



Paris, le 17 mai 2021

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE CHSCT des DDI du 11 mai 2021

Les points saillants issus de ce CHSCT :

Retrouver ci-après la [déclaration préalable](#) de FO (reprise en rappel à la fin de ce compte-rendu).

Bilan social 2019 des DDI

- **À retenir :** FORCE OUVRIÈRE se réjouit de constater que **100 % des DDI ont répondu cette année**, et cette fois-ci pour l'ensemble du questionnaire ! Force Ouvrière salue d'ailleurs l'implication des services des ex SG de DDI qui ont contribué à la qualité de ce bilan social. Un bilan dans la continuité des précédents avec une saignée des effectifs qui continue : les DDI ont perdu 40 % de leurs effectifs depuis leur création en 2010 et de l'impact de cette politique sur des agents dont le nombre d'heures écrites se compte en milliers chaque année comme des milliers de jours déposés sur les CET. Les effectifs s'effritent, le moral et la résilience des agents aussi !

Gestion de la crise COVID-19

- **À retenir :** Une légère baisse du nombre de cas dans les DDI. Cette crise dure et n'en finit pas, il est temps de prendre en considération ce qui n'apparaît pas encore dans les enquêtes et ce qu'il conviendrait de prévenir au mieux : isolement moral, professionnel, outils à déployer, vaccination, test... Les agents des DDI sont bien orphelins entre des préfectures et des ministères qui se renvoient la responsabilité de la santé des agents.

Questions diverses :

Visites médicales, Prévention des violences sexistes et sexuelles, Arbre de Noël...

Point 1 Bilan social 2019 des DDI

L'administration nous présente le bilan social 2019.

Quelques chiffres clefs :

Effectifs

- 25 928 agents en 2019 contre 27 123 en 2018 soit une perte de 1195 agents
- 1066 départs à la retraite ; 470 recrutements par concours
- 36 % des agents ont plus de 55ans, avec une moyenne globale de 49 ans.
- 27 % des agents de Catégorie A, 53 % de cat B, 20 % de cat C.
- 95 % de titulaires.
- 58,5 % de femmes et 41,5 % d'hommes.
- 2990 agents en télétravail en 2019.

Temps de travail :

- 82 % des agents sont à temps plein. 80% agents à temps partiels sont des femmes.
- 83 % des agents ont un CET; 102 704 jours déposés en 2019 par 14 079 agents.
- 247 525 heures écrêtées en 2019 !

Congés maladie :

- 10086 agents ont subi un arrêt de travail en 2019, pour un total de 355 372 jours.
- 91 % de ces arrêts sont des congés maladie ordinaires.
- 938 agents en CLM ou CLD.
- 84 demandes de reconnaissance d'une maladie professionnelles avec 34 accords.

Accidents de service :

- 541 cas en 2019 dont 29 % à l'occasion de déplacements hors de la résidence administrative
- 319 accidents de service ont entraînés un arrêt de travail.

Accidents de trajet : (domicile-travail)

289 accidents dont 39 avec des arrêts de travail de plus de 3 jours.

Les positions de FO :

FORCE OUVRIÈRE se réjouit de constater que 100 % des DDI ont répondu cette année et salue l'implication des services des ex SG de DDI qui ont contribué à la qualité de ce bilan social.

Toutefois, FO a demandé au représentant de l'administration de communiquer à l'avenir plus rapidement le bilan social des DDI et non 17 mois plus tard, comme cela est le cas cette année.

En effet, entre les réformes et la pandémie de COVID-19 entraînant des bouleversements des conditions de travail des agents, un retour d'expérience rapide est nécessaire afin de pouvoir mettre en place des actions correctives adaptées.

L'examen du bilan social 2019 a été l'occasion de passer en revue plusieurs sujets pour lesquels la situation est localement loin d'être satisfaisante : fréquence des visites de médecine de prévention, temps alloué aux conseillers de prévention pour exercer leurs missions, délais pour l'organisation des commissions de réforme, etc.

