union fédérale des syndicats de l'État

la cgt

FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

F3SCT — CSAR des DDI du 30 juin 2025

COMPTE-RENDU

Les réunions se suivent et se ressemblent en matière de santé et sécurité au travail des agents des directions départementales interministérielles (DDI). Un proverbe latin affirme que *« La répétition est la mère de l'apprentissage »*. Dans la sphère des DDI, il semble que ce proverbe ne s'applique pas. La CGT a beau répéter inlassablement, à chaque instance, que l'État employeur est responsable, y compris pénalement, de la santé (physique et mentale) et de la sécurité de ses agents, cela n'a pas l'air d'inquiéter outre mesure le ministère de l'Intérieur ni les autres ministères de l'ATE. Et pourtant, la souffrance des agents est palpable dans les services et s'est exprimée par le biais des résultats du baromètre social. Et ? Eh bien rien de concret n'est mis en place pour améliorer les conditions de travail des agents : pas de moyens humains, pas de moyens financiers et au contraire au vu des annonces concernant le projet de loi de finances (PLF) 2026, nous ne pouvons qu'être très inquiets !

I – ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA FEUILLE DE ROUTE DE LA F3SCT DU CSAR DES DDI

Là aussi, faute de moyens humains dans les services du ministère de l'Intérieur (à force de vouloir s'occuper le tout, le MI n'arrive plus à suivre…) et faute de temps suffisant à y consacrer, tous les sujets prévus à la feuille de route de la F3SCT des DDI ne pourront pas être traités sur la mandature 2022-2026.

• **La politique du handicap** va passer à la trappe et ne sera traitée que sur la mandature suivante. C'est bien dommage : les éléments contenus dans le rapport social unique sont parlants :

— Augmentation de 33 % entre 2022 et 2023 du nombre de demandes d'aménagements de postes : 781 demandes en 2023 contre 586 en 2022 ;

— Seulement 76 % de ces demandes d'aménagement ont été acceptées et mises en œuvre en 2023, 13 % ont été acceptées mais non mises en œuvre en 2023 et 4 aménagements ont été refusés sans que nous en connaissions les raisons.

Sans oublier que le compte n'y est pas : même si on progresse, le taux de personnes en situation de handicap dans les effectifs des DDI n'est que de 3,84 %, alors que la loi prévoit un taux de 6 % !

Le vieillissement des agents et l'allongement des carrières ne sont pas étrangers à l'augmentation du nombre de demandes d'aménagement de postes. Les employeurs publics vont devoir là mettre les moyens nécessaires pour prendre en compte le handicap et les besoins d'aménagement dont auront besoin les agents.

La CGT invite les personnels qui sont en situation de handicap à le faire reconnaître en déposant un dossier de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des personnes handicapées et à faire valoir cette reconnaissance auprès de leur employeur. La RQTH permet de mobiliser des fonds spécifiques auprès du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour financer une partie des aménagements de postes.

• **La prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)** risque aussi de passer à la trappe faute de temps et pourtant c'est malheureusement un sujet prégnant dans nos services. Les signaux sont pourtant là, lisibles dans le Rapport social unique (RSU) qui nous a été présenté : 9 procédures de danger grave et imminent sont liées à des risques psychosociaux, et 236 inscriptions au RSST (Registre santé et sécurité au travail) concernent également cette problématique ! Sans compter les 111 cas d'agressions physique ou verbale par des usagers, chiffre en augmentation…

Trop peu de DDI réalisent des diagnostics (81 sur 235) et mettent en place un plan d'action pour lutter contre les RPS (63 sur 235). Quand on veut faire baisser la fièvre, il ne suffit pas de casser le thermomètre : les réformes qui se sont empilées ces dernières années, les baisses d'effectifs et les manques de moyens financiers concourent à la fragilisation de la santé psychologique des agents des DDI et pourtant la lutte contre les RPS ne semble pas être une priorité !

