



DDI

DDT(M) - DDETS - DDETSPP - DDPP



Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) des DDI du 21 mars 2025 : les enjeux clés du baromètre social

La F3SCT du CSAR des DDI du 21 mars 2025 était présidée par Mme Juliette Bossart-Trignat, DRH du Ministère de l'Intérieur.

Le baromètre social de l'ATE :

Lancé fin 2024, il avait pour objectif de mesurer le taux de satisfaction des agents et leurs attentes pour identifier des pistes d'actions au niveau des services enquêtés.

10 540 agents des DDI ont répondu, soit un taux de réponse égal à 35 %, en hausse depuis le précédent baromètre social de 2021.

L'UNSA s'interroge sur le taux de réponse des services, très variable d'un département à l'autre. Elle constate des disparités entre les données nationales du baromètre social et celles du baromètre départemental. **Les réponses recensées/collationnées au niveau départemental, pourront être exploitées localement par les services (SGCD et DDI) avec les représentants du personnel (présentation des résultats dans chaque FS).**

Les résultats nationaux présentés par IPSOS illustrent pleinement les difficultés rencontrées au quotidien par les agents et qui sont remontées depuis des années à l'administration par l'UNSA.

- **Un état d'esprit et un moral en berne en raison :**
 - du manque de moyens humains et financiers et de la perte de sens des missions ;
 - des réformes et des réorganisations incessantes non ou mal accompagnées qui conduisent à une perte de sens du travail et des priorisations des missions, à la déconstruction des collectifs de travail (62 % des agents se disent négativement impactés par ces changements et 70 % des agents disent être mal accompagnés).
- **Un environnement et une organisation du travail insatisfaisants et à améliorer :**

Sur une échelle de 1 à 10, le niveau de qualité de vie et des conditions de travail est de 6,1 et des efforts en informatique sont attendus en priorité.
- **Un cadre de travail pas aussi idyllique qu'il n'y paraît :**

1 agent sur 4 déclare devoir faire face régulièrement à des instructions contradictoires ; 30 % des agents n'ont pas le sentiment d'appartenir à un collectif de travail ou relèvent une absence d'esprit d'équipe ; seuls 51 % des agents estiment leur charge de travail au bon niveau (ce taux est de 47 % pour les DDETS et DDETSPP et de 41 % pour les agents de catégorie A).
- **Un développement professionnel limité :**

Seuls 29 % des répondants considèrent que leur administration leur offre des possibilités d'évolution professionnelle intéressantes. 55 % des agents ont un retour utile de leur hiérarchie sur leur travail et 66 % seulement des agents considèrent que leur travail est reconnu à sa juste valeur. Enfin, 40 % des agents disent avoir renoncé à une formation pour des raisons de charge de travail, de prise en charge financière insuffisante, d'éloignement géographique... L'UNSA dénonce le sacrifice de la formation et du développement des compétences sur l'autel de l'austérité.



UNSA Fonction Publique, 21 rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet CEDEX
01 48 18 88 29 - unsa-fp@unsa.org - www.unsa-fp@unsa.org



- **Une insuffisance chronique d'accompagnement RH notamment dans les situations difficiles :**

44 % des agents prétendent être satisfaits de l'accompagnement RH de proximité contre 62 % en 2020. Si 84 % des agents se sentent en sécurité sur leur lieu de travail, il importe de considérer ce chiffre avec prudence, car ce n'est pas le sentiment des agents qui sont sur le terrain. 7% des répondants se trouvent en effet régulièrement exposés à des violences externes et au cours des deux dernières années, 19 % des répondants ont été exposés à des situations de discriminations ou de harcèlement dans le cadre professionnel et 5 % à des violences sexistes et sexuelles.

Au vu de ces premiers résultats, **l'UNSA revendique au niveau national des actions fortes et prioritaires** de la part de l'administration pour notamment :

- **Faire cesser les violences** subies par les agents et **garantir leur sécurité**,
- **Améliorer l'accompagnement** des agents et leur offrir un **cadre et des conditions de travail** qui leur permettent de s'épanouir, d'être enfin reconnus et d'avoir un déroulement de carrière plus rapide.

Dans le cadre des **instances de dialogue social**, l'UNSA invite les agents à demander à leur direction la diffusion, le partage et l'exploitation des éléments du baromètre départemental et à s'en saisir pour établir un **plan d'actions local** destiné à améliorer leur qualité de vie et leurs conditions de travail.

Le baromètre numérique de l'agent (BNA) :

Sur le périmètre de l'ATE (préfectures, sous-préfectures et DDI), 7 717 agents dont 4 866 pour les DDI ont répondu au questionnaire adressé aussi au dernier trimestre 2024. Concernant l'environnement informatique, le nombre d'agents satisfaits en DDI est moindre que celui en préfectures/sous-préfectures. Le déploiement des postes Noemi s'est considérablement accéléré avec la crise COVID et l'extension du télétravail. On constate de fortes disparités entre les départements en matière d'assistance informatique. Une collaboration entre les ministères pour la recherche d'une convergence des outils existe. L'administration développe une assistance, des formations (tutoriels, webinaires...) et des outils collaboratifs pour répondre aux besoins d'accompagnement attendu par les agents.

