



Paris, le 7 octobre 2026

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE du Comité Social d'Administration des DDI du 6 octobre 2026

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

Les points saillants issus de ce CSA :

Moyens de fonctionnement des DDI — programme 354:

- **À retenir :** stabilité relative (au mieux) en période d'inflation, ce n'est pas forcément une bonne nouvelle !

Élections professionnelles 2026:

- **À retenir :** on rentre dans le « money-time ». L'administration sera-t-elle au rendez-vous ? On jugera à la sortie... FO fera ce qu'il faut pour y être ... y compris dénoncer toute forme d'entrave!

Arrêtés de restructuration : nouvelle méthode de mise à jour :

- **À retenir :** que la légistique évolue pourquoi pas...mais attention à garder une lisibilité des droits des agents.

Bilan des restructurations 2026 :

- **À retenir :** moins il y a en a, mieux c'est. Mais puisqu'il y en a, il faut les suivre pour garantir les droits des agents !

Rapport social unique des DDI 2024 :

- **À retenir :** Le RSU 2024 des DDI est enfin paru. A l'ordre du jour de ce CSA du 6 octobre prochain, dans son intégralité, puisque malgré la demande relayée par la secrétaire de la formation spécialisée des DDI d'inscrire le volet hygiène santé et sécurité au travail à notre dernière FS du 30 septembre, cela n'a pas été possible de l'analyser. Sans avoir rattrapé un retard dans la production de ce document

stratégique s'il en est, les chiffres 2024 font l'objet d'une analyse sur bon nombre d'indicateurs que nous présenterons ci-dessous plus finement , y compris les indicateurs SST – couverture des agents par la médecine du travail, temps de travail, accidents de service, de trajet, prise des congés, ...

L'occasion pour FO de déplorer encore une fois la caractère partiel de ces chiffres, les retours des services n'étant pas exhaustifs et certains services n'ayant pu renseigner tous les indicateurs.

L'occasion pour FO de réaffirmer que la production d'un RSU doit pouvoir être effective dès le 1^{er} semestre de l'année suivante. Le RSU 2025 doit être le dernier à subir ce retard à l'allumage et, pour FO, nous demandons à ce que le RSU 2026 soit produit quasi simultanément.

Actualités juridiques RH : parentalité, congés annuels et congés pour raisons de santé :

- **À retenir :** du (un peu) sucré, beaucoup de salé, et les SGCD au milieu qui risquent de ne pas pouvoir gérer !

Communication de l'Etat :

- **À retenir :** après les SGCD, non à un nouveau hold-up, cette fois-ci sur l'ensemble des services et opérateurs !

Droits des pompiers volontaires :

- **À retenir :** ils ont énormément donné...il est grand temps d'améliorer leurs droits !

En préambule de ce CSA :

Le secrétaire général (SG) du MI préside le dernier CSA des DDI de cette mandature en saluant l'activité des agents de l'ATE mobilisés sur les fronts des crises exceptionnelles, dans un contexte de crises permanentes. L'accroissement des activités et les conséquences, même à titre personnel quand ces derniers ont été directement touchés.

Les conditions climatiques ont également mis en exergue les difficultés impactant directement les conditions de travail des agents de l'ATE et fait prendre conscience au plus haut niveau de l'État l'importance des moyens que l'on doit mettre en œuvre dans le domaine immobilier de l'État.

Concernant le budget, une audition parlementaire du SG du MI est prévue ce mercredi 7 octobre avec un satisfecit du volet régalien dont le fonctionnement du MI

Il exprime ses inquiétudes par rapport aux hausses des prix dont les carburants et précise qu'un rappel a été fait aux SGCD pour apporter l'aide aux agents dits « grands rouleurs » en mobilisant les aides ad hoc.

Au sujet des violences à l'encontre des agents publics, il s'indigne de l'agression dont un IPCSR a été victime à Vitrolles le 30 septembre dernier et apporte tout son soutien à l'agent.

À retenir des réponses de l'administration suite aux déclarations préalables :

Le SG entend les inquiétudes des OS eu égard aux équilibres budgétaires recherchés, et nous rejoint sur les moyens limités de certains ministères. Il s'engage à porter les limites en-deça desquelles il ne faudrait pas descendre, mais ne s'engage pas plus en vue des débats parlementaires.

En réponse aux interrogations de FO sur la réforme communication inscrite à l'ordre du jour de ce CSA, le SG indique que le ministère de l'Intérieur n'est pas favorable à de nouveaux changements d'organigrammes, et privilégie la stabilité des organisations après des années d'évolutions.

Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : le SG a pris bonne note des attentes exprimées, tout en précisant que ce sujet n'était pas écarté...

En termes d'attractivité des postes, de divergences diverses entre agents de DDI (indemnitaires, mobilités,...), le MI travaille à la simplification des circuits, mais admet les difficultés rencontrées par les services.

Cybersécurité : sujet qui est une des priorités de la rentrée avec des consignes encore plus fermes pour que des comportements d'hygiène numérique soient bien suivis. Si aucun vol de données n'a été constaté, les 1ères mesures prises l'ont été avec la fermeture du RIE pendant 24h, ce qui a généré des tensions dans les services.

Pour l'IA, le SG concède sa prudence face à son utilisation incongrue et précipitée pour simplifier des missions ou des organigrammes.

Point 1 Approbation des procès-verbaux

Procès-verbal du CSAR DDI du 18 mars 2026

→ Résultat : le PV est adopté

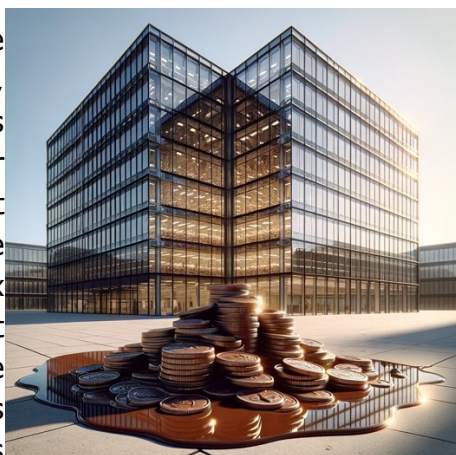
Procès-verbal du CSAR DDI du 18 mai 2026

→ Résultat : le PV est adopté

Point 2 Programme 354

De quoi parle-t-on ?