UFSE-CGT >> 263, RUE DE PARIS /// CASE 542 /// 93514 MONTREUIL CEDEX • 01 55 82 77 56 • ufse@cgt.fr • www.cgtetat.fr

Les travaux de la F3SCT des DDI sur ce sujet des RPS sont reportés à 2026, et le ministère de l'Intérieur évoque même la possibilité de les fusionner avec les travaux sur les incivilités des usagers et ceux sur les violences sexistes et sexuelles… … Bref, un pêle-mêle qui cochera les cases mais n'aboutira sans doute pas à grand-chose.

La CGT rappelle que les employeurs publics sont responsables, y compris pénalement, de la santé et de la sécurité des agents : en cas d'apparition de symptômes évocateurs fragilité psychologique, ne restez pas seuls, faites vous accompagner par les acteurs de prévention (assistants de service social, médecins et infirmiers du travail, etc.) et demandez le cas échéant la reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie en déposant des dossiers d'accidents de service ou de maladie professionnelle.

Les Ministères ont leur rôle à jouer sur ces sujets, pour impulser une véritable action de fond, développer un discours et une exemplarité qui agira par capillarité. Il faut stopper le laisser-faire qu'on voit trop souvent à l'œuvre, quand ce ne sont pas des promotions accordées à des managers toxiques !

• **Le groupe de travail sur l'immobilier** est également reporté à l'année prochaine. Comment ose-t-on jouer la carte du report, alors que tant de réorganisations immobilières sont en cours ! Car depuis la crise de l'énergie et la massification du télétravail, les réorganisations pleuvent dans un espoir lunaire de réduction de coûts pour l'administration. L'instruction du 8 février 2023 est venue armer les services des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) sur le sujet, en fixant un « ratio d'optimisation immobilière » de 16 m² par résident dans chaque immeuble de bureaux appartenant à l'État, avec un plafond à 18 m² – ce ratio étant censé comprendre le bureau mais également les espaces communs, les salles de réunion, les escaliers, etc. Bref, on multiplie la création de boîtes de sardines, et bientôt nos collègues travailleront dans des placards.

Nous avons profité de la réunion pour rappeler, parmi tant d'autres, deux cas de densification immobilière particulièrement problématiques, qui portent atteinte à l'exercice même des missions des agents : la mise en place de la Cité administrative Marianne à Lille, et le projet de déménagement de la DDETS des Bouches-du-Rhône.

À Lille, la création de la Cité administrative Marianne va empêcher tout bonnement les agents de l'État d'accomplir leurs missions, et les citoyens d'en bénéficier. Le projet prévoit la mise en commun d'espaces de réception du public indécents : pièces minuscules de 4-5 m², parfois aveugles, impossible de s'y mouvoir. Les bureaux mis en place pour l'inspection du travail seront majoritairement des bureaux de 13 m² partagés à deux, voire trois, alors que ceux-ci doivent recevoir du public au quotidien et garantir des conditions de confidentialité ! Les agents de la DDETS du Nord ont transmis un courrier au préfet sur le sujet, mais rien n'avance.

Ce projet rivalise d'inventivité avec le projet de déménagement de la DDETS des Bouches-du-Rhône. Celui-ci avait été prévu initialement pour un effectif de 98 agents, soit l'ancienne unité DIRECCTE d'avant OTE – or ils sont aujourd'hui 224 agents de la DDETS et de la DREETS concernés par ce projet ! Dans cette unité, les agents du Pôle Solidarité seront 4 par bureau de 24 m² (soit 6 m² par agent), et les agents du Pole Travail seront 3 par bureau de 19 m 2 (soit 6,3 m² par agent) ! Sans compter le matériel et les dossiers à stocker… Et pour recevoir quotidiennement du public et mener des entretiens, il est prévu 2 box pour une quarantaine d'inspecteurs.

Oui, il y a urgence à travailler collectivement sur le sujet des déménagements, pour la santé des agents mais également pour le bien des usagers ! Il y aurait tant à gagner à mutualiser les bonnes pratiques… Mais l'administration préfère s'enferrer dans ses erreurs et les répéter inlassablement.