FO souhaite que les axes d'amélioration sur lesquels le représentant de l'administration est d'accord avec les représentants du personnel fassent l'objet d'un relevé de conclusion et d'un tableau de suivi.

Sur les effectifs : Un bilan dans la continuité des précédents : En 2019, ce sont 1195 agents qui ont été rayés des effectifs. **Les DDI ont perdu 40 % de leurs effectifs depuis leur création en 2010.**

Force Ouvrière dénonce cette politique du pire, sans perspective autre que comptable, alors que la moyenne d'âge dans les DDI est de 49 ans et que la pyramide d'âge, notamment de la catégorie C, laisse présager des départs massifs dans les prochaines années. Quel sera le devenir de postes de catégories C qui comptent pour 20 % des personnels en DDI ? Aucune réponse de l'administration, comme trop souvent la suppression se fait sans réflexion.

Force ouvrière dénonce l'impact de cette réduction des effectifs sur le bon fonctionnement du service public territorial, avec des agents contraints de reprendre les missions des postes non remplacés. Ce ne sont pas moins de 245 525 heures écartées et 102 074 jours déposés sur les CET. Soit l'équivalent d'environ 600 ETP sur l'année.

Les effectifs s'effritent, le moral et la résilience des agents aussi !

Sur les RPS : nous pouvons déplorer que la majorité des DDI n'ait pas élaboré un plan d'actions, que seulement 46,5 % sont engagées dans la phase d'évaluation. Pour FO, cela est inconcevable d'autant plus que les réformes qui se succèdent mettent les agents de plus en plus à mal et entraîne de plus en plus de RPS.

Sur la formation : La dépense moyenne dans les DDI pour les formations transverses au titre du BOP 333 était en 2019 de 78 euros.

Force ouvrière interroge sur la pérennité de ce budget formation avec la création des SGCD, et notamment des crédits locaux de formation.

Force ouvrière rappelle à l'administration que des moyens doivent être laissés à la disposition des DDI pour assurer la continuité des plans locaux de formation (qui existaient dans 45 % des DDI en 2019), la continuité des politiques de prévention (70 % des DDI avaient un plan de prévention des troubles musculo-squelettiques) ou la montée en charge de projets prioritaires (Prévention des violences sexistes et sexuelles).

Sur les conseillers de prévention et les assistants de prévention : En 2019, seuls 11 DDI n'avaient pas d'assistant ou conseiller de prévention, en 2020 la situation s'est fortement dégradée avec la création des SGCD et le départ de nombreux personnels.

Force ouvrière demande qu'un bilan soit réalisé pour l'année 2021, avec un focus particulier sur les DDETS et DDETS PP, qui ont été les DDI les plus impactées par la réforme territoriale.

En complément, FO demande que le bilan social 2020 soit plus détaillé concernant le temps de travail des AP/CP. Le bilan fait état de 50 % des AP avec un temps de travail entre 20 et 49 %, ce qui ne reflète pas avec exactitude la réalité du terrain où nous savons bien que nombreux sont les AP qui n'ont que 20% de leur temps de travail pour cette mission, ce qui est trop peu, la crise sanitaire nous l'a démontrée.

Sur la médecine de prévention : 90 % des effectifs des DDI ont accès à la médecine préventive, avec un total de 9004 visites en 2019. Pour FO, le fait que seules 50% des visites prévues tous les 5 ans sont effectivement réalisées révèle le manque de moyen dévolu à la médecine de prévention.

Enfin, le 1/3 temps est un point d'attention : 50 % seulement des médecins de prévention participent aux réunions des CHSCT ou présentent un rapport de fin d'année, peu de visites sur site. Les lacunes de la médecine de prévention dans le DDI sont patentes, l'administration doit se donner les moyens de répondre à ses obligations en matière de santé des personnels.

