



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction de la
modernisation et de
l'administration territoriale**



**Bilan social 2019
des
directions départementales
interministérielles**

SOMMAIRE

I – Les directions départementales interministérielles	5
I.1. Organisation et missions des 230 DDI	5
I.2. Moyens de fonctionnement des DDI - Crédits du programme 333	6
II – Le personnel des directions départementales interministérielles	8
II.1. Eléments de méthodologie	8
II.2. Présentation globale des effectifs et des plafonds d'emploi en DDI	8
II.3. Origine ministérielle des personnels en poste en DDI	10
3.1. Evolution des effectifs et des plafonds d'emploi au regard de l'origine ministérielle	10
3.2. Répartition des effectifs des DDI par origine ministérielle	11
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques	11
4.1. Répartition femme/homme	14
II.5 Répartition des effectifs physiques par statut	15
II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI	16
II.7. Pyramide des âges	18
7.1. Pyramide des âges par type de DDI	19
7.2. Pyramide des âges par catégorie	21
II.8. Temps de travail	22
8.1. Quotité de travail	22
8.2. Utilisation du CET	22
8.3. Télétravail	23
8.4. Mouvements sociaux	24
8.5. Absences liées à la famille – Congés de paternité.....	24
II.9. Mouvements de personnels.....	24
9.1. Personnels titulaires	24
9.2. Personnels contractuels	27
II.10 Encadrement intermédiaire.....	27
10.1. Cadres intermédiaires	27
III – La formation	28
III.1. Cadre d'intervention de la DMAT en matière de formation	28
III.2. Autres prestataires de formation	28
III.3. Données disponibles sur la formation	29
3.1. Pilotage des crédits formation sur le programme 333	29
3.2. Suivi de la formation locale.....	29
III.4. Accompagnement à la prise de poste	30
4.1. Prise de poste pour les directeurs et directeurs adjoints	30
III.5. Accompagnement managérial complémentaire de la direction.	30
III.6. Formation individuelle des directeurs et directeurs adjoints.....	31
III.7. Formations dans le cadre du programme d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO).....	31

IV – Santé, sécurité et conditions de travail.....	32
IV.1. Eléments réglementaires.....	32
IV.2. Acteurs et instances de la prévention	32
2.1. Conseillers et assistants de prévention	32
2.2. Médecins de prévention	35
2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	38
2.4. Agents.....	42
2.5. Inspections en santé et sécurité au travail.....	42
IV.3. Registres, programmes et documents	43
3.1. Registre santé et sécurité au travail (SST)	44
3.2. Registre des dangers graves et imminents (DGI) et mise en œuvre du droit de retrait.....	45
3.3. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	46
3.4. Bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS).....	47
3.5. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) et les plans de prévention spécialisés.....	48
3.6. Bilan social	50
3.7. Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexistes et sexuelles au travail ..	50
IV.4. Congés maladie, maladies professionnelles et accidents.....	52
4.1. Congés maladies : maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM), longue durée (CLD).....	52
4.2. Maladies professionnelles.....	56
4.3. Accidents de service.....	57
4.4. Accidents de trajet	58
IV.5. Indicateurs santé et sécurité au travail spécifiques.....	60
5.1. Taux d'absentéisme pour raison de santé et ses effets en termes d'ETP.....	60
5.2. Taux de fréquence et de gravité des accidents de service et de trajet	62
5.3. Actes de violences physiques et verbales envers le personnel.....	63
5. V – Sanctions disciplinaires	66
V.1. Réglementation.....	66
V.2. Sanctions disciplinaires du premier groupe et leurs évolutions	66
V.3. Focus sur les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel au travail.....	68
6. VI – Dialogue social	69
VI.1. Comité technique des DDI	69
VI.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des DDI	69
VI.3. Concertation informelle.....	70
VI.4. Comités techniques dans les DDI.....	70

Avant-propos

Conformément au décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, en son article 37 :

« Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés.

Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34. »

Ce bilan social des DDI retrace, pour l'année 2019, les données relatives au périmètre des directions départementales interministérielles (DDI).

Le contenu intègre les dispositions de l'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social, dans la limite des données connues pour le périmètre des DDI, au niveau local ou national.

Il comprend les données relatives à la santé et la sécurité au travail en application de l'article 3-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat, ainsi que les quatre indicateurs¹ dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) signé le 22 octobre 2013. Ce bilan global est présenté par le ministre de l'action et des comptes publics devant la Commission centrale d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE).

Le bilan social de 2019 se base sur des informations collectées d'une part, auprès des secrétariats généraux des ministères dont les missions sont portées par les DDI, et, d'autre part, auprès de ces dernières via le logiciel d'enquête « Sphinx dé clic » qui permet la dématérialisation de celle-ci.

Cette année, l'ensemble des 230 DDI ont répondu à l'ensemble des questionnaires. Les équipes de la sous-direction de l'administration territoriale à la direction de la modernisation et de l'administration territoriale du ministère de l'intérieur remercient à ce titre l'ensemble des participants pour leur travail dans le cadre de la réalisation de de bilan social.

¹ Taux d'absence pour raison de santé, taux de rotation des agents, taux de visite sur demande au médecin de prévention et taux d'acte de violence physique envers le personnel

I – Les directions départementales interministérielles

I.1. Organisation et missions des 230 DDI

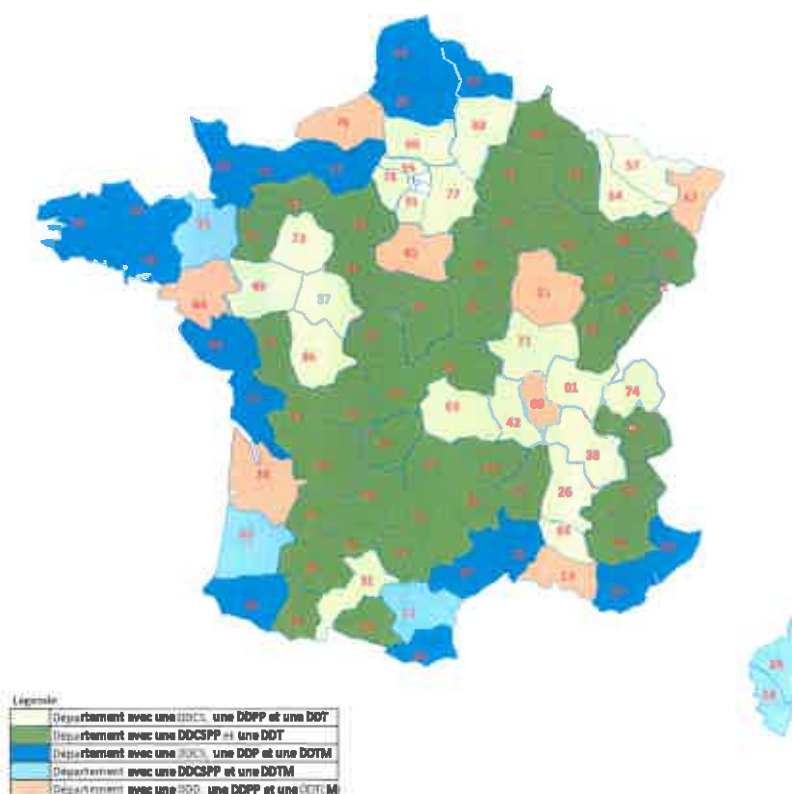
Services déconcentrés de l'État à caractère interministériel, les DDI mettent en œuvre les politiques publiques au plus près des territoires, sous l'autorité des préfets de département.

La circulaire du Premier ministre n°6029/SG du 24 juillet 2018 qui engageait le chantier de transformation de l'organisation territoriale de l'Etat prévoyait, notamment, que la gestion administrative des DDI soit transférée, des services du Premier ministre au ministère de l'intérieur. Ce transfert a été rendu effectif le 1^{er} mai 2019.

Depuis cette date, les DDI sont gérées administrativement par la direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT) du ministère de l'intérieur.

Chaque département² métropolitain comprend :

- une direction départementale des territoires (66 DDT) ou une direction des territoires et de la mer (26 DDTM) lorsque le département est bordé par la mer ;
- une direction de la cohésion sociale (42 DDCS) et une direction de la protection des populations (50 DDPP) ;
- dans les départements de moins de 400 000 habitants ou sur certains territoires, en raison d'enjeux particuliers, une direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (46 DDCSPP) se substitue à la DDCS et la DDPP.



² En Île-de-France, pour les départements de la petite couronne, une organisation spécifique a été retenue puisque seules les DDCS et les DDPP sont présentes sur ces territoires. Les autres missions, relevant en principe d'une DDT, sont confiées aux unités territoriales des directions régionales. Il en est de même sur Paris, avec une spécificité complémentaire puisque la DDPP est intégrée à la préfecture de police.

