



Le 1^{er} octobre 2026

Compte-Rendu FORCE OUVRIÈRE Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSA des DDI du 30 septembre 2026

La der des der : une FS de fin de mandat, le temps des bilans ...

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

Les points saillants issus de cette FS :

Point sur le déploiement de la DTA-thèque et sur le risque amiante dans les DDI

→ **À retenir :** FO avait demandé le suivi de la complétude de la DTA-thèque des établissements construits avant 1997. Des points de vigilance qu'il convient de ne pas perdre de vue pour prévenir au maximum l'exposition au risque amiante des personnels de DDI. La réalisation et mise à disposition des diagnostics techniques amiante (DTA) des bâtiments construits avant 1997, montrent que le travail de recensement et de prévention de ce risque doit être urgemment finalisé et suivi.

Bilan d'activité de la médiatrice des MSO au titre des années 2024 et 2025

→ **À retenir :** un dispositif spécifique aux ministères sociaux (MSO) qui est présenté à la FS à la demande des représentants du personnel. Ce bilan, comme ceux des ISST lors de la précédente séance, vient renforcer ce que nous portons dans cette instance, notamment lors des enquêtes auprès des agents comme le baromètre social.

Bilan de la mise en œuvre des directives relatives à la protection des agents face aux fortes chaleurs et aux canicules

→ **À retenir :** L'administration a lancé une enquête flash auprès des SGCD et des services des ministères de l'ATE pour que soit réalisé un retour d'expérience partagé sur la gestion des différents épisodes de fortes chaleurs et de canicule que nous avons tous subis cette année.

Point sur le projet de regroupement immobiliser dans les Côtes d'Armor

→ **À retenir :** L'exemple par excellence de ce que IFO dénonce depuis des années au sein de cette instance : des projets conduits à marche forcée avec une volonté opportuniste de regrouper des services de l'État sur un même site et de densifier le mode d'occupation. Sans compter les projets devant se conformer à des critères normés par la DIE et qui correspondent sans doute aux « nouveaux modes d'occupation » de bâtiments tertiaires, mais pas à nos modes de travaux en DDI. Qui plus est, ce projet est mené sans prise en compte véritable des demandes des instances de dialogue social. FO insiste pour que la FS des DDI puisse jouer un rôle objectif et de soutien aux représentants des personnels locaux.

Tableaux de suivi des demandes et des signalements

→ **À retenir :** points incontournables de la F3SCT, ces suivis réguliers permettent de s'assurer des réponses apportées par l'administration aux diverses demandes des organisations syndicales (OS) et des engagements pris par l'administration. Pour les situations signalées au fil de l'eau par les OS, le suivi est plus sensible et nécessite de véritables relances et confrontations d'arguments pour apporter tout le soutien et aux agents et représentants locaux qui s'investissent. La DRH est attentive et n'hésite pas à relancer les services locaux compétents.

En préambule : Mme la présidente ouvre la séance en rappelant les durs épisodes climatiques de cette année, tant les périodes de fortes chaleurs que les incendies qui ont mobilisé et touché durement les personnels dont elle salue l'investissement. Elle salue et remercie également l'implication des personnels qui ont siégé pendant cette mandature et pour la bonne tenue des débats au sein de cette instance.

Point 1 Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 10 juin 2026

Ce PV a fait l'objet d'échanges entre représentants du personnel avant signature de la secrétaire de la FS. Son approbation est soumise au vote des représentants du

personnel, tous favorables sauf une abstention (représentant absent).

Il sera disponible sur l'intranet des DDI.

Point 2 Déploiement de la DTA-thèque et risque amiante dans les DDI

Rappels des épisodes précédents :

FO avait souligné qu'il était 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 a demandé 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 et formation 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 avait été délivré avant le 1^{er} juillet 1997.

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

Les ISST présents en réunion avaient rappelé les obligations des services de s'assurer de l'existence de leur DTA et l'inscription d'éventuelles mentions de vérifications périodiques incombant au gestionnaire.

En novembre 2025, un point de situation était de nouveau réalisé concernant le renseignement de cette DTA-thèque.

Les représentants FO avaient souhaité qu'un suivi soit réalisé en continu sur ce sujet de santé publique, afin de s'assurer de son évolution positive. Nous y voici !