Sur les instances et les documents de prévention : Seules 68 % des DDI ont réunis leur CHSCT au moins trois fois ou plus. C'e sont donc 32 % des DDI qui sont hors les clous du dialogue social. Enfin, seulement 43,5 % des DDI disposent d'un bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et 39,6 % d'un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

À retenir des débats :

> L'administration s'engage à réduire le délai de présentation du bilan et à présenter le bilan de l'année précédente. Le suivi des demandes de protection fonctionnelle sera inclus dans le bilan 2020.

> Sur les crédits formation : la charte de gestion du BOP 354 prévoit une prise en charge des formations dites transverses, les formations métiers restent de la compétence ministérielle, ainsi que la prise en charge des DIF et des congés de formation professionnelle.

> Un rappel sur les obligations réglementaires sera adressé aux DDI concernant l'obligation de réunir le CHSCT au moins trois fois par an et sur les divers documents nécessaires à la prévention et au dialogue social.

> Pour le Ministère de l'intérieur, la médecine relève uniquement des périmètres ministériels. Une mission inter inspection interministérielle va être lancée en 2021 pour établir un bilan de la médecine préventive et des AP-CP, ainsi qu'un bilan des expérimentations de mutualisation dans certaines régions.

> Sur les effectifs : les représentants des ministères ont été dans l'incapacité de répondre aux questions des organisations syndicales sur les plafonds d'emploi... Un dialogue sur les effectifs serait engagé avec la MICORE pour la préservation de l'administration territoriale... Nous ne sommes pas les seuls à nous inquiéter !

Point 2 Gestion de la crise COVID-19

Quelques chiffres clefs :

Cas recensés :

- 80 cas de COVID déclarés depuis moins de 15 jours à la date du 4 mai, soit 5,61 % des 1277 cas recensés depuis le début de la crise sanitaire.

Télétravail :

- 78,88 % d'agents en télétravail, avec un nombre moyen de 2,76 jours.
- 232 agents sont en ASA et 71 en ASA garde d'enfant.

Une majorité des DDI ont réuni les instances locales depuis Mars 2020 sauf 4 DDI.

Les positions de FO

> FO souligne que la note de suivi des cas COVID au 4 mai a été établie un mois après le passage le 1er avril des services déconcentrés du ministère du travail en DDETS et DREETS, pour y rejoindre les agents de la Cohésion sociale. FO s'interroge dès lors sur le fait que le nombre total d'agents dans les DDI (21 673) figurant dans le document prenne bien en compte le passage des agents du ministère du travail en DDETS et DREETS.

> **FO demande que des facilités horaires soient données aux agents des DDI qui souhaitent se faire vacciner à défaut de vaccination proposée par l'administration sur le temps de travail.**

> L'approvisionnement en matériel pour les agents de contrôle est compliqué depuis le passage au SGCD. **Des mesures d'améliorations doivent être prises.**

> Le déconfinement s'annonce à partir du mois de mai. **FO demande que la reprise en présentiel soit progressive et non imposée brutalement aux agents, comme se fut le cas à l'été dernier.**

➤ FO a souligné la fatigue morale et physique des agents face aux tensions de plus en plus vives sur le terrain alors même que le plan de charge n'a pas diminué.

À retenir des débats :

Le choix des ministères a été de ne pas déployer une vaccination de masse en raison du manque de doses. Il ressort néanmoins des échanges, que de nombreuses initiatives ont été prises dans les administrations centrales en matière de tests et de vaccination.

Le MI rappelle qu'il n'est pas compétent pour organiser la vaccination des agents des DDI qui est du ressort de la médecine de prévention et dépend des périmètres ministériels. Les facilités horaires seront examinés au regard des pratiques des différents ministères !

Conclusion : les agents des DDI sont bien orphelins entre des préfetures et des ministères qui se renvoient la responsabilité de la santé des agents.

