



Paris, le 10 mars 2022

Compte-Rendu FORCE OUVRIÈRE Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail des DDI du 8 mars 2022

Le CHSCT des DDI dans sa dernière ligne droite !

Retrouvez les éléments portés par FO en ouverture du CHSCT en fin de ce CR

Les points saillants issus de ce CHSCT :

Règlement intérieur

→ **À retenir :** l'administration ne changera pas sa ligne de conduite, c'est-à-dire la souplesse dans l'organisation des instances. Le RI du CHSCT a fait l'objet de discussions et d'un vote favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

Remise en place des instances post-élections DDETS/PP

→ **À retenir :** après la réinstallation du Comité Technique des DDI le 2 février dernier, c'est au tour du CHSCT des DDI. L'équipe FO est composée de Joël CANGE, Sandrine FOURCHER-MICHELIN et Lionel MARTINON, titulaires, Soizig BLOT, Nicolas MONNERET et Gisèle VIMONT, suppléants.

La secrétaire du CHSCT des DDI en place, Sandrine FOURCHER-MICHELIN (FO) a été reconduite jusqu'à la fin de mandature, la CFTD assurant le rôle de secrétaire adjoint.

Point sur la gestion de la crise sanitaire dans les DDI

→ **À retenir :** un retour à la normale effectif, levée de certaines restrictions à compter du 14/03 prochain... mais les textes de cadrage restent à venir. La prudence reste toutefois de rigueur malgré ce qui semble être un recul de la pandémie, Les mesures d'hygiène élémentaires restent en vigueur ! Les retours d'expériences sont désormais attendus pour ne pas persister dans de mauvaises voies !

Point d'étape sur la feuille de route du CHSCT 2019-2022

→ **À retenir :** la mise à jour de la feuille de route après ces 2 années de crise sanitaire est nécessaire. Même si les travaux se sont poursuivis pendant cette période, des conclusions et recommandations sont attendues pour les missions de médecine de prévention, par exemple. Les points sont donc mis à jour et/ou reconduits pour cette fin de mandature.

À noter : sont programmés le 25/03 prochain le groupe de travail sur l'Action sociale, en avril une réunion sur les chantiers de convergence après le comité de pilotage de convergence, coprésidé par le secrétaire général du ministère de l'Intérieur et par la directrice générale de l'administration et de la fonction publique prévu fin mars, et enfin en juin une réunion spécifique au suivi des SGCD.

Questions diverses

- Mise en œuvre du plan d'actions et de soutien pour les SGC-D
- Gestion du temps de travail en télétravail : Force Ouvrière a alerté l'administration sur les dérives des règles locales toujours plus ingénieuses les unes que les autres pour priver les agents de leurs droits...
- Conditions d'accès aux réseaux et aux outils ministériels : quelques précautions sont à prendre dans le déploiement des postes informatiques qui sont des outils de travail. Et un outil de travail doit permettre à tous de travailler et de disposer des accès nécessaires à leurs moyens dédiés.

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses apportées par le président de séance en ouverture des débats :

Les questionnements posés par Force Ouvrière sur les situations sensibles des agents en SGCD et les problématiques COVID sont abordées par le Ministère de l'Intérieur aux points consacrés à cet effet.

Agressions physiques ou verbales : Le représentant de l'administration a encouragé les directeurs à porter plainte en cas d'agressions physiques ou verbales de leurs agents. Il rejoint les termes de Force Ouvrière en précisant que cela exprime le soutien moral à l'agent, indépendamment des poursuites judiciaires encourues.

Accord national à venir sur le télétravail : Le MI a bien identifié l'empressement des organisations syndicales à initier les négociations sur le fond, alors que pour le moment les bilatérales menées par le MI sont orientées purement sur la forme autour d'un accord de méthode. Il concède que le MI accuse un peu en retard en raison des élections DDETS-PP. Aussi, après avoir été un peu en avance en 2021, il affiche une volonté d'avancer vite ! Attention à ne pas confondre vitesse et précipitation !!!

