



## CHSCT des DDI du 19 septembre 2018

Retrouvez notre déclaration liminaire [ICI](#)

### Figuraient à l'ordre du jour :

#### 1) Pour communication et débat :

Le bilan social 2017-partie IV-conditions de travail des directions départementales interministérielles et directions départementales déléguées

#### 2) Pour information :

Présentation projet FIACT « articulation dialogue professionnel / dialogue social »

Présentation par la DINSIC de la démarche PFAI (demande formulée lors du CHSCT du 15 mars 2018)

Point sur la restauration collective

### A retenir des débats :

#### Projet FIACT « articulation dialogue professionnel / dialogue social

voir notre [déclaration liminaire](#) et notre position sur ce projet

#### Démarche PFAI :

Accès unifié pour l'ensemble des DDI

FO s'insurge sur le fait de penser qu'il existe une utilisation des réseaux sociaux abusive et rappelle à l'administration que les organisations syndicales ont besoin de ces réseaux sociaux dans le cadre des élections professionnelles.

Pour notamment, visionner les vidéos qui seront faites par les organisations syndicales lors de la campagne électorale.

**FO demande à la DINSIC de bien prendre en compte les agents en télétravail qui ont des difficultés de connexion.**

#### la restauration collective

Dossier porté par FO depuis deux ans avec pour seule ambition une harmonisation de la prise en charge de la restauration vers le haut pour tous les agents, sans remise en cause de l'action sociale ministérielle.

A ce jour 8 régions ont reçus les crédits sur le BOP 333 à subdéléguer dans les DDI :

Normandie, Centre Val de Loire, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine, Bretagne, Occitanie, PACA Et Corse,

Pour les 5 autres régions les réunions se déroulent actuellement avec la PFRH

Une mise à jour de toutes les conventions passées avec les restaurants a été un préalable.

Ces crédits seraient pérennes,

La subvention par agent est de **1,64 euros**,

En 2020 les DR (DRDSJSC et DREAL) seront concernées par ces crédits

En 2022 les Préfectures

**Pour en savoir plus, vous pouvez consulter :**

Le projet de bilan social 2017 des DDI ([ici](#)).

La note DINSIC ([ici](#))

La déclaration FO pour les IPCR ([ici](#))

## **le climat social et le bien-être au travail présenté dans le bilan social 2017 :**

### **Plusieurs constats :**

- des effectifs en diminution,
- des missions pas réellement revues,
- des tensions grandissantes ...

A la demande de FO en 2015, l'administration a pu évaluer le **nombre de congés perdus**, de l'ordre de **0,87 pour les femmes** (contre 0,18 en 2016) et de **0,27 jour pour les hommes** (contre 0,19), et ce malgré le nombre grandissant de comptes épargnes temps (72 % des agents en détiennent en 2015 - 81 % en 2016 – 83 % en 2017). Quelle conclusion ? Aucune ... mais rassurons-nous, ces congés ne sont pas encore perdus pour tout le monde !

A cela, se rajoutent les heures écrêtées, éléments que nous avons demandés l'an passé ... Heures qui représentent près de 150 ETP, toutes DDI confondues, soit 18 % de la baisse des effectifs enregistrée entre 2016 et 2017.

**D'autant que le nombre de départ en retraite est en augmentation et que les remplacements se font et se feront de plus en plus rares.**

### **Une manière de compenser la réduction imposée ?**

Sur les acteurs de la prévention, il est regrettable de constater encore la baisse du nombre de conseillers et assistants de prévention, qui passent de 331 en 2016 à 321 en 2017, soit une baisse de 3 %. La plus grosse baisse étant portée par les conseillers : -7,5 %.

Et que dire aussi des **8 DDI sans assistant ou conseiller de prévention** ? C'est le même constat qu'en 2016 : sont-ce les mêmes DDI ? L'administration s'est-elle saisie du problème et a-t-elle saisi l'urgence à combler ces manques ?

Rien n'est dit .. et la seule chose qui semble importer, c'est le taux de couverture ....

Notons cependant la nomination de 7 nouveaux conseillers et 53 nouveaux assistants...

**Un taux de rotation élevé** qui fait se poser la question des raisons et des conséquences de ces mouvements ... Raisons et conséquences que nous pouvons deviner : usure, manque de disponibilité, non intégration de la mission dans la fiche de poste, ...

FO demande que le bilan 2018 intègre cette question.

FO demande également qu'un effort soit fait au niveau des lettres de cadrage (ce devrait être 100 % des conseillers et assistants qui devraient avoir leur lettre de cadrage) ainsi que sur le suivi des formations ! Deux points essentiels pour garantir le bon déroulement de leurs missions !

Si nous pouvons nous féliciter de l'effort fait pour renforcer la couverture en médecine de prévention par rapport à 2016, nous pouvons regretter qu'il passe par la mise en commun des services de médecine ... au profit de la baisse des services internes !

Nous pouvons nous poser la question de la stabilité de l'organisation, de l'efficacité, de l'éloignement, du plan de charge, de la disponibilité, ...

