillent les agents des DDI. Il n'est donc pas possible de savoir si les DUERP existants ont intégré les nouvelles dispositions rendant obligatoire la réalisation d'un repérage avant travaux avant la réalisation de travaux pouvant libérer des fibres d'amiante dans les bâtiments construits avant 1997.

Partant du constat que les DTA sont insuffisants pour évaluer la présence d'amiante dans les bâtiments construits avant 1997, le gouvernement a en effet récemment imposé cette nouvelle obligation qui s'impose aux donneurs de travaux.

FO a alerté sur les dernières dispositions : depuis le 19 juillet 2019 et l'[arrêté MTRT1913853A](#), hors cas d'aménagement, d'exemptions et de dispense, lorsqu'un donneur d'ordre prévoit de réaliser ou de faire réaliser une opération comportant un risque d'exposition des travailleurs à l'amiante dans un immeuble bâti, il doit commander un repérage amiante avant travaux (RAT) si les deux conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- L'immeuble bâti concerné par l'opération projetée a été construit avant le 1^{er} janvier 1997 (article R. 4412-97/I) ;
- La transmission du devis par l'entreprise de travaux ou la publication du dossier de consultation des entreprises (DCE) par le donneur d'ordre est intervenue postérieurement à l'entrée en vigueur de l'arrêté d'application du 16 juillet 2019, soit à compter du 19 juillet 2019.

Par ailleurs, dans le cas où l'immeuble bâti considéré aurait été livré après le 1^{er} janvier 1997 mais suite à un permis de construire délivré avant le 1^{er} juillet 1997, si des éléments (par exemple le dossier technique amiante dudit bâtiment) démontrent que des matériaux ou produits contenant de l'amiante ont été utilisés pour sa construction, et si la seconde condition en termes de commande des travaux est remplie, il reviendra, au titre de l'obligation d'évaluation des risques afférents à cette opération, d'envisager de programmer une recherche préalable de l'amiante de type repérage amiante avant travaux.

Préalablement aux travaux, le donneur d'ordre a l'obligation de définir la nature et le périmètre de l'opération projetée et de les définir à l'opérateur de repérage, ces informations conditionnent le périmètre de la mission de RAT qui sera confiée à un opérateur de repérage. Les interventions sur des matériaux susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante ne sont pas interdites mais ne peuvent être effectués qu'en respectant les prescriptions des articles R.4412-144 et suivants du code du travail.

Éléments de contexte et difficultés

Les déménagements et réaménagements de bureaux, les travaux de rénovation énergétique sont autant d'occasion de réaliser des travaux destructifs dans les locaux occupés par les agents des DDI.

Les donneurs d'ordre peuvent être les SGC, les DDI, les propriétaires, sans que chacun ne soit systématiquement informé de leur réalisation prochaine et des conditions de leur réalisation, en particulier si un repérage avant travaux a été réalisé ou si les dispositions du code du travail relatives aux interventions sur des matériaux susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante sont appliquées.

Les questions pouvant être posées si le bâtiment occupé par les agents a été construit avant 1997

Un Diagnostic Technique Amiante du bâtiment occupé par les agents de la DDI a-t-il été réalisé ?

Est-il disponible et actualisé à l'occasion des différents RAT réalisés en vue de travaux ?

NB : la circulaire de 2015 prévoit que le DTA est tenu à la disposition des membres du CHSCT.

Le DUERP de la DDI mentionne-t-il le risque lié à la présence d'amiante ?

Le DUERP de la DDI mentionne-t-il l'obligation de faire un repérage avant travaux (hors cas d'aménagement, d'exemptions et de dispense) avant tous travaux destructifs dans le bâtiment occupé par les agents ?

Le SGC, la DDI et le propriétaire des locaux sont-ils informés de ces obligations ?

Si le propriétaire des locaux occupés par les

agents est un bailleur privé, se rapproche-t-il de la direction de la DDI avant de faire réaliser des travaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante ? Prend-il les mesures de prévention adéquates ?

Le DTA et les RAT sont-ils communiqués aux salariés, agents et artisans avant qu'ils effectuent des travaux destructifs dans le bâtiment ?

La prise en considération de ce risque est d'autant plus important qu'il n'a pas d'effets de seuils : 1 fibre suffit et peut rester en suspension pendant 24 h.

Des directeurs de DDI peuvent méconnaître la nouvelle obligation de réalisation d'un repérage avant travaux avant toute intervention, même anodine (perçement dans un mur, par exemple). La diversité des donneurs d'ordre (DDI, SGCD, ...) et des intervenants (services logistiques locaux, entreprises extérieures,...) ne facilite pas cette prise en considération.

Les services locaux doivent donc être accompagnés par les réseaux spécialistes interministériels afin que soient respectées ces obligations et la protection des agents assurée. La question est également posée à l'administration de fournir les attestations d'exposition à l'amiante des agents concernés, le cas échéant.

Les réponses de l'administration :

Le rappel de l'obligation de se doter d'un DUERP et de l'actualiser sera fait aux DDI.

906 sites DDI récupérés par le MI (DEPAFI) ont été recensés et un travail de fond reste à réaliser pour effectuer un état des lieux des DTA existants ou non. L'objectif étant d'accompagner les services dans leur mise en conformité. Le MI rappellera également les obligations de respecter et faire respecter toutes les mesures devant être prises lors de la connaissance inopinée de présence d'amiante : arrêts des chantiers notamment, malgré les retards et surcoûts.

En cas de doutes, la DEPAFI préconise aux responsables de programmes la mise en place de crédits pour que soient prises des dispositions particulières de recherche d'amiante dans l'air.