Au vu des résultats du BNA présentés, **l'UNSA demande :**

- Une **amélioration de la connectivité**. En effet, le télétravail en particulier est bridé par les problèmes de connectivité pour les logiciels métier type cartographie. De même, l'accès aux visioconférences est difficile. Le déploiement du Wifi est indispensable dans certains services pour permettre l'accès à certaines applications dont se servent les agents dans le cadre de leurs missions mais qui sont interdites au MI pour des raisons de sécurité.
- L'accélération et le **développement de l'accompagnement et de l'assistance technique des agents** par le biais de formation, de production de fiches d'utilisation de process, communication et information sur les outils existants et ceux à privilégier...
- **L'amélioration de l'équipement** des agents pour un meilleur confort d'usage : avoir un double écran ou un micro-ordinateur portable avec une taille d'écran plus importante, installer une puce cellulaire sur les postes Noemi, revoir le fonctionnement de LGPI, **faciliter et adapter les postes de travail pour les agents en situation de handicap**, offrir un bureau numérique plus visible...

Dans la mesure où de nombreuses actions destinées à améliorer l'environnement informatique dépendent de l'échelon départemental, **l'UNSA demande la communication des réponses au BNA du niveau départemental** aux membres de chaque FS locale pour exploitation des données à des fins d'amélioration.

L'amiante dans les bâtiments de l'ATE :

Après un rappel de la réglementation en vigueur dans ce domaine, l'administration a présenté une enquête sur l'état des bâtiments de l'ATE. Sur 1 259 bâtiments occupés, 515 services n'ont pas

renseigné l'enquête lancée, 234 bâtiments n'ont pas d'amiante, 276 bâtiments sont concernés par l'amiante; pour 228 bâtiments, l'administration n'a pas d'information disponible sur la présence d'amiante car le DTA (Diagnostic Technique Amiante) serait en cours... L'administration demande aux départements une mise à jour annuelle de ces données.

Face au faible taux de réponses des services et à l'absence d'information disponible sur certains bâtiments, **l'UNSA s'inquiète du désintérêt des services sur ce sujet**, alors qu'il s'agit d'une **obligation de l'employeur** dont la responsabilité peut être engagée en cas de défaillance.

Elle juge **inadmissible la légèreté de l'administration face au risque de l'amiante** et ses conséquences sur la santé des agents.

Elle revendique **l'exhaustivité du recensement** et de l'état des bâtiments ainsi que l'actualisation, l'évaluation régulière et l'archivage de ces éléments.

Elle rappelle ses demandes relatives à :

L'association systématique des représentants du personnel dans le cadre des instances de dialogue social avant tout commencement de travaux,

La diffusion de fiches de procédures à effectuer avant travaux dans les bâtiments même pour des travaux de faible importance.

La sensibilisation et la formation des acteurs amenés à intervenir en cas de travaux (agents des SGCD, assistant et/ou conseiller de prévention...);

La prise en compte systématique du risque amiante dans le DUERP du service et sa déclinaison effective dans le PAPRIACT.

Les autres points de l'ordre du jour de la F3SCT :

- **La formation des membres des conseils médicaux et des membres des CSA et de leur F3SCT :**

L'UNSA déplore le retard pris dans ces domaines et demande la mise en place dans les meilleurs délais d'une formation des membres des conseils médicaux et l'accélération du déploiement des formations des membres des CSA.

- **La feuille de route 2023-2026 de la F3SCT du CSAR des DDI :**

Au vu du retard pris dans sa mise en œuvre et des divergences entre l'administration et les organisations syndicales sur la priorisation des thèmes à traiter, **l'UNSA a précisé ses priorités pour 2025 et 2026** : il y a **urgence à prendre en compte les résultats du baromètre social** et à travailler notamment sur la **prévention des violences et des discriminations**, la **lutte contre les violences sexuelles et sexistes** et sur la **médecine de prévention et les réseaux de soutien**.

L'administration a semblé peu ouverte aux propositions formulées par les OS et renvoie ce sujet de la priorisation des GT à une prochaine réunion le 3 avril.

- **La restauration collective :**

L'administration précise que le chantier de convergence mis en place dans ce domaine a permis à certains agents de bénéficier d'une aide et que l'harmonisation s'est faite par le haut. C'est une priorité consacrée aux agents, même si toutes les zones ne sont pas couvertes. Le MI finance mais chaque ministère définit sa politique dans ce domaine. Les subventions distribuées s'élèvent : en 2021 à 3,5 M€, en 2023 à 28,35 M€, en 2024 à 36 M€.

Pour l'UNSA, il importe d'identifier l'ensemble des zones non ou insuffisamment couvertes et **de faire bénéficier les agents de ces aides dans un souci d'accès à la restauration collective et d'équité**.