Le programme 354 finance les moyens de fonctionnement des services territoriaux de l'État, dont les DDI : locaux, équipements et outils informatiques. Pour 2026, le ministère de l'Intérieur annonce des dépenses courantes stabilisées et davantage d'investissements dans les bâtiments et le numérique. Il cite notamment des travaux immobiliers ouverts aux DDI et le renouvellement d'équipements informatiques vieillissants. Il indique aussi avoir renforcé les services qui assurent les fonctions de soutien, sans que ce budget finance les emplois des DDI. Pour 2027, il prévoit de poursuivre cette orientation, sous réserve de l'adoption du budget de l'État.



Les positions de FO :

Pour FO, stabilité budgétaire sur le fonctionnement ne suffit pas en période d'inflation. Quid d'ailleurs en matière de chauffage cet hiver ? FO dénonce la pression mise sur les frais de déplacement pour réaliser les missions et suivre les formations. Sur l'immobilier, demande renouvelée de disposer d'une visibilité des programmes en F3SCT des DDI Quid de l'effet de la création de la « Foncière de l'Etat » ? FO demande par ailleurs un programme d'adaptation du parc immobilier de l'État au confort thermique.

Sur l'informatique, investir pour la sécurité est justifié, demander à l'humain de s'adapter à des outils inhumains n'est pas acceptable. FO demande que des crédits soient réservés pour développer les outils permettant aux agents de travailler sans stress numérique. FO rappelle sa demande que le suivi annuel des crédits immobilier/fonctionnement/restauration collective.

Par ailleurs, concernant la question des effectifs, nous n'allons pas faire le tour des coupes annoncées dans les différents ministères, mais nous savons que des

réductions ou transferts impacteront plus ou moins les DDI. Nous savons que des services se voient déjà demandés de faire plus avec toujours moins d'agents. Nous savons que des ministères ont déjà annoncé aux préfets et directeurs qu'il faudra définir des priorités. Nous savons aussi que prioriser ne signifie pas automatiquement supprimer des missions. Nous savons que s'écarter d'un secteur d'activité entraîne son retour sous les feux de la rampe à court ou moyen terme. Aussi nous vous engageons à demander aux préfets et aux DDI de veiller à la santé et à la sécurité des personnels en ne les exposant pas à des objectifs inatteignables.

Enfin, concernant la question des effectifs, la création annoncée en CSAM du METTL de 50 postes de chefs de projets « Villages d'Avenir » et « Petites villes de demain » (ponctionnés par vase communiquant au CEREMA qui perd 60 postes) qui correspond en affichage à une volonté de ré-internaliser des moyens d'ingénierie au niveau départemental ne sera crédible que s'ils sont affectés en DDT(M). Sinon, enlevez le « T » de « DDT », au moins ce sera plus clair !

À retenir des débats :

L'administration reste vigilante à la situation du coût de l'énergie pour éviter toute situation de blocage cet hiver. La question de l'adaptation au changement climatique est désormais identifiée...mais les moyens sont aléatoires !

Sur la « Foncière de l'Etat », la loi est promulguée et reste en attente d'un décret. A priori, 5 cités administratives concernées (Nord et Normandie) sont identifiées comme projets pilotes via le programme Agile, mais le Mi se pose encore la question des loyers qu'il conviendrait de verser. Le Mi exprime le souhait de rester maître à bord des investissements immobiliers pour l'ensemble du reste du patrimoine immobilier concernant les DDI.

A la création du BOP 354, le MI regrette par ailleurs que les ministères n'ont jamais contribué à l'abondement des crédits dédiés à l'immobilier de l'État. Il souligne donc les choix faits pour mobiliser des crédits complémentaires nécessaires, alloués cette année aux DDI et DR. Le Mi se targue de porter un programme d'investissements, notamment sur des « espaces sous-utilisés » respectant, selon lui, un cercles vertueux avec des objectifs recherchés d'amélioration énergétique et de la densification des projets immobiliers portés. Le Mi entend notre énième demande relative à l'information de ces projets immobiliers et propose de nous diffuser régulièrement la liste des grands programmes immobiliers dont il a connaissance. Les épisodes de chaleur ont toutefois rappelé à l'administration centrale qu'il n'y a plus que dans le sud que cela se produit.

Sur proposition de FO, l'administration indique étudier la possibilité de doter les agents de DDI en « cartes agents » et évoque le mode « Keypass » dans l'attente d'un tel déploiement.

Enfin, la DMATES, tout en faisant confiance à la légendaire « intelligence locale », concède en réponse à l'affirmation de FO que les chefs de projets « Villages d'Avenir » et « Petites villes de demain » ont toute leur place en DDT(M).

Point 3 Elections professionnelles

De quoi parle-t-on ?

Point présenté issu des différents GT qui ont pu avoir lieu avec l'accent qui est mis sur l'énergie passée par les équipes tant de l'administration mais aussi syndicales par rapport aux modes de scrutins électroniques retenus. Pour FO, doit-on avoir confiance en ces modes de scrutin ? Bien malin est celui qui peut le dire à ce jour et organiser des scrutins ouverts à des millions d'agents publics risque bien de susciter quelques velléités de sabotage. FO constate néanmoins que les conclusions du rapport de 2022 semblent avoir été prises en considération en prévoyant un plan B, un plan C... histoire d'éviter de planT ! Le plan B – vote à l'urne – est prêt à être déclenché, sans vote par correspondance, mais dès le 17 novembre et pour une seule journée fléchée le 10 décembre. On conclura le 10 décembre... ou pas ! Enfin, FO alerte sur le contexte d'épuisement, de surcharge de travail ou encore de menaces à peine voilées faites aux candidats locaux aux élections professionnelles.