• **La convergence de l'action sociale :** cette thématique a fait l'objet de premiers groupes de travail au printemps 2022. Depuis, plus rien, calme plat et silence radio. La CGT a réclamé à plusieurs reprises la relance de ce GT destiné à harmoniser par le haut les prestations en matière d'action sociale mais évidemment cela demande des moyens financiers et une réelle volonté d'avancer sur le sujet. Cela n'a pas été le cas depuis 3 ans : un GT est programmé le 26 novembre prochain mais nous sommes loin de l'ambition initiale d'harmonisation par le haut des prestations d'action sociale. Et les annonces qui commencent à être faites localement au niveau de la restauration collective n'augurent rien de bon… Les crédits dédiés risquent de manquer en fin d'année !

II – PRÉSENTATION DU VOLET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022-2023 DES DDI

Ça y est ! La Présidente du F3SCT des DDI a présenté un « rapport social unique des DDI ». Nombreux sont ceux qui se sont félicités du travail accompli et de ses avancées… Il faut reconnaître qu'il y a du mieux, et qu'on peut y voir plus clair sur la situation catastrophique des DDI avec ce document.

Malgré tout, on est encore loin du compte.

Premier impair : le document lui-même n'a pas été transmis aux représentants du personnel, pourtant convoqués pour consultation ! De quelle consultation parle-t-on ? La direction s'est contentée d'un Powerpoint de présentation de 18 pages, là où le document d'origine en fait 135. Il a fallu de-

mander en séance le renvoi du document aux membres de l'instance…

Autre problème, les données présentes dans le document. L'administration indique que l'ensemble est basé sur une « enquête Sphynx », et elle affiche un taux de DDI répondantes en augmentation (93 %). Il faudra donc continuer à se battre pour que ces données soient transmises automatiquement, et de manière obligatoire ! On peut par ailleurs s'interroger sur ce qu'il se passe dans les DDI qui n'ont pas répondu…

Les données fournies sont bien difficiles à analyser : que faire d'un nombre brut de jours de congé maladie, de déclarations d'accident de trajet ou de signalements sur les registres DGI, sans les rapporter au nombre d'agents dans les administrations concernées et faire des ratios ? Comment analyser les pratiques de prévention en DDI sans connaître le nombre de déclarations d'accident de service non reconnues, les délais entre la déclaration et la reconnaissance ?

Enfin les données obligatoires prévues par l'arrêté du 13 mai 2025 ne sont pas encore toutes présentes – la publication est récente et la collecte des informations est en cours. Mais il est bien dommage de constater à quel point les données fournies sont lacunaires et empêchent les analyses : pas d'informations statistiques croisant, entre autres, les accidentés et leur métier, leur âge, la cause de leur accident.

L'administration a tenu à défendre ses agents contre les critiques des syndicats sur le document, elle a rappelé qu'un « travail de titan » avait été accompli et qu'il fallait le « valoriser ». Dont acte : en effet, il y a du travail derrière le document, et il présente l'avantage d'offrir une vision globale sur la santé et la sécurité dans les DDI en 2023. Et le bilan a de quoi faire peur.

Les arrêts de travail de plus de trois jours sont en augmentation constante depuis 2020. 358 accidents de service ont été reconnus en 2022, en augmentation de 45 % par rapport à 2021 ; on passe à 412 accidents de service reconnus en 2023. Auxquels s'ajoutent les 242 accidents de trajet en 2023 (contre 178 en 2022). L'accidentologie augmente tous azimuts. Et l'on ne parle que des accidents reconnus : s'ajoutent tous ceux qui n'ont pas été reconnus, dont on ne connaît pas le nombre, et ceux qui n'ont même pas été déclarés faute de connaître les procédures applicables (délai de bonne administration de 15 jours, rappelons-le, pour déclarer soi-même son accident de service en remplissant le formulaire).