Ce qu'il ressort des débats :

La DTA-thèque est une plate-forme informatique mise en œuvre récemment et permet de recenser le socle commun financé par la DIE pouvant être alimenté par les différents services (DEPAFI, SGCD, pref,...). Elle permet de recenser les différents diag

techniques et sont accessibles par des personnes dédiées.

L'accès à la DTA-thèque est restreinte à des interlocuteurs bien particuliers, désignés et dont l'accès est créé par la direction de l'immobilier de l'État (DIE) : le système fonctionne via des référents situés en préfecture de région (SGAMI) qui ont la connaissance de présence d'amiante et délèguent aux services les crédits nécessaires aux travaux de sécurisation des bâtiments amiantés.

Selon la DEPAFI, la base de données a été renseignée de manière plus complète et plus fiable. 5 ou 6 bâtiments ont été identifiés comme étant des sites présentant des risques amiante : cité administrative à Pau, bâtiments situés à Beauvais, Douai, Douarnenez,...mais d'autres sont également identifiés, « sans risque ».

FO questionne néanmoins sur les mises à jour de la base de données, la cité de Douai semblant avoir été reconstruite à neuf après avoir brûlé – l'ancien bâtiment présentait bien des risques liés à la présence d'amiante...

De même, en cas de travaux, un repérage avant travaux est nécessaire et doit systématiquement être fait... FO alerte, car cela suppose que les services gestionnaires soient suffisamment formés pour les diligenter.

Pour le MASAA, le risque amiante est l'un des axes prioritaires du plan de prévention ministériel pour en réaliser des consignes à respecter et qui seront publiées prochainement. Les ISST rappellent que les occupants des bâtiments gérés par des niveaux régionaux doivent être destinataires des fiches récapitulatives relatives

Les positions de FO :

FO rappelle la demande des représentants de la FS des DDI de donner l'accès à cette base de données aux réseaux des ISST et l'obligation de fournir ces documents aux FS locales et directeurs de services.

FO restera attentive quant au suivi du déploiement de cette DTA-thèque, de son utilisation et des accès à ses données qui

doivent être pertinents aux acteurs de la prévention.

Point 3 Bilan d'activité de la médiatrice des MSO au titre de 2024 et 25

De quoi parle-t-on : Les Ministères sociaux (MSO) disposent d'une médiatrice à laquelle il peut être fait appel pour toute demande individuelle ou collective. Cela peut concerner les relations entre personnes et toute situation ayant conduit à une rupture de dialogue, ce qui se traduit souvent dans les services par des phénomènes de « laisser-faire » ou d'autoritarisme. Confidentialité, indépendance de la médiatrice et volontariat de la part des agents sont de mise.

Ce qu'il ressort des débats :

Un bilan chiffré nous est présenté pour les dernières années avec comme constat majeur une augmentation constante des sollicitations depuis 2016 avec :

- 14 médiations en 2024, dont 8 en DDI- 15 médiations en 2025 sur 8 régions différentes, dont 9 en DDI, même s'il est à noter que certaines n'ont pu aboutir en raison du refus de plusieurs agents en cours de médiation.

En 2025, une dizaine d'autres sollicitations a été dirigée vers la DRH du MSO (pb statutaires, CREP, primes, mobilités,...)

En 2026, 3 médiations de 2025 sont toujours en cours de suivi et 4 nouvelles saisines en DDI.

Les médiations les plus importantes en DDI concernent les DDETS et DDETSPP, en particulier l'inspection du travail (IT).

Le résultat d'une médiation n'est ni une victoire, ni une défaite, mais du mieux-être pour chacun.

Les médiations collectives sont plus nombreuses en DDI, avec un constat de détérioration nette des relations de travail.

Les verbatims liés aux différentes situations sont, par exemple : le mal-être, des déstabilisations des organisations de travail, un sentiment de perte de sens, manque d'information/de communication,...

Les causes identifiées par la médiatrice sont, notamment : évolution des modes de travail (TT/présentiel), déficit de management manque de temps, de formation, méconnaissance de l'importance de la communication, du relationnel entre agents, différences de culture administrative accrues dans nos services et différences de valeurs et d'organisation de travail qui conduisent aux tensions quotidiennes.

Les difficultés rencontrées au sein de notre société exacerbent le plus souvent ces tensions et c'est pourquoi la médiatrice des MSO est tout autant sollicitée par des agents que des managers ou des directions qui ont besoin d'aide, y compris des FS locales ou représentants du personnel.