Projets immobiliers, déménagements : M. JACOB a bien noté les attentes d'information de FO sur les projets immobiliers. Il propose toutefois de limiter les remontées en CHSCT des DDI aux projets dits « d'ampleur » concernant les rénovations importantes de cités administratives ou les nouvelles constructions. Un montant d'investissement pourra être retenu pour présenter ces projets en séance. Force Ouvrière attend également de connaître les cahiers des charges de certains projets, les normes appliquées en termes de surfaces de bureaux ainsi que les contraintes et/ou souplesses qui accompagnent les projets.

Sur le terrain de l'actualité, le MI souligne la mobilisation des agents de préfecture et des DDETS-PP pour l'accueil des réfugiés ukrainiens sur le sol français. Il a conscience également, que les agents vivent crise après crise depuis maintenant quelques années et ce, à tous niveaux. Enfin, il précise que deux tentatives de suicides ont été remontées récemment au MI. Un sujet managérial a été identifié au sein de la DDI concernée et après accord du préfet de département, le MI interviendra directement auprès du directeur et sa chaîne hiérarchique. Il a également été signalé en séance un suicide d'un agent SIDSIC. Le MI s'est rapproché du préfet. Des enquêtes doivent être menées pour déterminer les circonstances imputables aux services et les CHSCT des structures devront être associés / informés des conclusions.

Après l'**approbation des PV des CHSCT du 11 mai 2021 et 22 septembre 2021**, portée en point 1 de l'ordre du jour, ce dernier a été déroulé comme suit :

Point 2 Règlement intérieur

Les positions de FO :

FO demande l'adoption d'un règlement intérieur qui, comme pour le CT, reprenne les engagements précédents du SGC pour les membres du CHSCT, tant sur le fonctionnement que les pratiques consolidées dans la première phase de pilotage de l'instance par le MI depuis 2020.

Nous souhaitons en particulier que les pratiques ayant démontré leur opportunité depuis 2015 dans cette instance puissent être prolongées, en particulier pour ce qui concerne la prise en charge en tant qu'experts des membres suppléants souhaitant assister aux réunions lorsqu'ils ne sont pas appelés à y remplacer un membre titulaire.

FO demande en conséquence la consignation de cet engagement à prendre en charge les déplacements des suppléants, assimilés au statut d'experts, tout en pouvant participer à tous les points de l'ordre du jour, dans le PV du CHSCT → *le président du CHSCT des DDI accède à cette demande*. De même, pour les experts, le MI concède avoir bien intégré que leur désignation était demandée avec raison par les OS pour disposer en séance des représentants qualifiés selon les thèmes abordés à l'ordre du jour et les ministères ou métiers concernés → *le président du CHSCT des DDI accède à cette demande*.

Par ailleurs, concernant le projet de RI lui-même, nous ne voudrions pas que le mode dégradé dans lequel nous nous sommes inscrits tout au long de cette crise sanitaire (dans le cadre de mesures exceptionnelles), ne se trouve institutionnalisé quelles que soient les circonstances.

FO prend acte de la prise en compte des propositions d'amendements découlant du CT des DDI : le présentiel reste la règle avec des possibilités pour les membres de participer en distanciel selon leurs disponibilités, intégration des déclarations liminaires des OS dans les PV de séance ainsi que la liste des participants, membres, experts, personnes qualifiées des OS et de l'administration.

À retenir des débats :

- **Les organisations syndicales entendues :** Suite à la réunion préparatoire, les points actés par les OS sont pris en compte pour la plupart.
- **Suppléants et experts :** De la souplesse ! L'administration a entendu les demandes de FO et notamment concernant la prise en charge des suppléants et des experts sur l'ensemble des points du jour.
- **Déclarations liminaires :** Les déclarations liminaires seront annexées au PV.
- **Présentiel :** FO rappelle que le mode dématérialisé ne doit pas être la règle. L'administration appuie notre demande.
- **Prise en charge des frais :** Elle est effective pour les suppléants et les experts, elle ne sera pas inscrite dans le règlement intérieur, mais bien au PV.
- **Enregistrements des débats :** Les seuls enregistrements du dialogue s'effectuent pas sténotypie et non par enregistrements. Des réunions mixtes pourront quant à elles être programmées.