Côté maladies professionnelles, la faiblesse des nombres fournis qui interroge. 32 agents auraient fait des déclarations en 2023, avec une imputabilité au service reconnue dans seulement 53 % des cas… Alors que les DDI regroupent 27 623 agents en 2023. Là encore, c'est surtout la sous-déclaration qui saute aux yeux – ainsi que la faible reconnaissance par l'administration de sa responsabilité dans ces situations. Les informations nous manquent sur le positionnement du Conseil médical, la typologie des maladies déclarées selon les profils professionnels…

La sous-déclaration des accidents au travail et maladies professionnelles est un fait déjà largement reconnu et documenté par la Sécurité sociale (le taux de sous-déclaration du syndrome du canal carpien est estimé à 43 % pour le secteur privé par exemple, en 2015, soit entre 4 100 et 15 600 cas de non-déclaration), et on a de bonnes raisons de penser que le phénomène est présent voire amplifié dans la fonction publique d'État. Mais l'administration ne fait rien pour faciliter et faire connaître ces procédures. Casser le thermomètre…

Face à ces situations, la faiblesse des pratiques de prévention dans les DDI est désespérante. La CGT a dénoncé les constats présentés dans les « registres, programmes et documents relatifs à la santé et la sécurité au travail » mis en place dans les DDI. Si 88 % d'entre elles ont un Document Unique d'évaluation des risques et 93 % ont un registre santé et sécurité au travail, seules 72 % disposent d'un registre pour danger grave et imminent, et à peine 10 % ont un plan d'actions de prévention des risques professionnelles et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) !

Doit-on rappeler qu'il s'agit là de documents obligatoires, et que tous ces ratios devraient être à 100 % ? Comment les Ministères peuvent-ils tolérer qu'une partie de leurs directions départementales se maintiennent dans l'illégalité sur le sujet ? Cela n'a pas suscité beaucoup d'émotion parmi les présents, et la remarque a été balayée d'un revers de la main en passant au point suivant !

Du côté des moyens humains, c'est aussi la soupe à la grimace. On recense 247 assistants de prévention en DDI en 2023, mais 139 le sont à moins de 20 % de leur temps de travail et 46 % n'ont jamais reçu de lettre de cadrage… Seuls 64 % d'entre eux ont une formation initiale en santé et sécurité au travail.

Les acteurs « externes » à l'administration ne réussissent pas vraiment à rattraper les carences de celles-ci. Seules 13 % des DDI ont fait l'objet d'une visite de l'inspection en santé sécurité au travail (ISST) en 2023, contre 21 % en 2022. Les ISST présents à la réunion font état d'au moins trois départs en retraite, de recrutements en cours et de gestions des établissements par intérim en attendant.

Les carences de la médecine préventive sont malheureusement constatées aussi : plus de 7 000 agents ne sont pas couverts par la médecine préventive en 2023, alors que c'est obligatoire !

La formation est également un vrai sujet : seuls 712 membres des formations spécialisées des DDI

ont pu bénéficier de la formation obligatoire en santé et sécurité au travail. Ce chiffre est en augmentation et on s'en réjouit – mais il reste indispensable que tous les membres des F3SCT soient formés ! Et il en est de même pour les représentants de l'administration siégeant en formation spécialisée : 105 sur 150 ont admis n'avoir jamais eu la moindre en formation en santé et sécurité au travail, et 130 sur 150 (87 %) n'ont jamais suivi de formation en matière de risques psychosociaux !

Le document met aussi à jour plusieurs choses qui interpellent :

• 9 refus de protection fonctionnelle sur 32 demandes en 2023 : pourquoi ? Quelles en sont les motifs ?

• Aucun suicide et aucune tentative de suicide recensée pour 2023 : tant mieux, on s'en réjouit, mais est-ce vrai ? Là encore, n'a-t-on pas détourné le regard et refusé de déclarer les choses ?

• On note que l'administration a refusé quatre aménagements de poste prescrits par le médecin de prévention en 2023 : quel est le motif de ces quatre refus ?

