



Paris, le 17 mars 2021

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE CHSCT des DDI du 10 mars 2021

Les points saillants issus de ce CHSCT :

Retrouver la déclaration préalable de FO à la fin de ce compte-rendu.

Gestion de la crise COVID-19 dans les DDI

- **À retenir :** Des CHSCT spécifiques au suivi de la gestion COVID dans les services se tiennent tous les 15 jours. Les déclarations liminaires sont l'occasion pour le SGA et le médecin de prévention du MI de répondre à nos questions. Des difficultés persistent pour obtenir un bilan des déploiements des matériels informatiques et téléphoniques des services. Incompréhensible ! L'opportunité pour cette instance d'évoquer les possibilités de campagne de vaccination dans le milieu professionnel, le suivi des signalements des OS auprès du MI...

RETEX COVID

- **À retenir :** À la demande des membres de ce CHSCT, un RETEX a été établi par l'administration (pour rappel, FO avait produit [ses constats](#) dès juillet 2020!). Initiée avant le basculement du pilotage des DDI des services du 1^{er} Ministre au MI, cette démarche reste un point d'étape et ne saurait suffire à résoudre les problèmes et surmonter les dysfonctionnements des services.

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...

Enquête Assistants/Conseillers de Prévention

- **À retenir :** Adressés aux directeurs des DDI, seuls 29 % des questionnaires ont été retournés par les agents et ont pu faire l'objet d'une analyse des retours. Pour Force Ouvrière, ce résultat est faible et ne permet pas de tirer des analyses probantes. Les préoccupations se portent plutôt sur le manque de visibilité en l'avenir et d'évolution professionnelle des agents de DDI qui, pour 73 % d'entre eux, n'ont pas confiance en leur structure.

Questions diverses :

Déplacements professionnels, accueil du public, déclarations d'isolement. Quelques ajustements nécessaires dans le cadre des mises en œuvre des SGC...



•

Avant les débats, quelques réponses aux déclarations liminaires... et la gestion COVID, en continuité du CHSCT extraordinaire du 24 février dernier :

Le Ministère de l'Intérieur nous dit partager nos constats de fatigue et nous rejoint dans le fait que des enseignements seront à tirer de cette année de pandémie, il ne pourra être possible de faire « comme si » et aura des impacts durables certains.

Si les cellules de soutien et d'écoute ministérielles (numéros verts) et les professionnels de santé encore présents dans certains services sont toujours à la disposition des agents qui en éprouvent le besoin, **Force Ouvrière** a alerté une nouvelle fois sur les constats d'épuisement des agents tant moralement que physiquement, et quelles que soient les catégories des personnels et indépendamment de leurs niveaux de responsabilités.

Signalements : le suivi des signalements des OS fait enfin l'objet d'un tableau de bord établi par le BCAM qui sera partagé à l'avenir avec tous les membres de ce CHSCT dans le cadre des actions en réponse de la part de l'administration, mais aussi d'un suivi dans le temps et des mesures correctives et préventives mises en œuvre (coaching collectif, préservation de l'intégrité des agents, etc). Ce tableau de suivi satisfait pleinement les attentes des OS, même si le suivi doit être réalisé avec prudence, car les signalements doivent conduire à des résolutions pleinement satisfaisantes pour les agents, sans risque aucun de ce que nous pourrions appeler représailles.

Intervention du Dr FOULON : masques FFP2 ? Vaccination professionnelle ?

Le docteur FOULON confirme que seuls les masques en tissu de cat.2 sont exclus et que tous les autres masques chirurgicaux répondent aux besoins des services dans les conditions d'utilisation respectant les doctrines établies.

Elle rappelle que l'utilisation généralisée des masques FFP2 pour les personnels de santé n'est déjà pas recommandée et qu'en milieu hospitalier, seules les situations de réanimation de patients peuvent nécessiter le port du FFP2.

Les moments tels que les repas, pauses café où encore les rassemblements de nombreuses personnes dans un espace confiné sont les pires situations de contamination.

La vaccination en milieu professionnel, désormais possible depuis le 16/02/2021 par les médecins du travail de la Fonction Publique se heurtent aux problématiques d'approvisionnement de doses et basée sur le volontariat ainsi que le respect du plan gouvernemental qui restreint la vaccination aux personnels entre 50 et 64 ans et présentant des comorbidités. Ces derniers ont la possibilité de se rendre chez leur médecin traitant, les doses n'étant pas encore distribuées suffisamment aisément.