Point 4 Présentation du rapport social unique des DDI 2024

De quoi parle-t-on ?

Depuis la création des DDI, l'administration réalise chaque année un bilan social, désormais appelé rapport social unique (RSU). Ce RSU est enrichi des diverses remontées et demandes de **FO** à chacun des bilans sociaux et RSU présentés successivement, mais quelques chiffres restent perdus dans la bataille... De plus, la DGAFP a publié un nouvel arrêté en mai 2025 qui a repris les thématiques et indicateurs attendus dans un RSU et sur la base duquel l'enquête pour notre RSU 2024 a été réalisée. On peut noter donc quelques réponses à nos attentes passées maintes fois réitérées.

En termes de fonctionnement des instances et par respect des participants, **FO** porte une nouvelle fois son alerte sur la nécessité de transmettre l'ensemble des documents relatif aux présentations aux instances, le CSA comme la F3SCT, et pas uniquement les documents de présentation de l'administration. Les documents comme le RSU en son un exemple très parlant – 165 pages de données ... Nous avons eu un GT sur la seule base d'une analyse partielle de la DRH, transmise 48h avant et sans disposer du RSU...

Concernant cette publication 2024, vous trouverez ci-dessous l'analyse de **FORCE OUVRIÈRE** à l'appui des indicateurs présentés cette année et de leur évolution.

Une analyse qui d'une année sur l'autre reste teintée des mêmes constats, interrogations, points de vigilance, voire craintes. Avec un 1^{er} constat : un taux de participation des services qui reste aux alentours de 84 % dont 4 % sont incomplètes. C'est donc une participation en recul par rapport aux 2 derniers exercices (86 % pour les retours 2022 et 93 % pour 2023, ce qui représente 189 DDI sur 235 - contre 198 et 214 DDI précédemment – qui ont contribué à ce

RSU. À noter, et **FO** ne cessera de le rappeler, que 100 % des DDI répondaient à l'ensemble du questionnaire sur les bilans sociaux antérieurs tels que celui de 2019. Mais ça, c'était avant...



FORCE OUVRIÈRE salue donc en tout 1^{er} lieu l'implication des services qui contribuent à la qualité de ce bilan social indispensable et réitère son souhait de voir les prochains RSU disposer de 100 % des données attendues. Tout doit être fait pour aider les SGCD à participer facilement à cette enquête, d'autant qu'elle permet de produire le RSU local... Par ailleurs, cette reconnaissance va également auprès des services de la DRH du MI qui assure, nous le savons, le recueil, l'analyse de ces données et les relances et l'accompagnement des services locaux.

Les positions de FO :

Comme nous l'avons toujours souligné, les rapports sociaux uniques (ex-bilans sociaux) ont été enrichis et nourris des échanges et travaux constructifs au fil de ces dernières années. Après avoir analysé en 2024 le RSU 2021, et en 2025 les RSU 2022-2023, la présentation de ce RSU confirme toujours quelques tendances et analyses faites par FO à tous les niveaux, national comme local.

Avant d'entrer plus avant dans notre analyse des points saillants de 2024, **FORCE OUVRIÈRE** réitère ses attentes de disposer rapidement du dernier RSU 2025 afin que son véritable rôle puisse être opéré, à savoir celui de pouvoir mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires à la bonne marche de nos DDI. Toutes ces dernières années, seuls des constats ont pu être partagés sans autres actions possibles, encore moins des actions permettant des inversions de tendance.

Effectifs :

Ce que **FORCE OUVRIÈRE** dénonce depuis leur création, 2010, c'est la perte constante des effectifs de DDI passant de 43 000 agents à leur création à **moins de 27 000** (26 979 agents en 2024, 26 907 agents en 2022 et 27 623 agents en 2023). Soit une perte de plus de 40 % !

FORCE OUVRIÈRE dénonce l'absence de renforcement de l'échelon départemental qui n'a connu qu'une pause dans la perte de ses effectifs qui restent inmanquablement impactés par les gels des schémas d'emplois ministériels, les 3 % à la main des préfets et les difficultés de recrutements qui ne cessent de s'amplifier ... **Compteurs, jetons, attractivité des postes, des missions, ou encore gestion en masse salariale qui aggravent les difficultés de recrutement et de gestion des effectifs en DDI.**

Si cette hémorragie des effectifs des DDI marque une pause quantitativement, qualitativement, c'est autre chose !

Comme évoqué lors des derniers bilans 2022-2023, **les effectifs de nos DDI restent marqués par :**

- le **vieillissement de la population** avec là aussi les mêmes remarques que les années précédentes ; les pyramides des âges sont fortement déséquilibrées avec un âge moyen - même s'il n'est pas précisé - qui a largement dépassé les 50 ans... FO réitère sa demande de disposer d'une représentation par tranche d'âge de 5 ans et non 10, et que l'âge moyen puisse être précisé afin de mieux analyser ce recul.

- la part de **féminisation des DDI** reste constante avec un taux moyen de 61,5 % identique aux années précédentes, ce taux étant toujours plus élevé en DDETS et DDETSPP (75,7 % et 67,7 % en 2023) contre un peu moins de 54 % en DDTM.

- **la part des catégories A qui augmente toujours** : plus de 36 % des effectifs de DDI sont des catégories A - le repyramidage des postes de toutes ces dernières années n'y est sans doute pas pour rien... tandis que la catégorie B affiche une légère hausse représentant tout juste plus de 50 % des populations des DDI, sans doute au détriment des effectifs de la catégorie C qui passent sous la barre des 13 % du total des effectifs (contre 15-16 % en 2022-2023). Se pose également la question des remplacements des agents de DDI et la précarisation statutaire que nous dénonçons plus particulièrement encore ces dernières années.

- **un recours aux contractuels encore plus marqué** : les constats se suivent et se ressemblent avec les agents titulaires dans les DDI représentent 90 % des effectifs contre une part qui était comprise entre 94 et 95 % en 2022-2023. Ce sont les DDETSPP qui ont le plus recours aux agents contractuels avec 16 % de leurs effectifs.

Autre indicateur révélateur du RSU, les entrées/sorties des effectifs et les soldes : ces derniers sont négatifs depuis toutes ces dernières années pour les agents titulaires et seuls 1872

fonctionnaires ont été recrutés en 2024, 52 % sur mobilités, mais aucun recrutement en sortie de concours ?! Inquiétant !

1886 agents contractuels ont été recrutés en 2024 dont 62 % de femmes, 40 % pour des besoins permanents et 38 % pour des recrutements en catégorie C.

Qui dit contractuels, dit CDD et CDI. En 2024, 167 CDD ont été transformés en CDI dont 66 % interviennent en cours de contrat.

Parallèlement, si la question de l'attractivité des DDI peut se poser, le nombre de postes publiés (vacants ou susceptibles d'être vacants) a fortement augmenté en 2024, représentant 3406 postes, contre 1613 en 2023 et 1262 en 2022. Ils ont comptabilisé plus de 8000 candidatures, soit un ratio de 2,4 contre 1,6 en 2023. Même si 10 % d'entre eux restent sans candidature...

FO dénonce encore et toujours cette précarisation de l'emploi public et le recours massif aux contrats courts, comme aux heures supplémentaires non payées et cette fois, nous les avons, des heures « écrêtées ». ATTENTION toutefois à ce que l'on fait dire aux chiffres. Les années précédentes, le nombre d'heures écrêtées s'élevait à près de 314 000 par an au sein des DDI. Cet item qui correspondait à plus de **195 ETP** n'était plus repris dans le RSU depuis 2020 ! La présentation qui nous est faite ce jour mentionne des heures supplémentaires rémunérées, récupérées et parfois ni récupérées, ni compensées, mais écrêtées. Pour ces dernières, cela représenterait **56 ETP** en 2024, mais ce n'est qu'un retour de chiffres très partiel de la part des services.

Formations : item qui a disparu du RSU des DDI ⇒ RSU ministériels...

Cet item inquiétait déjà grandement FO les années précédentes de par, notamment, le manque d'investissement des DDI dans leur plan de formation (36 % en avaient élaboré un). Sans suivi pour les DDI, et noyé dans des RSU ministériels, FO s'interroge quant à

l'intérêt que porteront les directions sur cette thématique. Autre point souligné par FO, 2024 a été marquée comme la 1ère année de « service voté » et de restrictions budgétaires avec des difficultés voire des refus de se rendre en formation pour bon nombre d'agents de DDI. La comparaison risque d'être compliquée d'autant que les agents sont bien souvent livrés à eux-mêmes pour les accès aux formations (recours à des plates-formes de formations et à self-agent pour les demandes...).

Pour FO, ce point sur les formations nécessitait de plus quelques indicateurs qualitatifs complémentaires tels que :

- le mode de participation aux formations : distanciel ou présentiel. La qualité de certaines formations peut en être impactée, sans jugement aucun.
- les conditions de participation et/ou d'inscription : des formations sont aujourd'hui imposées aux agents de DDI (ex, laïcité, ...)
- concernant la formation continue : cette dernière englobe aussi bien les formations métiers nécessaires aux prises de postes et de nouvelles fonctions, que des formations nécessaires, mais non liées directement aux postes tenus. Une distinction serait la bienvenue, d'autant plus en cas de refus.

Une disparition d'indicateur qui renforce la vigilance qui s'impose sur la formation continue des agents dans les DDI !

Temps de travail :

Temps partiel : 7 % des agents ont déposé une demande de temps partiel en 2024 dont 17 % sont de droit. Pour les 83 % de demandes de TP soumis à autorisation du service 18 % ont été refusés et 24 % de ces demandes sont motivées par des raisons thérapeutiques. Près de 80 % des agents à temps partiel sont des femmes et 40 % de catégorie B.

Astreinte : en 2024, 2220 agents ont été en situation d'astreinte dont 62 % des agents de catégorie A. Si autant d'hommes et de femmes sont concernés par les astreintes, 70 % des 24600 heures

d'intervention sont effectués par des hommes.

L'occasion pour FO de rappeler sa revendication de revalorisation du taux d'astreinte et des heures d'intervention !

Télétravail : avec l'accord cadre du 19 février 2024 sur la mise en œuvre du télétravail dans les DDI et au MI, un comité de suivi (COSUI) spécifique annuel se tient depuis juillet 2025. FO vous renvoie donc à son analyse faite sur les chiffres 2024 à cette occasion... Néanmoins, résumé en quelques chiffres ces dernières années, le télétravail, c'est :

Année	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Télétravailleurs	43 %	46 %	44 %	34 %	20 %	12 %	7 %	3 %

A l'occasion de ce CSA, FO rappelle à l'administration ses attentes d'indicateurs à voir figurer dans le RSU et ses mêmes questionnements déjà posés sur la table les années précédentes :

- les agents de catégorie C sont moins nombreux que les autres catégories à bénéficier du télétravail. 37 % de cat.A, 48 % de cat.B et moins de 15 % de cat.C...

Pour quelles raisons ? Leurs missions ne sont-elles réellement pas télétravaillables ou nos outils sont-ils encore trop peu adaptés ? Manque de confiance ?

- la question des refus de télétravail reste toujours posée : ces derniers représentent certes moins de 1 % (2 % en 2022-2023, 8 % en 2021), mais on ne connaît toujours pas les motifs, **tout comme les freins au recours au télétravail mis en place dans les DDI pour certains personnels** (chartes, règles locales, paramétrages des outils,...). De plus, les agents de cat. A sont concernés par ces refus à près de 41 % en 2022, 37,5 % en 2023, 36 % en 2024, les agents de cat.B étant concernés pour plus de 34 et 42 %, les cat.C à 24 et 20 %.