Une attention particulière doit être donnée au suivi médical des agents exposés avec l'obligation pour l'administration de produire aux agents exposés des fiches d'exposition à l'amiante permettant d'assurer leur surveillance médicale notamment avant leur départ à la retraite. De plus une copie de ces fiches doit être également transmise aux médecins de prévention. Peut se poser la reconnaissance éventuelle d'une maladie professionnelle à terme.

Enfin, l'information des CHSCT doit être assurée par l'administration, y compris via des CHSCT de site pouvant être créés pour les cités administratives regroupant plusieurs administrations.

Questions diverses :

- **Point d'étape sur la feuille de route :** depuis la 1^{re} feuille de route établie en 2016, des thématiques ont été abordées, mais d'autres laissent un goût d'inachevé. Contexte sanitaire oblige des thématiques n'ont pu être abordées et seront reportées à la prochaine mandature (action sociale pour laquelle un GT sera réuni début 2023) ou poursuivies dans la continuité après les élections professionnelles :

- Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), notamment dans le cadre des déclinaisons locales (affiches, prévention, sensibilisation, signalements si nécessaire ;

- Télétravail : les négociations seront reprises à l'issue des élections professionnelles de décembre pour respecter les engagements de l'administration inscrits dans le protocole d'accord de ces négociations et notamment les délais entre les phases de concertations.

- **réforme des Conseils Médicaux dans la Fonction Publique de l'Etat :** FO avait dénoncé les conditions de sa mise en œuvre lors du dernier CHSCT des DDI. Pour FO, le recrutement de personnels, la mise en place d'une formation initiale et continue des agents de ces instances et des gestionnaires RH des SGCD, sont des priorités. En effet, dans les conditions actuelles de mise en œuvre de cette réforme des conseils médicaux, ce sont de plus en plus fréquemment les représentants des personnels qui doivent conseiller et accompagner, les agents pour pallier le manque d'effectifs des instances et la méconnaissance des textes par les SGCD.

Les seuls éléments fournis par les ministères sociaux au présent CHSCT des DDI se bornent aux mesures relatives à la revalorisation des médecins et la prise en compte de la FAQ toujours non effectives. FO demande à ce que les situations des agents subissant la réforme (ministères sociaux mais aussi les agents dont les dossiers sont examinés par ces commissions) puissent être prises en considération rapidement. Formations, assistance par un réseau d'animation fort. Le MI fait suivre aux ministères sociaux et à la DGAFP.

- **Reconnaissance de la maladie de Lyme comme maladie professionnelle :** maladie inscrite au tableau du régime général des maladies professionnelles (19.b) qui requiert d'exercer certaines activités professionnelles listées par le Dr FOULLON. Sont également rappelés les délais de déclaration d'une éventuelle piqûre puis surveillance visuelle.

Selon les médecins, toute situation est susceptible d'être déclarée et reconnue dès lors que les circonstances de lien avec l'activité professionnelle est attestée (cf. médecin de prévention). Certaines activités professionnelles exercées dans des sites exposés, y compris les sorties organisées dans le cadre professionnel sur ces mêmes sites (journées de convivialité, par exemple) peuvent conduire à une telle reconnaissance. FO alerte les agents sur la nécessité de se rapprocher du médecin de prévention ou déclarer toute survenance de piqûre de tiques dans le registre sécurité afin de laisser une trace utile en cas de déclaration de la maladie de Lyme (jusqu'à déclarer après 10 ans après les événements...)

- **Formations des futurs membres des CSA :** elles seront proposées par l'administration via un prestataire avec le déploiement de sessions de formations en présentiel dès janvier 2023.

Tous les représentants en CSA auront accès à ces 5 jours de formations réglementaires, mais question est posée quant aux 2 jours pouvant être dispensés par des centrales syndicales agréées (FO et CGT notamment, soit 3 jours dispensés par l'administration, 2 jours par les OS de leur choix, mais avec la prise en charge des frais de formation par l'administration.)

- **Information des membres du CHSCT DDI sur les événements tragiques ou dramatiques :** accidents graves, suicides, tentatives de suicide... et les suites données par les services centraux et au sein des structures concernées. Cette demande de FO au dernier CHSCT sera honorée par le MI dès 2023, mais d'ores et déjà une fiche réflexe a été transmise aux DDI pour que soient engagées les démarches indispensables aux victimes, leurs familles, collègues et services. Les réunions des CHSCT concernés en font partie.

FO demande à ce qu'un suivi des mesures prises par l'administration-soit assuré au niveau national, dès lors que le contexte professionnel, après enquête, est mis en cause lors de tels événements.

- **Gestion du report des congés en fin d'année :** FO demande à ce qu'une anticipation de tout dysfonctionnement ou de disparités comme les années précédentes puisse être faite cette année. Le MI nous informe qu'une note a été adressée aux DDI pour rappeler les mesures des années précédentes.

- **Harmonisation des subventions restauration collective** : pourquoi ces couacs survenus dans les processus d'harmonisation des subventions repas des agents CCRF des DDETSPP et DDPP ? Survenues en septembre dans certaines structures, et non en janvier comme cela était prévu, des agents CCRF se sont vus amputer leur subvention de près de 1€ par repas... Le MI reviendra vers nous.

Si vous êtes concernés, rapprochez-vous de vos représentants FO !

Vos représentants FO au CHSCT titulaires, suppléants, experts:

Lionel MARTINON, DDETS 26

Joël CANGE, DDTM 59

Gisèle VIMONT, DDT 03

Émilie PATTEYN, DDPP 17

Soizig BLOT, DDPP 35

Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 63 – Secrétaire du CHSCT des DDI



Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr
Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fnecfp@fo-fnecfp.fr
Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@feetsfo.fr
Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr
46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris