



Le 27 mars 2025

Compte-Rendu FORCE OUVRIÈRE Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSA des DDI du 21 mars 2025

De l'inertie encore et toujours !...

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

Les points saillants issus de cette FS :

Élection du secrétaire de la formation spécialisée

→ **À retenir :** comme prévu au règlement intérieur de l'instance, le secrétaire de la formation spécialisée est élu pour une durée d'un an lors de la 1^{re} instance de l'année. La secrétaire **FO** sortante a été réélue pour une nouvelle année.

Approbation des PV

→ **À retenir :** Les procès-verbaux des 2 dernières instances sont actés. Comme attendu et demandé par les membres de la FS, les productions des PV des réunions suffisamment rapidement permettent *a minima* d'être à jour et d'acter les engagements de l'administration.

Baromètre social 2024 de l'ATE

→ **À retenir :** présentés par le prestataire retenu par le MI, l'institut IPSOS, les résultats ont fait l'objet de 1^{ers} débats en réunion. Ils avaient été précédés de travaux en groupe de travail (GT) avec les OS représentatives pour la réalisation du questionnaire qui a été adressé à tous les agents des DDI. L'occasion pour **FO** de rappeler ce qu'elle a déjà porté en GT et la nécessité de mise en œuvre d'actions concrètes dans les services locaux.

Baromètre numérique 2024

→ **À retenir :** cette enquête annuelle met en avant les attentes des agents en matière de services informatiques, les points d'amélioration qu'ils attendent, mais aussi l'occasion pour la DTNUM de nous apporter

quelques précisions sur l'offre numérique et ses évolutions.

Prévention du risque amiante dans les locaux occupés par les agents des DDI

→ **À retenir :** Les informations communiquées par l'administration, notamment au sujet de la réalisation et mise à disposition des diagnostics techniques amiante des bâtiments construits avant 1997, montrent que le travail de recensement et de prévention de ce risque doit être urgentement finalisé.

Tableau de suivi des demandes des membres de la formation spécialisée

→ **À retenir :** **FO** a souligné que la feuille de route devait être menée à bien durant le mandat dans l'intérêt des agents des DDI. L'administration a communiqué une esquisse de calendrier pour le 1^{er} semestre 2025. Un enjeu de priorisation des travaux à poursuivre/engager en 2025-2026.

Tableau de suivi des signalements

→ **À retenir :** on observe une recrudescence des signalements liés à la problématique de l'immobilier et à des entêtements de directions qui conduisent parfois à la rupture du dialogue social local et de la confiance, si tant est qu'elle existe parfois. Les retours des services auprès de la DRH du MI édulcorent trop souvent les réalités partagées par les représentants locaux. L'occasion pour **FO** de relayer en séance les attentes de terrain ! Il y va aussi du respect de vos représentants, 1^{ers} acteurs du dialogue social !

En préambule, Mme la présidente nous a apporté des précisions sur les rapports sociaux uniques (RSU) des DDI 2022- 2023 et 2024 : ils sont en cours d'établissement. Les systèmes de collecte et de renseignement des données requises doivent faire l'objet de simplifications. **FO** s'est toutefois assuré que la simplification ne concerne pas les données elles-mêmes, ce qui ne semble pas le cas. Pas d'échéance non plus quant à la mise à disposition de ces RSU. À suivre...

Point 1 **Élection du secrétaire de la formation spécialisée**

Le règlement intérieur de la FS prévoit un mandat d'un an renouvelable pour le secrétaire de la FS des DDI.

FO a présenté la candidature de la secrétaire sortante pour **FO**, Sandrine FOURCHER-MICHELIN.

Candidature soumise au vote des membres représentants du personnel, elle a été reconduite à l'unanimité dans sa fonction pour 2025.

La secrétaire souligne la qualité des échanges, les travaux de cette instance et le soutien nécessaire des moyens mis en œuvre côté administration (cf propos liminaires et soutien à la SDASAP).

Elle a également réitéré la nécessité de reconnaissance de ce rôle et de possible décharge correspondante.

Point 2 et 3 **Approbation des procès-verbaux des FSSSCT des 24 juin et 19 novembre 2024**

Reportée lors de la dernière FS, l'approbation du PV du 24 juin a été votée par 6 voix « pour » et 3 abstentions en raison de l'absence d'une OS ce jour-là. Le PV de la FS

du 19 novembre a également été présenté pour avis et a été approuvé à l'unanimité. Ces procès-verbaux seront disponibles sur l'intranet du ministère de l'Intérieur.

Point 4 **Présentation des résultats du baromètre social 2024 de l'ATE**

Après un 1^{er} baromètre social établi en 2017 pour les DDI, puis un 2^e en 2020, c'est fin 2024 qu'un questionnaire commun a été adressé aux agents des DDI et des préfectures/SGC.

Avec un taux de réponse moyen de 35 % - certes en hausse par rapport à celui de 2020 (29%) - les agents des DDI se sont mobilisés entre 6 % dans certains départements et 70 % pour les meilleurs taux.

Pour **FO**, ce taux de non-réponse est inquiétant. Ne traduit-il pas une démission de certains agents vis-à-vis de leurs structures et de leur collectif de travail ? Il faut souligner également que les agents sont destinataires de beaucoup de courriels par le même canal. Le baromètre social constitue une sollicitation individuelle supplémentaire, pas nécessairement bien identifiée.

Pour autant, selon le prestataire IPSOS, avec un tel taux de réponse, les résultats sont représentatifs. À noter qu'ils ne sont communiqués que pour les groupes de plus de 10 répondants.

Cette réunion a été l'occasion pour **FO** de formuler de nouveau ses analyses sur les constats 2024 en DDI.

- contexte et ambiance de travail :

Si près de 4 agents sur 5 ont le sentiment d'être utiles, ils évaluent leur état d'esprit dans le travail à une note inférieure à 6/10. Le manque de moyens, l'inadéquation missions/moyens, la dégradation des conditions de travail, le manque de reconnaissance et de soutien, ou encore une ambiance morose, sont des verbatims qui ressortent des réponses ouvertes.

Plus de 3 agents sur 5 ont exprimé avoir subi ou subir de forts impacts suite aux réformes et 3 sur 4 expriment un mauvais accompagnement de ces réformes.

FO rappelle que les réformes successives sans discontinue en DDI se sont traduites par des transferts/abandons de missions, sans jamais ou presque d'études d'impacts, ni se préoccuper du quotidien des agents, des équipes comme des encadrants directs, ni même de prévoir des bilans.

Cela confirme que les agents tiennent le service public à bout de bras, ballottés d'une réforme à une autre, dont l'action voire la vocation est parfois remise en cause au niveau local ou national dès lors qu'un enjeu de court terme est jugé prioritaire.

Pour **FO**, halte aux restructurations en cascade, halte aux attaques contre les agents publics !

– **conditions de travail** : il ressort du sondage « *un cadre de travail clair et un bon niveau d'autonomie, mais de fortes attentes en matière de formation et de perspectives de carrière* »

On note quand même que 4 agents sur 10 n'ont pas confiance dans les décisions prises par leur hiérarchie... La difficulté pour répondre à cette question étant que l'on peut avoir confiance en sa hiérarchie directe... et pas sur les décideurs du dessus ! Au-delà de statistiques générales, des cas avérés de souffrance au travail sont liés au mode de management local. Charge de travail élevée et fortes pressions sont des cocktails détonants !

Nous attendons en la matière que nos signalements opérés en F3SCT des DDI soient suivis d'effets.

Conclusion : il faut une pause dans les réformes structurelles et ne rien lâcher pour mettre à flots le lien RH des SGCD avec les agents des DDI !

Et s'il ressort du sondage que le droit à la déconnexion, les garanties minimales comme les pauses méridiennes sont respectés, plus de la moitié des agents ont des heures écrêtées et plus de 40 % souhaiteraient télétravailler plus qu'aujourd'hui.

Pour **FO**, le rapport au télétravail reste un point de vigilance particulier en termes de motivations individuelles d'un agent. Elles peuvent être liées à un mal-être au sein du collectif ou aux lieux de travail (configuration des locaux professionnels, par exemple...).

De même, 16 % des agents ayant répondu au sondage indiquent subir des violences verbales voire physiques, dont 3 % régulièrement ou très souvent...

De fait, 2 agents sur 3 sont moyennement satisfaits ou insatisfaits des conditions de travail, et 1 agent sur 2 des conditions matérielles quotidiennes ou informatiques.

En matière de formation, 1 agent sur 2 se dit insatisfait des formations et 1 sur 3 a déjà dû y renoncer en raison de sa charge de travail. Aussi, avant même la fermeture des vannes en lien avec le contexte budgétaire de 2024, le problème d'accès aux formations était évident et doit être traité.

Enfin, en termes de reconnaissance ou perspectives de carrière, seuls 1/3 des agents

ont un espoir de progression de carrière en DDI quand le même taux dit manquer de reconnaissance ... Cette situation renvoie à la politique de ressources humaines de la Fonction publique, mais aussi au sein des différents ministères : gel du point d'indice et des rémunérations, faibles taux de promotions, repyramide des postes ces dernières années, tout particulièrement en DDI,... attractivité des missions au fil de l'évolution de carrière, ...

– **accompagnement RH de proximité** : ce point était identifié comme un marqueur particulier en 2020, avant la création des SGC départementaux, les restructurations des DDI et la disparition des CAP mobilités et promotions.

Les réponses apportées reflètent, sans surprise, les dysfonctionnements/absences en matière d'accompagnement RH pour les agents des DDI ; l'accompagnement RH des agents ou de situations difficiles est souvent assuré par la hiérarchie, des collègues ou des représentants du personnel.

Le service public tient sur le ciment d'un collectif au sein des services, là où on cherche à opposer les agents entre eux au travers de dispositifs de mise en compétition interpersonnelle. **FO** s'oppose au développement des régimes indemnитaires « à la tête du client », au détriment d'un système de rémunération assis sur un déroulement de carrière.

La charge de travail reconnue comme élevée (on attend du RSU qu'il donne des éléments sur les heures écrêtées), implique de renforcer les effectifs des DDI pour remplir les missions (mais pas en déshabillant les autres étages ministériels!) et de revoir les modes de travail (y compris en évitant aux DDI de devoir fonctionner en continu en mode « cabinet »).

Et la suite ? Pour **FO**, il est important de prévoir une exploitation de ces résultats et de donner des suites concrètes à ces retours.

Différents témoignages ou « verbatims » d'agents font écho à ce que **FO** souligne depuis des années sur l'état des services en DDI, notamment les moyens, le moral, les cohésions d'équipes qui sauvent « les meubles » ou, *a contrario*, les pressions hiérarchiques voire des violences managériales qui peuvent résulter de ces situations.

Les agents ont d'ailleurs identifié quelques items à améliorer en priorité :

- l'amélioration des moyens tant humains que matériels ;
- la cohésion interne et la communication entre services ;
- la gestion de proximité RH ;
- la rémunération et la reconnaissance ;
- la formation des managers ;

Mais sont également cités : l'amélioration des conditions de travail dans les bureaux, un environnement de travail sain et respectueux, la valorisation et l'évolution professionnelles.

Les étapes suivantes ont eu lieu depuis fin janvier 2025 :

- la diffusion par mail d'un flyer reprenant quelques items de ce baromètre social pour informer les agents ;
- la déclinaison locale des résultats à organiser sous la responsabilité des préfets ;
- l'ouverture de droits d'accès à la plate-forme IPSOS ARCHWAY sur laquelle ont été stockées les résultats pour des personnes habilitées désignées localement, à savoir :

- administration : corps préfectoral, emplois DATE, direction SGCD
- représentants du personnel : élus titulaires en FS de chacune des structures DDI et préfectures.

Pour **FO**, ces déclinaisons au niveau local aux préfets passent par :

- un lien à prévoir avec les autres ministères de l'ATE, concernés ;
- une appropriation des résultats par chacune des formations spécialisées (FS) des

DDI : présentation à inscrire à l'agenda du dialogue social ; les consignes données aux préfets doivent être claires en ce sens et les DDI doivent conserver leur liberté d'action ;

- un plan d'actions national en FS des DDI et des plans d'actions locaux devront être réalisés partagés : un groupe de travail GT est programmé en ce sens le 3 avril prochain.

Enfin, **FO** précise que les différents aspects et tous les critères évoqués dans ce baromètre social sont également - et déjà - bien identifiés dans les rapports sociaux uniques (RSU). Il faut donc que ces derniers soient établis régulièrement afin que les problématiques identifiées puissent faire l'objet d'analyse et d'actions concrètes adaptées.

Nous soulignons que l'administration, qui se satisfait du « bon niveau » de réponse à ce baromètre, devra trouver les moyens pour l'augmenter à l'occasion des prochains sondages des agents.

Des consignes doivent également être données aux chefs de service pour permettre l'inscription de ce sujet aux instances locales.

Les suites données à ces conclusions seront abordées lors d'une réunion d'un groupe de travail dédié qui aura lieu le 3 avril prochain.

Important : si vous êtes représentant du personnel titulaire en FS de votre structure, vous devez avoir été destinataire d'une invitation à vous connecter à la plate-forme IPSOS ARCHWAY. Dans le cas contraire, n'hésitez pas à vous signaler !

FO DDI reste à votre disposition.

Point 5 Présentation des résultats du baromètre numérique 2024

Les résultats du sondage montrent globalement une satisfaction des agents ayant répondu, bien que les notes sur les différents sujets (matériels, assistance, formations,...) pour l'ATE DDI soient de 6,4 à 6,8/10.

Comme pour le précédent point, **FO** souligne un taux de réponse qui certes est en hausse par rapport au précédent sondage, mais qui reste très en deçà d'un taux de réponse démontrant un engouement ou un intérêt à se prononcer. Le grand nombre de sollicitations et de sondages peut également en être les explications... La DTNUM nous explique toutefois avoir mis en œuvre des relais aux niveaux locaux pour sensibiliser les agents à ce baromètre.

Points saillants des résultats :

- continuité des usages informatiques des domaines ministériels et DDI : les difficultés rencontrées par les agents en DDI qui doivent assurer leurs missions relevant des périmètres de l'Administration Territoriale de l'Etat mais avec des outils informatiques du Ministère de l'intérieur ont souvent été évoquées à cette instance. Ces freins sont aujourd'hui connus de la DTNUM qui travaille à les minimiser ;

- déploiement des PC Noemi : cela a concerné toutes les administrations des DDI, avec néanmoins des interrogations liées au taux de déploiement en DDPP (40 %) et une insatisfaction quant à la taille des écrans. Pour de tels outils, il est primordial que les agents puissent exprimer leurs besoins et choix et qu'ils soient entendus !

- évolutions/multiplicité des outils : les agents évoluent dans un univers où l'offre numérique est abondante. L'absence de convergences interministérielles par exemple, à chaque ministère son outil de visioconférence, est un frein à l'harmonisation. À la question de **FO** sur le travail en cours sur un « bureau numérique », la DTNUM nous confirme qu'il est réalisé avec des panels d'agents de DDI de la zone ouest, qui doit permettre de construire un environnement adapté aux usages et aux usagers.

- formations/informations : 35 % des agents en DDI souhaitent bénéficier d'une formation ou d'un accompagnement. **FO** attire l'attention sur la nécessité de prévoir une prise en main des outils au plus proche des agents, certaines formations n'étant plus organisées qu'en distanciel ;

- télétravail : le télétravail est souvent révélateur des difficultés que peuvent rencontrer les agents dans la maîtrise de leurs outils, mais aussi de l'insuffisance des dotations spécifiques qui permettent de bonnes conditions de travail au domicile : écran supplémentaire, clavier, etc. Les services sont à sensibiliser et à soutenir dans le déploiement de ces moyens...

- adéquation des applications/outils existants avec les besoins des agents : les outils sont souvent sous-utilisés ou mal utilisés, par manque de formation ou de sensibilisation...

- proximité et disponibilité des SIDSIC : les résultats moyens ne sont pas très évocateurs, ceux d'un département à un autre pouvant différer, et parfois de beaucoup. La problématique de l'assistance dans ce domaine est primordiale. Les services qui ont connu des changements importants,

regroupements immobiliers, etc. ont pu ou peuvent mesurer la nécessité de disposer de collègues disponibles et pédagogues.

Le système GLPI a ses limites et peut ne pas être exploité de manière satisfaisante partout. Certains départements ont mis en place des hotlines en complément des dispositifs de GLPI, mais encore faut-il que cela corresponde aux véritables besoins.

- déploiement annoncé du Wifi : des études sont en cours dans certains départements et permettront de répondre aux besoins exprimés des services et des agents.

Sur ce point de connexions Wifi, **FO** alerte sur l'utilisation par les agents de leurs moyens personnels dès lors qu'ils sont en situation de travail nomade. Les solutions techniques existent localement, mais encore faut-il que les hiérarchies les sollicitent – téléphones pro dotés de données mobiles, ordinateurs portables dotés de clés 4G...

- accessibilité numérique : un travail est en cours pour le handicap visuel notamment, la DTNUM ayant conscience que les moyens actuels ne répondent pas toujours facilement à tous les handicaps. Ne pas hésiter à se rapprocher de vos représentants **FO** si vous êtes concernés, des solutions d'aménagement de poste et des fonds spécifiques existent, ils peuvent être recherchés avec vous !

FO alerte sur les divers stress pouvant être générés par les outils numériques. Ces outils doivent être adaptés aux usages des agents, qui ne doit pas en être esclave.

Les membres de la FS restent en attente d'explications sur le faible taux de déploiement des Noemi dans les DDPP (taux de 40%) et sur la possibilité de disposer des réponses à ce baromètre par département. L'administration reviendra vers nous sur ces points.

Point 6 Point sur le risque amiante bâtimentaire dans les DDI

Les représentants du personnel **FO** à la FSSCT des DDI ont demandé à plusieurs reprises qu'un point sur le risque amiante dans les bâtiments occupés par les agents des DDI soit réalisé à l'occasion d'une réunion de l'instance.

En effet, lors de la réunion du 10 novembre 2022 de la FSSCT des DDI, l'administration avait annoncé qu'un travail allait être entrepris avec les SGCD pour recenser les services des DDI disposant – ou pas – d'un

Diagnostic Technique Amiante des locaux occupés par les agents des DDI dans les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997. Elle annonçait également l'envoi d'une note pour guider les services en la matière.

FO soulignait à l'époque que la prévention de ce risque devait être prise à bras-le-corps par l'administration afin d'éviter une exposition accidentelle des agents à l'occasion de travaux réalisés dans les bâtiments qu'ils occupent.

En vue de la réunion de la présente FS, **FO** avait transmis plusieurs questions visant à faire le point sur les différentes mesures de prévention prises et à prendre. L'administration n'a pas répondu à toutes nos questions. Nous vous présentons ci-dessous un résumé du contenu des informations communiquées par l'administration.

Un état des lieux des bâtiments

Les différents services des DDI doivent renseigner dans un système d'information appelé RT OAD des informations sur la présence ou l'absence d'amiante dans les locaux occupés par les agents des DDI et le niveau de risque.

Il ressort de l'extraction faite au mois de mars 2025 que sur 1 259 bâtiments, 515 n'ont pas renseigné les informations relatives à ce sujet.

Pour 218 bâtiments, les informations ne sont « pas disponibles ».

Parmi les services ayant répondu :

- 276 bâtiments sont concernés par la présence d'amiante, qui ne présenterait pas de risques si des mesures de prévention sont prises lors d'interventions.
- 1 bâtiment est concerné par des « travaux obligatoires prescrits non réalisés ».
- Dans 234 des bâtiments occupés par des agents, il n'y aurait pas d'amiante.
- Un diagnostic technique amiante est en cours de réalisation dans 228 bâtiments.

- des informations sur « Qui fait quoi » en la matière

La Direction de l'Evaluation de la Performance (DEPAFI) indique que l'établissement des Diagnostics Techniques Amiante (DTA, Repérage Avant Travaux ou RAT) relève des chefs d'établissement.

La DEPAFI indique que « *les RAT sont réalisés systématiquement sans exception* ».

La Direction de l'immobilier de l'État constitue une DTA-thèque pour l'ensemble des bâtiments domaniaux de l'État et des bâtiments pris à bail par les services de l'État, afin de vérifier que l'ensemble des services de l'État gérant des bâtiments sont à bien à jour de leurs obligations réglementaires.

FO déplore que de nombreux services n'ont pas renseigné les informations demandées, ce qui ne permet pas d'avoir une vision exhaustive sur l'amiante présente dans les bâtiments occupés par les agents des DDI.

Nous souhaitons connaître les critères qui ont amené à conclure à l'absence d'amiante dans 234 des bâtiments occupés par des agents. Nous soulignons le fait que si certains des bâtiments concernés ont été construits avant 1997, le constat de l'absence d'amiante ne peut reposer sur le seul DTA, qui ne repose pas sur un repérage exhaustif avec prélèvements et analyse d'échantillons.

Si l'obligation de sécurité est comme le souligne la DEPAFI de la responsabilité de chaque employeur public, nous soulignons les points suivants :

-la prévention du risque amiante est un sujet complexe compte tenu notamment de la diversité des situations, des donneurs d'ordre de travaux (SGCD, propriétaire(s)...) et des intervenants (services logistiques locaux, entreprises extérieures, etc.).

Elle passe par des mesures de prévention liées aux différentes situations et une bonne coordination entre les différents acteurs (évaluation des risques transcrise dans le Document Unique d'Evaluation des Risques, réalisation de DTA, de Repérages Avant Travaux avant la réalisation de travaux potentiellement émissifs, surveillance de l'état de conservation, réalisation d'inspections communes et de plan de prévention en cas d'interventions de sociétés extérieures, etc.).

Dans le rapport social unique des DDI pour l'année 2021 communiqué aux représentants du personnel en mars 2024, nous constatons que :

- 26 DDI ne disposaient ni de conseillers ni d'assistants de prévention,
- le nombre de conseillers et assistants de prévention est passé de 331 en 2016 à 229 en 2020.
- 11 % des DDI ayant répondu ne disposent pas de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et 22 % de registre danger grave et imminent (DGI).

FO souligne qu'il est urgent que toutes les mesures soient prises et les moyens donnés tant aux SGCD qu'aux services des DDI pour que la prévention des risques liés à une exposition aux fibres d'amiante soit réalisée sans défaillance.

FO demande à ce que des suites soient données aux constats faits aujourd’hui :

- absence de réponse de nombreux services
- interrogation sur la base du constat de l’absence d’amiante
- compte tenu du rôle des SGCD dans les DDI, information des SGCD et des DDI sur les différentes mesures de prévention à prendre en fonction des situations, en plus de la réalisation d’un diagnostic technique amiante et d’un repérage avant travaux avant tous travaux dans les immeubles dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997.

L’administration propose dans un 1^{er} temps de compléter la fiche juridique de la DEPAFI par des mises en situation concrètes qui sera mise à disposition des SGCD.

L’ISST présente en réunion a rappelé les obligations des services à s’assurer de l’existence de leur DTA et l’inscription d’éventuelles mentions de vérifications périodiques incombant au gestionnaire. Des rappels, des formations et des suivis s’imposent.

Les représentants du personnel ont souhaité qu’un nouveau point sur ce sujet de santé publique, afin de s’assurer de son évolution positive.

Point 7 Point sur la formation des membres des CSA et FS

À mi-mandat, les éléments communiqués par l’administration amènent au constat qu’1/4 des représentants locaux reste encore à former. Autres constats, un retour plutôt positif des formations dispensées de la part des bénéficiaires, mais des rappels sont encore nécessaires sur la durée des formations à 3 ou 5 jours...

FO rappelle le droit pour les membres élus de suivre 3 jours de formation dispensés par l’administration et 2 jours par leur organisation syndicale. Ces 2 jours doivent être pris en charge par les SGCD indépendamment de ce que propose l’administration et peuvent être dispensés par les OS. **FO DDI** remercie d’ailleurs les

formations dispensées par les fédérations **FO** qui figurent en très bonne place dans ce bilan intermédiaire.

Au total, 449 agents formés en 2023 et 348 en 2024 avec des formations financées par la SDRM. Mais il ne s’agit là que des formations suivies par les représentants du personnel. **FO** rappelle que cette formation est aussi prévue pour les représentants de l’administration !

Nous invitons les représentants locaux **FO** siégeant en FS et n’ayant toujours pas suivi de formation dans le cadre de leur présent mandat à se manifester auprès de **FO DDI**.

Tout rejet des formations doit être remonté, alors faites-nous suivre !

Point 8 Tableau de suivi des demandes

Ce point désormais régulier vise à s’assurer de la bonne prise en compte et/ou réalisation des demandes formulées par les représentants du personnel lors des réunions précédentes.

FO est revenu une nouvelle fois sur sa demande d’organisation d’une formation à destination des représentants locaux en conseils médicaux. L’administration a certes constitué une équipe projet, mais ne donne pas de visibilité à court ou moyen terme sur le lancement d’une telle formation. Encore une fois, à mi-mandat et alors que la réforme des CM/CR et la création des conseils médicaux a obligé nos représentants locaux à se porter volontaires pour siéger à ces instances sensibles sous plusieurs aspects, les moyens peinent à être données.

Dégâts causés aux bâtiments DDI lors des manifestations durant les crises agricoles 2024 : 76 départements ont répondu au sondage fait par l’administration. Parmi les répondants, 32 départements sont concernés par des dégâts. Des dépôts sauvages de fumier et autres déchets dans les cours d’administrations ne sont pas comptabilisés comme dégâts car ne nécessitant pas de travaux. **FO** souhaite connaître les éventuelles poursuites engagées contre les auteurs des dégradations et des insultes proférées à l’encontre des agents publics. Encore une fois, **FO** attend de l’État et de ses plus hauts représentants un soutien sans faille de ses agents en de telles circonstances. Ce point identifie également la déclinaison de la feuille de route de la FS DDI. Seul le baromètre social fait l’objet d’une date de GT

fixée au 3 avril prochain. Un GT sur les visites de sites est prévu le 13 mai, mais cette thématique ne figure pas à la feuille de route. L'administration a donc demandé aux membres de la FSSCT de définir collectivement les priorités à inscrire dès cette année pour cette 2^e moitié de mandat : convergence de l'action sociale et médecine de prévention et des réseaux d'acteurs ou immobilier sont les thématiques à prioriser

entre elles. Le secrétaire de FS collectera les attentes des uns et des autres pour qu'un calendrier puisse être proposé rapidement par l'administration.

À noter que **FO** a également fait inscrire à ce tableau de suivi, les suites à donner côté administration suite au dépôt du cahier santé des Inspecteurs du Permis de Conduire (IPCSR) remis par **FO** à la DRH du MI lors de la FS des DDI du 19 novembre dernier.

Point 9 Tableau de suivi des signalements des représentants du personnel

De quoi parle-t-on ? Les signalements relèvent de situations faisant l'objet de blocages du dialogue social au niveau local, voire de manquements remontés au niveau national à la demande de représentants du personnel locaux. Les représentants du personnel à la FSSCT les font suivre à la DRH du MI pour trouver des réponses et/ou des solutions. Informés au fil de l'eau par la chargée de mission DDI, la FS DDI prévoit un point systématique en séance.

Les positions de FO : Si **FO** souligne le suivi assuré par le MI, elle rappelle par ailleurs les retours insuffisants ou qui ne correspondent pas à la réalité de la part de services locaux.

Au vu du temps contraint qui nous était imparti à la fin de la réunion, nous avons passé en revue quelques situations pour lesquelles sont attendues des actions concrètes de la DRH du MI et ce, indépendamment du cloisonnement opéré par le MI entre les signalements qui relèveraient du CSA et ceux de la FS des DDI. Même si des signalements relèvent parfois de problématiques de la compétence du CSA (réorganisations...), les causes des signalements sont le plus souvent liées au mal-être des agents et des RPS identifiés.

Dans le 35, des représentants du personnel nous ont fait remonter qu'ils souhaitent plus de concertation sociale sur le projet immobilier en cours car il y a un risque de dégradation des conditions de travail des agents de la DREAL, de la DIRO et de DDTM.