- le télétravail exceptionnel : pour quelles raisons ? FO alerte sur le transfert de charges collectives des services vers chacun de ses agents (TT pour sobriété énergétique, notamment)

Depuis le RSU 2021, des compléments sur le nombre de jours télétravaillés demandés par FO sont précisés. Et non plus sur les seules demandes, mais bien pour les télétravailleurs. Aussi, en 2024, 42,5 % télétravaillent 1 journée par semaine, 45,7 % 2 jours et 11,7 % 3 jours. Cette répartition coïncide avec celle qui avait trait aux autorisations délivrées les années précédentes.

La question des jours flottants de télétravail autorisés reste toujours à préciser...

Dialogue social :

Concernant les informations sur les réunions d'instances organisées par les DDI, ce point reste purement quantitatif et ne précise en rien la qualité des rapports sociaux entretenus au sein des DDI, tant les CSA réunis 606 fois dans l'année 2024 que les FS réunies 492 fois. On observe par ces chiffres 2,6 réunions de CSA en moyenne et 2 réunions annuelles pour les FS. Ce qui signifie que certaines structures ne réunissent sans doute même pas leurs instances ou tout au plus 1 fois dans l'année...

Le dialogue social intègre désormais un volet consacré aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux commissions consultatives paritaires (CCP) ainsi que de nouveaux indicateurs sur les autorisations d'absence, les crédits de temps syndical et les négociations et accords. Les sanctions disciplinaires sont également mieux détaillées, notamment selon le statut et la catégorie hiérarchique des agents.

Concernant plus particulièrement les **formations spécialisées**, FO relève une certaine méconnaissance de leurs missions qui semble persister par :

- la nomination d'un secrétaire de FS : plus rien sur cet indicateur qui en disait pourtant long sur la compréhension

de son rôle pour les responsables. En 2023, le RSU nous indiquait qu'ils étaient souvent désignés pour une seule réunion dans certaines DDI, négligeant ainsi le rôle de ce dernier auprès des agents et des membres de la FS dont l'AP/CP.

– les **documents obligatoires** tels que les documents uniques d'évaluation des risques (D.U.E.R.P.) et les différents plans d'actions ne sont toujours pas existants et débattus pour élaboration ou mises à jour dans les instances. Toujours un taux de couverture pour 52 % concernant les DUERP et un peu plus de 23 % pour les PARiPACT, par ex. Pour ces derniers, il convient toutefois de noter une inflexion à la hausse, taux compris entre 10 et 13 % en 2022-2023. Le réseau de préventeurs au sein des DDI est manifestement à revaloriser tant en termes de missions dédiées que de temps alloués (cf. ci-dessous).

Un problème de formations ? Si celles des membres de FS côté représentants du personnel sont en général bien suivies à ce jour, 955 membres de FS formés en 2024 - soit près de 30 % sur cette 2^e année de mandat - celles des membres de l'administration ne sont toujours pas mentionnées et la nature de certains signalements portés à notre connaissance par nos représentants locaux interroge quant à la portée et l'intérêt que revêtent ces organes de dialogue social locales. Le manque de formation ou de sensibilisation expliquent peut-être cela...

A noter que le bénéfice des 5 jours de formation pour les membres de CSA-FS n'est pas toujours précisé et FO alerte sur les relais de ces formations rappelant que les membres ont accès à chaque nouveau mandat aux 3 jours de formation dispensés par l'administration et aux 2 jours par leur organisation syndicale dûment autorisée.

Autres points relatifs au volet santé, sécurité au travail (SST) :

En raison de sa production trop tardive, ce volet Santé Sécurité au Travail RSU 2024 n'aura pu être inscrit à l'ordre du jour de notre dernière formation

spécialisée des DDI. Qu'à cela ne tienne, FORCE OUVRIERE tient les comptes des demandes faites lors des dernières instances dont les CSA et FS de 2025 sur le même sujet.

Quelques points d'analyse tant positifs que toujours négatifs et les compléments nous semblant nécessaires à produire dans le prochain RSU :

Réseau des professionnels de santé

• **Médecine de prévention (MP) :** 18778, c'est le nombre d'agents de DDI couverts par la MP (et non 20502) qui est désormais indiqué et ce nombre semble en diminution par rapport aux 2 derniers RSU – cet indicateur étant nouveau, et en se basant sur les extrapolations que nous avons faites précédemment - mais qui semblent bien justes... potentiellement 38 DDI et 6000 agents étaient sans aucune solution de prévention pour leur santé au travail avant 2024, ce RSU fait mention de 13 % de DDI sans couverture médicale (31 DDI) et l'information n'est pas disponible pour 9 % d'entre elles (21...), soit un total de 52 DDI et plus de 30 % d'agents potentiellement sans médecine du travail... Les agents doivent bénéficier d'un suivi, a fortiori dans le cadre des risques professionnels de tous ordres et a minima des visites quinquennales obligatoires (VMQ)... 37 % des agents couverts ont bénéficié de leur VMQ en 2024, mais cela représente 21 % des agents de DDI. Et quid des visites de reprise des agents arrêtés et restés hors de leur environnement professionnel plus ou moins longtemps ?

FO dénonce le sacrifice du « 1/3 temps » (actions de prévention dans le milieu de travail, participation aux FS locales, visites des bureaux et conseils ergonomie), les médecins de prévention étant trop souvent accaparés à des tâches administratives. Et cet indicateur semble avoir disparu - Seuls 125 médecins ont pu en réaliser en 2022, 123 en 2023, un chiffre toujours en recul... Seuls 56 rapports de médecine du travail ont été présentés en FS en 2024... 108 visites de sites, mais rien sur la participation des médecins ou non.

- **Acteurs de la prévention :** le taux de couverture de 1,5 en termes d'acteurs de la prévention affiché en DDI en 2024 est quelque peu trompeur. En effet, les assistants de prévention/conseillers de prévention (AP/CP) occupent leurs fonctions de manière très disparate selon les services. La quotité de leur temps de travail dévolue reste de moins de 20 % pour plus de 53 % d'entre eux et 1/3 exercent entre 20 et 49 % de leur temps. Au total 80 % des AP ne consacrent qu'un mi-temps aux actions de prévention et 39 % idem pour les CP.