A noter que la médiatrice constate désormais quelques phénomènes tels que des refus de certains agents par opposition à tout ce que propose l'administration.

Si elle reste bien la seule à assurer ces missions pour les MSO, d'autres dispositifs de médiation existent dans d'autres ministères tels que le ministère des finances - 1^{ers} à se doter d'un pôle de médiateurs qui assurent des actions en préventif - ainsi que le MI pour les personnels de la police nationale. La gendarmerie nationale est également dotée d'une personne en charge de médiation au sein de ses services.

Les positions de FO :

Pour **FO**, les difficultés et tensions sont bel et bien identifiées au sein des services et c, depuis la création des DDI. Si ce dispositif trouve toute sa légitimité et son efficacité très dépendante de l'adhésion de chacune des parties concernées, en DDETS, DDETSPP, dans les autres DDI, aucune solution ne semble proposée en ce sens, et seuls les représentants du personnel aidés par les assistants sociaux, ou ponctuellement les ISST selon les différends, peuvent être amenés à jouer ce rôle de médiation...

FO s'interroge quant à la connaissance par les représentants des ministères sociaux, les SGCD de ce dispositif de médiatrice nationale et s'il ne fait pas écho à une carence des travailleurs sociaux en DDI ?

L'intervention d'un tiers externe aux services est toujours plus sereine, avec un avantage d'être réputés bien connaître nos structures pour des médiateurs issus des ministères de l'ATE. Sans compter, que les services, même en cas de besoin, n'ont pas les moyens de mobiliser des crédits sur leur fonctionnement pour de telles missions d'accompagnement.

Pour **FO**, le bilan de la médiatrice est bien à inscrire à l'ordre du jour des prochaines FS des DDI !

Point 4

Bilan de la mise en œuvre des directives relatives à la projection des agents aux fortes chaleurs et aux canicules

De quoi parle-t-on : Lors de notre dernière FS du 10 juin, ce point avait été inscrit comme questions diverses. L'occasion pour chaque ministère de nous préciser comment étaient déclinées les instructions « fortes chaleurs » au sein de l'ATE. Un message et ces directives aient été diffusés le jour même de notre FS par le MI, mais aussi l'ensemble des ministères.

Suite à notre demande, une enquête flash a été diligentée auprès des SGCD pour nous permettre de faire un bilan partagé des adaptations effectivement mises en œuvre au cours de l'été.

Les adaptations des horaires et le recours au télétravail ont été les plus mis en œuvre en DDI ainsi que la mise à disposition de ventilateurs et eau fraîche.

FO souligne le caractère généralisé du manque de moyens alloués et d'équipements et le décalage entre les remontées de « ce qu'on a fait » des services et la réalité du terrain (par exemple sur les ventilateurs dont certains services sont désormais démunis).

FO souligne l'importance de l'aspect PREVENTION de ces situations et indique qu'il ne faudra pas se contenter de mesures curatives.

FO dénonce l'attentisme de l'administration pour les IPCSR dans l'exercice de leurs missions particulières (pas de réduction de la charge de travail). Maintien du travail en extérieur malgré des températures extrêmes.

FO porte à cette occasion les éléments suivants :

- La nécessité de rappeler des consignes claires localement et inciter à faire un retour d'expérience partagé et consulter les représentants du personnel au fil de l'eau, réunir une FS exceptionnelle au besoin ;
- La responsabilité des directeurs d'identifier ces phénomènes extrêmes dans les DUERP et plan de prévention locaux qui doivent décliner des mesures spécifiques ;
- Le besoin d'un plan prescriptif et non seulement un guide de bonnes pratiques, si possible à coordonner voire capitaliser les plans ministériels le cas échéant et rappeler que cela concerne bien les agents de DDI ;

- Cette thématique doit aussi être considérée comme un véritable axe de prévention pour la santé des agents quel que soit leur environnement de travail, et non comme des aménagements de confort.. Sans oublier les agents qui travaillent en milieu extérieur. Il en est de même lorsque l'on anticipe des événements climatiques dangereux tels que pluies verglaçantes ou impactant *a fortiori* les risques routiers qui sont bien identifiés dans les DUERP, lorsqu'ils existent.