L'absence de réponse du 42 à un signalement datant de près d'un an est inacceptable et pose la question du fonctionnement même des services, un autre signalement devant être déposé pour l'accès à la restauration collective.

Dans le 79, les réponses apportées sur la consultation et validation des instances de dialogue social locales ne sont d'après nos retours pas satisfaisantes.

Le recours au télétravail imposé alors que les accords cadres en ont précisé la caractère exceptionnel, et alors même que les demandes individuelles de télétravail des agents sont scrupuleusement discutées parfois, voire remises en cause, sous couvert de sobriété énergétique avec un transfert de charges diverses de l'employeur Etat vers ses agents, est tout bonnement inadmissible. Indépendamment du bien-fondé de ce fonctionnement discontinu du chauffage des bâtiments (coupure pendant 3 jours avec des remises en route le début de semaine plutôt inconfortable pour les agents....)

Enfin, le 46, **FO** demande à ce que des solutions soient rapidement proposées, les remontées là encore ne sont satisfaisantes pour les agents.

FO précise que déjà d'autres signalements vont être déposés à l'issue de cette réunion en raison des dysfonctionnements et désordres subis par les agents de DDI en termes immobiliers ou de restauration collective.

Questions diverses

• Amélioration/harmonisation de l'action sociale en matière de restauration

Ce point est désormais incontournable au regard des différentes situations et signalements remontés, des agents de DDI n'ayant tout simplement pas accès à la restauration collective.

'administration a indiqué que la Commission Nationale d'Action Sociale était compétente pour traiter des questions relatives à la restauration collective. Le Secrétaire général du MI a

demandé à diligenter une mission pour disposer d'un état des lieux des moyens alloués à la restauration collective. Il nous précise de nouveau avoir la charge du versement de la Prestation interministérielle à réglementation commune (PIM) et de la subvention des agents du périmètre DDI, à charge à chaque ministère de l'ATE de reverser les montants correspondants à leurs agents dont ils ont la tutelle. Toute harmonisation doit se faire par le haut pour les agents DDI au moment des chantiers de convergence, dixit le MI... Pour rappel, les crédits alloués à la restauration collective ces 3 dernières années sont passés de 3,5 M€ en 2021 à 28,35 M en 2023 et 36 M€ en 2024.

Des chiffres qui ne mettent pas en perspective les modifications de périmètres ou de volumes d'agents concernés. Ce sujet devra être abordé lors des GT spécifiques à l'action sociale en DDI identifiés à la feuille de route !

- **Traitements des accidents de services :** point de compétence CSA nous avait-on fait remarquer en 2024 avec des rappels qui devaient être réalisés par la DRH du MI lors de ses réunions de réseau avec les SGCD. Les membres de la FS demandent à être informés des rappels concrets faits auprès des services concernant l'application des règles de droit, dans les faits plusieurs situations faisant l'objet de trop grande inertie au détriment des agents et de leurs droits, de leurs bonnes prises en charge des soins nécessaires.

Nota : Avant la levée de séance, à plus de 14h, les représentants **FO** dénoncent les conditions de déroulement de cette instance. En effet, la séance a été écourtée en raison de la non disponibilité de la salle !!! Bien que programmée le matin, le dernier point de l'ordre du jour relatif au suivi des signalements des services et les différentes questions diverses n'ont pu être abordées sereinement et de façon satisfaisante. Par ailleurs, **FO** s'oppose à toute tentative de restrictions dans les prises de parole ou raccourcis des débats et demande à ce que les conditions de déroulement des instances respectent a minima les garanties minimales – pause méridienne pour tous y compris les personnels de la SDASAP chargés de la préparation et contraints à assister à notre instance.

Vos représentants FO à la FS DDI :

Titulaires :

Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 63
Lionel MARTINON, DDETS 26
Joël CANGE, DDTM 59



Suppléants :

Damien MASCARAS, DDTM 44
Gisèle VIMONT, DDT 03
Nicolas MONNERET, DDETS 56
Expert : Soizic BLOT - DDPP 35