I.2. Moyens de fonctionnement des DDI - Crédits du programme 333

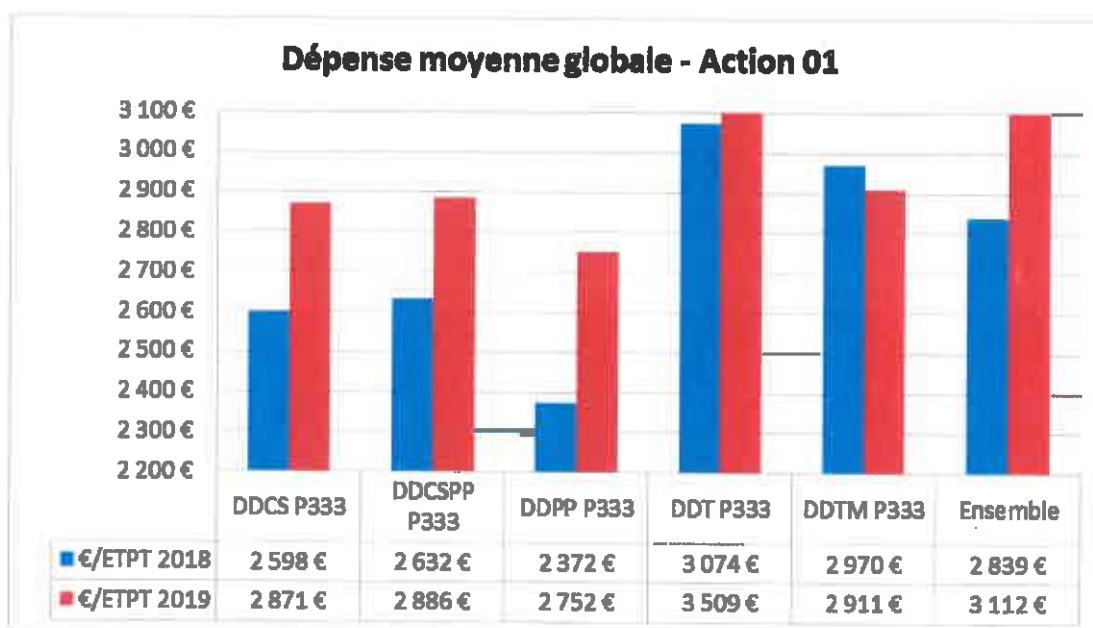
Le programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » a été créé en loi de finances pour 2011 afin de traduire, dans l'organisation budgétaire de l'État, la mise en place des directions départementales interministérielles d'une part et le portage par un programme unique des dépenses liées à l'immobilier pour l'État occupant d'autre part. En 2019, il a été transféré sous la responsabilité du ministère de l'intérieur.

Depuis 2013, le programme comporte 3 actions: l'action 01 portant les crédits dédiés au « Fonctionnement courant des DDI », l'action 02 portant les crédits dédiés aux « Loyers et charges immobilières des administrations déconcentrées » et l'action 03 regroupant les « Emplois déconcentrés des services du Premier ministre ».

Suite aux élargissements successifs survenus en 2016 puis en 2017, l'action 01 porte les crédits dédiés au fonctionnement courant, non seulement des DDI, mais également des directions régionales sous l'autorité des préfets de région. A ce titre, elle couvre les dépenses d'équipement (véhicules, matériel informatique et de téléphonie, mobilier de bureau, etc.), de fonctionnement (fournitures, maintenance, entretien, nettoyage, gardiennage, etc.), de formation (hors formation « métiers ») et de déplacements.

Sur le périmètre des seules DDI, les dépenses globales de fonctionnement (hors exécution au titre des projets portés dans le cadre du plan d'investissement d'avenir (PIA) augmentent en 2019 de 9,6 % par rapport à 2018.

La moyenne de l'ensemble des dépenses de l'action 01 correspond aux exécutions réalisées par chaque UO de DDI. Pour information, en 2019 comme en 2018, des dépenses de fonctionnement courant ont également été exécutées sur certaines UO mutualisées en région, et sur l'UO hors titre 2 du BOP central, représentant 217 €/ETPT.

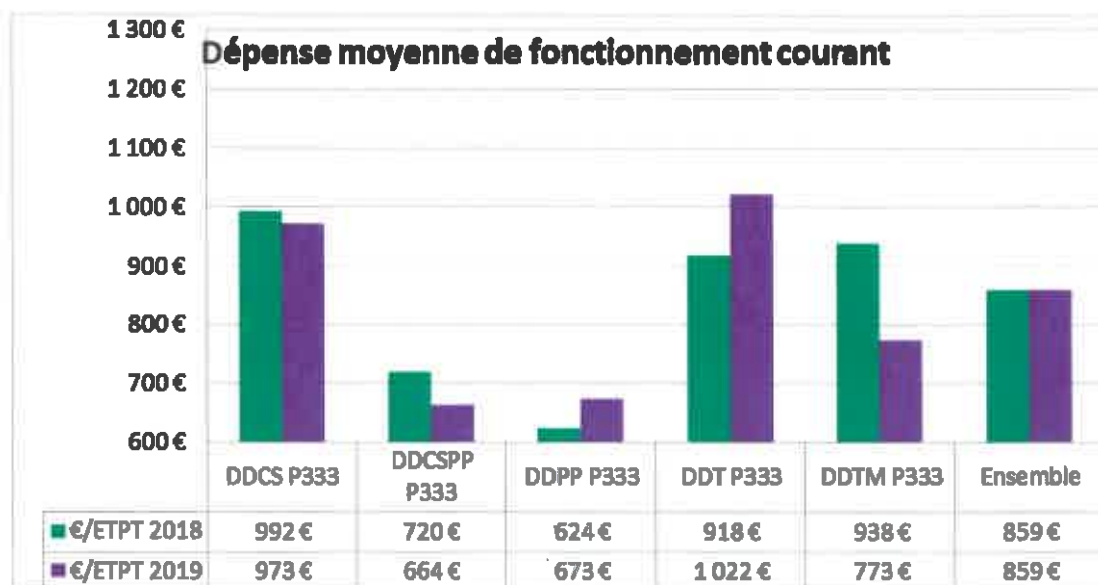


Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois en ETPT suite à l'enquête SDAT

Les dépenses de fonctionnement courant au sens restrictif (activités : téléphonie/réseaux, frais postaux, équipement, fournitures de bureaux, réceptions/séminaires, communication et autres dépenses de fonctionnement courant) restent identiques entre 2018 et 2019, à 859 €/ETPT.

La moyenne de l'ensemble des dépenses de fonctionnement courant correspond aux exécutions réalisées par chaque UO de DDI. Pour information, en 2019, des dépenses de fonctionnement courant

ont également été exécutées sur certaines UO mutualisées en région ainsi que par l'UO hors titre 2 du BOP central, représentant 23,50 €/ETPT pour ce type de dépenses, contre 19 €/ ETPT en 2018.



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois en ETPT suite à l'enquête SDAT

II – Le personnel des directions départementales interministérielles

II.1. Eléments de méthodologie

Les données commentées portent sur les plafonds d'emplois notifiés aux services en ETP(T) ainsi que sur les effectifs physiques.

Deux sources ont été utilisées :

- Plafonds d'emplois (en ETPT ou ETP en fonction de l'origine des données ministérielles), issus d'une enquête réalisée auprès des secrétaires généraux des ministères dans le cadre des travaux relatifs au bilan des dialogues de gestion du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat.
- Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP), à partir de données issues des systèmes d'information relatifs aux ressources humaines transmises par les ministères et les DDI (données au 31/12/2019). Les variations d'effectifs physiques à une date donnée s'expliquent, en partie par des vacances de poste frictionnelles et également par des variations saisonnières (des renforcements ponctuels liés à des politiques publiques dédiées). L'extraction concerne aussi bien les personnels titulaires que non titulaires quelle que soit la durée de leur contrat.

Définitions :

- ETPT (équivalent temps plein annuel travaillé) : unité de décompte dans laquelle sont exprimés les plafonds d'emplois ou les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année ;
- ETP (équivalent temps plein) : prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail ;
- Effectifs physiques : correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

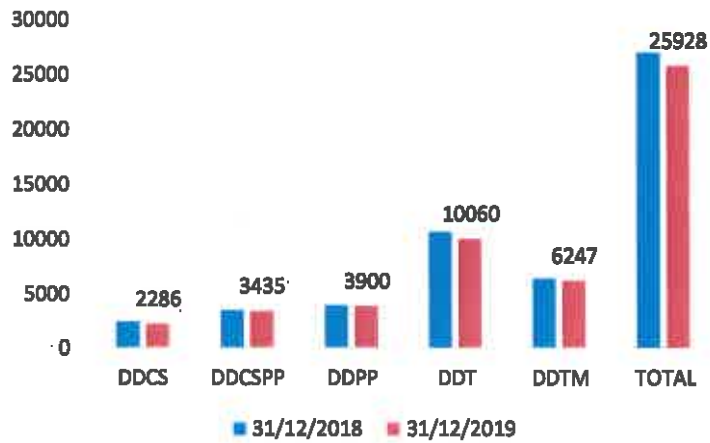
II.2. Présentation globale des effectifs et des plafonds d'emploi en DDI

Au 31 décembre 2019, le périmètre des DDI rassemble 25 928 effectifs physiques (27 123 en 2018) et 24 638 ETP (25 137 en 2018) répartis au sein des 230 DDI.

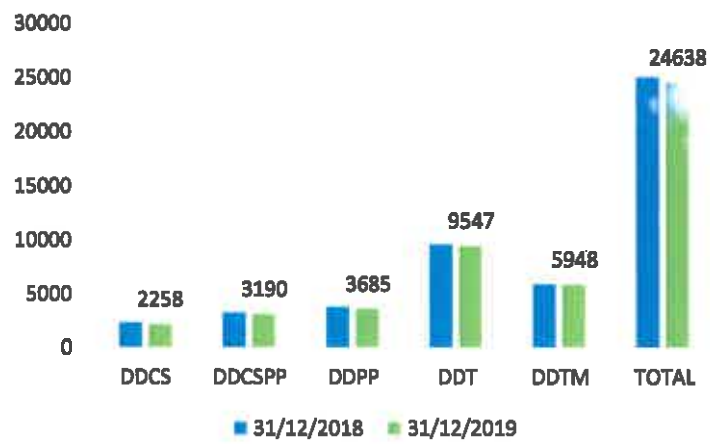
	Effectifs physiques			Plafonds d'emploi		
	31/12/2018	31/12/2019	Evolutions 2018/2019	31/12/2018	31/12/2019	Evolutions 2018/19
DDCS	2 482	2 286	-7,89%	2 397	2 258	-5,79%
DDCSPP	3 549	3 435	-3,21%	3 309	3 190	-3,59%
DDPP	3 971	3 900	-1,78%	3 835	3 685	-3,91%
DDT	10 686	10 060	-5,85%	9 649	9 547	-1,05%
DDTM	6 435	6 247	-2,92%	5 947	5 948	0,01%
Total	27 123	25 928	-4,40%	25 137	24 638	-1,98%

Les données sur 2018/2019 connaissent des variations notables en fonction du type de DDI, les DDCS étant les plus impactées par les baisses, en effectifs physiques ainsi qu'en ETP.

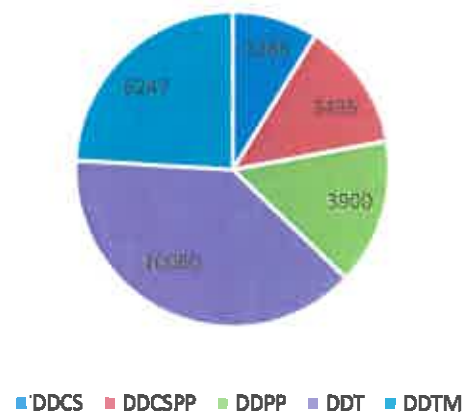
Effectifs physiques



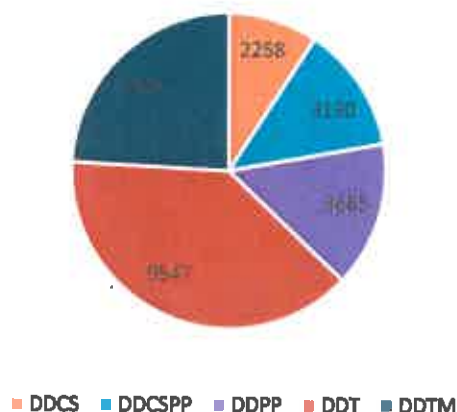
Plafonds d'emplois



Effectifs physiques 31/12/2019



Plafonds d'emplois 31/12/2019



Moyenne, en effectifs physiques et en ETP, en 2019 :

Type de DDI	Nombre moyen en effectifs physiques	Nombre moyen en ETP
DDCS	54	54
DDCSPP	75	69
DDPP	78	74
DDT	152	154
DDTM	240	229

II.3. Origine ministérielle des personnels en poste en DDI

3.1. Evolution des effectifs et des plafonds d'emploi au regard de l'origine ministérielle

	Effectifs physiques			Plafonds d'emploi		
	31/12/2018	31/12/2019	Evolutions 2018/2019	31/12/2018	31/12/2019	Evolutions 2018/2019
MCAS	2 802	2 553	-8,89%	2636	2 552	-3,29%
MEF	1 696	1 679	-1,00%	1755	1 643	-6,81%
MAA	6 811	6 631	-2,64%	6407	6 205	-3,25%
MTE/MCT	13 426	12 444	-7,31%	13098	11 999	-9,15%
MI	1 905	2 168	13,81%	765	1 767	56,7%
SPM	483	453	-6,21%	476	472	-0,84%
Total	27 123	25 928	-4,40%	25 137	24 638	-1,98%

La baisse globale de **-4,40%** des effectifs physiques est principalement due aux baisses des effectifs dans les ministères chargés des affaires sociales (MCAS) et de la transition écologique (MTE). Le ministère de l'intérieur (MI) a en revanche vu ses effectifs physiques (+13,81%) et son plafond d'emploi (+56,7%) augmenter, pour l'année 2019, grâce, notamment, au rattachement à ce ministère des personnels en

charge du permis de conduire : inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR) et délégués au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR).

Pour rappel, les programmes budgétaires suivants sont portés par les ministères en DDI :

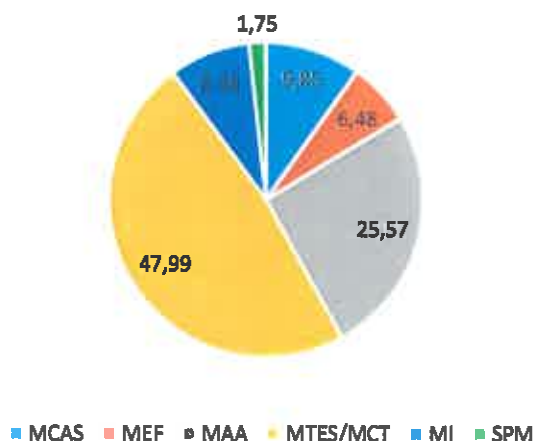
- **Ministères chargés des affaires sociales (MCAS) :** programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative »,
- **Ministères économiques et financiers (MEF) :** programme 134 « Développement des entreprises et régulations »,
- **Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) :** programme 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » et programme 206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation »,
- **Ministère de la transition écologique (MTE) :** programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie »,
- **Ministère de l'intérieur (MI) :** programmes 307 « Administration territoriale » et 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur »,
- **Services du premier ministre (SPM) :** programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées ».

3.2. Répartition des effectifs des DDI par origine ministérielle

Les effectifs physiques des agents issus du MTE sont restés relativement constants entre 2018 (49,5%) et 2019 (48%). Ce ministère est le premier contributeur pour les DDI. La part du MAA, par rapport à l'effectif total des DDI est en légère diminution (de 25,11% en 2018 à 25,57% en 2019). Ces ministères contribuent, à eux seuls, aux trois quarts des effectifs des DDI.

La part dans le total des effectifs physiques des autres ministères est quasi-stable par rapport à 2018 : MCAS (9,85%), MEF (6,48%), SPM (1,75%). Le ministère de l'intérieur enregistre, en revanche, une progression certaine de sa part d'effectif dans la population totale des DDI grâce au rattachement des IPCSR et DPCSR à son programme budgétaire.

Effectifs physiques par ministère, en %



II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques

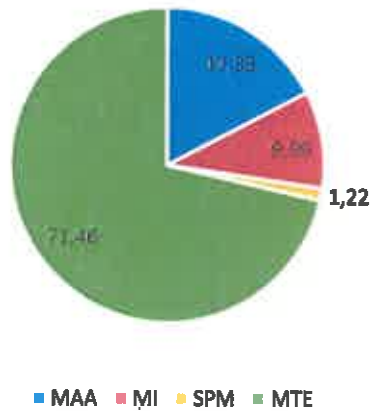
En DDT :

10060 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDT.

Principaux contributeurs :

- le MTE (71,46% des effectifs pour 7189 agents contre 73,77% en 2018) ;
- le MAA (17,33% des effectifs pour 1743 agents contre 17,14% en 2018) ;
- le MI (9,99% des effectifs pour 1005 agents contre 7,81% en 2018) ;

Effectifs des DDT, en %



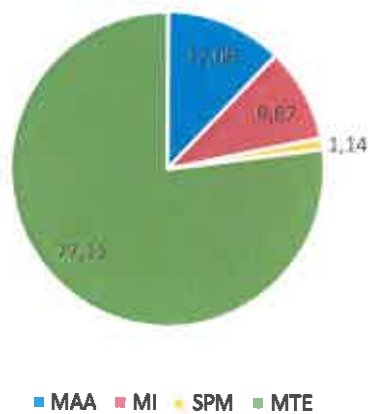
En DDTM :

6247 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDTM.

Principaux contributeurs :

- le MTE (77,11% des effectifs pour 4817 agents contre 78,29 % en 2018) ;
- le MAA (12,09% des effectifs pour 755 agents contre 12,35% en 2018) ;
- le MI (9,67% des effectifs pour 604 agents contre 8,27% en 2018) ;

Effectifs des DDTM, en %



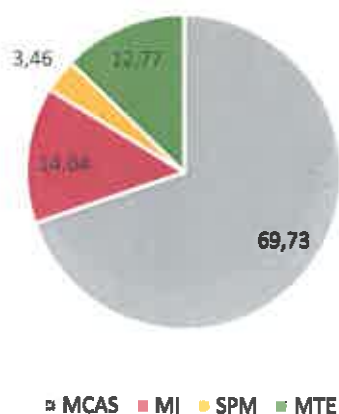
En DDCS :

2286 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDCS.

Principaux contributeurs :

- les ministères sociaux (69,73% des effectifs (1594 agents) contre 71,39% en 2018) ;
- le MI (14,04% des effectifs (321 agents) contre 12,69% en 2018) ;
- le MTE (12,77% des effectifs (292 agents) contre 12,49% en 2018).

Effectifs des DDCS, en %



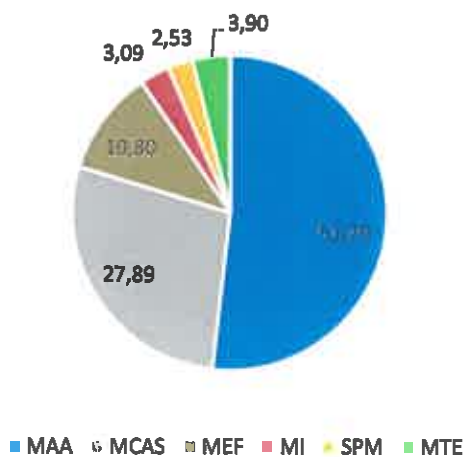
En DDCSPP :

3435 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDCSPP.

Principaux contributeurs :

- le MAA (51,79% des effectifs (1779 agents) contre 50,77% en 2018) ;
- les MCAS (27,89% des effectifs (958 agents) contre 29,02% en 2018) ;
- les MEF (10,80% des effectifs (371 agents) contre 10,59% en 2018).

Effectifs des DDCSPP, en %

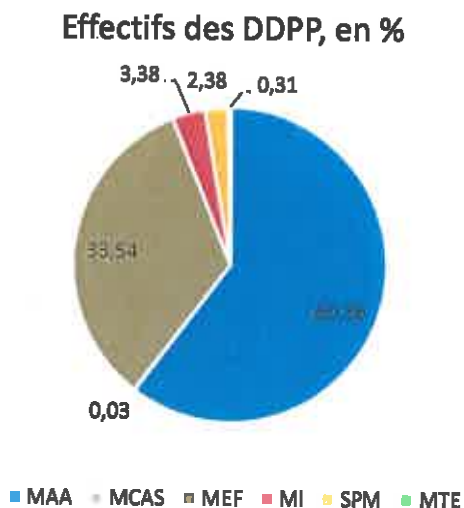


En DDPP:

3900 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDPP.

Deux ministères couvrent 93% des effectifs :

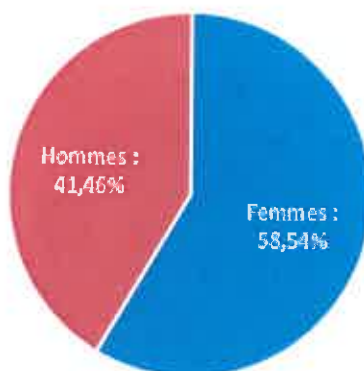
- le MAA (60,36% des effectifs (2354 agents) contre 59,98% en 2018) ;
- les MEF (33,54% des effectifs (1308 agents) contre 33,24% en 2018).



4.1. Répartition Femme/Homme

La population en DDI est majoritairement féminine (en bleu sur le graphique ci-dessous) : à hauteur de 58,54% des effectifs (15 178 agents). Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de 2018 (58,39%).

Répartition F/H dans les DDI en 2019, en %



La situation en fonction du type de DDI est cependant nuancée. On constate une prédominance féminine pour les DDCS et, à un degré moindre en DDCSPP. La répartition est plus équilibrée au sein des DDPP, DDT(M).

Effectifs physiques, par type de DDI, au 31/12/2019					
DDI	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes en %	Hommes en %
DDCS	1674	612	2286	73,23	26,77
DDCSPP	2176	1259	3435	63,35	36,65
DDPP	2273	1627	3900	58,28	41,72
DDT	5732	4328	10060	56,98	43,02
DDTM	3323	2924	6247	53,19	46,81
TOTAL	15178	10750	25928	58,54	41,46

S'agissant de la répartition par ministère : les femmes sont majoritaires, à l'exception des effectifs des services du Premier ministre (emplois DATE) : 30,24% de femmes sont affectées à des postes de directrice départementale ou de directrice départementale adjointe. (28,99% en 2017).

Effectifs physiques, par ministère, au 31/12/2019					
Ministère	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes en %	Hommes en %
MAA	4023	2608	6631	60,67	39,33
MCAS	1841	712	2553	72,11	27,89
MEF	1034	645	1679	61,58	38,42
MI	1211	957	2168	55,86	44,14
MTE	6932	5512	12444	55,71	44,29
SPM	137	316	453	30,24	69,76
TOTAL	15178	10750	25928	58,54	41,46

II.5 Répartition des effectifs physiques par statut

94,97% des agents travaillant en DDI sont titulaires (94,23% en 2018).

La part d'agents non titulaires exerçant en DDI est en légère baisse par rapport à 2018. Elle s'élève à 4,54% de l'effectif total des DDI au 31 décembre 2018 (contre 5,3 % en 2018). Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) représentent 0,38% des effectifs (99 personnes physiques identifiées au 31 décembre 2018). La part des personnels militaires est marginale (0,1% pour 29 agents, tous affectés en DDTM).

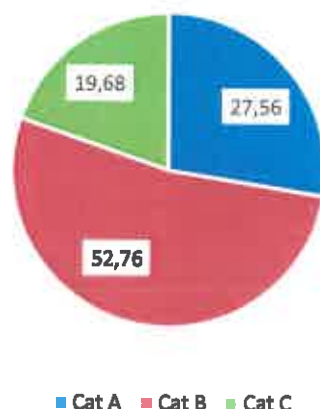
C'est dans les DDCSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (13,10 % en DDCSPP et 10,08 % en DDPP). Ce pourcentage est dû, en particulier, au recours à des vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires non-titulaires recrutés pour des missions permanentes au titre de l'inspection sanitaire, notamment au sein des abattoirs de boucherie et de volaille.

Effectifs physiques, par statut, au 31/12/2019						
Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
Militaire	0	0	0	0	29	29
Ouvrier des parcs et ateliers	0	0	0	60	39	99
Non-titulaire	102	450	393	139	92	1176
Titulaire civil	2184	2985	3507	9861	6087	24624
TOTAL	2286	3435	3900	10060	6247	25928
Effectifs physiques, par statut, en %, au 31/12/2019						
Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
Militaire	0,00	0,00	0,00	0,00	0,46	0,11
Ouvrier des parcs et ateliers	0,00	0,00	0,00	0,60	0,62	0,38
Non-titulaire	4,46	13,10	10,08	1,38	1,47	4,54
Titulaire civil	95,54	86,90	89,92	98,02	97,44	94,97
TOTAL	8,82	13,25	15,04	38,80	24,09	100,00

Effectifs physiques, par statut, par sexe et en %, au 31/12/2019					
Statut	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes, en %	Hommes, en %
Militaire	13	16	29	0,09	0,15
Ouvrier des parcs et ateliers	19	80	99	0,13	0,74
Non-titulaire	686	490	1176	4,52	4,56
Titulaire civil	14460	10164	24624	95,27	94,55
TOTAL	15178	10750	25928	100	100

II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI

Répartition des effectifs, par catégorie, en %



Les agents de catégorie B affectés en DDI représentent plus de la moitié des effectifs des DDI (52,76% en 2019 contre 51,54% en 2018). Les personnels de catégorie C sont en légère baisse et représentent 19,68% des effectifs, au 31 décembre 2019 (contre 21,52% des effectifs en 2018). Le nombre d'agents de catégorie A en DDI augmente légèrement en passant de 26,94% en 2018 à 27,56% en 2019.

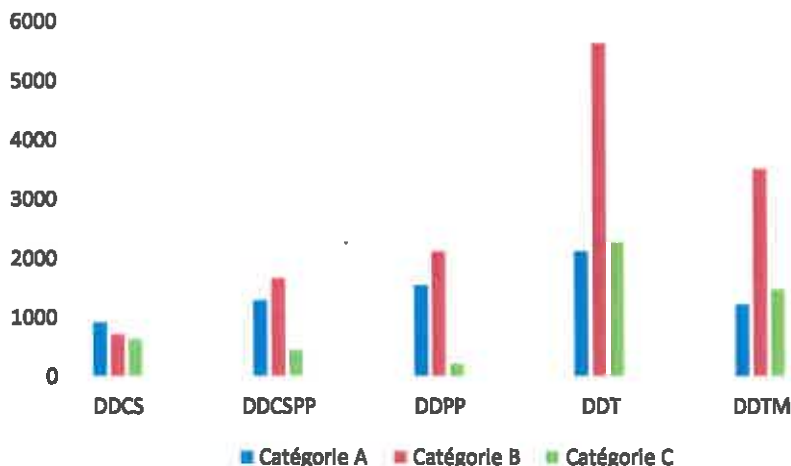
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
A	924	1 299	1 556	2 133	1 233	7 145
B	721	1 669	2 120	5 644	3 526	13 680
C	641	467	224	2 283	1 488	5 103
TOTAL	2 286	3 435	3 900	10 060	6 247	25 928
	DDCS, en %	DDCSPP, en %	DDPP, en %	DDT, en %	DDTM, en %	TOTAL, en %
A	40,42	37,82	39,90	21,20	19,74	27,56
B	31,54	48,59	54,36	56,10	56,44	52,76
C	28,04	13,60	5,74	22,69	23,82	19,68

Selon le type de DDI, et en fonction des missions, la répartition par catégorie et par DDI est très variable. Pour les agents de catégorie A, la différence est notable entre le réseau DDCS, DDPP, DDCSPP (avec une moyenne de 39,38%) et le réseau des DDT et DDTM (avec une moyenne de 20,47%).

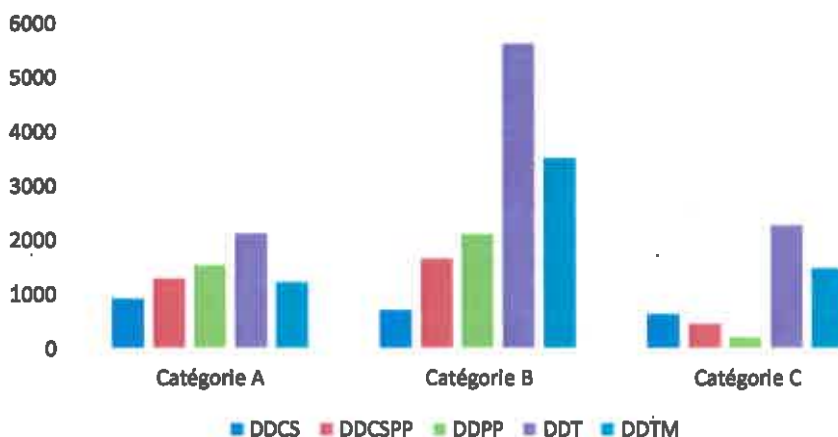
Pour les agents de catégorie B, la proportion est plus importante en DDPP (54,36%), en DDT (56,10%) et en DDTM (56,44%).

S'agissant des catégories C, ils sont, comme l'année dernière, peu présents en DDPP où ils ne représentent que 5,74% des effectifs mais ceux-ci sont mieux représentés en DDCS (28,04% de l'effectif total des DDCS).

Part des effectifs par catégorie sur l'ensemble de la population des directions



Part des effectifs par type de DDI sur l'ensemble de la population des directions



	DDCS		DDCSPP		DDPP		DDT		DDTM	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	530	394	706	593	864	692	970	1163	544	689
Catégorie B	579	142	1051	618	1216	904	3012	2632	1664	1862
Catégorie C	565	76	419	48	193	31	1750	533	1115	373
TOTAL	1674	612	2176	1259	2273	1627	5732	4328	3323	2924
	DDCS, en %		DDCSPP, en %		DDPP, en %		DDT, en %		DDTM, en %	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	23,18	17,24	20,55	17,26	22,15	17,74	9,64	11,56	8,71	11,09
Catégorie B	25,33	6,21	30,60	17,99	31,18	23,18	29,94	26,16	26,64	29,81
Catégorie C	24,72	3,32	12,20	1,40	4,95	0,79	17,40	5,30	17,85	5,97
TOTAL, en %	73,23	26,77	63,35	36,65	58,28	41,72	56,98	43,02	53,19	46,81

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	3614	3531	7145
Catégorie B	7522	6158	13680
Catégorie C	4042	1061	5103
TOTAL	15178	10750	25928
	Femmes, en %	Hommes, en %	TOTAL, en %
Catégorie A	50,58	49,42	100
Catégorie B	54,99	45,01	100
Catégorie C	79,21	20,79	100
TOTAL, en %	58,54	41,46	100

Dans la population de catégorie C, les femmes constituent une nette majorité (79,21%). S'agissant des emplois de catégorie A, et contrairement au bilan social de l'année précédente, la part d'emplois des femmes est désormais légèrement supérieure à celle des hommes (50,58% en 2019 contre 49,32% en 2018).

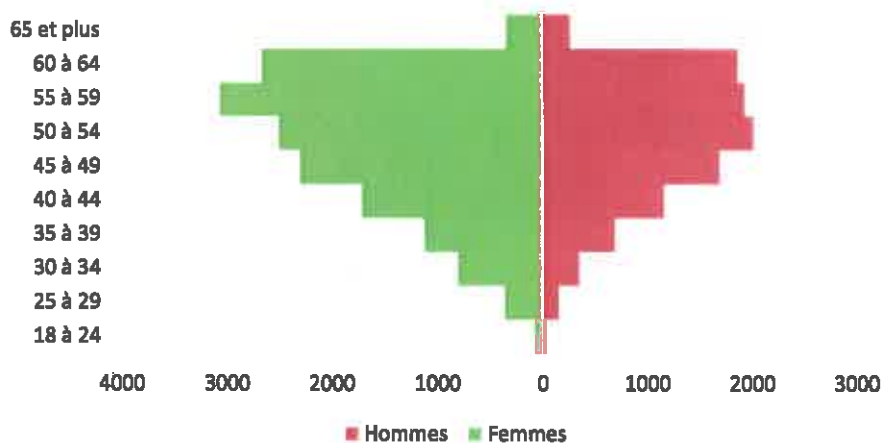
II.7. Pyramide des âges

	Moyenne d'âge, par sexe et par type de DDI					
	2018			2019		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
DDCS	48,63	48,58	48,62	49,75	48,95	48,54
DDCSPP	46,96	48,44	47,50	47,40	48,90	47,94
DDPP	45,35	47,99	46,48	45,95	48,22	46,88
DDT	49,93	49,81	49,88	50,53	50,31	50,44
DDTM	50,07	49,99	50,03	50,62	50,52	50,58
TOTAL	48,73	49,36	48,99	49,82	49,34	49,29

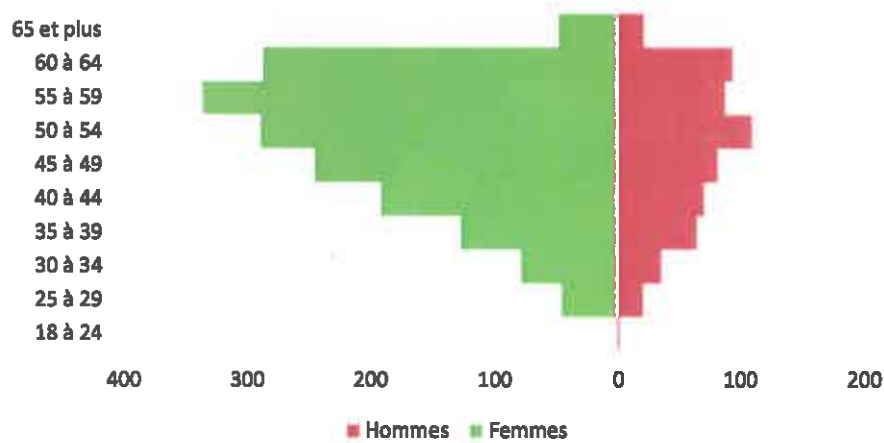
La pyramide des âges des DDI, en forme de toupie, marque le constat d'une population vieillissante avec près de 35,95% des agents (contre 35,91% en 2018) ayant plus de 55 ans. L'âge moyen de l'agent de DDI, tous sexes confondus, est de 49,29 ans (contre 48,99 ans en 2018), celui des femmes est de 49,82 ans (contre 48,73 ans en 2018) et celui des hommes de 49,34 ans (contre 49,36 ans en 2018).

7.1. Pyramide des âges par type de DDI

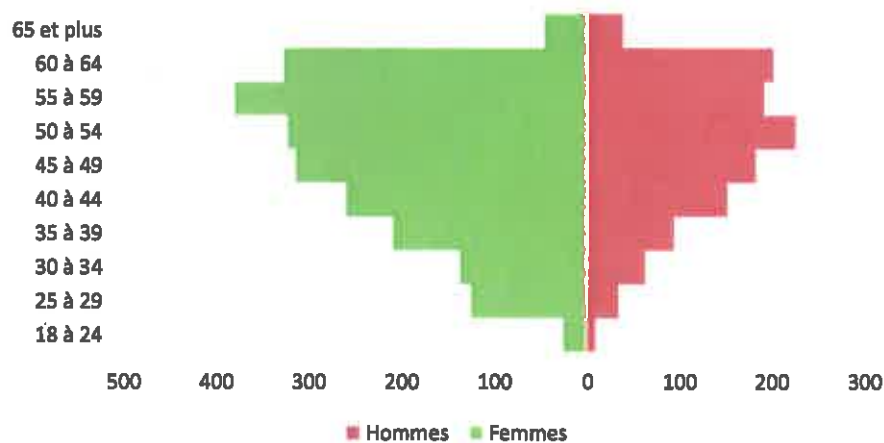
Pyramide des âges des DDI, au 31/12/2019



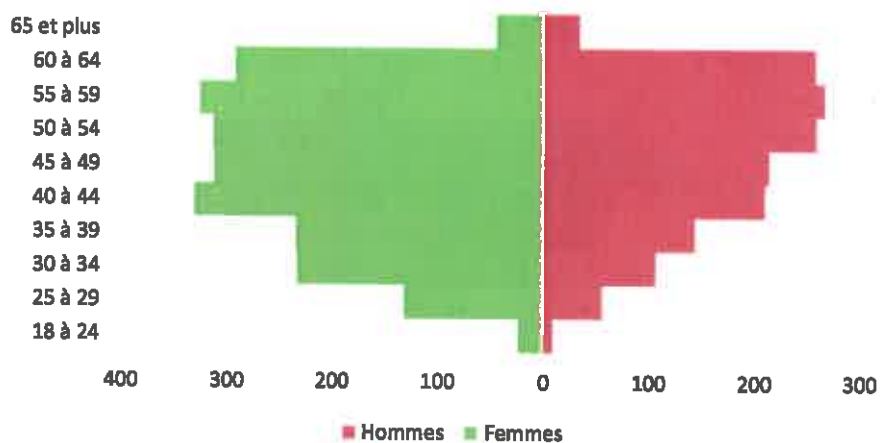
Pyramide des âges des DDCS, au 31/12/2019



Pyramide des âges des DDCSPP, au 31/12/2019



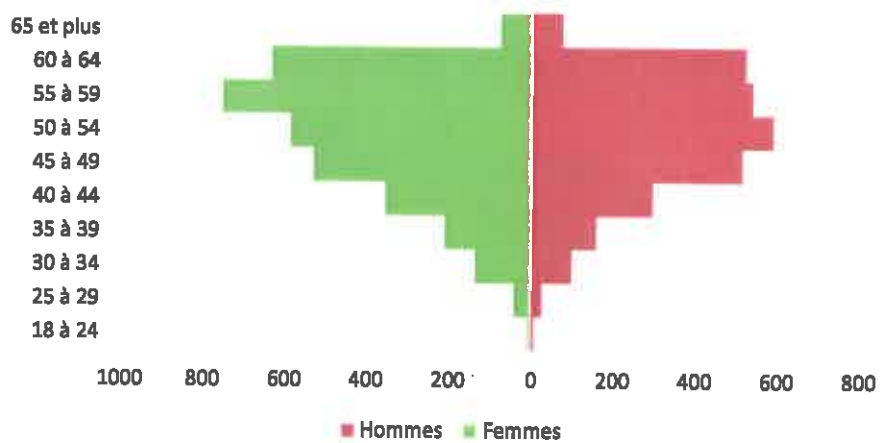
Pyramide des âges des DDPP, au 31/12/2019



Pyramide des âges des DDT, au 31/12/2019

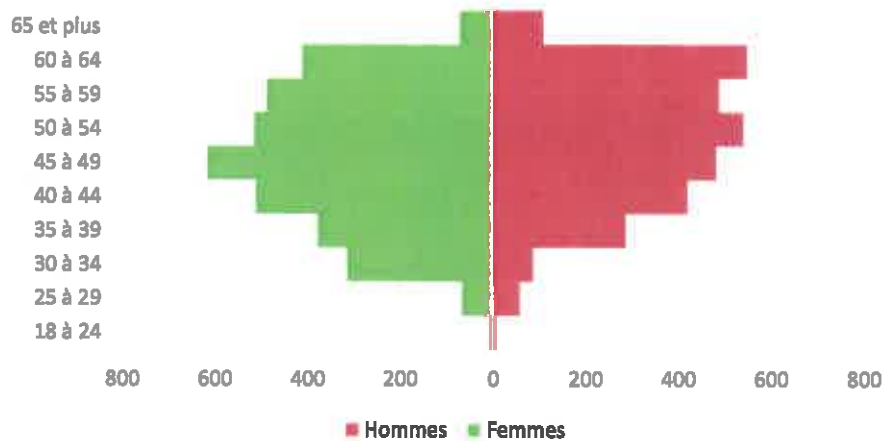


Pyramide des âges des DDTM, au 31/12/2019

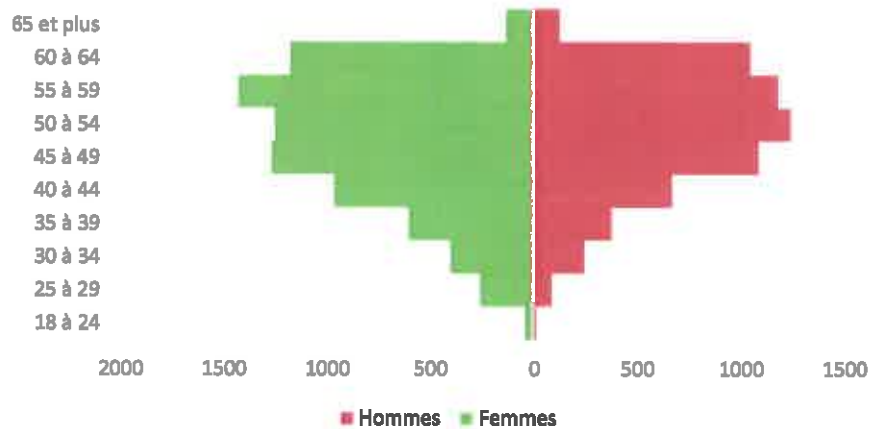


7.2. Pyramide des âges par catégorie

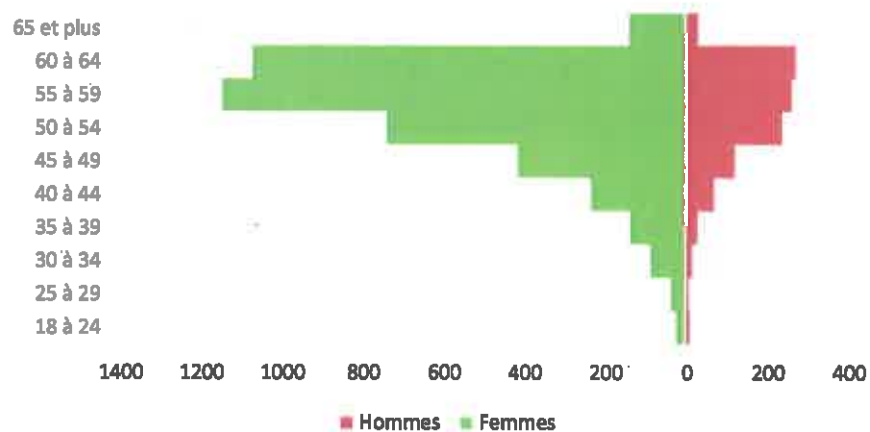
Pyramide des âges, catégorie A, au 31/12/2019



Pyramide des âges, catégorie B, au 31/12/2019



Pyramide des âges, catégorie C, au 31/12/2019



La pyramide des âges est particulièrement déséquilibrée pour les femmes de catégorie C qui sont surreprésentées dans cette catégorie d'agents. Du reste, de nombreux départs en retraite sont à prévoir dans les prochaines années, plus particulièrement chez les agents de catégories B et C.

II.8. Temps de travail

8.1. Quotité de travail

Le nombre de personnes physiques à temps plein est de 82,17%. Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de 81 % enregistré lors de la réalisation du bilan social 2018.

Répartition de la quotité de travail, par sexe					
Répartition	100%	80% < 100%	50% < 80%	< 50%	TOTAL
Femmes	11446	3221	398	113	15178
Hommes	9859	587	141	163	10750
TOTAL	21305	3808	539	276	25928

La répartition par structure montre que le plus grand nombre d'agents dont la quotité de travail est inférieure à 50% se trouve en DDPP et en DDCSPP. Concernant les agents dont cette quotité de travail est comprise entre 50 % et inférieure à 100%, ils sont pour plus de la moitié en DDT et DDTM.

Répartition de la quotité de travail, par type de DDI					
Répartition	100%	80% < 100%	50% < 80%	< 50%	TOTAL
DDCS	1901	336	45	4	2286
DDCSPP	2729	478	94	134	3435
DDPP	3097	617	93	93	3900
DDT	8340	1508	180	32	10060
DDTM	5238	869	127	13	6247
TOTAL	21305	3808	539	276	25928

La quotité de travail moyenne dans les DDI, en 2019, est de 95,62%. Dans le détail, cette quotité moyenne est de 94,51% pour les femmes et de 97,19% pour les hommes.

Quotité de travail moyenne, par sexe et par DDI			
Répartition	Femmes	Hommes	Total toute DDI
DDCS	95,61%	98,24%	96,32%
DDCSPP	93,75%	92,26%	93,21%
DDPP	93,85%	94,69%	94,20%
DDT	94,69%	98,46%	96,31%
DDTM	94,56%	98,63%	96,46%
TOTAL	94,51%	97,19%	95,62%

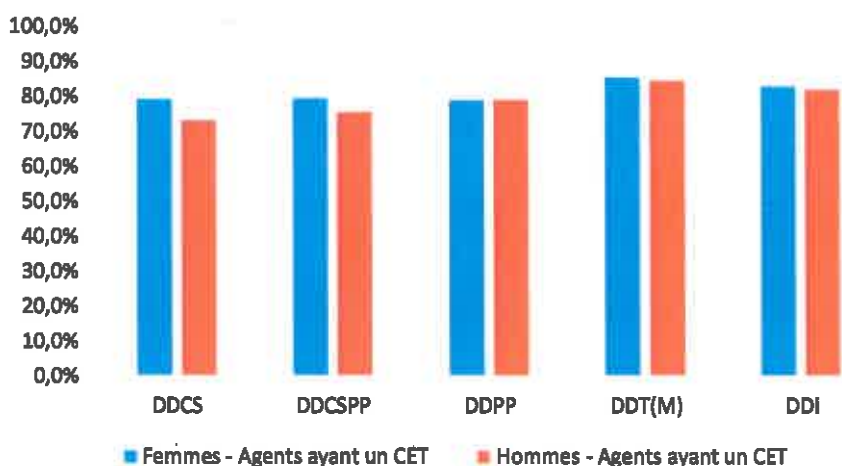
8.2. Utilisation du CET

L'utilisation du compte-épargne temps est largement répandue en DDI. Le taux d'agents détenant un CET est stable et s'élève à 83% pour les années 2019 et 2018.

La répartition par sexe indique que 83% des femmes et 82% des hommes possèdent un CET. Si plus de femmes (640) que d'hommes (423) ont ouvert un CET en 2019, elles ont en revanche déposé en moyenne moins de jours que les hommes (6,7 contre 8). En 2019, en moyenne les femmes ont utilisé 1,3 jours de leur CET et les hommes 1,7 jour. Sur cette même période, les femmes ont en moyenne perdu³ 0,16 jour de congés et les hommes 0,13 jour.

³ Jours non pris et non déposés sur un CET

Taux d'agents ayant un CET



	Nombre de jours déposés		
	Femmes	Hommes	Total
DDI			
DDCS	5 318	2 751	8 069
DDCSPP	7 252	4 910	12 162
DDPP	8 909	6 455	15 364
DDT	17 935	16 871	34 806
DDT(M)	15 439	16 234	31 673
Total général	54 853	47 221	102 074

	Nombre d'agents ayant déposés des jours		
	Femmes	Hommes	Total
DDI			
DDCS	858	322	1 180
DDCSPP	1 188	675	1 863
DDPP	1 293	899	2 192
DDT	2 791	2 208	4 999
DDT(M)	2 066	1 778	3 844
Total général	8 196	5 892	14 078

Au titre de l'horaire variable, le nombre d'agents en horaire variable s'élève à 20 853 et le nombre d'heures moyennes écartées par an est de 11,87 heures / agent en horaire variable.

8.3. Télétravail

Agents bénéficiant du télétravail	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Femmes					
Catégorie A	61	117	207	186	571
Catégorie B	77	131	218	672	1 098
Catégorie C	64	44	8	268	384
Total Femmes	202	292	433	1 126	2 053
Hommes					
Catégorie A	18	33	79	153	283
Catégorie B	10	53	104	412	579
Catégorie C	5	5	2	63	75
Total Hommes	33	91	185	628	937
Femmes + Hommes	235	383	618	1 754	2 990
Catégorie A	79	150	286	339	854
Catégorie B	87	184	322	1 084	1 677

Le télétravail a bénéficié, en 2019, à 2 990 agents dont 69% de femmes (n=2053). Les agents de catégorie B représentent 56% des bénéficiaires mais un pourcentage non négligeable de personnels de catégorie A (28%) ont également pu travailler à domicile. Notons finalement que le télétravail a plus été déployé en DDT(M) que dans le reste des DDI.

8.4. Mouvements sociaux

Tous types de mots d'ordres confondus, ce sont 5 522 jours qui ont été non travaillés dans les DDI en 2019.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Jours non travaillés mot d'ordre national	537	727	1 148	2 976	5 388
Jours non travaillés mot d'ordre local	0	0	2	132	134
Total	537	727	1 150	3 108	5 522

8.5. Absences liées à la famille – Congés de paternité

En 2019, 112 agents de DDI ont bénéficié de jours de congés paternité, ce qui représente 1,04% de l'ensemble de l'effectif masculin présent en DDI.

Au total, ce sont 1660 jours qui ont été pris, ce qui représente une durée moyenne de congés de 14 jours.

Rappel : la durée du congé de paternité est de 11 jours calendaires en cas de naissance unique, portée à 18 jours en cas de naissances multiples.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Catégorie A	8	19	13	12	52
Catégorie B	3	6	17	27	53
Catégorie C	4	1	0	2	7
Total	15	26	30	41	112

Nombre de jours d'absence au titre d'un congé de paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total général
Catégorie A	97	467	145	122	831
Catégorie B	97	65	175	286	623
Catégorie C	173	11	0	22	206
Total	367	543	320	430	1 660

II.9. Mouvements de personnels

9.1. Personnels titulaires

Les entrées couvrent le périmètre suivant : concours et sorties d'écoles, recrutement de travailleurs handicapés, emplois réservés, mises à disposition, accueil en détachement et mobilité.

Les départs couvrent le périmètre suivant : retraite, décès, démission, départ volontaire, révocation, concours, fin de détachement, inaptitude physique, mobilité.

La mobilité en DDI demeure un enjeu important, tant pour répondre aux aspirations des agents, que pour assurer au mieux les missions relevant des DDI sur l'ensemble du territoire.

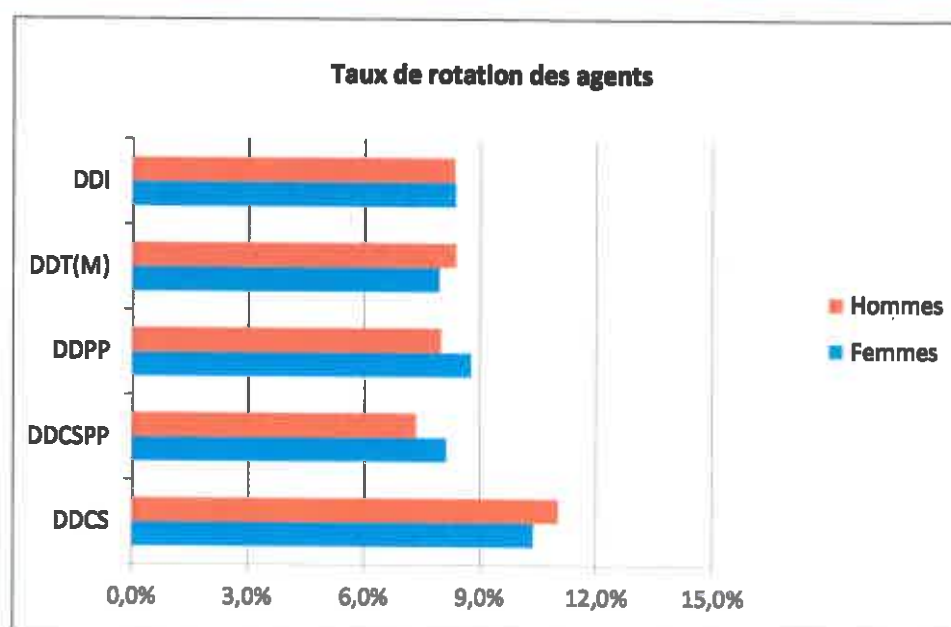
	Besoin permanent		Besoin non permanent		Total	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Femmes						
Catégorie A	51	49	24	63	75	112
Catégorie B	126	123	111	56	237	179
Catégorie C	104	113	1 242	1 073	1 346	1 186
Total	281	285	1 377	1 192	1 658	1 477
Hommes						
Catégorie A	35	44	19	23	54	67
Catégorie B	61	34	59	37	120	71
Catégorie C	21	24	488	446	509	470
Total	117	102	566	506	683	608
Total F + H	398	387	1 943	1 698	2 341	2 085
Catégorie A	86	93	43	86	129	179
Catégorie B	187	157	170	93	357	250
Catégorie C	125	137	1 730	1 519	1 855	1 656

Entrées suite à concours ou sortie d'écoles	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Femmes					
Catégorie A	11	37	44	39	131
Catégorie B	15	36	30	73	154
Catégorie C	1	1	1	3	6
Total Femmes	27	74	75	115	291
Hommes					
Catégorie A	10	21	26	39	96
Catégorie B	1	14	12	52	79
Catégorie C	1	0	0	3	4
Total Hommes	12	35	38	94	179
Total F + H	39	109	113	209	470
Catégorie A	21	58	70	78	227
Catégorie B	16	50	42	125	233
Catégorie C	2	1	1	6	10

Sorties par départ en retraite	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Femmes					0
Catégorie A	16	18	24	31	89
Catégorie B	21	40	28	182	271
Catégorie C	37	26	6	194	263
Total Femmes	74	84	58	407	623
Hommes					
Catégorie A	18	18	16	57	109
Catégorie B	6	19	31	200	256
Catégorie C	2	1	2	73	78
Total Hommes	26	38	49	330	443
Total F + H	100	122	107	737	1 066
Catégorie A	34	36	40	88	198
Catégorie B	27	59	59	382	527
Catégorie C	39	27	8	267	341

Les départs en retraite (1 066 agents) représentent 51% de l'ensemble des sorties (2 085 personnels).

	Taux d'entrées			Taux de sorties			Taux de rotation		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DDCS	9,8%	11,1%	10,1%	11,0%	2,9%	11,0%	10,4%	11,0%	10,6%
DDCSPP	8,1%	6,8%	7,6%	8,2%	2,9%	8,1%	8,1%	7,3%	7,8%
DDPP	9,1%	6,6%	8,0%	8,5%	3,9%	8,9%	8,8%	8,0%	8,4%
DDT (M)	7,1%	6,9%	7,0%	8,8%	4,4%	9,3%	7,9%	8,4%	8,1%
DDI	7,8%	7,1%	7,5%	8,9%	4,0%	9,2%	8,4%	8,3%	8,4%



Définition : le taux de rotation résulte de la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année divisée par 2 et ramenée à l'effectif physique au 31/12/2019.

En 2019, le taux moyen de rotation en DDI, hommes et femmes confondus s'établit à 8,4%. On constate donc, une baisse de ce taux au regard de l'année 2018.

- 2019 : 8,4 %
- 2018 : 9,8 %
- 2017 : 9,4 %
- 2016 : 8,2 %

9.2. Personnels contractuels

	Besoin permanent		Besoin non permanent		Total	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Femmes						
Catégorie A	51	49	24	63	75	112
Catégorie B	126	123	111	56	237	179
Catégorie C	104	113	1 242	1 073	1 346	1 186
Total	281	285	1 377	1 192	1 658	1 477
Hommes						
Catégorie A	35	44	19	23	54	67
Catégorie B	61	34	59	37	120	71
Catégorie C	21	24	488	446	509	470
Total	117	102	566	506	683	608
Total F + H	398	387	1 943	1 698	2 341	2 085
Catégorie A	86	93	43	86	129	179
Catégorie B	187	157	170	93	357	250
Catégorie C	125	137	1 730	1 519	1 855	1 656

Afin de faire face aux pics d'activité, les DDI ont recours à des personnels contractuels notamment lors des campagnes de la PAC.

II.10 Encadrement intermédiaire

10.1. Cadres intermédiaires

Cadres Intermédiaires	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT (M)	Total général
Femmes					
Catégorie A	220	284	235	961	1 700
Catégorie B	118	203	183	1 090	1 594
Total Femmes	338	487	418	2 051	3 294
Hommes					
Catégorie A	85	37	12	450	584
Catégorie B	19	28	4	387	438
Total Hommes	104	65	16	837	1 022
Total Femmes + Hommes	442	552	434	2 888	4 316
Catégorie A	305	321	247	1 411	2 284
Catégorie B	137	231	187	1 477	2 032

Cadres Intermédiaires	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT (M)	Total général
Femmes					
Catégorie A	65%	58%	56%	47%	52%
Catégorie B	35%	42%	44%	53%	48%
Total Femmes	76%	88%	96%	71%	76%
Hommes					
Catégorie A	82%	57%	75%	54%	57%
Catégorie B	18%	43%	25%	46%	43%
Total Hommes	24%	12%	4%	29%	24%
Catégorie A	69%	58%	57%	49%	53%
Catégorie B	31%	42%	43%	51%	47%

On constate que 47% des cadres intermédiaires sont de catégorie B avec un pourcentage plus élevé dans les DDT et dans les DDTM (51%).