- La nécessité de réflexion le plus rapidement possible sur les vêtements de travail le cas échéant, l'accès à l'eau fraîche, la définition d'une température maximale et non plus des couleurs de vigilance (rouge ou orange...), ... qui conditionnaient les levées de consignes exceptionnelles.

L'anticipation est le mot d'ordre pour vivre au mieux ces épisodes lorsqu'ils surviendront.

L'administration nous rejoint sur les thématiques de la santé au travail avec un message de prise en compte d'adaptation des activités par fortes chaleurs.

La médecine de prévention du MI a d'ailleurs diffusé des fiches réflexes aux employeurs avec des seuils de température à partir desquels les agents ne devaient pas rester en position de travail.

Les conditions de travail sont parfois plus propices quand les locaux sont climatisés, par exemple...

Le MTE a tenu une FS exceptionnelle le 20/07 avec la mise en place d'un GT spécifique fortes chaleurs et décret du 27 mai 2025

L'ISST des MSO souligne que le risque de fortes chaleurs n'est en général pas identifié comme un risque et est toujours vu comme un aspect du confort thermique. Les formations « secours aux personnes » sont sous-dimensionnées notamment au regard des risques de malaise en général sur le lieu de travail.

La DRH n'est pas en mesure de nous confirmer si les adaptations des locaux au « confort d'été » sont prises sur les enveloppes « immobilier » de la DMATES, mais la question sera relayée au prochain CSA de réseau des DDI ce 6 octobre prochain.

Point 5

Projet de regroupement immobilier dans les Côtes d'Armor

De quoi parle-t-on : Un énième projet immobilier regroupant plusieurs services de l'État sur un même site avec une assistance à maîtrise d'ouvrage et une maîtrise d'œuvre

externes qui avancent bon train. Tout cela orchestré sous les contraintes de la DIE en termes de densification, de respect de critères permettant de décrocher une pseudo-

labellisation qui n'aura, mais alors rien à voir, avec la qualité de vie au travail des agents et le bon fonctionnement des services. Loin s'en faut !

Le projet est conçu pour répondre aux « nouveaux modes de travail », comme certains disent aujourd'hui... Des espaces ouverts - avec un maximum de 15 postes de travail - entre lesquels sont prévus des petits espaces fermés permettant aux agents qui le souhaitent de s'isoler, de tenir des réunions. Des études relatives au traitement acoustique des espaces ouverts sont certes prévues, mais ces modes d'occupation sont quand même destinés à des services tels que l'accompagnement des territoires, l'économie agricole, l'UD DREAL, etc, autant de personnels qui sont amenés à avoir des communications téléphoniques et parfois à accueillir des usagers.

Seules sont prévues à ce jour des études complémentaires pour répondre au confort d'été suite aux épisodes de fortes chaleurs et de canicules de ces dernières années.

Ce qui ressort des débats : Des propositions qui ne sont pas du goût des représentants du personnel des services concernés et qui l'ont fait savoir lors de la dernière instance - CSA conjoint sous l'égide du préfet - avec une demande de réviser ce projet immobilier et de tenir compte de contre-propositions pour le futur immeuble

ainsi que la prise en compte des conditions de réalisation des travaux envisagées sous occupation du site par les agents de l'OFB actuellement hébergés au sein de ces locaux.

Aussi, si ce point est inscrit à l'ordre du jour de la FS des DDI, c'est également parce que les représentants locaux des personnels des services concernés sont dans l'incapacité de se faire entendre pour les bonnes conditions de travail des agents et des services, du bon accueil des usagers et, accessoirement de leur bon fonctionnement... Une instance conjointe est réunie et présidée par le Préfet régulièrement. Oui, sauf que le boycott de cette instance en juillet n'a été suivi d'aucun effet de révision ou de modification du projet.

Les positions de FO : Pour FO, c'est inadmissible que les conditions de travail, les besoins des agents, des services et des directives des directions générales ministérielles (cf inspection du travail) ne soient pas mieux pris en considération et surtout que le dialogue social ne permette pas d'échanger sereinement sur un projet qui ne sera pas assumé par les responsables en place, mais que subiront inmanquablement et durablement les agents des services concernés.

Il en va de la crédibilité de notre dialogue social et des enjeux de bon fonctionnement des instances. FO insiste et persiste !

Point 6 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.

Seul le rapport 2025 des ISST des MSO sera adressé ultérieurement sans faire l'objet d'une présentation en cette instance au regard de l'ordre du jour déjà bien chargé.