Questions diverses :

- **Visites médicales** : FO fait état de visites de médecine préventive refusées par des directeurs. Cette situation est illégale. L'agent ne doit pas justifier du motif de la visite à sa hiérarchie. Un rappel de la règle aux SGCD est demandé.
- **Prévention des violences sexistes et sexuelles** : un groupe de travail a été réuni, les travaux de ce chantier prioritaire doivent être finalisés.
- **Arbre de Noël** : le ministère de l'intérieur va diffuser une note rappelant que l'organisation de l'arbre de Noël commun par les SGCD ne doit pas se substituer aux arbres de Noël en cours de préparation dans les DDI. Cette manifestation restera à l'initiative des structures au plan local.

**N'hésitez à prendre contact avec vos représentants
Force Ouvrière !**

Représentants FO CHSCT DDI :

Soizig BLOT, DDPP 35
Lionel MARTINON, DDCS 26
Émilie PATTEYN, DDPP 17
Joël CANGE, DDTM 59
Nicolas MONNERET, DDETS 78
Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 28
Experte : Gisèle VIMONT, DDT 03



Paris, le 11 mai 2021

Déclaration FORCE OUVRIÈRE Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail des DDI du 11 mai 2021

Un bilan du passé, des questions pour l'avenir !

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs les représentants des personnels et de l'administration,

Après plus d'un an de crise sanitaire sans précédent et des phases de confinement relativement dévastatrices pour les modèles économiques que nous connaissons, une lueur semble poindre en ce mois de mai. Une reprise d'activités de certains lieux de convivialité, culturels, de lien social, mais aussi l'abandon du couvre-feu vont sans doute permettre de reprendre une vie presque normale... Presque, bien entendu, parce que le virus et ses variants cosmopolites sont bel et bien toujours là et s'adapteront eux aussi. Ce retour à la normale que nous appelons tous de nos vœux ne semble pourtant pas pour demain...

Et demain, justement :

Il faut déjà réfléchir à l'après, celui-ci doit être progressif pour les services et les agents qui le demandent. En effet, nous ne pouvons pas réitérer les erreurs du passé, et faire revenir tout le monde en présentiel comme se fut le cas l'an dernier, créant des situations de mal être des agents. Il va falloir être à l'écoute et permettre des phases transitoires : passer de 5 jours de télétravail à 5 jours de présentiel sans étapes risqué de provoquer des crispations.

La tension sur le terrain :

En complément des constats de fatigue physique et morale, voire d'épuisement des agents à tous niveaux, une tension de plus en plus forte est ressentie sur le terrain, et dans un contexte de réouverture des commerces et restaurants, il va falloir que chacun fasse preuve de pédagogie et de sérénité. Il ne faudrait pas, là encore, se retrouver dans des situations que nous avons connues l'an passé à devoir aller contrôler des critères qui ne sont pas du ressort des inspecteurs des DDI, par exemple. Cela exaspère nos collègues au regard des plans de charge.

C'est le cas de la jauge sur les marchés ou dans les commerces, par exemple, même si cela a déjà été expliqué au dernier CT des DDI!! Les agents ont aussi leur programmation à honorer. Et devons-nous le rappeler, ces charges de travail n'ont pas diminué ces derniers mois, puisque, malgré le confinement, aucun PCA n'a été activé !

Mise à jour des textes télétravail de droit commun :

Après plusieurs réunions d'un groupe de travail avec la DRH du MI, le dernier datant de ce vendredi 7 mai, soit au-delà des propositions d'ordre du jour, nous demandons à ce que les projets d'arrêté et de circulaire puissent être évoqués et soumis à l'avis des membres du présent CHSCT avant d'être validés en CT. Nous rappelons ici quelques revendications de FO qui avaient été posées sur la table dès le lancement de cette campagne de GT et qui doivent être entendues ici, mais aussi dans les services de par la déclinaison des textes souhaités.