• Aucune information n'est présentée sur le suivi des procédures pour danger grave et imminent et des différentes inscriptions aux registres : qu'en est-il ? Quels sont les délais de traitement ? Y a-t-il eu des enquêtes des F3SCT, des interventions de l'inspection du travail en départage ?

La CGT a aussi demandé à pouvoir accéder à l'ensemble des rapports rendus par les ISST sur des DDI. L'administration s'est montrée hésitante, et a déclaré avoir des difficultés à identifier les ISST eux-mêmes…

III - TABLEAU DE SUIVI DES SIGNALEMENTS

L'UFSE CGT est revenue plus particulièrement sur 2 signalements effectués depuis le mois de septembre 2024 :

• Signalement suite à l'exercice attentat réalisé en DDT du Cher :

Le 3 avril dernier, la préfecture du Cher a organisé un exercice attentat dans les locaux de la DDT du Cher, en conditions très réelles, tellement réelles (sang sur les murs, cris, intervention musclée des forces de l'ordre avec fouille des agents et obligation de sortir des bureaux les mains en l'air, etc.) que certains agents en sont restés complètement traumatisés. La préfecture et le ministère de l'Intérieur refusent de reconnaître que des erreurs ont été commises lors de cet exercice et que le traumatisme subi par les agents est exactement le même que si un attentat réel avait eu lieu dans les locaux de la DDT. La préfecture pousse même le bouchon jusqu'à faire passer devant un médecin expert les agents qui ont déposé une demande de reconnaissance d'accident de service !

— La CGT a exigé que les accidents déclarés à la suite de l'exercice soient **immédiatement** reconnus imputables au service et que les frais relatifs la prise en charge médicale des agents concernés soient assumés par l'État

— La CGT a exigé également qu'à l'avenir ce genre d'exercice ne se passe plus dans les mêmes conditions, que les agents soient informés de ces exercices ET qu'ils soient au préalable formés sur la conduite à tenir

— La CGT a demandé qu'une enquête administrative puisse avoir lieu, pour que toutes les responsabilités soient identifiées dans une situation qui pourrait probablement revêtir des qualifications pénales et justifier des signalements.

• Signalement de rupture du dialogue social en DDT du Lot et réorganisation à marche forcée générant des RPS très importants pour les agents :

Ce signalement datant du mois de septembre 2024, et pour lequel l'UFSE CGT avait demandé des compléments d'information en F3SCT des DDI du mois de mars 2025, fait suite à une réorganisation des services à marche forcée par le directeur de la DDT du Lot, sans prise en compte aucune des RPS très importants générés par cette réorganisation et qui a conduit à une rupture totale du dialogue social au sein de la DDT. 2 missions d'écoute et d'accompagnement ont été réalisées et nous n'avons à ce jour pas eu accès aux rapports établis par ces 2 missions. La préfète du Lot interrogée suite à ce signalement a précisé qu'une feuille de route « partagée » d'accompagnement du comité de direction (CODIR) et de l'ensemble des agents devrait permettre le retour à une situation apaisée : localement cette feuille de route n'a été partagée ni avec les agents ni avec les organisations syndicales.

En outre, la préfète indique que les conclusions des rapports ISST, de la mission d'écoute et de la mission d'accompagnement ont été présentées oralement aux agents et n'ont pas suscité de questions notables : effectivement puisque les agents n'avaient pas le droit de débattre au cours de la restitution !

Le dialogue social local est toujours rompu et la préfète ne semble pas prendre la mesure du mal-être des agents au sein de la DDT 46.

MONTREUIL, LE 16 JUILLET 2025

En cas de difficultés, ne restez pas seuls !
Contactez l'UFSE-CGT : ddi@cgtetat.fr

UFSE-CGT >> 263, RUE DE PARIS /// CASE 542 /// 93514 MONTREUIL CEDEX • 01 55 82 77 56 • ufse@cgt.fr • www.cgtetat.fr