



## Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) du CSAR DDI du 19 novembre 2024

La F3SCT était présidée par Mme Bossart-Trignat, nouvelle DRH qui succède à Mme Mézin.

La présidente ouvre la séance et annonce vouloir maintenir la qualité du dialogue social instauré par sa prédécesseure. Elle a conscience des difficultés rencontrées par les agents animés d'un fort sens du service public dans l'exercice de leurs missions. Elle réitère le soutien de l'administration aux agents pour qu'ils assurent leurs missions dans de bonnes conditions et de manière sécurisée.

Après lecture des déclarations liminaires ([voir la déclaration de l'UNSA](#)), sont traités :

### La feuille de route de la FS3CT :

L'administration reconnaît le retard pris dans le traitement des sujets de la feuille de route.

En matière de qualité de vie et conditions de travail (QVCT), bien que n'ayant pas totalement abouti, se sont tenus les GT baromètre social, présentation du RSU 2021, visites de sites. Les GT sur médecine de prévention et réseaux de soutien, VSS, seront reportés sur 2025 ainsi que la convergence de l'action sociale qui reste une priorité de l'administration.

Pour l'**UNSA**, l'administration a déjà un an de retard dans la déclinaison de la feuille de route discutée et validée avec les OS. Elle demande l'établissement d'un calendrier de travail dans les meilleurs délais.

Le GT Baromètre Social (BS) devra être exploité pour ensuite en tirer des plans d'actions nationaux et locaux. L'**UNSA** demande donc une réunion de travail au plus vite.

Pour les autres sujets, les attentes de l'**UNSA** portent prioritairement sur la mise en place :

- d'un GT RPS au niveau national ;
- d'un GT sur la médecine de prévention et le réseau de soutien ;
- d'un GT sur les VSS, thème qu'il convient de croiser en interministériel car les ministères de l'ATE ont déjà investigué ce sujet et établi un plan d'actions pour lutter contre celles-ci ; c'est donc la mise en œuvre de ces plans qui est prioritaire.

Concernant la convergence de l'action sociale, s'il doit encore y avoir des harmonisations, que ce soit par le haut.

Concernant la convergence de l'action sociale, s'il doit encore y avoir des harmonisations, que ce soit par le haut.

**Pour tous ces thèmes qui comptent pour le quotidien des agents, cessons la procrastination et agissons !**

### Baromètre Social (BS) réalisé du 8 octobre au 5 novembre 2024 :

Invités à participer à cette F3SCT, les représentants d'IPSOS précisent qu'à ce jour les directions d'Outre-Mer, à l'exception de la Guyane, n'ont pas été destinataires du questionnaire. Il leur sera transmis (durée de l'enquête du 26 novembre au 6 décembre) ; les résultats présentés sont donc partiels.

A ce stade, donc, 56 000 agents ont reçu le questionnaire, 20 452 agents ont répondu, soit 36,5 % et 7 points de plus qu'en 2020.

Pour les DDI, le taux de réponse est de 37 % (29 % en octobre 2020).

Pour les préfectures/SGCD, celui-ci est de 36 % (31 % en juin 2021).

Une présentation des résultats finaux sera faite au GT et un portail de reporting sera ouvert aux acteurs locaux pour partager les diagnostics et engager des plans d'actions à compter de février 2025.

Des formations web d'une heure seront dispensées, les outils dédiés et disponibles pour exploiter les données seront présentés, une FAQ sera créée et partagée sur une plateforme.

Le BS devra être présenté en instance locale.

Pour l'**UNSA**, le baromètre social devra déboucher sur des plans d'actions :  
- au niveau national car certaines actions relèveront de la compétence nationale, d'autres pourront alimenter les réflexions locales ;  
- au niveau local pour tenir compte des spécificités territoriales.  
**L'UNSA** demande à la DRH un suivi de ces déclinaisons et que des instructions soient données aux services pour que le BS ne reste pas lettre morte.

