



Le 27 mars 2026

Compte-Rendu FORCE OUVRIÈRE

Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail
du CSA des DDI du 23 mars 2026

Dernière ligne droite pour notre feuille de route... et enfin des sujets attendus et demandés depuis longtemps !

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 est réélue pour une nouvelle et dernière année.

Déploiement de l'intelligence artificielle

→ **À retenir :** **FO** l'a demandé depuis plus d'un an et voici enfin le sujet présenté à notre FS. **FO** exige que le sujet fasse l'objet de réflexions partagées et d'études d'impacts, car ce n'est pas qu'une nouvelle technologie et son déploiement ainsi que son utilisation auront des conséquences importantes, comme internet en son temps !

Tableaux de suivi des demandes et des signalements

→ **À retenir :** Des points spécifiques pour s'assurer que les diverses demandes des organisations syndicales (OS) et engagements pris par l'administration sont suivis d'effets. Pour les situations signalées au fil de l'eau par les OS, c'est plus complexe et les points en instance avec la DRH sont donc plus que nécessaires, surtout lorsque les réponses qui lui sont apportées émanent de ceux-là même qui peuvent être à l'origine des signalements...

Avancement de la feuille de route

→ **À retenir :** le calendrier de la dernière ligne droite pour cette FS. Avec pour priorités des GT, la restauration collective et la QVCT, points qui sont également à l'ordre du jour.

Restauration collective : rapport de l'IGA

→ **À retenir :** suite à la remise du rapport de la mission d'inspection (IGA) relative à la restauration collective, **FO** avait demandé à ce que le rapport soit transmis et fasse l'objet d'échanges quant aux points de vigilance en instance avant des groupes de travail (GT) sur le sujet dès le mois prochain. Une politique pilotée par le MI, mais qui touche les actions sociales ministérielles, les GT de la FS DDI seront donc l'occasion de mobiliser une organisation en conséquence.

Questions diverses

Santé au travail des Inspecteurs du permis de conduire (IPSCR)

Un des RDV demandé et fixé par **FO** pour que le cahier revendicatif du **SNICA-FO** aboutisse véritablement à la prise en considération des risques professionnels des agents du permis de conduire (IPCSR).

Calendrier relatif à l'accord QVCT du périmètre des DDI

A moins d'un an du renouvellement de nos instances, pour **FO** ce n'est pas un accord de méthode qu'il faut discuter pendant ces derniers mois, mais un accord QVCT tout court !



En préambule, et en réponse à nos propos liminaires, Mme la présidente déclare partager nos inquiétudes quant au contexte géo-politique actuel et réaffirme toute l'importance qu'elle porte à la qualité du dialogue social. Elle rappelle ainsi toute l'importance qu'elle porte aux rôles des représentants du personnel à tous niveaux et l'enjeu pour l'administration de réussite des prochaines élections professionnelles. Encore faut-il que cette expression, tout aussi sincère soit-elle, soit partagée par l'ensemble des directions de DDI.

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 cette dernière année du mandat.

La secrétaire souligne encore et toujours la qualité et fluidité des échanges au sein de cette instance et les efforts réalisés pour répondre aux demandes des représentants du personnel. Alerte toutefois pour la prochaine mandature et prochains représentants : des moyens et du temps reconnus sont nécessaires pour mener à bien les travaux en interministériel, avec si possible une reconnaissance de ce rôle de secrétaire (décharge correspondante, par ex).

Point 2 Approbation des procès-verbaux

Le PV de la dernière instance tenue le 18 novembre 2026 est présenté et approuvé. Les procès-verbaux seront disponibles sur l'intranet

du ministère de l'Intérieur dans la rubrique dialogue social.

À retrouver  **ICI**

Point 3 Point sur l'intelligence artificielle

De quoi parle-t-on ?



Depuis maintenant un an, **FO/DDI** a porté l'attention sur le recours à l'IA qui se profilait et les différents messages/sollicitations auxquels les agents de DDI étaient confrontés : cafés de l'IA, questionnaires relayés par les préfets et autres messages enthousiastes quant à un déploiement de l'IA...