Relevé des votes sur le projet de Règlement Intérieur : **POUR : FO CGT UNSA CFDT**

Point 3 Désignation du secrétaire du CHSCT des DDI

Dans une logique de continuité et pour satisfaire la confiance qui a été exprimée lors des dernières élections la plaçant en première position en DDI, FO propose de candidater au poste de secrétaire du CHSCT des DDI. Sandrine FOURCHER-MICHELIN est donc présentée par FO.

La CFDT présente Lydie DURAY-WELSCH au poste de secrétaire adjoint.

Les organisations syndicales sont unanimement favorables à ces propositions.

Point 4 Point sur la gestion de la crise sanitaire dans les DDI

Si le retour à la normale des agents de DDI en présentiel est effectif, le recours au télétravail reste toutefois recommandé.

Les statistiques confirment les baisses de cas COVID déclarés en DDI avec 212 cas COVID contre 361 au 25/02. Ce sont ainsi 5 185 agents de DDI qui ont été touchés par le virus.

Il est désormais confirmé le desserrement des mesures à compter du 14/03/2022 : si les mesures d'hygiène restent de mise (lavage des mains, utilisation de gel hydroalcoolique, nettoyage des surfaces et aération des locaux,...), l'obligation du port du masque sera levée à compter de cette date, sauf dans les transports et les établissements de soins. Les distances en restauration collective devraient également revenir à la normale.

Le Ministère du Travail doit diffuser un guide des bonnes pratiques qui se substituera au protocole en entreprise. La DGAFP devrait s'en inspirer pour arrêter de nouvelles instructions à destination de la Fonction Publique afin de lever certaines mesures restrictives et assurer la prise en compte des agents vulnérables. Le Dr FOULON précise à ce titre que l'accompagnement au retour au travail des agents en situation de vulnérabilité qui le souhaitent doit être effectif avec

les médecins de prévention. Elle signale que le MI souhaite mettre en place des surveillances médicales – visites médicales renforcées notamment – pour les prises en charge spécifiques dans le cadre des syndromes dits « COVID longs ». Ces séquelles peuvent se manifester par des problèmes de santé très variables : problèmes de fatigues, mais aussi d'attention, voire des problèmes neurologiques, ...

FO souligne que cette expérience COVID doit faire l'objet d'un véritable retour d'expérience sur toutes les thématiques rencontrées au cours de cette période : gestion des risques sanitaires, humains, psycho-sociaux, ... mise en œuvre du télétravail et prise en considération du télétravail de crise dans la mise en œuvre du télétravail de droit commun... De même, FO insiste une nouvelle fois sur l'épuisement physique et moral des agents des DDI qui vivent une succession de crises d'une part et des restructurations/réorganisations d'autre part. Le préfet JACOB avoue qu'il partage les vœux du SG du MI de faire une pause dans les réformes, à la veille des échéances électorales. FO souligne la reprise de ses revendications par le MI et ne peut que souscrire !

Enfin, il est de nouveau réaffirmé l'importance des missions assurées par les Assistants de Prévention, Assistant/Conseiller de Prévention, Assistantes sociales et médecins de prévention dans les services pour une bonne action d'accompagnement des agents.

Le MI a également indiqué qu'une réflexion était en cours en matière immobilière en lien avec l'occupation des locaux professionnels qui reste désormais toute relative avec le recours au télétravail. Des discussions entre les administrations et représentants des personnels sont prévues sur ce sujet et le MI ne cache pas ses attentes fortes d'en discuter au niveau national.

FO souligne sa détermination à ne pas laisser régresser les conditions de travail des agents et attire l'attention sur les inégalités face au télétravail (revenu, taille du logement), certains agents n'ayant pas les moyens d'aménager un espace dédié au télétravail chez eux.

Le télétravail ne doit donc pas être un motif de régressions sociales, tout comme la gestion du collectif de travail ne doit pas être rendue encore plus complexe avec la préoccupation de disposer de son espace de travail en présentiel...

