



DDI

DDT(M) - DDETS - DDETSPP - DDPP



## CHSCT des DDI du 10 novembre 2022 Pour l'UNSA, priorité à la protection des agents et leur santé

### Point 1 : plan de sobriété énergétique (PSE) des locaux au sein des DDI

Ce plan gouvernemental a pour objectif de réduire la consommation d'énergie de 10 %. L'administration précise que l'objectif premier n'est pas de réaliser des économies budgétaires mais d'éviter un effondrement (black-out) du système de production d'énergie en période de forte tension (indicateur écowatt rouge). Elle précise qu'au cours de ces périodes de forte tension, le télétravail pourra être une modalité de travail pour contourner les mesures de délestage imposées aux entreprises et administrations et pour lesquelles les particuliers seront préservés.

L'UNSA prend acte du plan de sobriété dont des mesures arbitraires vont toutefois détériorer les conditions de travail des agents. Elle alerte l'administration sur les consignes de chauffe : 19 degrés, c'est faible pour des agents sédentaires ; descendre à 8 degrés pendant trois jours consécutifs de fermeture puis remonter à 19 degrés au retour des agents, est-ce vraiment pertinent et économe en énergie ? Quid des agents fragilisés, ceux en situation de handicap, des femmes enceintes ? Quant à la suppression de l'eau chaude sanitaire, cette mesure est contraire au code du travail !

L'UNSA se montre perplexe sur les réelles économies d'énergie qui seront réalisées ; elle demande le recensement des bâtiments les plus énergivores (passoires thermiques) afin que les travaux d'isolation les plus urgents soient réalisés rapidement, ce à quoi l'administration répond favorablement.

Elle est fermement opposée à ce que le télétravail soit la variable d'ajustement qui permettrait à l'administration de reporter la charge de chauffage sur les agents.

Elle obtient confirmation de l'administration que la déclinaison locale du plan de sobriété fera l'objet d'un dialogue social, l'occasion pour nos représentants locaux d'alerter sur les conséquences négatives des mesures envisagées dans les DDI.

### Point 2 : prévention des risques liés à l'amiante dans les locaux des DDI

La DEPAFI du MI a réalisé une enquête sur les 906 sites occupés par les DDI. Constat : les SGCD ont une méconnaissance de l'état du patrimoine immobilier en gestion. Dans certaines DDI, le DUERP n'est pas à jour du risque amiante. Un premier travail de fond consiste à récupérer les diagnostics techniques amiante (DTA) et à sensibiliser les SGCD sur l'obligation – imposée au service public depuis le 16/07/2019 - de réaliser un repérage de l'amiante avant tout démarrage de travaux.

L'UNSA demande -à l'instar de la préconisation formulée par le médecin de prévention- qu'une fiche d'exposition à l'amiante (copie au dossier de l'agent) soit notifiée à tout agent exposé, que ce dernier soit informé et que son suivi médical soit assuré dans la durée. En effet, le délai de latence pour l'apparition de symptômes (toux, affection de la peau, etc...) est très long, parfois plus de 40 ans.

L'UNSA sollicite également une information transparente des agents et des organisations syndicales (communication des diagnostics, rapports d'expertise et recommandations lorsqu'ils existent).



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)



### Point 3 : réforme des conseils médicaux

Pour l'administration, la réforme a pour but de moins saisir ces instances et de réduire le délai d'instruction des situations individuelles. Constat partagé : il existe un vrai problème de professionnalisation de ces conseils. Une foire aux questions (FAQ) est en cours de validation par les ministères sociaux.

L'UNSA signale le retard accumulé dans le traitement des dossiers -parfois plus de six mois-, ce qui pénalise fortement les agents concernés. Elle demande des moyens pour assurer la formation des agents des SGC affectés à l'organisation de ces conseils.

### Point 4 : reconnaissance de la maladie de Lyme comme maladie professionnelle

La borréliose de Lyme est la maladie transmise par les tiques, la plus fréquente en France. Elle est causée par une bactérie *Borrelia* transmise à l'homme par piqûres de tiques dures infectées.

C'est une maladie professionnelle inscrite au tableau 19B du régime général, lequel énumère limitativement les travaux susceptibles de provoquer cette maladie. Il s'agit notamment des travaux de soins aux animaux, la pose de poteaux électriques, les travaux effectués sur tout couvert végétal (forêt, bois, landes, etc...).

Prévention : il est très important de diagnostiquer précocement la maladie et de faire réaliser une sérologie. Pour ce faire, il appartient à chaque agent exposé à ce risque de s'auto-examiner. En cas de piqûre (apparition d'un érythème, forme primaire de la maladie), l'inscrire sur le registre de sécurité de manière à assurer la traçabilité et établir le lien entre la piqûre et la situation de travail, condition impérative de reconnaissance en maladie professionnelle. Pour les situations anciennes, la difficulté réside dans la preuve du lien entre la piqûre et la situation de travail. Néanmoins, il existe une présomption de lien avec le service lorsque la nature des missions correspond à celles inscrites sur le tableau 19B.

L'UNSA porte depuis plusieurs années cette demande de reconnaissance de la maladie de Lyme en maladie professionnelle. Elle obtient enfin confirmation de la possibilité de cette reconnaissance pour les agents en DDI, notamment les agents de terrain (forestiers, contrôleurs, inspecteurs sanitaires, vétérinaires, etc...). Elle revendique des campagnes massives et régulières d'information et de sensibilisation des agents pour assurer une prévention efficace et permettre la reconnaissance des cas avérés d'infection liés au service.

### Point 5 : suivi des suicides

L'UNSA constate une recrudescence du nombre de suicides et de tentatives de suicides dans les DDI, qu'elle met en parallèle avec le rythme à marche forcée des réformes et restructurations incessantes qui se traduisent par une perte d'effectifs de l'ordre de 40 % depuis 10 ans et une forte augmentation des RPS, finalement peu pris en compte par les employeurs.

Elle demande à disposer des statistiques complètes et transparentes et sollicite un suivi des cas remontés en CHSCT. La prévention est un maître mot en la matière : former les managers à l'écoute et au discernement des signaux faibles, repérer et accompagner les situations difficiles, adapter la charge de travail et les conditions de travail. Toutes ces mesures nécessitent des moyens et une volonté politique affichée.

L'administration annonce qu'un groupe de travail se réunira début 2023.