Une première synthèse du baromètre social sans les DOM sera transmise aux OS avant la fin de l'année et un GT se tiendra au mois de janvier 2025.

### Suivi des demandes faites par les OS :

Les signalements faits par les représentants des personnels au niveau national ont été passés en revue (défaut de dialogue social local, situations tendues dans des directions, managements délétères, RPS...).

**L'UNSA** est particulièrement attentive au suivi et traitement des situations et dysfonctionnements signalés.

**L'UNSA** revient par ailleurs sur la politique de voyages applicables aux agents du périmètre de l'ATE. Elle dénonce les difficultés qu'ils rencontrent pour se faire rembourser leurs frais de mission et déplore les refus quasi systématiques concernant les formations métiers et les formations PEC. C'est inacceptable ; cela constitue une entrave à l'exercice des missions et des métiers en ne leur permettant pas de monter en expérience. C'est aussi une entrave au déroulement de carrière et à la promotion.

### Questions diverses :

#### 1) Impact des restrictions et contraintes budgétaires sur les conditions de travail des agents :

Concernant le BOP 354, une rallonge budgétaire de 26 millions a été obtenue pour une fin de gestion plus sereine et éviter un report de charges en 2025.

L'enveloppe mutualisée d'investissement régional (EMIR) dédiée aux travaux du quotidien passe de 5 à 10 M°. Elle sera ouverte aux DDI et DR.

6 M° seront spécifiquement dédiés à des travaux de sécurisation.

8 M° seront mis en place pour rénover et améliorer les espaces d'accueil au public et poursuivre la rénovation des centres opérationnels de décision.

Les crédits en faveur des infrastructures et services numériques seront augmentés de 10 M°.

Le Ministre de l'intérieur a en outre demandé un plan numérique du quotidien pour remédier aux dysfonctionnements dans les applications et une feuille de route pour le développement de l'intelligence artificielle au sein du ministère.

+ 120 ETP pour les préfetures, le nombre de vacataires est maintenu (1 200).

**Pour les Ministères sociaux : les budgets métiers sont sanctuarisés.**

**Pour le MTEL :** De fortes contraintes pèsent sur le BOP 217. Les réunions comme les formations se font au maximum en distanciel.

**L'UNSA**, malgré ces annonces, dénonce les contraintes budgétaires qui pèsent sur les DDI et impactent négativement les conditions de travail des agents : DDI en cessation de paiement et multiplication des notes à destination des agents limitant l'achat de fournitures (pas de crédits pour acheter des pneus hiver dans un département montagnard), les déplacements (refus de formation, contrôles de terrain limités dans le temps et le lieu)...

Elle dénonce la mise en œuvre du télétravail obligatoire au nom des économies d'énergie dans certains services. C'est inacceptable, l'administration doit donner aux agents les moyens de travailler dans des conditions satisfaisantes et en toute sécurité. Elle rappelle que le déploiement d'outils numériques, dont l'IA, ne peut ignorer les utilisateurs dans sa conception et la protection de leurs données et doit faire l'objet d'un dialogue social avec les représentants des agents.

## 2) Point sur la sécurité des agents en mission de contrôle :

**Ministères sociaux** : 67 incidents ont été identifiés en 2023. Des consignes de sécurité ont été données : être à deux pour faire les contrôles, se retirer si le ton monte, se faire accompagner par les forces de l'ordre si le contrôle est jugé en amont difficile, faire des remontées lors de difficultés sur la base d'une fiche type diffusée aux contrôleurs...).

**MASAF** : une circulaire du 4 novembre 2024 met en place au niveau départemental de premières mesures visant à l'instauration du contrôle unique dans le secteur agricole. La coordination élargie est faite sous l'égide du Préfet, un coordonnateur de contrôles sera mis en place et aura pour mission d'accompagner les services et d'identifier leurs difficultés.

Concernant le secteur des forêts, des travaux ont été entrepris avec la F3SCT du CSAM.

**MTEL** : Une instruction relative au traitement des agressions contre les agents a été présentée le 5 novembre 2024 à la F3SCT du CSAM (rappel de la réglementation, série de recommandations sur la base de principes élaborés en benchmark avec d'autres ministères, quelles suites données aux agressions : cellule d'écoute, poursuites judiciaires, rediffusion de fiches réflexe à venir).

**L'UNSA** reconnaît les efforts faits dans ce domaine par les administrations mais il faut anticiper les agressions et cela commence par de la prévention primaire. En particulier, des dispositifs de protection et d'alerte doivent exister. Les auteurs d'agressions doivent être systématiquement poursuivis, des sanctions prononcées, les agents victimes accompagnés par leur direction. En raison de la dégradation du climat social, notamment les manifestations agricoles qui reprennent, l'UNSA demande que l'administration prenne les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité des agents.

## 3) Restauration collective :

L'UNSA déplore l'inégalité d'accès à la restauration collective ; elle est inadmissible car fondée sur des contraintes budgétaires. Elle est d'autant plus inacceptable lorsqu'elle touche les agents d'un même service. Une harmonisation par le haut pour les agents du périmètre de l'ATE et une offre accessible à tous, quelle qu'en soit la forme, doivent être instaurées sur tous les territoires.

## 4) Feuille de route sur les agressions à l'encontre des IPCSR :

Pour 2024 et à ce jour, l'administration recense 38 agressions contre 55 en 2023. Elles ont toutes été suivies d'un dépôt de plainte. Dans 88 % des cas, un arrêté temporaire d'interdiction de passer le permis de conduire a été pris.

67 % des victimes sont des femmes et 79 % des agresseurs sont des hommes.

Dans le cadre de la feuille de route, 300 agents ont été formés ; il est prévu d'en former le même nombre en 2025.

Une large communication autour de ce thème a été faite auprès des agents, des écoles de conduite et des candidats.

377 000 € ont été dépensés pour sécuriser les locaux d'examen (alarme, vidéoprotection) : St Priest, Béliugat et Épinal.

Un guide des bonnes pratiques a été initié en lien avec les bureaux de l'éducation routière et un dispositif d'alerte Néovigie est en cours de discussion et de validation avec les organisations syndicales et la Dnum.

**L'UNSA** reconnaît que certaines actions ont porté leurs fruits mais il faut aller encore plus loin et les généraliser car le nombre d'agressions est encore très élevé. Il faut modifier les textes afin de mieux protéger les agents et aussi mieux sanctionner les auteurs d'agressions. Ce chantier doit impérativement faire l'objet d'une négociation nationale.

L'UNSA constate une augmentation du nombre de candidats sous addictions (alcool, drogue), situations face auxquelles les examinateurs sont démunis. Elle demande que des mesures et consignes de gestion de ces cas soient très rapidement prises et diffusées.

Concernant le dispositif d'alerte Néovigie, elle souhaite également une accélération de sa mise en place.

## 5) La protection sociale complémentaire (PSC) des agents :

Tous les ministères de l'ATE ne sont pas au même stade d'avancement dans la mise en place de la PSC. La complémentaire santé et la prévoyance sont découplées ; une solution transitoire est/sera proposée aux agents en cours de mobilité.

Pour le MI, le ministère de l'économie et des finances et les ministères sociaux, elle sera effective en 2026.

Pour le MASAF et le MTEL, elle rentrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Une large campagne de communication et d'information a été ou sera faite.

**L'UNSA** déplore, dans certains cas, des marchés attribués à des prestataires avec une moindre couverture pour une cotisation plus importante pour les agents. Cette situation va impacter négativement le pouvoir d'achat des agents et la prise en charge de leurs dépenses de santé et de prévoyance.

Les offres proposées portent parfois aussi un coup à la solidarité intergénérationnelle.

Elle dénonce une campagne d'information aux agents inégalitaire, les permanences tenues par les mutuelles n'ont pas été ouvertes à tous les services.