Point 7 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 parfois pas à la réalité du terrain de la part des services locaux.

FO dénonce également la limite de cet exercice et le manque d'actions concrètes

mises en œuvre par l'administration locale voire nationale lorsque les situations de blocage sont constatées.

Le dialogue social doit avoir lieu dans le respect de ses acteurs locaux et nationaux. A ce titre, 4 signalements sont évoqués en instance et restent suivis de près entre DRH du MI, représentants des OS du niveau national comme local et les services locaux. Certains sont partagés en intersyndicale.. Un retour sera assuré auprès des représentants locaux des services concernés.

À retenir des débats : À la lumière des remontées des débats avec les OS, la DRH s'engage à saisir de nouveau les services locaux et à tenir informés les membres de la F3SCT.

Questions diverses

• **Point sur les GT IPCSR:**

Le GT Formation Continue et Audit Quinquennal se poursuit avec notamment la mise en place d'une future d'une mallette pédagogique pour l'harmonisation des pratiques.

La DSR précise qu'il n'y aura pas d'autres réunions d'ici à cette fin d'année.

La DRH prend la main pour le dossier santé au travail avec 1 réunion organisée le 2 juillet dernier entre la DRH/ DSR et les OS représentatives. La confrontation des réflexions engagées lors de cette réunion avec le docteur FOULON et des prestataires doit pouvoir conduire à la rédaction d'un cahier des charges. A suivre...

• **Dématérialisation des tickets repas :** le marché est attribué à OPEN ! qui a été expérimentateur sur 6 départements de métropole et il est déployé à compter d'octobre 2026 jusqu'à mars 2027

○ **3 premières vagues lancées :**

▪ **vague 1** – déploiement au 01/10, mise en œuvre au 01/11 : 6 SGCD expérimentateurs + 6 autres, soit les départements 04, 12, 15, 22, 23, 25, 39, 65, 73, 74 et 70

▪ **vague 2** – déploiement au 01/11, mise en œuvre au 01/12 : 11 SGCD concernés, soit les départements 03, 26, 30, 35, 61, 62, 66, 76, 90, et 93

▪ **vague 3** – déploiement au 01/12, mise en œuvre au 01/01/2027 : 01, 06, 11, 27, 33, 83, 92, 82 et 89

▪ **vagues 4 et 5** à la suite. Les départements retenus nous seront communiqués ultérieurement

○ **des formations** sont également prévues avec le prestataire de marché

FO revient sur la situation de la Corse et évoque les conséquences directes sur le pouvoir d'achat des collègues corses pour qui le choix de recourir à un dispositif de ticket restaurant harmonisé ne permet pas de se nourrir correctement. Il est confirmé le déploiement du marché avec les autres en nous précisant que les montants retenus ne sont que l'application du taux de subvention moyen et que la problématique du coût de « vie chère » serait revue au même titre que pour nos collègues en poste Outre-mer dès l'année prochaine.

• En complément, la DRH du MI nous confirme que, d'un point de vue juridique administrative, il est interdit de faire un usage cumulatif des coupons repas (réponse de la DGAFP sur ce point).

Enfin, la demande spécifique d'inscription du volet santé et sécurité au travail du RSU 2024 n'a pu être prise en compte et ce dernier sera intégralement analysé au prochain CSA des DDI. FO rappelle sa demande de ne pas cloisonner le traitement de ce document au sein de IDRH, le seul interlocuteur étant en charge du CSA et non le service en charge de la FS des DDI. Résultat, on n'a pu traiter ce volet en continuité des précédents RSU, une marge de progrès pour les prochaines FS.

Avant de lever la séance, FO, qui a assuré le rôle de secrétaire de cette formation spécialisée pendant l'intégralité du mandat, souligne la qualité des travaux et échanges au sein de cette instance ainsi que les changements de méthode qui ont fait gagner en efficacité. Des remerciements sont également prononcés en ce sens en fin d'instance pour l'ensemble des membres représentant le personnels, l'administration et les personnels en charge de l'organiser.

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

Soizic BLOT, DDPP 35

Anne HUBER, DDETS 67

Expertes :

Soizic BLOT - DDPP 35

Émilie PATTEYN - DDPP 17

Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr
Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@feets-fo.fr
Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr
46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris