



DDI

DDT(M) - DDETS - DDETSPP - DDPP



## CT des DDI du 24 juin 2021 : toujours plus de déconcentration

**Pour avis : projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles**

Ce [projet d'arrêté](#) s'inscrit dans la déclinaison de la [circulaire du Premier Ministre en date du 10 mars 2021](#), relative à la déconcentration budgétaire et des ressources humaines. L'objectif est d'accorder aux autorités déconcentrées les moyens d'une gestion des ressources humaines de proximité.

Il leur permet de gérer des contrats d'une durée inférieure ou égale à trois ans et choisir ainsi leurs collaborateurs dans le cadre fixé au niveau ministériel et dans le cadre des rémunérations fixé par le référentiel ministériel pour garder une maîtrise de la masse salariale. La conclusion par un CDI restera de la compétence des administrations centrales.

Pour l'UNSA, le recours facilité aux contractuels peut avoir des conséquences négatives. Il peut se faire au détriment des fonctionnaires qui souhaitent obtenir une mobilité.

L'UNSA attire l'attention de l'administration sur les contractuels recrutés sur la plateforme « MOE » d'Avignon. Ils ont postulé sur des offres d'emplois publiées sur la Plateforme de l'Emploi Public qui proposaient un contrat de trois ans et se sont vus ensuite invités à signer des contrats d'un an sans explication. Cette modification d'un élément essentiel du contrat de travail soulève un problème juridique et va à l'encontre de la lutte contre la précarité.

Ce recours accru aux contractuels interroge sur la fonction publique que nous voulons, y compris dans les territoires. Il va augmenter la précarité, mènera inévitablement à une perte de compétences, à une différence de traitement des carrières pour des agents qui exercent les mêmes fonctions.

C'est aussi une remise en cause, à terme, du statut général de la Fonction Publique, ce que l'UNSA combat.

**L'UNSA a voté contre ce projet de texte.**

**Pour information : Le bilan social des DDI de l'année 2019**

Le bilan social des DDI a été présenté au CHSCT le 11 mai dernier. Il s'agit de la neuvième édition du bilan social des DDI pour lequel 230 DDI ont été interrogées. Les questionnaires envoyés aux directrices et directeurs des DDI ont recueilli 100 % des réponses.

Le profil type d'un agent en DDI est un agent féminin de 49 ans, de catégorie B, et exerçant à temps complet.



UNSA Fonction Publique, 21 rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet CEDEX  
01 48 18 88 29 – [unsa-fp@unsa.org](mailto:unsa-fp@unsa.org) – [www.unsa-fp@unsa.org](http://www.unsa-fp@unsa.org)



Le bilan social fait ressortir une baisse des effectifs de 500 agents en 2019.

Sur le volet « Santé, Sécurité et Conditions de Travail », sur 230 DDI, 224 sont couvertes par un service de prévention. Sur les 6 DDI qui n'avaient pas de service de médecine de prévention en 2019 :

- la DDT 46 est sur le point de signer avec la DREAL,
- la DDT 57 est désormais couverte,
- la DDSC85 et la DDSC88 n'ont toujours pas de couverture en 2021,
- en ce qui concerne la DDT95, une convention est en cours avec la préfecture.

9 000 visites médicales ont été effectuées, 41 % relèvent de visites obligatoires tous les 5 ans, 42 % en surveillance médicale particulière annuelle et 11 % ont été faites à la demande de l'agent.

En ce qui concerne les CHSCT, il a été rappelé aux directeurs de tenir au moins 3 CHSCT par an. 34 % des membres des CHSCT ont bénéficié d'une formation réglementaire de 3 jours organisée par l'Administration, 12 % ont bénéficié de 2 jours de formation, 17 % ont bénéficié d'une formation RPS.

Les projets et les mesures examinés en CHSCT ont augmenté de 1,2 % après avoir baissé de 18 % en 2018.

Un taux de couverture quasi complet est constaté pour les registres SST. 97 % sont couvertes par un DUER et 68 % des DDI ont procédé à une mise à jour du DUER.

1 924 signalements ont été enregistrés dans le registre SST dont 54 % à prédominance RPS.

69 % des DDI ont entamé une démarche de prévention RPS ; 73 % étaient en phase de mise en place du plan de prévention et 46,5 % étaient en phase d'évaluation des actions mises en œuvre.

Les congés maladie : le bilan fait état d'un peu plus de 10 000 agents concernés pour 355 272 jours d'arrêts cumulés.

Les accidents de service : 2/3 ont lieu sur la résidence administrative et un peu moins d'1/3 dans le cadre d'un déplacement professionnel.

Les accidents de trajet : 60 % ont entraîné un arrêt de travail

Concernant les sanctions disciplinaires, 30 avertissements et 10 blâmes ont été prononcés. Le nombre de sanctions est en baisse de 18 % par rapport à l'année précédente.

En 2018, 40 DDI disposaient d'un plan d'actions concernant les violences sexuelles et sexistes.

Pour l'UNSA, toujours 3 % des DDI qui n'ont pas de DUER, c'est beaucoup trop ! Elle demande des données genrées pour le prochain bilan social.

Il convient d'avoir une véritable réflexion sur les acteurs de prévention : assistants et conseillers de prévention, ISST, médecins de prévention, assistants sociaux qui ont été très sollicités pendant la pandémie.

Le bilan quantitatif doit être en lien avec un bilan qualitatif comme l'UNSA l'a déjà soulevé en CHSCT.

Une véritable réflexion doit être menée sur la pandémie.

Le rapport social unique doit se mettre en place à compter de l'année prochaine. L'UNSA souhaite une concertation sur les éléments qui seront intégrés dans ce rapport ; quelle implication et quelle articulation avec les neuf années de bilan sociaux. Comment se fera l'accès à la base de données sociales, comment seront donnés les éléments...

L'UNSA considère que la quotité de temps à 20 % des assistants de prévention est insuffisante. Elle souhaite également un comparatif de la couverture de la médecine de prévention entre 2020 et 2019.

L'UNSA fait le constat que dans le bilan social, l'âge moyen des agents s'établit à 49 ans. Par conséquent, dans les 10 prochaines années, de gros contingents d'agents vont partir à la retraite. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences doit être au centre de la gestion RH notamment pour l'anticipation du départ en retraite des agents qui détiennent des compétences rares.

Le président indique, en réponse, que la politique des ressources humaines ne relève pas du Ministère de l'Intérieur mais de la responsabilité des ministères métiers. Ils sont responsables de l'évolution des schémas d'emplois dans les DDI, de la GPEC et du pyramidage des catégories A, B et C.

## Questions diverses

### Point sur la Direction de la Mer et du Littoral de Corse

Une présentation est faite par le préfigurateur de cette direction.

Il s'agit de la création d'une nouvelle direction qui s'inscrit dans la réforme OTE spécifique à la Corse. L'objectif est d'accroître la cohérence de l'action de l'Etat par le regroupement au sein d'une même structure des missions et des moyens des DDTM, de la DIR méditerranée et de la DREAL Corse sur le champ des politiques publiques maritimes et littorales.

Un [projet de décret portant création de cette nouvelle direction](#) a été porté en lien avec le ministère de la transition écologique. Celui-ci a fait l'objet d'une consultation des instances de dialogue social. La Direction de la Mer et du Littoral de Corse sera opérationnelle au 1er octobre 2021. Elle sera composée d'un peu moins de 90 agents. Le pré-positionnement des agents est en cours.

L'UNSA s'interroge sur l'organisation de ce projet avec une date de préfiguration initialement prévue le 1er juillet, puis le 1er septembre et maintenant le 1er octobre. L'UNSA trouve cette présentation trop succincte et souhaite un état des lieux en avant / après au regard par exemple des effectifs. S'agit-il de généraliser cette organisation qui aboutirait à diminuer encore les effectifs en DDTM ?

Combien d'agents ont vocation à être déplacés pour suivre leurs missions ?

Le président indique que cette réorganisation reste spécifique à la Corse et n'a pas vocation à être dupliquée.

Le préfigurateur précise que les fonctions support seront confiées au SGC Corse du Sud et les prestations définies par un contrat de service. Des fonctions RH de proximité seront présentes dans la DMLC.

Les instances de dialogue social se réuniront de façon conjointe jusqu'aux élections prévues en 2022. Concernant les mobilités, un seul poste impliquerait une mobilité sur les 90 agents concernés. La moitié des effectifs a d'ores et déjà accepté son pré-positionnement.

Le directeur sera nommé par un arrêté conjoint de la Ministre de la Transition Ecologique et de la Ministre de la Mer, sur proposition du Préfet de Corse, après consultation du Préfet Maritime de la Méditerranée.

## Point sur la reprise progressive de l'activité

La DRH du MI indique sur ce thème qu'une nouvelle instruction rappellera les messages de prudence et une incitation à la vaccination.

L'UNSA demande que les mesures de prévention soient maintenues compte tenu du variant Delta qui se développe actuellement dans certaines régions et d'une potentielle quatrième vague annoncée pour la rentrée. Elle rappelle la nécessité que les agents bénéficient de facilités horaires pour aller se faire vacciner et demande que des ASA/télétravail soient accordées pour les agents souffrant de symptômes post-vaccinaux. L'UNSA insiste particulièrement sur la nécessité de prendre en compte les RPS, notamment des agents les plus fragiles.

## Point sur les élections professionnelles en DDETS et en DDETS-PP

Un cycle de bilatérales a été engagé.

La date des prochaines élections professionnelles est fixée au 14 décembre ; le rétro-planning est donc à peu près finalisé, la date limite de dépôt des listes étant fixée à ce stade le 2 novembre.

En fonction des effectifs de référence, les élections se feront sur sigle (jusqu'à 100 agents) ou sur liste (à partir de 101 agents).

Les listes électorales seront tenues à jour jusqu'à la veille du scrutin.

L'UNSA a rappelé qu'elle n'était pas demandeuse de ce scrutin, surtout dans le contexte sanitaire et celui de réorganisation et de surcroît un an à peine avant les élections professionnelles de fin d'année 2022. Néanmoins, celles-ci devant être conduites, il convient qu'elles se déroulent dans de bonnes conditions et dans le respect des textes. La liste des électeurs doit être finalisée le plus rapidement possible. Les modalités de vote, les diffusions syndicales envers les agents, les heures mensuelles d'informations doivent être précisées dans une circulaire le plus rapidement possible.

L'UNSA ne peut se satisfaire d'un vote qui ne respecterait pas les principes dictés par la loi.