



DPPGR : Enfin des réponses !!!



Depuis le début de l'année 2025, notre section FO DPPGR, soutenue par le Secrétariat Général de notre syndicat, est le porte-voix des revendications des agents de cette Direction. **Conditions de travail, dysfonctionnements organisationnels, rémunération**, des problématiques développées auprès du DGA, de la DRH, et jusqu'au DGS au cours de nombreuses délégations et courriers d'alerte transmis à l'Administration.

Nous avons été entendus !

M. CORDIER, DRH nous a récemment présenté des solutions à court et moyen terme.

LA SITUATION D'UNE DIRECTION EN SOUFFRANCE

Les agents de la DPPGR ont alerté l'Administration et le syndicat FO sur leurs conditions de travail : rythme travail/repos, moyens matériels et humains, dysfonctionnements organisationnels, retard de rédaction du DUERP, veille municipale de sécurité, rémunération...

En avril dernier, la section FO DPPGR s'est réjoui de la **mise en place de l'accompagnement de la MIMOD** (DGATransfo).

Un plan d'action a été établi pour traiter un à un les sujets critiques de notre Direction en souffrance !

En octobre 2025 : malgré l'investissement sans faille de nos interlocuteurs de la MIMOD que nous tenons à remercier, nous avons déploré une absence de réactivité de notre Direction et de décisions concrètes.

M. POUPARD, DGS, a bien voulu recevoir à nouveau les agents intervenant dans le cadre de la Veille Municipale de Sécurité (VMS). Ils ont pointé du doigt l'**impossibilité d'accomplir de manière efficace leurs missions**, en dépit de leur volonté, si aucune évolution positive n'est amorcée rapidement.

LES PROBLEMATIQUES A RESOUDRE

- **DUERP** : à ce jour, il ne retrace pas assez les caractéristiques de nos métiers à risques
- **Renfort de personnel** : les équipes du Service d'Intervention d'Urgence ne sont pas assez étoffées pour répondre aux différentes missions et astreintes
- **Veille municipale de sécurité (VMS)**
- **Protection** des agents victimes d'agressions
- **NBI** des agents de l'obligation de débroussaillage (OLD)
- **Revalorisation du RIFSEEP** pour les agents de la DSLO
- **Indemnisation heures supplémentaires** pour les catégories B
- **Rythme de travail** et de repos.





LES REPONSES APPORTEES PAR LA DRH



Lors de la **délégation du 31 octobre auprès de M. CORDIER**, DRH, nous avons pu obtenir des garanties d'amélioration à court et moyen terme sur l'ensemble des sujets, qui **répondent aux revendications et propositions de Force Ouvrière**. Une réunion constructive qui donnera lieu à un compte rendu officiel de la DRH auprès des personnels concernés par la VMS.

A court terme...

- ✓ **DUERP** : il sera présenté en décembre par le nouveau conseiller de prévention et détaillera les difficultés auxquelles nous sommes confrontés dans nos interventions quotidiennes, les dotations et matériels adaptés nécessaires, les connaissances techniques, les modalités de prise en charge des populations...
- ✓ **RENFORT DE PERSONNEL** : 6 agents seront recrutés prochainement. **FO a demandé que ces recrutements soient déployés prioritairement sur les unités de terrain**, en particulier à la DSLO
- ✓ **RECONNAISSANCE DU CARACTERE DEROGATOIRE du rythme de travail et de repos (services assurant la protection des personnes et des biens)** : en période d'astreinte et dans le cadre de la VMS, le repos journalier pourra être réduit à 9h (au lieu de 11).
La DRH va mettre en place un **dispositif de compensation horaire**, sans limite de temps d'utilisation. L'agent pourra constituer une réserve de temps au cours des semaines hors astreinte, afin d'assurer le repos compensateur nécessaire en période d'astreinte. Cette réserve de temps (hors CCH) pourra également donner lieu à indemnisation, y compris pour les cadres A aujourd'hui exclus du dispositif d'indemnisation (notamment architectes DLLHI).
- ✓ **HEURES SUPPLEMENTAIRES effectuées dans le cadre de l'astreinte** : les agents de catégorie B seront rémunérés à leur taux indiciaire et non plus au forfait
- ✓ **REFONTE DE LA VMS** : le recrutement des intervenants sera élargi à d'autres directions. Le montant de la prime VMS a été intégré au RIFSEEP en l'absence de fondement réglementaire sur son attribution. Toutefois, la demande d'augmentation sera étudiée
- ✓ **CONTRACTUELS en attente de régularisation** de leur renouvellement : la DRH va consolider ces formalités administratives. Pour les passages en CDI, la DRH portera une attention particulière aux éléments indiciaires par équivalence avec les agents statutaires
- ✓ **RIFSEEP DSLO** : la seconde phase du RIFSEEP devrait conduire à une revalorisation des agents
- ? Pour ce qui est de la **NBI des agents des OLD**, la DRH va procéder à une analyse des conditions d'obtention. Une réponse sera apportée prochainement.

A plus long terme,

La DRH étudie également d'autres dispositifs d'amélioration du fonctionnement des services de la DPPGR (cycles en 2 équipes, doublement de l'équipe d'astreinte, renforcement des intervenants experts bâtimentaires...).

Un **groupe de travail conjoint DPPGR/DRH** sera prochainement créé.

Ces nouvelles organisations devront être approuvées en CST.

FORCE OUVRIERE SE REJOIT DE L'ECOUTE APPORTEE AUX REVENDICATIONS LEGITIMES DES AGENTS !!!

Pour la Section,
Alain LAPLANCHE

Pour le Bureau
Patrick RUÉ
Alain VOLLARO