En particulier, que :

- le télétravail doit se faire sur la base du volontariat ;
- le télétravail ne peut être fait qu'à domicile. Le télétravail exercé dans un lieu autre que le domicile est du « travail déporté » ou distant ;
- aucune disposition locale ne doit pouvoir restreindre les droits ouverts par les textes nationaux ;
- l'ensemble des dépenses qui y sont liées doivent faire l'objet d'une prise en charge par l'administration, que le télétravail soit imposé ou pas. Cette prise en charge reste encore trop partielle.

Car, vous n'êtes pas sans savoir que les agents qui ont poursuivi leurs missions en télétravail tout au long de ces derniers mois, avec leurs moyens personnels ou non, n'ont parfois toujours pas perçu de remboursement des frais engagés pour l'administration pour mener à bien leurs missions.

Force Ouvrière précise également qu'il convient de mesurer les avancées et les points positifs qui ont pu être réalisés sur cette période éprouvante que nous venons de vivre. Cela doit servir de carburant pour améliorer les conditions de travail individuelles et collectives des agents de DDI.

En dehors de ces points, voici quelques questions qui émanent des agents en service et qui méritent d'être remontées à la présente instance :

Le poids des préfets sur les directions pour que tout fonctionne.

Exemple :

Nous avons l'exemple d'un directeur qui a mis la pression sur l'ensemble de la collectivité de travail suite à des cas positifs signalés en abattoir, afin que ce dernier ne se retrouve pas fermé. Nous vous rapportons ici le message du directeur : « je ne veux pas être responsable de la mise au chômage partiel d'agents en abattoir ! »

Ce type de pressions exercées sur un agent d'une part pour aboutir à des suppressions des non-conformités lors d'un contrôle d'une entreprise contrôlée l'a été par un élu haut placé politiquement dans le département. D'autre part, une telle pression a été exercée sur le directeur pour rouvrir cet abattoir alors que celui-ci avait retiré son équipe d'inspection en raison de l'irrespect des gestes barrières par les opérateurs et l'abattoir. Il n'a agi que comme il fallait le faire ! Alors, que faire dans une telle situation ?

Le plan de vaccination :

Le renvoi de balles entre le MI et les agents des Ministères n'a que trop cessé. Nous voulons une communication du BCAM sur ce sujet à destination de l'ensemble des ministères des DDI. Les agents ne savent plus quoi faire concernant la vaccination. Aussi, nous demandons que les directions accordent des facilités pour que les agents puissent aller se faire vacciner, notamment avec des autorisations d'absence telles qu'il en existe pour le don du sang ; cela montrera une réelle volonté de faire de la prévention collective. De plus, cela est facile à organiser, mais encore faut-il en avoir la volonté !

Par ailleurs, que se passe-t-il lorsque les agents vaccinés, ont des effets secondaires les empêchant de venir travailler ? Subissent-ils un jour de carence ? Pour FO, cela est inacceptable, la DGAFP parle d'une gestion souple ! Mais, qu'est-ce qu'une gestion souple ? Pour FO, cela semblerait vouloir dire que cela reste au bon vouloir

d'une direction, pire encore d'un SGCD. Nous demandons, là encore, des directives claires à ce sujet, afin que les agents de l'ensemble du territoire puissent bénéficier des mêmes droits.

Enfin, en complément sur ce sujet, peut-on obliger à un agent reconnu « personne vulnérable », et qui est donc en télétravail 5j/5 de se faire vacciner afin qu'il revienne en présentiel ?

Une pression est faite sur ces agents, alors même que la vaccination n'est pas une obligation et peut dépendre d'un avis médical.

Commission de réforme et suivi médical

Aujourd'hui avec la mise en place des SGCD, les agents se retrouvent démunis pour le suivi des dossiers médicaux. En effet ils ne savent plus vers qui se retourner, ou bien ils s'entendent dire que cela n'est pas une priorité. Or, ce défaut de traitement entraîne parfois des sanctions financières comme un passage à demi-traitement, si la demande de reconnaissance en maladie professionnelle n'a pas été examinée en commission après trois mois.

De plus, nous rencontrons toujours le même problème avec les convocations des commissions de réforme. Nous demandons une information au SGCD sur le déroulement et les convocations des représentants à ces instances. Car, trop souvent encore, les commissions ne sont pas tenues conformément aux textes.

FO tient également à rappeler à ce CHSCT des DDI qu'un agent est en droit de demander un rendez-vous à la médecine de prévention sans en donner le motif à sa direction.

Or, nous avons eu connaissance de deux cas de figure contraires à ce droit : dans deux structures différentes, la direction avait refusé des visites au médecin de prévention, car elle souhaitait connaître le motif au préalable. Cela n'est pas tolérable !

« Décret n°2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat »

Art. 24-2.-Indépendamment du suivi prévu aux articles 24 et 24-1, l'agent peut demander à bénéficier d'une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire sans que l'administration ait à en connaître le motif.

Art. 25.-Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de bénéficier des examens médicaux et des visites avec le médecin ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire prévus aux articles 23,24,24-1,24-2 et 24-3. »

Discrimination et entretien professionnel :

Nombreux de nos collègues sont en train ou bien ont passé leur entretien d'évaluation, et aujourd'hui il leur est reproché de ne pas avoir réalisé leurs objectifs, sans tenir compte que l'année 2020 fut particulière avec des confinements, des conditions de travail dégradées de nombreux établissements fermés, etc. FO constate et relaie aujourd'hui, ce qu'elle avait craint l'an dernier. Et ce n'est pourtant pas faute d'avoir alerté !

En effet, nous vous avons alerté sur les programmations, avec les difficultés à pouvoir les satisfaire, mais cela avait encore été laissé au bon vouloir des directions et des services. Désormais, les agents en payent le prix ! ils se voient opposer des objectifs partiellement atteints avec leur programmation non réalisée ! Nous tenons à rappeler que la programmation n'est pas un critère d'évaluation. Pire encore, il est reproché à des représentants du personnel leur absence en raison de la multiplicité de tenues d'instances... Ce sont des agents qui s'investissent pour le collectif de travail et à qui il est reproché cet investissement. On ne peut pas prêcher le dialogue social d'un côté et le reprocher ensuite. Pour FO, la bonne tenue du dialogue social est primordial et nous demandons qu'il soit rappelé qu'un des 25 critères de la discrimination est l'activité syndicale. Nous saurons conseiller l'ensemble de nos représentants du personnel d'alerter la cellule de discrimination dès lors qu'ils sentiront subir une injustice de par leur implication aux instances de dialogue social.

Points sur les signalements :

Un signalement local nous a permis de faire peut-être émerger une zone d'ombre plus globale restée non-identifiée à ce stade et la question suivante se pose : comment a été (ou pas) assurée la continuité des missions dédiées aux référents handicap souvent présents dans les DDI, suite à la mise en place des SGC?

Il semble que dans nombres de cas, la mission ait été supprimée au sein de la DDI, et pas forcément reconstituée côté SGC. Cette compétence renvoyant aux questions sociales d'hygiène et de sécurité des agents, il ne serait pas choquant que cette mission subsiste au sein de la DDI (compétence du ministère de gestion), mais est-ce le cas, et sur quels moyens ?

Dans l'exemple qui nous est remonté, la mission est bien prévue au sein du SGC, mais uniquement pour les agents du MI (ce qui irait dans le sens du scénario ci-dessus). La même question peut être posée sur les sujets tels l'égalité pro pour lesquels des référents avaient été mis en place dans nombre de DDI.

Pour éviter tout problème dans la continuité de gestion des agents concernés (reconnaissance RQTH notamment), serait-il possible de clarifier le "qui fait quoi" sur ce sujet ?

Nous demandons enfin de bien vouloir nous faire un retour sur les signalements dans le cadre des questions diverses.

Les prochains épisodes ...

COSUI SGC : le 8 juin

COSUI DDETS(PP) : date à fixer

Réunion de lancement des élections DDETS(PP) 2021 : date à fixer