Utilisation, manière de la déployer, protection des données... des réflexions sont bel et bien menées par l'administration sur cette technologie comme nous l'avait confirmé la DRH lors de notre précédente sollicitation... et comme le dénonce **FO**, en dépit de toute information des instances de dialogue social ou d'études d'impact particulières sur les conditions de travail et d'exercice des missions des agents en DDI. Nous avons donc demandé à ce que notre FS se saisisse de cette thématique. Voici donc le sujet enfin présenté à la FS des DDI par la DTNUM et de la personne en charge de l'IA au sein de... la DRH du MI. L'occasion pour **FO** de faire part à l'administration de ses analyses, attentes et revendications.

Les positions de FO (plate-forme revendicative) :

Certes, les DDI ont vocation à doper l'intelligence du « dernier kilomètre »... mais après avoir risqué de devenir virtuelles suite à 15 ans de réformes en cascade, quels questionnements sont posés par la montée en puissance de l'intelligence artificielle ?

Potentialités, risques, limites, conditions spécifiques pour son développement potentiel : premiers éléments de réflexion proposés par **FO/DDI**.

Pour FO, si on y met les moyens , l'IA en DDI pourrait servir à :

1. **Amélioration de l'efficacité et de la qualité des services :** L'IA peut traiter des volumes massifs de données rapidement et avec précision, ce qui peut aider à optimiser la prise de décision et à personnaliser les réponses auprès du public et partenaires.
2. **Optimisation des ressources :** Par l'automatisation de tâches répétitives et chronophages, l'IA peut libérer du temps pour les agents, leur permettant de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée, telles que l'accompagnement personnalisé du public ou la mise en œuvre de politiques publiques innovantes.
3. **Renforcement de la coordination interministérielle :** L'IA peut faciliter le partage d'informations et la coordination des actions entre les différents services des DDI (à l'instar des démarches liées à l'information géographique), ou plus largement de l'État sur le territoire, contribuant à une approche plus intégrée et cohérente des politiques publiques au niveau local tout en valorisant la richesse des données de chaque ministère.

IA en DDI : vers quoi ça pourrait nous entraîner si on s'y lance à la «vIA comme je te pousse »...



1. **Impact sur l'emploi et les compétences :** La crainte de suppressions de postes liées à l'automatisation par l'IA est réelle, d'autant que le gouvernement s'est lancé dans une politique de rigueur budgétaire. De plus, l'évolution rapide des technologies peut entraîner un décalage entre les compétences des agents et les besoins en compétences techniques, avec un risque majeur de décrochage générationnel.
2. **Déshumanisation des services :** L'usage intensif de l'IA dans les relations avec le public risque de réduire la qualité de

l'interaction humaine, élément central de la relation de service public.

3. **Dépendance technologique et vulnérabilités :** Une dépendance excessive à des systèmes d'IA peut accroître la vulnérabilité aux pannes techniques, aux cyberattaques ou aux biais algorithmiques, avec des conséquences potentielles sur la qualité du service public ou la sécurité juridique des agents. La question de la confidentialité des données produites dans le cadre des missions de l'État est aussi interrogée dans ce cadre.

4. **Impact énergétique :** l'IA est grande consommatrice d'énergie, sans que cela ne soit mesuré ou mesurable à ce stade. Son impact en la matière mérite d'être intégré dans la phase préalable à toute décision d'utilisation.

IA en DDI : les ingrédients à combiner pour choisir le bon algorithme...

1. **Formation, accompagnement et valorisation des agents :** Il est crucial d'investir dans la formation continue des agents pour les familiariser avec l'IA et développer leurs compétences numériques. Cela comprend également une dimension psychologique pour gérer le changement, avec prise en compte de la prévention des risques professionnels dans le cadre des instances représentatives. De même, la diminution des tâches répétitives et la revalorisation du niveau des missions attendues des agents implique une reconnaissance en matière de carrière et de rémunérations, via notamment des plans de requalification.

2. **Cadrement, pilotage, concertation et association :** Impliquer les agents dans le processus de conception et de déploiement des systèmes d'IA permet de mieux répondre à leurs besoins et à ceux des usagers, tout en favorisant l'acceptation des nouvelles technologies. Pour autant, cela ne saurait se traduire par une démarche renvoyant aux agents la responsabilité de définir le champ d'utilisation de l'IA et ses conditions d'emploi, et de court-circuiter les instances représentatives (en particulier les formations spécialisées SSCT). Le potentiel développement de l'IA doit en conséquence faire l'objet d'un cadrage national concerté dans les instances représentatives nationales, décliné le cas échéant en démarches expérimentales thématiques dans des DDI test avec suivi dans les instances représentatives locales, avec présentation d'un bilan à ces différents niveaux avant tout élargissement.

3. **Éthique et transparence**: Adopter une approche éthique dans le développement et l'usage de l'IA est essentiel pour préserver la confiance. Cela inclut la transparence des algorithmes, le respect de la vie privée et la mise en place de garde-fous contre les biais. La traçabilité de l'intervention de l'IA dans les procédures d'instruction réglementaire doit par ailleurs être assurée pour prémunir les agents de toute responsabilité juridique impliquant une erreur de le l'IA.

4. **Suivi et évaluation** : Mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation en phase expérimentale et le cas échéant élargie pour mesurer l'impact de l'IA sur la qualité des services et sur les conditions de travail des agents, afin d'ajuster les stratégies en conséquence.

En conséquence, si le potentiel développement de l'IA au sein des DDI constitue une question pour l'avenir, cela ne peut donc être conduit que dans le cadre du respect d'un certain nombre de principes portés par **FO** :

- Le développement de l'IA doit s'intégrer dans une réflexion nationale ministérielle concernant les différentes missions des DDI, et doit s'accompagner d'un véritable dispositif de formation professionnelle pour les agents publics (avec plans de formations nationaux déclinés en local),
- Les impacts doivent être examinés par les FSSSCT, car il y aura des conséquences sur l'organisation et les conditions de travail,
- Le développement de l'IA ne doit pas entraîner une charge supplémentaire aux personnels en plus de leurs missions actuelles. Le développement des technologies nouvelles ont souvent augmenté l'intensité du travail,
- L'IA ne peut pas être un prétexte à des suppressions d'emplois. Trop souvent des suppressions d'emplois étaient mises en œuvre au motif qu'un nouvel outil, souvent informatique, devait remplacer des agents.

Au contraire, c'est au moment de l'arrivée de ces nouveaux outils qu'il faut renforcer les personnels,

- L'IA ne peut pas remplacer un accompagnement du public, notamment de ceux qui sont victimes de la fracture numérique. Un chabot aussi performant soit-il ne peut remplacer un conseiller,
- Les "hallucinations" des IA constituent un risque pour la crédibilité de la parole de l'administration qu'il faut anticiper et seul un contrôle humain peut éviter les problèmes.
- L'indépendance des données fournies par l'IA pour appuyer des missions de service

public doit être interrogée, et l'utilisation des données issues de l'utilisation de l'IA par l'administration doit être cadrée.

FO demande enfin que les agents soient bien informés de leurs responsabilités dans le cadre de l'utilisation des données via l'IA et que des études d'impact soient diligentées sur les déploiements de l'IA sur les périmètres des missions des DDI.

Ce qui ressort des débats :

La présentation de la démarche engagée par l'administration de la DTNUM et charte a vocation à poser un cadre d'intervention, mais la fiabilisation des données, leur sauvegarde, ou encore l'impact énergétique sont des préoccupations de l'administration. Elle nous assure également rester vigilante sur les capacités d'apprentissage et de désapprentissage des IA afin que des infos obsolètes ne soient pas conservées.

Le MI dispose d'un laboratoire interne pour le développement de l'IA et d'une AMO pour le cloud (sauvegarde) au niveau européen pour le moment, avec une souveraineté recherchée à terme. Il travaille également avec la CNIL et défenseur des droits.

L'IA est vue dans une optique de dégager du temps à l'agent, pour une plus-value de ses missions et assurer des tâches non valorisantes et rébarbatives... Des expérimentations sont en cours, (vérifications et consolidations de données RH, rédaction de discours, ou contentieux de masse...). Une vérification des données produites par l'IA reste nécessaire.

Le développement de l'IA reste donc encore limité, et sans réelle vision globale à long terme sur les attendus et conséquences pour nos métiers et son impact pour les usagers.

Autre enjeu, la sauvegarde des données, alors même que le MI est déjà préoccupé par les risques de perte de données via les outils d'IA génératives « sauvages » existants.

Attention aux dérives ! Les représentants du personnel appellent à la prudence quant au développement d'une technologie utilisée sans aucune évaluation ou études d'impact sérieuses. D'autant qu'en termes de formations, seuls ont été organisés des cafés de l'IA déployés dans tous les départements auprès des agents de préfectures, mais aussi des agents de DDI.

À ce stade, seule une information en CSA ministériel est prévue.

FO reste et restera donc vigilante quant au déploiement de l'IA et à toute utilisation qui n manquera pas d'impacter les agents de DDI dans l'exercice de leurs missions.

Point 4 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.

L'occasion pour **FO** de rappeler les engagements de l'administration sur un suivi et une information régulière de la FS sur :

– les projets immobiliers en cours, ou à venir, avec un interlocuteur restant à identifier au

bon niveau – à la direction de l'immobilier de l'État (DIE) ?

– l'avancement des travaux relatifs à la santé et la sécurité des IPCSR, notamment...

Il reste également à permettre l'accès à la DTAthèque établie par la DEPAFI à tous les ISST du périmètre de l'ATE compétents pour les DDI. La DRH poursuit ses investigations en la matière.

Point 5 Tableau de suivi des signalements des OS

De quoi parle-t-on ?

Ces signalements par les représentants nationaux relèvent de situations faisant l'objet de ruptures du dialogue social au niveau local, voire de manquements remontés à leur niveau à la demande de représentants du personnel locaux. Les saisines de la DRH du MI sont contextualisés et documentés par les OS de la F3SCT pour trouver des réponses et/ou des solutions. Informés au fil de l'eau par la chargée de mission DDI, la F3SCT DDI prévoit un point systématique en séance.



Les positions de FO :

Plusieurs situations sont évoquées dont l'une en présence de l'ISST compétent pour la DDI concernée. Le MTE s'est par ailleurs engagé à bien investiguer la situation de son côté et s'assurer que toutes les précautions ont été prises pour préserver la santé physique et mentale des agents.

Ces points spécifiques sont également l'occasion pour les OS de la F3SCT de relayer au plus haut l'expression des agents et des représentants locaux.

FO a insisté sur le caractère intersyndical de certains signalements et rappelé les attentes d'actions concrètes et rapides de la DRH du MI par des représentants locaux qui ont déjà, la plupart du temps, passé beaucoup d'énergie et de longs mois à accompagner les services et personnels dans la tourmente.

Et d'ailleurs, **FO** appelle les représentants locaux exposés à des situations semblables à se rapprocher des représentants en FS ou CSA des DDI et à ne pas rester seuls !

Avec de tels dysfonctionnements, et dans le cadre d'un fonctionnement du dialogue social « normal », à défaut d'être apaisé ou productif, **FO** réitère ses propos liminaires relatifs à la formation obligatoire de tous les membres des instances de dialogue social, représentants du personnel comme de l'administration.

Point 6 État d'avancement de la feuille de route de la F3SCT DDI

L'administration confirme les propositions de dates pour les instances 2026 et groupes de travail (GT).

FO rappelle que la présence et la mobilisation des ministères de l'ATE est indispensable, comme évoquée en propos liminaires, tout comme la transmission aux représentants du personnel des documents de travail correspondants et ce, en amont des réunions.

FO reste mobilisée afin que la feuille de route avance au mieux dans cette dernière ligne droite avant le renouvellement des instances.

GT n°1	03/02/26	réseaux sociaux - baromètre social num.
F3SCT n°1	23/03/26	
GT n°2	08/04/26	VSST - Restauration collective
F3SCT n°2	02/06/26	
GT n°3	11/06/26	Restauration collective - QVCT
F3SCT n°3	30/09/26	

Point 7 Suivi du rapport IGA sur la restauration

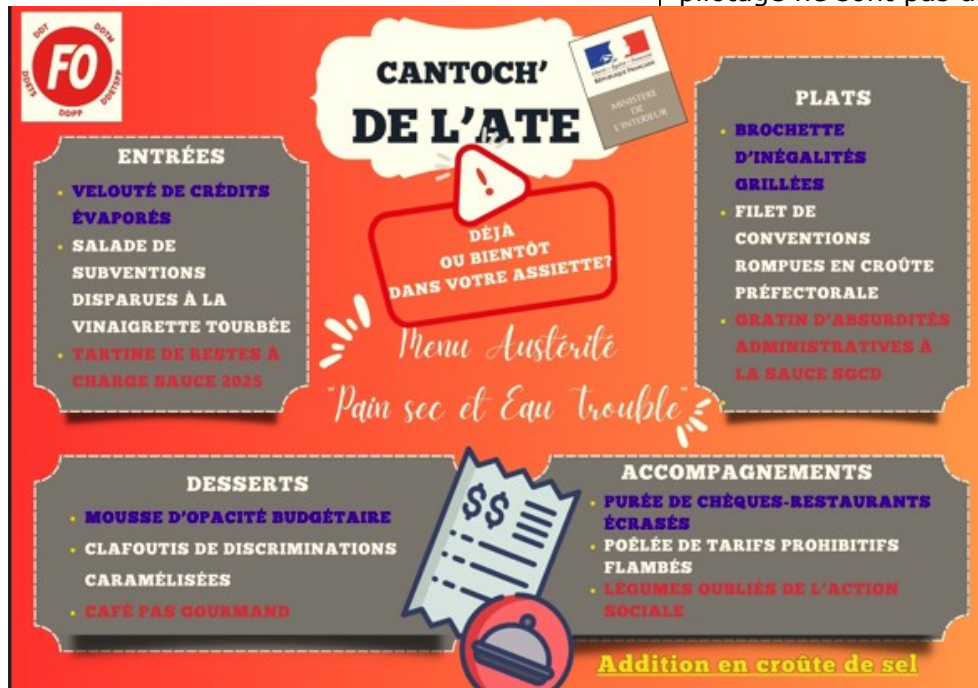
Ce sujet de la restauration collective est prégnant et le MI a mandaté une mission d'inspection générale de l'administration pour évaluer les manques et les pistes d'action pour permettre de conduire une politique soutenable en la matière.

Ce sont les termes de l'administration... et ce rapport fera l'objet de réunions de groupes de travail de la F3SCT. A l'occasion de cette FS, **FO** souligne néanmoins quelques points majeurs :

disposer d'une vision claire et fiable de la situation réelle.

Pour **FO**, ce passage met surtout en évidence une réforme envisagée sans diagnostic suffisamment solide.

Aussi **FO** s'interroge sur les bases objectives sur lesquelles le ministère entend engager une réforme de la politique de restauration administrative alors même que le rapport reconnaît que les données essentielles de pilotage ne sont pas disponibles.



1. Une réforme envisagée sans diagnostic fiable

Le rapport reconnaît clairement que l'administration centrale ne dispose pas aujourd'hui des données nécessaires pour piloter correctement la politique de restauration administrative.

Elle ne connaît pas précisément :

- le nombre réel de bénéficiaires,
- la répartition de la consommation entre les différents services,
- la part respective des dispositifs de restauration,
- ni même le nombre exact d'espaces sociaux de restauration (ESR)

Dans ces conditions, **FO** s'interroge sur la méthode retenue.

Comment envisager une réforme budgétaire de cette politique publique alors que le diagnostic de départ n'est pas consolidé ?

Avant de parler de maîtrise de la dépense ou de réforme des aides, il paraît indispensable de

2. Des agents toujours sans solution de restauration

Le rapport reconnaît explicitement une réalité que les organisations syndicales signalent depuis longtemps : l'accès à la restauration administrative est très inégal selon les territoires.

Selon les départements et les services, les agents peuvent disposer :

- d'un restaurant administratif,

- d'un restaurant inter-administratif,
- d'une convention avec un établissement,
- ou, dans certains cas, d'aucune solution.

Le rapport souligne d'ailleurs que la part des agents réellement couverts par ces dispositifs n'est pas connue à l'échelle nationale.

Pour **FO**, cela pose une question simple : si l'objectif d'une politique de restauration administrative est d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des agents, la priorité devrait être de garantir un accès équitable à cette prestation.

Or le débat actuel semble surtout orienté vers la réduction ou la maîtrise de la dépense.

Le rapport reconnaissant que certains agents ne disposent d'aucune solution de restauration administrative, **FO** interroge donc : dans ces conditions, pourquoi la priorité de la réforme semble-t-elle porter sur la réduction de la dépense plutôt que sur la couverture des agents aujourd'hui exclus du dispositif ?

3. Des écarts d'aide financière très importants

Le rapport confirme l'existence d'écarts très importants entre les départements en matière d'aide complémentaire.

Selon les territoires, l'aide peut varier de 0,75 € à plus de 8 € par repas.

Pour **FO**, ces différences interrogent sur l'égalité de traitement entre les agents.

Si une harmonisation devait être engagée, elle ne pourrait être envisagée que vers le haut, afin de ne pas pénaliser les agents.

Cette question doit aussi être replacée dans le contexte actuel :

- absence de revalorisation salariale significative,
- absence de revalorisation de la PIM restauration depuis deux ans y compris pour 2026,
- inflation persistante sur les produits alimentaires.

À cela s'ajoute une évolution budgétaire préoccupante notamment opérée au niveau des budgets de l'action sociale interministérielle. En effet, le budget des restaurants interministériels administratifs (RIA) devrait diminuer d'environ 3 millions d'euros en 2026.

Les conséquences pourraient être très concrètes :

- report ou abandon de travaux de rénovation,
- risque de fermeture de certains restaurants administratifs,
- dégradation des conditions de restauration.

Les budgets d'action sociale ministériels sont pour l'instant préservés, mais **FO** souhaite faire passer un message clair au ministre de l'Intérieur : il est indispensable que les agents puissent continuer de se restaurer dans de bonnes conditions sanitaires et avec un reste à charge qui n'augmente pas.

Toute augmentation du coût des repas reviendrait mécaniquement à une baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

4. L'application de la TVA : un impact budgétaire pour le ministère

Le rapport évoque la possibilité de publier une circulaire ministérielle afin de clarifier le cadre juridique de la restauration administrative.

Parmi les points mentionnés figure l'application de la TVA à la PIM et à l'aide complémentaire.

Or, dans la pratique actuelle, tous les restaurants administratifs ou inter-administratifs n'appliquent pas cette TVA sur l'aide complémentaire. Pour mémoire, la note de la DGAFP ne parle que de la PIM restauration sur laquelle appliquer la TVA.

La mise en conformité généralisée avec cette règle aurait donc un effet direct : augmenter le coût global du dispositif de restauration administrative.

Autrement dit, l'application systématique de la TVA conduirait très probablement à accroître les crédits que le ministère devra mobiliser pour maintenir le niveau actuel de participation aux repas des agents, sauf à répercuter cette hausse sur le reste à charge des agents, ce qui poserait évidemment la question du pouvoir d'achat.

Avant toute décision en ce sens, il paraît donc indispensable d'en mesurer précisément les conséquences budgétaires et que le ministère de l'Intérieur parvienne à évaluer le coût que représenterait pour son propre budget l'application systématique de la TVA sur la PIM et l'aide complémentaire. Viendra ensuite la question des moyens qu'il entendrait mobiliser pour absorber cette dépense supplémentaire sans augmenter le reste à charge des agents ?

5. La situation injuste des agents utilisant les Espace Sociaux de Restauration

Pour **FO**, les espaces sociaux de restauration jouent un rôle important pour de nombreux services. Ils permettent aux agents de disposer d'un espace pour prendre leur repas lorsqu'il n'existe pas de restaurant administratif accessible ou lorsque les contraintes de service ne permettent pas d'y accéder.

Mais le rapport met également en évidence une situation qui peut être vécue comme injuste.

Les agents qui utilisent ces espaces :

- n'ont souvent pas accès à une structure de restauration administrative,
- et ne bénéficient pas non plus des aides financières associées à la restauration collective.

Ils se retrouvent donc dans une situation que le rapport lui-même qualifie de « double peine ».

Pour **FO**, cette question doit être pleinement intégrée dans la réflexion sur la réforme afin d'éviter de maintenir des inégalités entre agents selon leur lieu d'affectation ou leurs contraintes de service.

En conclusion, **FO** attend que l'équité de traitement sur ce sujet ne passe pas par une cure d'amaigrissement avec des plats du pauvre ou ne serait-ce quelle autre option restrictive, mais bien par des moyens adaptés à toutes les situations en métropole et outre-mer avec, pour les RIA, par exemple, un reste à charge identique à chaque agent, et pourquoi pas vers le minimum URSAF pour tous !

Questions diverses

• Point relatif à la santé et à la sécurité au travail des IPCSR

La DSR, direction métier des IPCSR, présente un point d'avancement des travaux sur les conditions de travail de ses agents. Est évoqué notamment un livret rappelant les droits des agents et les « bons réflexes » en cas d'agression, d'accident.

Il est par ailleurs questionné les alertes de **FO** concernant les journées moto qui occasionnent des pressions en termes de rythme et de volume quotidien pour les inspecteurs. L'administration n'est pas convaincue, seuls 10 IPCSR étant actuellement en arrêt. Une preuve irréfutable s'il en est !

FO rappelle ses propos liminaires quant au suivi de la sécurité et de la santé des IPCSR qui ne doit pas être réduit aux agressions et nécessite à minima la transmission de documents, note tout du moins en amont de cette FS.

Sur cette préoccupation, **FO/DDI** réaffirme :

- que le **SNICA-FO** souhaite que le MI s'occupe ENFIN de la santé des IPCSR.
- que le **SNICA-FO** a remis il y a désormais 18 mois une contribution très détaillée sur le plan d'action attendu par ses mandants.
- que le **SNICA-FO** demande la création d'une FS spécifique aux IPCSR, car il n'est pas question de brader la santé des agents au travers de GT interminables SURTOUT si leur pilotage est confié à la DSR.
- que le **SNICA-FO** dénonce l'intensification des journées moto depuis la réduction de la durée de l'épreuve circulation (1er novembre 2025) pour éviter de donner suite à la revendication (pourtant indispensable et peu coûteuse) incarnée par le recrutement de 150 IPCSR pour pallier la hausse perpétuelle du nombre d'inscriptions au PC.
- que pour aboutir à une remontée exhaustive de données permettant un traitement efficace, il est peut-être possible de réaliser un « baromètre social » spécifique IPCSR pour tenir compte des particularités de nos missions.

• Calendrier relatif à l'accord QVCT périmètre DDI

Le sujet doit faire l'objet d'un prochain GT de la FS DDI le 11 juin prochain, mais dans une simple optique de méthode. Le SG du MI a échangé avec les SG des autres ministères pour que ce sujet soit évoqué rapidement. **FO** attend un accord QVCT ambitieux avec des moyens mobilisables et réels, et non un accord de façade renvoyé à une période post-élections professionnelles ! À cette période de la mandature, il restera à voir si mobiliser de l'énergie à un accord de méthode renvoyant les négociations sur le sujet avec une représentativité rebattue reste un pari gagnant.

• Alerte : situations d'agents MASAA sur des missions MTE

Il est signalé des DDT qui demandent à des agents dont la position d'activité n'est guère claire (PNA MASAA sur des missions MTE?) de retourner sur des missions MASAA (postes verts) de manière brutale. Ces injonctions sont incompréhensibles pour les représentants du personnel et inconnues de la DRH du MI. Les ministères vont être saisis, chacun pour ce qui les concerne, quant à ces agissements.

Vos représentants FO à la FS DDI :

Titulaires :

Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 63

Lionel MARTINON, DDETS 26

Joël CANGE, DDTM 59

Experte : Anne HUBER- DDETS 67

Suppléants :

Damien MASCARAS, DDTM 44

Soizic BLOT, DDPP 35

Nicolas MONNERET, DDETS 56