Point 5 Point sur la feuille de route du CHSCT

La feuille de route du CHSCT des DDI est à mettre à jour et à compléter après ces 2 années de crise sanitaire.

À souligner, les travaux du groupe de travail Violence Sexuelles et Sexistes au Travail :

La formation destinée aux personnels de direction pour les sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles au travail sera suivie par les membres du CHSCT DDI. Les travaux du groupe de travail à des fins de prévention et d'information de tout agent et directions se sont traduits par des affiches de sensibilisation, des jeux de plateaux qui devraient être organisés dans les services. Des messages en ce sens ont pu être d'ores et déjà adressés aux agents dans les services, notamment à l'occasion de la journée de lutte pour la défense des droits des femmes.

Par ailleurs, les problèmes rencontrés par les agents CCRF en DDI pour la restauration collective, déjà portés par FO lors du dernier CT des DDI sont de nouveau soulevés en séance. Retrouvez [ici](#) les succès des interventions de FO.

Les positions de FO :

Restructurations/réorganisations : Le point relatif à l'accompagnement des agents en termes de restructurations doit pouvoir faire l'objet d'un suivi en CHSCT des DDI. FO a demandé à ce que les agents concernés par les transferts en cours ou à venir (fiscalité de l'urbanisme et FEADER) puissent bénéficier d'une attention particulière quant à l'accès à leurs droits affichés par les ministères concernés. Mais le droit au retour de l'agent par exemple, ne peut être exercé que sous réserve que la DDI d'origine puisse l'accueillir... par exemple.

Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ont pris une dimension toute particulière ces derniers temps et nos conditions d'accueil dans nos locaux professionnels sont primordiales. Le retour « à la normale » également. La mise en œuvre du télétravail de droit commun doit pouvoir bénéficier à tous, FO alerte sur les risques professionnels liés au télétravail : d'une part (isolement, sédentarisation, etc.), mais aussi sur les mesures de prévention avec les équipements nécessaires au télétravail (moyens informatiques adaptés, ergonomie, etc.)

Les Commissions Médicales et Commissions de Réforme sont un sujet déjà porté par FO et qui

subit une réforme en 2022. Toutefois, le Ministère de l'Intérieur avoue avoir hérité d'une situation qui dépendait uniquement des Ministères sociaux, avec des difficultés qui sont anciennes, notamment la sous-dotation en effectifs et des fonctionnements méconnus.

La formation des membres des instances HSCT est prévue dans le cadre des plans de formations et sera diffusée par le MI.

Tous les points inscrits sur cette feuille de route sont donc reconduits et complétés selon les conclusions et recommandations des travaux en cours : formations VSST, mission inter-inspection Médecine de prévention...

Point 6 Questions diverses

- **Mise en œuvre du plan d'actions et de soutien pour les SGC-D** : l'administration a remis aux représentants du personnel un tableau de suivi qui comporte 29 points visant à améliorer le fonctionnement des SGC départementaux. Les domaines couverts sont très variés : déploiement des référents de proximité et organisation de permanences de proximité, convergence des systèmes d'information, avec notamment une nouvelle version de CASPER qui devrait permettre de saisir le temps de travail réellement effectué en télétravail, formation des agents. Une réunion nationale des responsables des SGC est prévue début avril. Nous soulignons que ce plan d'action et de soutien ne couvre pas tous les dysfonctionnements que connaissent les agents et qu'il y a lieu d'en faire un recensement au plus près du terrain. Nous soulignons une nouvelle fois les nombreux problèmes liés au mode de communication avec les SGC D imposé par l'administration : anonymat, manque de proximité. Le représentant de l'administration a souligné que si les agents des services RH du MI ont été nombreux à suivre leurs missions au sein des SGC, cela a été beaucoup moins le cas pour les agents relevant d'autres ministères, ce qui ne manque pas de poser des problèmes. Sauf qu'avant leur mise en place, cela fonctionnait à peu près ! De plus, un nombre important d'agents des SGC D devrait partir en retraite prochainement. Un plan de formation des agents des SGC D est prévu. Si le représentant de l'administration a assuré que les effectifs des SGC devraient rester stables, nous soulignons que l'élargissement du périmètre des SGC nécessite de les doter de moyens humains suffisants.
- **Gestion du temps de travail en télétravail** : malgré les textes Fonction publique de 2021 - instruction interministérielle finalisée à destination des DDI, arrêté du 19 juillet pour les agents du MI – quelques difficultés sont rencontrées dans les services pour avoir recours au télétravail de droit commun. De plus, la mise en œuvre de ce télétravail ne doit pas être accompagnée de freins divers dans la gestion du temps travaillé qui doit être équivalente à celle permise en présentiel. C'est pourquoi, pour les agents dont les modalités horaires sont variables, le pointage à distance ou déclaré doit être permis. Le versement de l'indemnité télétravail aux agents ayant est dû par l'administration depuis le 1^{er} septembre 2021. Il ne doit en aucun cas être conditionné par des règles locales telles que le recours au télétravail forfaitaire, par exemple. Alors, si c'est le cas dans vos structures, **rapprochez-vous de vos représentants Force Ouvrière !**
- **Conditions d'accès aux réseaux et aux outils ministériels** : le déploiement de postes Noemi, et sans doute les conditions de sécurité drastiques, se traduisent parfois par des restrictions d'accès à internet et à différents sites indispensables pour l'exercice de certaines missions d'agents en DDI. Et ce, sans avertissement, ni même explications et encore moins d'informations préalables. **FO rappelle que tout ce qui touche à l'environnement de travail des agents doit pouvoir faire l'objet de dialogue et d'explications à leur intention avant tout changement, et les outils mis à leur disposition doivent répondre à leurs besoins professionnels tout en assurant des accès sécurisés.** Par ailleurs, des lenteurs importantes sont constatées sur les réseaux, les messageries et autres flux informatiques. FO en demande des explications et leur résolution rapide.



Paris, le 8 mars 2022

Déclaration FORCE OUVRIÈRE

Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail des DDI du 8 mars 2022

Une réinstallation de courte durée

Monsieur le Président,

Nous voici convoqués à un CHSCT de réinstallation après les élections professionnelles provoquées au sein des DDETS-PP dans la dernière ligne droite d'existence de notre CHSCT des DDI. Cette instance avait été réclamée par FO lors des installations des instances formelles pour les DDI, et sa création n'a été effective qu'en 2015.

Pour autant les travaux entrepris grâce à une feuille de route partagée et suivie par cette instance auront permis de travailler sur des pistes d'améliorations des conditions de travail des agents en DDI et à tout le moins de faire remonter et partager les dysfonctionnements locaux qui se multiplient dans le quotidien des agents.

Si ces 2 dernières années ont été marquées par une pandémie sans précédent, le CHSCT aura pu démontrer son importance et FO a bien noté vos engagements quant aux perspectives de fonctionnement et de suivi des thématiques HSCT au-delà de 2022, notamment par le maintien d'une formation dédiée à l'HSCT dans chaque DDI.

Si la 5^e vague est annoncée comme la der des der, nous restons vigilants quant aux rebondissements que nous avons déjà vécus, subis et qui ne semblent jamais finir. Qui peut réellement nous confirmer qu'aucune autre vague ne saurait une nouvelle fois nous submerger ? A quand un « retour à la normale » ? Quid des jauges ? Du port du masque dans les locaux ? Quelles instructions nouvelles vont être relayées dans cette période qui semble plus coïncider avec l'approche des échéances électorales que la fin de la pandémie ? Les diffusions des consignes évolutives ces dernières semaines ont été disparates d'un service à l'autre, et les FAQ, malgré leur existence sont devenues difficiles à lire au regard des modifications successives.

Nous ne connaissons pas les véritables fondements des dernières décisions politiques, mais nous ne saurions accepter qu'elles ne consistent qu'en une tactique électorale.

Attention à ce que qu'un furtif retour à la liberté ne nous fasse revenir aux régimes de restrictions sanitaires par la suite. Ces légèretés nous inquiètent. Surtout dans un contexte où le moral des agents, déjà lourdement mis à mal par ces périodes successives et cumulées de combat contre un virus mondialisé, de restrictions sanitaires et de télétravail imposé, continue d'être impacté par l'actualité. Car, c'est réellement la guerre qui a été déclarée sauvagement aux portes de l'Europe avec son lot d'incertitudes, d'angoisses et de terreur. FO a condamné et condamne toute forme de barbaries.

Concernant toujours la santé physique et mentale des agents, prérogatives de notre instance, plusieurs thématiques sont encore et toujours à vous signaler.

- agressions verbales/physiques : nous vous demandons de bien vouloir rappeler les termes de l'instruction relative aux agressions envers les agents afin que les directeurs portent plaintes lorsque leurs agents sont victimes d'agressions physiques ou verbales. En cas de refus de ce soutien, cela est vécu comme une double peine pour les agents, les faits étant jugés assez graves par la hiérarchie pour que les agents portent plainte, mais pas assez pour que la direction fasse de même. Seules les menaces d'en référer aux instances interministérielles peuvent les amener à accomplir leur devoir. Cela est inadmissible!!!

Commissions de réforme : en superposition de la réforme subie par ces commissions, ce sont bon nombre de questionnements et de dysfonctionnements qui se poursuivent malgré nos alertes dans le cadre de l'évolution du fonctionnement de ces instances. Absence d'accompagnement des agents qui doivent avoir un aménagement de poste, le respect de leurs droits suite aux arrêts de travail, les pressions exercées sur les agents qui veulent reprendre le travail, le droit à représentation des agents en CR le plus souvent non respecté et bafoué... Des situations ubuesques nous sont remontées : un directeur qui fait pression sur le médecin de prévention, un autre qui dit à l'agent de se mettre en arrêt assurant verbalement à l'agent que c'est assimilable à un accident de service, puis qui refuse par la suite de reconnaître l'accident de service... Ou encore un autre qui demande à l'agent de prolonger son arrêt alors que le médecin recommande une reprise à temps partiel... Dans chacune de ces situations, les agents ne sont pas accompagnés par le SGCD, et ne savent plus quoi faire... Les représentants des personnels assurent parfois eux-mêmes le relais pour informer et faire avancer les dossiers des agents en lieu et place des SGCD.

De façon plus ou moins prégnante, des agents des services déconcentrés subissent l'éloignement des SGCD. Les agents des SGCD sont pour leur part confrontés depuis leur création à des problèmes multiples : départs des personnels compétents et ayant la connaissance, départs en retraite, départs dus aux pressions subies avec des dégradations des conditions de travail, surcharges de travail, personnel en nombre insuffisant, mise en place de « ticketing » entraînant une coupure de tout lien ou relation directe avec les agents des DDI qui eux, ne savent plus qui appeler. Les constats sont navrants et le plan d'actions et de soutien aux SGCD entrepris par le MI veut démontrer que sont prises en compte ces difficultés. Cependant, le fait que son volume ait triplé depuis sa mise en œuvre démontre clairement le chemin qu'il reste à parcourir pour répondre aux difficultés qui irritent fortement les agents des DDI comme les agents des SGCD volontaires et impliqués. Par ailleurs, le domaine est vaste et nous tenons à souligner que des agents nouvellement intégrés en DDI découvrent des problèmes au fur et à mesure. La gestion des ressources humaines doit pouvoir être assurée avec des relations humaines rétablies entre collègues et pas exclusivement de façon systématisée et informatisée. Nous soulignons qu'il est nécessaire d'organiser des temps de présence physique du service Ressources Humaines au sein des DDI.

Autre enjeu du moment, le MI ouvre les négociations sur le télétravail avec l'ensemble des OS représentatives des agents de son périmètre avec les spécificités des instances de dialogue social existantes pour les agents des DDI. FO a d'ores et déjà transmis et remis au MI sa plate-forme de revendications portées pour les agents des DDI, revendications qui prennent en compte les retours d'expériences pour que les conditions de télétravail puissent bénéficier pleinement aux agents qui le demandent, tout en veillant au bon fonctionnement des collectifs de travail - retrouvez-les [ICI](#).

Télétravail, restructurations en cascades et transferts de missions, autant de sujets qui impactent directement les agents des DDI et les locaux professionnels. Force Ouvrière a demandé à maintes reprises d'avoir une information quant aux projets immobiliers initiés

dans le cadre de l'OTE. De nombreuses alertes nous indiquent que des projets de nouvelles cités administratives sont en cours de réflexion, mais sans prise en considération des impacts sur les conditions de travail des agents concernés, notamment les conditions d'accès, les déplacements supplémentaires induits, les problématiques de restauration collective. Nous condamnons par ailleurs la dégradation des conditions de travail au sein des locaux avec l'organisation en bureaux partagés qui se développe, voire en open spaces, etc. Il en va de même pour le respect du dialogue social... Les CHSCT sont consultés, informés, mais les avis rendus, les doléances des agents exprimées et les demandes des représentants du personnel se heurtent la plupart du temps à des refus et une impuissance totale des directions pourtant concernées par ces programmes d'y apporter la moindre modification. Nous vous demandons donc, une nouvelle fois, un point sur l'ensemble de ces projets immobiliers de l'État et les garanties que les CHSCT locaux soient consultés, écoutés et entendus dans le cadre de la prise en considération des demandes formulées.

Enfin, dans un tel contexte d'incertitudes et de perpétuelles restructurations, c'est dire si la circulaire relative à la santé mentale des agents semble de mauvais goût. Nous nous contenterons de relayer ici le communiqué de la FGF-FO du 1^{er} mars dernier en réponse à cet affront de l'État employeur qui va bientôt laisser assumer aux agents la responsabilité de leur propre bien-être au travail, tout comme de leur mal-être, et *vice-versa*. Une véritable provocation « vu des agents des DDI » soumis aux problématiques de fonctionnement dues à la mise en place des SGCD, soumis à de nouvelles restructurations/suppressions/transferts de missions. L'État employeur pyromane qui demande aux agents de jouer les pompiers !



Fédération
Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIERE

46, rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS

Tél : 01.44.83.65.55

E-mail : contact@fo-fonctionnaires.fr

COMMUNIQUÉ

Qui dégrade la santé mentale des agents publics ?

Réformes incessantes imposées aux personnels, restructurations, suppression d'emplois, développement de l'emploi contractuel précaire, smicardisation d'un nombre toujours plus élevé de fonctionnaires...

La politique du gouvernement pour la fonction publique a des effets désastreux en matière de santé et sécurité au travail. Un exemple récent parmi tant d'autres : le transfert forcé d'une grande partie des personnels des DIR (Direction Interdépartementale des Routes) dans le cadre de la loi 3DS (différenciation, décentralisation et déconcentration). Il n'y a eu, bien sûr, aucune pause à cette politique dévastatrice durant la pandémie.

Enfin, soulignons que c'est dans cette situation catastrophique que le gouvernement passe en force la suppression des CHSCT.

Pour FO, les troubles d'anxiété, de sommeil perturbé et de dépression sont de la responsabilité du gouvernement et de la politique de terre brûlée qu'il fait subir à la fonction publique.

Dans ce cadre-là, la circulaire relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique consiste à renvoyer sur les personnels eux-mêmes, y compris l'encadrement, la gestion des dégâts provoqués par le gouvernement.

Le message aux personnels est le suivant : on va vous donner « les bonnes pratiques » pour vous débrouiller par vous-même et si vous tombez malades, vous ne pourrez vous en prendre qu'à vous-même : Quelle incurie !

FO ne peut que condamner cette logique et exiger l'arrêt des réformes et restructurations imposées aux personnels, la création des emplois statutaires nécessaires au bon fonctionnement des services publics et l'ouverture de négociations sur l'augmentation du point d'indice et l'amélioration de la grille indiciaire.

Paris, le 1er mars 2022



Merci pour votre attention.

Les représentants Force Ouvrière

FO

RÉSISTER
REVENDIQUER
RECONQUÉRIR

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