Et notons au passage que **11 DDI** (mais personne ne s'en émeut car c'est le même chiffre qu'en 2016 ... mêmes DDI ?) n'ont **pas de médecine de prévention** et que cela concerne 11 % des effectifs des DDI, soit près de 3100 agents ! Espérons que ce ne sont pas les mêmes que les 8 DDI sans conseiller ni assistant !

Un signe alarmant sur l'état des agents en DDI : l'augmentation de la part des **visites spontanées et particulières**, passant respectivement de 12,7 % à **13,5 %** et 37,5 % à **41 %** entre 2016 et 2017. Les visites obligatoires (tous les 5 ans) sont quant à elles en perte de vitesse. Qu'en serait-il si nous étions tous couverts par un service interne ?

Autres signes d'alerte ... le **taux de rotation des membres des CHSCT** et la difficulté pour les organisations syndicales à trouver des représentants ... Un autre signe de surcharge qui ne laisse plus la place à remplir les fonctions de représentant syndical ! Un signe également de la non reconnaissance de cette mission, quand on ne laisse pas le temps de l'exercer !

**Pour FO cette mission se doit d'être inscrite dans les fiches de poste des agents concernés.**

Qu'en est-il aussi de la nécessité de service opposée au mandat syndical ,et ce de manière cyclique ? A l'encontre même des textes fondateurs du droit syndical ?

Nous avons l'exemple pour de nombreux IPCSR, malheureusement.

A cela se rajoute encore une fois un faible taux de formation .. seuls 57,6 % des membres se sont formés ! Comment garantir le bon fonctionnement de cette instance avec tout cela ?

FO demande que l'administration s'assure de la mise en œuvre des formations.

Et rappelle avoir attiré l'attention de l'administration sur l'application de l'article 75-1 du décret 82-453 pour les contingents d'absence annuels accordés aux membres du CHSCT des DDI, aux membres des CHSCT locaux.

Notons cependant que 87 % des DDI ont réuni plus de 3 fois leur CHSCT en 2017, contre 83 % en 2016, une progression dont FO se réjouit. Mais est-on sûr que toutes les DDI ont au moins réuni un CHSCT cette année ? Rien n'est dit en tout cas.

FO demande également à l'administration de rappeler les obligations sur les registres et programmes obligatoires. Il est anormal de constater que 4 DDI n'ont pas de DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). 107 DDI n'ont pas de BHS (bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail). 1 DDI n'a pas de SST (registre santé et sécurité au travail).

D'ailleurs, nous ne pouvons qu'attirer encore une fois votre attention sur les inspecteurs des permis de conduire et de la sécurité routière .... situation qui se traduit dans les données sur le registre des dangers graves et imminents : 15 signalements dans une DDI sur un total de 34 signalements (pour 19 DDI) !

FO demande à l'administration la mise en place de dispositifs de sûreté pour les IPCSR, les agressions verbales allant croissant, d'autant plus à l'aune de l'allongement des délais de délivrance des permis de conduire.

46,3 % des agents ont eu un ou plusieurs congés maladies (12 943 agents), contre 47,6 % en 2016 (13 699 agents), représentant une moyenne de 33 jours/an/agent (contre 34 en 2016), des chiffres allant à la baisse. Nous notons également une baisse du nombre d'agents concernés par les maladies professionnelles et reconnus : 29 en 2017 contre 44 en 2016. Mais toutes ont-elles été déclarées ?

**FO demande que soit fait un recensement des maladies professionnelles.**

**Et que la maladie de lyme soit inscrite au tableau des maladies professionnelles comme le devrait l'être les « burn out » conséquence des RPS grandissants au sein des services.**

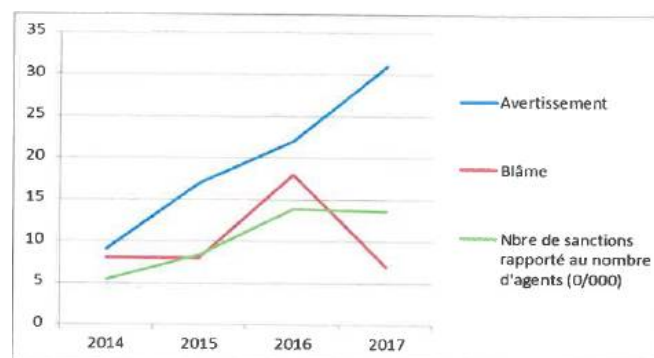
Notons également l'augmentation du nombre des accidents de services entre 2016 et 2017 (+8,5%), une augmentation plus importante que celle constatée entre 2015 et 2016 (+4,4%) et a priori plus graves, puisque la part des arrêts de plus de 3 jours a aussi progressé (+6,2%).

De la même manière, nous pouvons constater l'augmentation du nombre des accidents de trajets entre 2016 et 2017 (+7,7%), et a priori également plus graves, puisque la part des arrêts de plus de 3 jours a aussi progressé (+17,2%).

Deux indicateurs qui devraient alarmer l'administration ! Sont-ce les conséquences des fusions des régions qui allongent les temps de trajets ?

Enfin, le nombre de sanctions disciplinaires, après avoir augmenté depuis 2014, qui se stabilise cette année (avec des effectifs qui diminuent, ne l'oublions pas !), mais qui se répartit différemment selon les catégories de sanction :

- 9 avertissements en 2014, puis 17 en 2015, 22 en 2016 et enfin 31 en 2017 ;
- 8 blâmes en 2014 et 2015, 18 en 2016 et 7 en 2017



Sauf la précision sur les 3 sanctions concernant les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel, rien n'est dit ... Là encore, le silence laisse toute amplitude à l'imagination !

A la demande des organisations syndicales en CHSCT des DDI en 2017, le bilan social comprend un chapitre sur le télétravail. Et nous nous en félicitons.

En rapportant ces données avec celles relatives à la quotité de travail entre 80 et 100 %, nous pouvons faire taire les rumeurs selon lesquelles les agents se « servaient » du télétravail pour remettre en cause leur temps partiel et revenir à 100 % !

En effet, la part des agents en 2016 était de 15,65 % et elle est de 15,49 % en 2017, et celle à 100 % était de 80,94 % en 2016 pour être à 81,30 % en 2017. Des valeurs sensiblement égales !

Notons au passage que les catégories C bénéficiant du télétravail ne représentent que 17 % des agents concernés. Les DDT-M représentent quant à elles 57 % des effectifs en télétravail, et la catégorie B y représente 58 % des agents (c'est la seule DDI où la représentation des catégories A en télétravail est inférieure aux autres catégories).

Enfin, pour clore, FO prend plaisir à lire en page 22 « la mobilité en DDI demeure un enjeu important, tant pour répondre aux aspirations des agents, que pour assurer au mieux les missions relevant des DDI sur l'ensemble du territoire » .... Mais que faites-vous pour cela ? Toutes les mesures prises jusqu'alors et celles envisagées par la fonction publique sclérosent et cristallisent la mobilité !

## Zooms sur les différentes familles de DDI...

### Quelques points saillants pour les DDCS : 2 488 agents

- Une taille moyenne en-dessous de 60 agents (plus de 64 en 2010)
- Évolution 2016/2017 : -1,66% en effectifs physiques et -0,97% en plafond d'emploi...
- Prédominance des ministères sociaux : 71,5% des agents (72,8% en 2016) devant l'Intérieur et l'Écologie
- Taux de féminisation important : 74%
- Taux d'encadrement important : 36%

### Quelques points saillants pour les DDCSPP : 3 550 agents

- Une taille moyenne autour de 77 agents (stable par rapport à 2015 et 2016)
- Évolution 2016/2017 : -3,03% en effectifs physiques et -0,03% en plafond d'emploi
- Prédominance du MAA (50,6%) et des ministères sociaux (29,2%), devant les finances (10,87%)
- Taux de féminisation important : 62%
- Taux d'encadrement important : 36%
- Moindre représentation en catégorie C : 16,5 % (encore en baisse par rapport à 2016, qui était de 17,4 %)
- Taux important de contractuels : 11,6% (en baisse par rapport à 2016 : 13,5 %)

### Quelques points saillants pour les DDPP : 4 027 agents

- Une taille moyenne autour de 73 agents (contre 93 en 2010 !), stable par rapport à 2016
- Évolution 2016/2017 : -1,90% en effectifs physiques et +0,41% en plafond d'emploi
- Prédominance du MAAF (59,6 % en 2017, contre 59,9 % en 2016, 60,5% en 2015 et 61% en 2014) devant les finances, part en augmentation (33,47 % en 2017, 33 % en 2016 et 32,8% en 2015)
- Taux de féminisation : 56,4 %
- Taux d'encadrement important : 38%
- Moindre représentation en catégorie C : 7,15 % (en baisse par rapport à 2016 : 7,6%) et une forte proportion de catégorie B (54,8%)
- Taux important de contractuels mais en baisse : 9,9 % (11,7 % en 2016 et 13 % en 2015)

### Quelques points saillants pour les DDT(M): 17 963 agents

- Une taille moyenne autour de 150 agents pour les DDT (contre 158 en 2016, 176 en 2015, 184 en 2014 et 227 en 2013!), 235 agents pour les DDTM (contre 247 en 2016, 274 en 2015, 285 en 2014)
- Évolution 2016/2017 : 3,3% (3 % en 2016) en effectifs physiques et -4,8% en plafond d'emploi...ça continue !
- Prédominance faussement croissante de l'Écologie/Égalité des territoires (74,8 % contre 73 % en 2016, 68% en 2015 et 79% en 2011) devant le MAA (16,6 % contre 18 % en 2016, 23,3% en 2015 et 24 % en 2014) et l'Intérieur (7,5% - toujours stable depuis 2015) ...
- Taux de féminisation : 55 %
- Taux d'encadrement faible: 19 %
- Une prépondérance de catégorie B : 53,4 %

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le projet de bilan social 2017 des DDI [ici](#).