Matériels informatiques : Si la répartition des postes n'est toujours pas connue du MI, il s'était engagé à nous présenter un bilan détaillé établi par la DNUM lors de ce CHSCT et à aborder un point spécifique évoqué unanimement par les OS relatif aux outils de visioconférences ... Les postes NOEMI à disposition des services et des agents en situation de TT et les solutions NOEMI DDI possibles avec systèmes de visioconférences de l'État. COMU également possible. Ces systèmes devraient être opérationnels d'ici 1 mois.

350 terminaux de visioconférences doivent être déployés rapidement.

M. le SGA du MI rappelle les fonds spécifiques de 12M€ consacrés par le MI au déploiement des moyens informatiques et de télécommunication. Ils devraient permettre d'atteindre les objectifs affichés du 1^{er} ministre dont l'équipement de 100 % des agents ayant des missions télétravaillables.

La DNUM travaille sur la gestion du parc informatique et un inventaire est en cours de réalisation par les services locaux.

Point 1 Point RETEX COVID

Les positions de FO :

À la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des DDI, l'administration nous présente enfin un RETEX COVID.

Toutefois, plusieurs observations sur cette enquête lancée en septembre-octobre sur la période du 1er confinement et sa sortie de mai à août et adressée aux directions des DDI.

Celle-ci ne peut être représentative de l'ensemble des problématiques rencontrées par les services et les agents en DDI au regard du faible taux de réponse. Lancée auprès des DDI et des préfetures/SGAR, ainsi que pour les personnels outre-mer, soit un panel de 50 000 agents, seuls 6600 agents de DDI ont retourné leur questionnaire. Un taux de réponse d'environ 20 % des effectifs des DDI.

Ce document semble établir un véritable plébiscite du télétravail, mais cela peut s'expliquer par la période à laquelle il renvoie et au ressenti des agents, avec le recul de la période vécue. Lors du 1^{er} confinement et de sa sortie, nous avons fait en sorte que le télétravail de crise puisse répondre à un contexte exceptionnel et permette de maintenir la continuité des missions selon des priorités établies dans les PCA, puis dans les organisations des services déclinées au sein des instances locales. Le télétravail, à la mode « système D » pour certains, voire pour beaucoup d'entre nous, a ainsi évité le retrait de jours RTT comme pour les autres collègues se retrouvant unilatéralement en situation d'ASA. Le contexte n'était pas si mal, sans doute, au moment du lancement de l'enquête : pour preuve également le satisfecit général des adaptations et des innovations diverses qui ont permis de faire face aux continuités de missions clamé par l'ensemble des administrations.

Force Ouvrière rappelle que les continuités de missions n'ont été possibles qu'avec la mobilisation des agents des DDI. Certains, même en ASA, malgré l'absence de moyens, ont poursuivi leurs missions avec une conscience professionnelle trop peu reconnue.

Ce que Force Ouvrière relève également, ce sont les absences des points de blocage, les dysfonctionnements et les écueils qui permettraient d'améliorer les phases suivantes de la pandémie actuelle, mais aussi toute situation similaire, en raison d'une crise sanitaire ou autre catastrophe sanitaire, naturelle... Existence ou non d'un PCA, leur mise en œuvre, le retour en activité en service (PRA...), le dialogue social et les moyens de communication ou d'information pendant cette période...

Cette enquête occulte également les questionnements relayés au sein de cette instance par Force Ouvrière tout au long de cette année, à savoir :

- les dotations par l'administration en matériels informatiques et téléphoniques ;
- l'absence d'indemnisation des frais professionnels ;
- les difficultés rencontrées au sein des collectifs de travail et les impacts éventuels ;

Un amalgame fréquent est fait au sein des services entre le recours au télétravail de crise, comme il est encore et toujours de rigueur, et le télétravail de droit commun pour lesquels les textes mis à jour peinent à paraître pour les DDI.

À retenir des débats :

L'administration admet que la 2^e vague et la 2^e période de confinement risquent de faire évoluer les constats de cette 1^{ère} enquête qui a toutefois le mérite d'exister. Le MI souhaite une enquête élargie à la fonction publique dans son ensemble.

Les représentants FO au CHSCT s'interrogent toutefois quant au risque de dilution des problèmes rencontrés pendant cette année écoulée. Le MI souhaite également présenter pour adoption au prochain CT DDI (début avril) le projet d'arrêté ministériel sur l'organisation du télétravail. Le CHSCT doit pourtant être consulté et s'exprimer sur ce projet d'arrêté, même si l'urgence est aujourd'hui de mettre à jour et de cadrer le télétravail de droit commun au sein des DDI, sans frein, ni restriction comme pourrait le faire craindre l'intervention du périmètre des préfetures. Nous l'avons dit, nous le répétons, les DDI doivent conserver leurs particularités et leurs différences par rapport aux services préfectoraux.