FO souligne également que seuls 174 disposent d'une lettre de cadrage pour l'exercice de leurs missions d'AP/CP, c'est à peine 33 % au regard du nombre de préventeurs ou 77 % si ce taux ne se rapporte qu'aux nouveaux agents nommés dans ces fonctions en 2024. Quoi qu'il en soit, ce taux devrait être de 100 % pour une véritable reconnaissance et plein exercice des missions de prévention comme il se doit, avec l'animation d'un réseau national et un accès aux formations facilité ! Par ailleurs, potentiellement 20 DDT, 9 DDTM et 12 DDETS ne disposeraient pas au moins d'1 AP. Seules des DDETS et DDETSPP seraient couvertes à minima par 1 AP voire plus. Le RSU n'est pas explicite en la matière et doit faire apparaître ces manques (pour mémoire, 8 DDI en 2022 et 10 en 2023 ne disposaient ni d'AP, ni de CP). Dans le même temps, FO note 24 DGI déclarés en FS (22 en 2023) et 178 signalements RPS, ce qui nécessite des agents préventeurs pour agir/réagir ! Par ailleurs, les assistants sociaux restent très sollicités et couvrent des périmètres de plus en plus importants, une situation qui continue de nous inquiéter et que le groupe de travail de la FS en la matière n'ont pas permis de sécuriser.

- **Inspecteurs Santé Sécurité (ISST) :** FO souligne l'importance des inspections et de leur travail avec les directions et les représentants du personnel concernés - Assistants de Prévention/Conseiller de Prévention et

membres et secrétaires de FS locales - les réseaux des ISST ministériels étant également très présents et actifs en FS des DDI. Ayant été destinataires de leurs derniers rapports d'activités, FO rappelle l'importance de la prise en compte de leurs observations dans leur intégralité.

FO a bien noté que le **volet santé, sécurité et conditions de travail (SST)** était « **renforcé** par une ventilation plus fine des accidents et maladies professionnelles, une meilleure caractérisation des suicides et tentatives de suicide, ainsi que de nouveaux éléments sur les signalements, les visites médicales, les situations d'inaptitude et les reclassements ». Toutefois, quelques observations s'imposent sur ces points précis :

- **les accidents de trajet et de service :** Bien qu'ils affichent une relative baisse en 2024 – respectivement 219 ont subi un accident de trajet (242 en 2023) et 309 un accident du travail (412 en 2023). Si aucun n'a conduit à un décès, 129 accidents du travail ont conduit à des AT de plus de 3 jours et 73 pour les accidents de trajet.

FO déplore toujours l'absence d'informations sur leurs causes de ces accidents et rappelle le rôle des documents de préventions et plans d'action en découlant pour accompagner les agents dans la sensibilisation aux risques routiers notamment, ces derniers restant ceux auxquels tous les agents sont exposés (trajet et/ou missions). Et quels que soient leurs modes de déplacement. Cet indicateur doit être complété qualitativement ;

- **violences toutes confondues :** une diminution en 2024 avec 78 agressions verbales et physiques, mais un nombre qui reste élevé et toutes les DDI ne disposant pas de DUERP ou de PAPIACT, difficile de savoir le nombre de DDI qui ont intégré cette thématique dans leur plan de prévention RPS – qui ont fait l'objet de 178 signalements par ailleurs. Ce nombre d'agressions dont 63 sont externes est à mettre également en perspective avec seulement 26 mesures de protections fonctionnelles. Quid des

motifs de refus ? **FO** rappelle sa demande de soutien ET de protection des agents victimes d'agressions quelle que soit leur nature !

- En termes d'**action sociale**, la restauration collective représente 2/3 du volume des prestations sociales, mais ne bénéficie toujours pas à tous et dans des conditions qui remettent parfois en cause parfois les droits des agents des DDI selon leur origine ministérielle. Ce que FO a porté depuis des mois et ce qui a bien été mis en avant par la mission inter-inspection. Les solutions d'harmonisation recherchées devront être mieux-disantes pour les agents et surtout bénéficier à tous ! Et sans perte par rapport à son ministère d'origine !

Nous notons des éléments de réponse quant à nos demandes récurrentes relatives **aux rémunérations, promotions professionnelles, aux formations métiers dispensées et suivies par les agents de DDI qui seraient a priori parmi les 50 indicateurs refondus dont 15 intégrés aux RSU Ministériels.**

FO restera attentive à retrouver ces indicateurs et les chiffres concernant les agents en DDI afin que ces éléments ne soient pas perdus, d'autant plus en ces périodes de restrictions budgétaires qui impactent tant les rémunérations des agents que tous les moyens de fonctionnement des services.

FO réitère néanmoins ses attentes relatives aux crédits de fonctionnement dépensés par agent ou encore d'informations sur l'activité des conseils médicaux.

Enfin, **FO** attend également des données complémentaires telles que :

- les **indemnités de départ volontaire (IDV)** et **demandes/décisions de rupture conventionnelle** à considérer aujourd'hui comme des indicateurs du mal-être des agents dans leur environnement professionnel... et tout autre dispositif ouvert dans le cadre des restructurations dont le suivi est assuré par cette instance ;

- **l'ensemble des modes de déplacements des agents**, à mettre en perspective avec les déplacements domicile/travail ainsi que les items de immobilier de l'État et les accidents de trajet ;

- un nécessaire focus sur les **nombreux projets immobiliers dans les DDI** (cités administratives, regroupements des services de l'État). Présentés comme une « modernisation » des conditions de travail des agents, ces projets immobiliers impactent fortement les DDI et les conditions de travail des agents. L'absence de visibilité pour les organisations représentatives du personnel, comme pour les ministères est inacceptable...

Nos derniers échanges en FS des DDI sont révélateurs de ce sujet qui est devenu un véritable trou noir pour les DDI dans un contexte d'évolutions attendues - Foncière de l'État, gestion des cités administratives ... et alors que cet item fait nous semble-t-il partie intégrante des conditions de travail et d'exercice des missions en DDI.

Cela, ajouté aux restructurations, aux incessantes remises en cause de missions de nos services, aggrave immanquablement le mal-être des agents et leur épuisement tant professionnel que personnel. Les différents signalements sur le sujet - projets en cours et sans réelles marges de concertation ni de décisions localement - confortent FO dans la nécessité de ne pas se cacher derrière des ratios, des labellisations, mais bien de se préoccuper des besoins des occupants.

Ces RSU 2022 et 2023 permettent toutefois de disposer des principales données indispensables pour identifier les orientations prises par l'État employeur. Au regard de ce dernier rapport et en attendant celui de 2025 que nous devrions avoir déjà examiné à cette période, **FORCE OUVRIÈRE rappelle sa revendication récurrente depuis des années et que nous avons portée dans nos propos liminaires :**

la nécessité de lancer des plans massifs ministériels de recrutements

de personnels statutaires sur la base d'une véritable GPEC permettant d'anticiper les effets de la pyramide des âges des agents des DDI, et contribuer à lutter contre la précarité de notre jeunesse en période de

crise. Le rôle d'ascenseur social de la Fonction Publique n'étant désormais plus à l'œuvre, essayons à défaut de relancer celui d'amortisseur social. Mais avec de **véritables ambitions !**

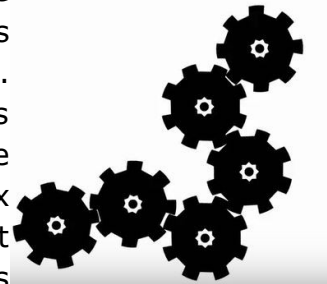
À retenir des débats :

La DRH note l'ensemble des constats et remarques des organisations syndicales, mais précise que le RSU n'est qu'un document statistique... Un travail suivra néanmoins avec les SGCD pour progresser vers l'exhaustivité des réponses, notamment sur des indicateurs « critiques ». Et sans ajouter à la lourdeur et la multiplicité des indicateurs, les précisions demandées pour les accidents du travail comme les maladies professionnelles, quant à leur reconnaissance ou refus doivent pouvoir être intégrées à ce RSU. FO rappelle le besoin de disposer de ces documents qui sont stratégiques et souligne que ce travail important est d'autant plus utile qu'il permet aux SGCD de préparer les RSU locaux. D'ailleurs, FO s'interroge sur le nombre d'entre elles qui en disposent à ce jour.

Point 5 Mise à jour des arrêtés de restructuration : note méthodologique de la DGAFP du 29 juillet 2026

De quoi parle-t-on ?

Lorsqu'un service est restructuré, un arrêté officiel précise quels agents peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement, comme une aide à la mobilité. Depuis le 1er août 2026, une partie des règles applicables figure dans le code général de la fonction publique, sous de nouvelles références. La note présentée explique aux ministères comment mettre à jour les arrêtés qu'ils signeront désormais. Elle leur demande de tenir compte des catégories d'agents concernées, car certains personnels relèvent encore de textes spécifiques. Selon la note, ce changement de références ne modifie ni les conditions d'accès aux mesures, ni les catégories de bénéficiaires.



Les positions de FO :

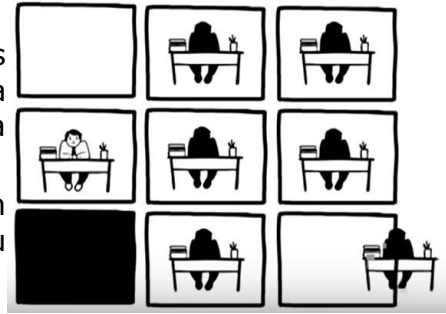
Pour FO, cette évolution légistique ne doit affaiblir la clarté des mesures d'accompagnement ouvertes par chaque arrêté. FO reste très vigilante à ce que des affichages de « codification à droits constant » ne se fasse en laissant de côté les droits des agents ! Le sujet de la prise en charge des visites médicales préalables pour l'adaptation des épreuves des concours est en un exemple criant...et scandaleux !

Point 6 Bilan des restructurations pour l'année 2026

De quoi parle-t-on ?

Voici quinze ans que les instances locales et nationales des DDI consacrent une bonne part de leur énergie à traiter des effets des restructurations en cascade. À la demande

des OS, l'administration centrale a accepté de réaliser un suivi des restructurations locales... et ce n'est pas du luxe, même pour elle !



Les positions de FO :

FO alerte sur l'explosion du coût des transports renforçant l'impact individuelle des fermetures de sites. FO demande l'actualisation des montants de la PRS en particulier.

FO pointe que le droit de priorité légale de mutation est contournée régulièrement, et demande au MI de rappeler certaines évidences aux directeurs pour ne pas le contourner (par des avis défavorables non justifiés notamment).

FO pointe la violence du projet de délocalisation de l'UD 90 de la DREAL BFC dans les locaux de la DDT 90 au 1^{er} décembre 2026 (pour des raisons de non respect du bail du CD 90). D'autres solutions doivent être trouvées !

De même, FO indique l'opposition au projet de refonte des centres d'examen des permis de conduire au sein de la DDTM 76.

À retenir des débats :

Les remarques sur les durées mentionnées dans les arrêtés de restructuration restent variables, malgré les observations que FO avait déjà portées dans de précédents CSA. Pour l'administration, cette mesure est retenue dans certaines situations pour motiver les services à la nécessité d'accompagnement des agents concernés. Une durée trop longue (3 ans maxi), pourrait conduire à la torpeur... Pour FO, ce qui prévaut c'est la durée d'ouverture des droits des agents, quelle que soit la solution immédiate trouvée par ou pour les agents concernés (ex : mise en œuvre de l'IDV..).

Point 6 Actualités juridiques RH

a. Autorisations spéciales d'absence et aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux

De quoi parle-t-on ?

Pour en savoir plus [ICI](#).

Les positions de FO :

Pour Force Ouvrière, ces autorisations spéciales d'absence doivent être de droit et non pas accordées sous réserve des nécessités de service. En ce sens nous avons porté 9 amendements lors de l'examen du projet de décret en Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Ce projet de texte n'étant pas une avancée pour l'ensemble des agents, FO a voté CONTRE

b. Information sur le report des jours de congé annuel non pris

Décret n° 2026-768 du 11 août 2026.

De quoi parle-t-on ?

Pour en savoir plus [ICI](#).

Les positions de FO :

FO attend le respect strict des ces mesures, dans une période de fragilité confirmée des SGCD.

c. Congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026.

De quoi parle-t-on ?

En savoir plus [ICI](#).

Les positions de FO :

Pour FO Fonction publique, ce décret répond avant tout à une **commande d'austérité budgétaire**. Après la réduction à 90 % de la rémunération durant les trois premiers mois de congé de maladie ordinaire, le gouvernement franchit une nouvelle étape : au lieu de s'attaquer aux causes des arrêts maladie, **il renforce le contrôle des agents malades eux-mêmes**.

Car que trouve-t-on dans ce texte ?

Davantage de contrôles administratifs, la possibilité de vérifier la présence des agents à leur domicile, le développement du contrôle à distance, l'interruption de la rémunération en cas d'absence injustifiée ou de refus du contrôle et, parallèlement, une réduction de certaines possibilités de recours.

En revanche, rien sur les causes qui conduisent les agents à tomber malades.

Pour FO, le risque est donc clair : **faire progressivement glisser la Fonction publique vers une logique de suspicion généralisée dans laquelle l'agent malade devient d'abord un agent suspect**.

FO Fonction publique défend une tout autre approche : **remettre le médical et la prévention au centre du dispositif, garantir pleinement les droits des agents et agir enfin sur les causes réelles de la dégradation de leur santé au travail**.

Les agents publics assurent leurs missions dans des conditions souvent dégradées. **Ils ont besoin de protection, de prévention et de droits. Pas d'une présomption de culpabilité.**

C'est pour ces raisons que **FO Fonction Publique** a voté contre ce texte en CSFPE, après avoir proposé de nombreux amendements pour en améliorer le contenu au bénéfice des agents.

FO/DDI, au-delà du contenu des ces textes, appelle l'administration à faire preuve d'une prise en compte de la dimension humaine des situations des agents des DDI, y compris de part leur situation géographique par nature plus exposée aux déserts médicaux.

À retenir des débats :

Présentés comme simple information de la part de l'administration, évidemment, ces textes vont être déclinés auprès des SGCD pour la meilleure application possible. A suivre de près donc...

Points divers

1- Instruction du Premier ministre du 25 août 2026 sur la communication de l'État (à la demande de FO)

De quoi parle-t-on ?

L'instruction du 25 août 2026 réorganise la communication de l'État, de ses ministères et de ses opérateurs.

Elle fixe l'objectif de ramener leurs dépenses de communication de plus d'un milliard d'euros en 2024 à 700 millions en 2026.

Au niveau national, les campagnes destinées au grand public seront davantage coordonnées et leurs budgets regroupés.

Dans chaque département, un bureau unique placé sous l'autorité du préfet doit devenir l'interlocuteur pour la communication de l'État, avec des postes transférés depuis les services et opérateurs.

Le gouvernement veut que cette nouvelle organisation soit pleinement opérationnelle en janvier 2027.

Les positions de FO :

Comme nous l'avons exprimé dans notre déclaration préalable, FO s'oppose à cette réforme inacceptable dans son contenu, inapplicable dans ses modalités.

FO exige un moratoire.

À retenir des débats :

Le ministère de l'Intérieur affirme qu'il n'a pas été demandeur de cette instruction, et privilégie la stabilité des organisations sans transfert d'effectifs vers les bureaux de communication des préfetures. Mais le sujet n'est pas clos pour autant...

2- Point sur l'avenir de la plateforme RESANA

De quoi parle-t-on ?

On parle ici de l'arrêt annoncé de la plate-forme RESANA qui est un espace collaboratif des ministères de l'ATE.

Le cadre financier va en effet évoluer, mais le MI et les ministères de l'ATE vont pour la plupart reconduire le contrat pour 2027 (position du METTL à préciser). Le changement devrait donc être sans effet aucun pour la plupart des utilisateurs de RESANA en DDI et dans l'ensemble du périmètre de l'ATE.

Les positions de FO :

Quels que soient les outils déployés et leurs évolutions, l'information et l'anticipation des décideurs auprès des services et agents utilisateurs est nécessaire. Cet espace collaboratif, comme son nom l'indique, est utilisé tant en internes ministères qu'avec des partenaires extérieurs.

3- Point sur les ASA des personnels de sécurité civile et leur rémunération

De quoi parle-t-on ?

De nombreux collègues agents publics ont été mobilisés cet été pour faire face aux incendies. Et au retour au bureau, ce ne sont pas forcément considération et récompense qui sont au programme !

Les positions de FO :

→ FO considère que l'engagement de nos collègues en tant que pompiers volontaires mérite considération et récompense, pas punition ! FO propose par exemple que les ASA correspondantes soient prises en compte en tant que temps de travail effectif (génération de JRTT par exemple), et que les accidents soient pris en compte en intervention comme accidents du travail.

4- Point sur la réorganisation territoriale de la DGCCRF

FO a interrogé l'administration sur les avancées de la mission État efficace portant sur la réorganisation territoriale de la DGCCRF.

Le dossier reste au point mort, les inspections n'ayant pas convergé sur la rédaction d'un rapport conjoint. Ainsi, deux rapports ont été transmis pour arbitrage au cabinet du Premier ministre.

FO reste mobilisée sur ce sujet qui impacte les DDI.