Point 2 Enquête Assistants de Prévention/Conseillers de Prévention

Les positions de FO :

Force Ouvrière a demandé expressément cette enquête relative aux missions assurées par les assistants de prévention et conseillers de prévention (AP/CP) auprès du MI pour connaître l'impact de la création des SGC sur la vacance des postes au sein des DDI.

Ces missions étroitement liées aux secrétariats généraux relèvent du périmètre des DDI, mais se retrouvent parfois « orphelines » dans les services, les agents étant affectés à des taux divers selon les services. Entre 0,05 et 0,2 ETP en moyenne par DDI est consacré à l'AP/CP rattaché à chaque direction. Si le taux initial de réponse à cette enquête n'était que de 73 %, une relance complémentaire de la part du MI a permis d'obtenir un taux de retours de 87 %. Néanmoins, Force Ouvrière s'interroge quant aux absences de remontées. En effet, 42 DDI sur 59 n'ont aucun poste de préventeur pourvu et toutes n'ont pas engagé les démarches de recrutement pour le pourvoir. Si les DDI qui n'ont pas contribué sont dans la même situation de vacance, la situation serait très fragile et l'avenir réservé à ces missions qui ont joué un rôle incontournable dans la gestion des EPI et le bon fonctionnement des services depuis le déclenchement de cette crise. Et que dire du suivi et de la bonne tenue des DUERP (Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels) des DDI, de la bonne formation des AP/CP ? La définition et le bon dimensionnement des postes via les lettres de missions doivent faire l'objet d'un vrai investissement des directions. Bon nombre de questions et d'observations qui ont été relayées par Force Ouvrière au MI.

À retenir des débats :

La fragilité des missions AP/CP est connue de l'administration et les questions des OS sont à son sens récurrentes, avec une amélioration au fil des années, concédant toutefois les difficultés lors des remplacements. À ce jour, 4 ISST sont rattachés auprès de l'inspection générale des services et rédigent une nouvelle lettre de mission pour les DDETS-PP, notamment.

Ils réaffirment avoir besoin des AP/CP pour assurer le relais indispensable de la prévention auprès des agents.

Le nombre de postes vacants depuis moins de deux mois démontre que l'OTE est la cause des difficultés de recrutement sur ces missions. Le taux de vacance des postes AP/CP est particulièrement élevé en DDCS, c'est pourquoi FO demande qu'une enquête complémentaire soit réalisée dès la création des DDETS au 01/04/2021. L'administration s'est engagée à réaliser cette enquête.

FO demande également des précisions quant à l'offre de formation qui sera proposée aux nouveaux AP/CP. Cette formation restera à l'initiative des ministères d'origine des agents et le MI ne proposera pas de module de formation interministériel.

Autre point soulevé par FO : le positionnement des AP/CP entre leur direction, le SGCD et son délégué mériterait des éclaircissements, notamment via des lettres de missions à mettre à jour. Comme tout ce qui concerne les SGCD, la réponse reste à venir !

Questions diverses :

- connexion pour déclaration AMELI.FR pour les procédures d'auto-isolément ; la DGAFP est saisie, mais sans retour pour le moment.

- renforts Influenza aviaire : problème évoqué de remboursement des déplacements sur justificatifs. Pour les déplacements professionnels, Force Ouvrière rappelle qu'aucun justificatif n'est obligatoire pour les repas dès lors que les agents sont en dehors de leurs résidences administratives et personnelles sur les créneaux horaires de 12h-14h et 19h-21h. Des rappels aux SGC seront faits par le MI.

- mission d'inspection relative à l'évaluation de l'action interministérielle : dans le cadre de la mission d'inter-inspections et de sa tournée d'inspection nationale, 5 départements seront concernés cette année par la venue de cette inspection qui s'intéressera à l'ensemble des services présents sur chaque territoire de ces départements, alors qu'initialement, ces inspections concernaient un seul service.

- sécurisation des accueils des DDI : la DRH MI a indiqué qu'une formation spécifique existe pour les agents d'accueil des SGC afin de gérer au mieux les problématiques liées à l'accueil du public.

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

**Prochaine échéance :
CT des DDI n°2 le
12/04/2021**

Vos représentants FO CHSCT DDI :

Soizig BLOT, DDPP 35

Lionel MARTINON, DDCS 26

Émilie PATTEYN, DDPP 17

Joël CANGE, DDTM 59

Marie-Annick GENUIT, DDTM35

Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 28

Experte : Gisèle VIMONT, DDT 03



**CHSCT du 10 mars 2021
DÉCLARATION LIMINAIRE**

Monsieur le Président,

Voilà maintenant 1 an que nous vivons dans un contexte de pandémie qui est venu remettre en cause toutes nos valeurs et notre quotidien. Les représentants de cette instance sont plus que jamais mobilisés et le resteront face à l'ensemble des thématiques traitées.

Nous avons déjà évoqué à plusieurs reprises dans cette instance l'épuisement de nos collègues, épuisement physique et moral qui se cumule à plusieurs expériences mitigées, frustrantes voire destructrices.

Les sorties de crise et retours à la normale que nous appelons tous de nos vœux risquent d'être douloureux.

Un an que les rapports humains au sein des services sont chamboulés : les salutations du matin restent bien évidemment distantes, en respect des gestes barrières, et ces moments les plus naturels du quotidien ont bel et bien disparu, les départs des agents sont devenus des moments de grande frustration pour tous, et les nouveaux arrivants sont parfois accueillis dans des services fantômes.

Même avec toute la bonne volonté des uns et des autres, quand bien même nous disposerions des outils adaptés et des formations requises, nos services et leur sociologie a et va continuer d'évoluer.

Le CHSCT a permis d'assurer tout au long de cette année écoulée le suivi des différentes situations – grâce à la mobilisation de tous, BCAM, ensemble des services – l'adaptation et les prises en considération des attentes et des besoins des agents via nos échanges et travaux, etc. Et cela doit se poursuivre avec les mêmes recherches de solutions.

Si l'heure peut sembler aux bilans, il n'en reste pas moins que le manque de visibilité de sortie rapide de cette crise doit pouvoir nous interroger sur les adaptations encore et toujours aux fonctionnements imposés par les mesures sanitaires, mais aussi aux corrections attendues dans certaines situations.

L'ordre du jour du présent CHSCT est basé sur ces premiers bilans RETEX COVID et l'enquête demandée par Force Ouvrière sur les missions AP/CP fortement sollicitées dans notre contexte et impactées dans la plupart des départements par la mise en œuvre des SGC. D'ailleurs, il en va de même pour les pôles médico-sociaux qui impactent les agents les plus fragiles.

Car, ce contexte de transformation des services et des organisations territoriales se poursuit quoi qu'il en coûte, comme nous le répétons depuis maintenant des mois – et ce, unanimement – et en sus des fragilités relationnelles imposées par cette crise. Nous attirons une nouvelle fois votre attention sur ces constats et vous alertons sur ce qui ne peut être parfois et malheureusement plus explicite du désarroi de certains de nos collègues. Les mesures AP2022 qui vont entrer dans leur phase opérationnelle et les très nombreux départs en retraite au sein des services, comme le laissent présager les bilans sociaux qui se suivent, laissent craindre le pire pour le devenir de nos DDI et la capitalisation des compétences !

Et nos travaux communs, nos demandes répétées de pouvoir suivre certains facteurs dans les services, n'ont d'autres buts que de maintenir la reconnaissance de nos DDI au sein de leurs territoires et combattre les objectifs de restrictions massives d'effectifs et de repositionnements encore et toujours vers un désengagement profond et durable de l'État.

Ceci est condamnable en termes de prévention des risques psycho-sociaux qui se trouvent entretenus par ce contexte politique de destruction des services déconcentrés. Nous ne pouvons que constater que nos alertes d'un temps se concrétisent par des exemples de quotidiens des agents malmenés, de décisions individuelles imposées et de rapports de forces où les agents se retrouvent sans les moyens de défense objectifs et partagés au plus haut. Nous sommes désormais dans un état se rapprochant plus d'un système féodal avec des agents qui sont devenus inféodés aux seules bonnes volontés de leur hiérarchie et aux orientations brutales des politiques.

Ces situations complexes et parfois exacerbées dans les services qui consacrent souvent leur énergie à se réinventer et à s'adapter sans pouvoir capitaliser et s'orienter durablement sur leurs missions, questionnent.

Les impacts sociaux-économiques de la crise sont durables, les impacts professionnels, collectifs et individuels le seront tout autant et nous devons nous attacher aussi à les évaluer et les prévenir très rapidement. Alors, encore une fois, un moratoire des réorganisations ne saurait être plus adapté en cette période compliquée et anxiogène.

Enfin, nous terminerons cette déclaration en profitant de la présence du médecin de prévention pour les deux points suivants : depuis la parution des textes relatifs à la reconnaissance de la COVID comme maladie professionnelle, vous serait-il possible de nous faire un état de ce parcours particulier et avez-vous connaissance de telles situations ? Ou encore, qu'en est-il d'une éventuelle campagne professionnelle de vaccination sur la base, cela va de soi, du volontariat des agents ?

Merci pour votre attention.

Les représentants Force Ouvrière



Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr
Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fnecfp@fo-fnecfp.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