III – La formation

III.1. Cadre d'intervention de la DMAT en matière de formation

La formation des agents de DDI est identifiée comme un enjeu clé pour mener à bien le pilotage stratégique et opérationnel des DDI et s'assurer de leur bon fonctionnement. Elle constitue une priorité, particulièrement sensible dans le contexte de la modernisation de l'action publique et de réforme territoriale de l'Etat. Le cadre d'intervention, précisé dans le précédent bilan, reste inchangé.

La question de la formation est abordée sous deux angles :

- les formations métier des agents de DDI mises en œuvre par les départements ministériels concernés
- et les formations transverses, relevant prioritairement des services du Premier ministre.

Les réflexions sur l'adaptation des compétences et l'accompagnement des évolutions rencontrées par les DDI nécessitent toutefois une approche globale et concertée de la formation, entre les ministères partenaires et la DMAT, en articulation étroite avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Objectifs :

- améliorer l'identification et la satisfaction des besoins de formation et d'accompagnement des agents de DDI par l'ensemble des acteurs ;
- former et accompagner les directeurs et les directeurs-adjoints, public géré par les services du Premier ministre ;
- renforcer l'offre de formation et d'accompagnement au sein des DDI pour le public géré par les services du Premier ministre ;
- accompagner le développement et l'adaptation des services, des équipes et des agents.

Axes prioritaires :

- les compétences managériales des directeurs, des directeurs-adjoints et de l'encadrement intermédiaire ;
- le pilotage stratégique de l'organisation de la formation ;
- la conduite du dialogue social, la prévention des risques psychosociaux et l'égalité professionnelle.

Au niveau local, en lien étroit avec les secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR) et la DGAFP, la DMAT s'appuie sur les plateformes régionales d'appui aux ressources humaines (PFRH), en qualité de têtes de réseau régionales, pour accompagner les DDI, identifier les besoins, clarifier les circuits, concevoir et déployer des dispositifs pédagogiques pertinents, et mobiliser les ressources locales.

III.2. Autres prestataires de formation

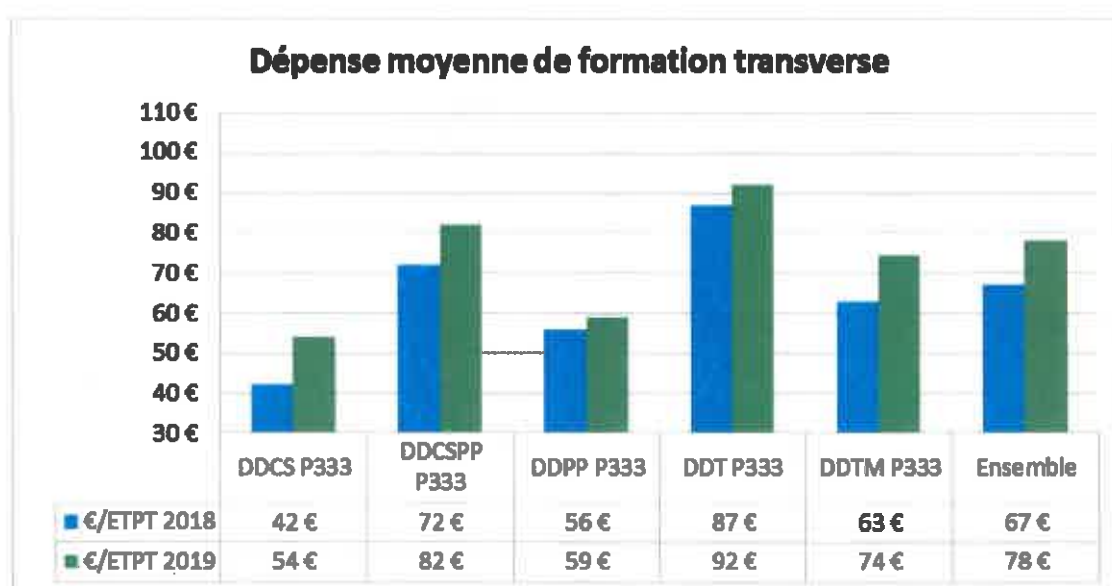
Les DDI recourent à des prestations de formation proposées par d'autres organismes que la DMAT. Les principaux sont les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), les plateformes régionales de ressources humaines (PFRH), les instituts régionaux d'administration, l'Institut de gestion publique et de développement économique (IGPDE) l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP), FORMCO, l'institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture (INFOMA), les directions régionales ainsi que les offres ministérielles.

III.3. Données disponibles sur la formation

3.1. Pilotage des crédits formation sur le programme 333

Sur le seul périmètre des DDI, les dépenses de formation transverse augmentent en 2019 de 15,9 % par rapport à 2018. Cette hausse est particulièrement significative pour les DDCS (+29,4%) et les DDTM (+17,7%) et les DDCSPP (13,5%).

A ces dépenses de formation s'ajoutent des formations mutualisées pour le compte de l'ensemble du périmètre soutenu par le programme 333 (DDI/DR/SGAR). En 2019, près de 33 % des dépenses totales de formation ont ainsi été exécutées sur certaines UO mutualisées en région et sur l'UO hors titre 2 du BOP central. Ces dépenses progressent très légèrement en 2019, représentant 17,80 € /ETPT supplémentaires contre 17€ /ETPT en 2018.



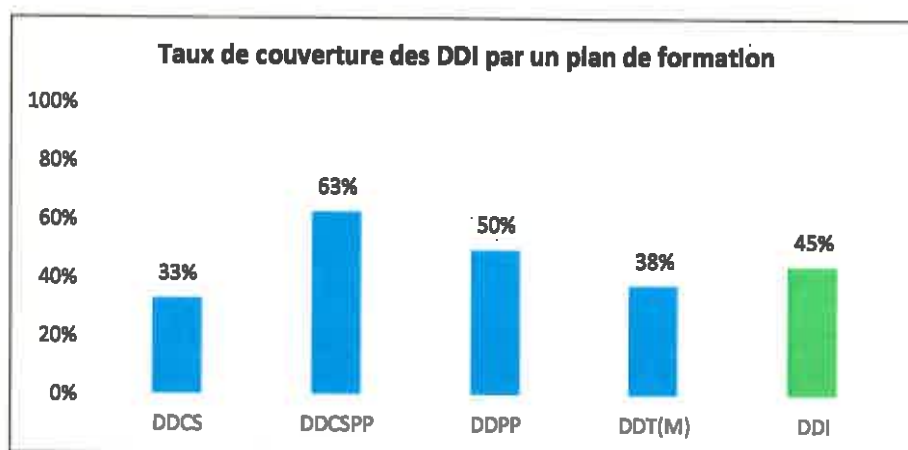
Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois en ETPT, suite à l'enquête SDAT

3.2. Suivi de la formation locale

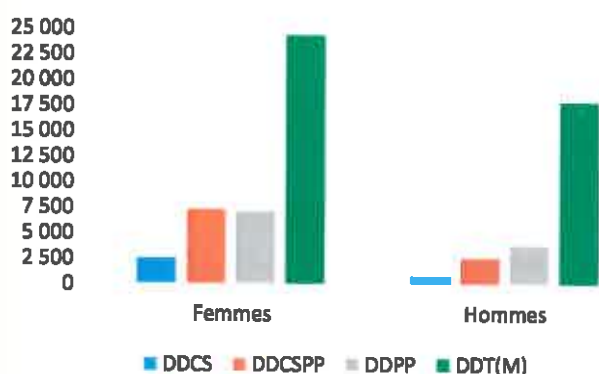
En 2019, 45% des DDI ont élaboré un plan de formation, c'est-à-dire qu'elles ont analysé les besoins de formation et proposé l'offre de formation correspondante.

Il est à noter que les DDT(M) présentent le taux le plus faible de DDI ayant un plan de formation (38% seulement sont dotées de plan de formation) alors que les DDCSPP présentent le taux le plus important (63%).

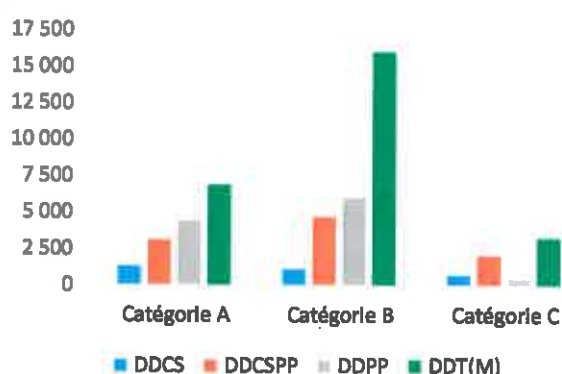
On constate également que, toutes DDI confondues, les agents féminins suivent plus de formations que les agents masculins. Les catégories C se forment moins que les agents des catégories A et B. Les agents de catégorie B sont ceux qui se forment le plus. Enfin, les agents des DDT(M) sont, en comparaison avec les agents des autres DDI, ceux qui suivent le plus de formation.



Jours de formation Femmes - Hommes



Jours de formation par catégorie



III.4. Accompagnement à la prise de poste

Les dispositifs mis en place pour accompagner la prise de poste des directeurs, des directeurs adjoints de DDI et des secrétaires généraux de DDI ont vocation à faciliter l'installation des nouveaux directeurs des DDI dans leurs fonctions managériales, assumant de nouvelles responsabilités dans un environnement en évolution permanente. Par ailleurs, ils proposent un lieu d'échanges entre pairs, où la parole est libre et favorisent la création de réseaux professionnels.

4.1. Prises de poste pour les directeurs et directeurs adjoints

En 2019, quatre sessions de formation de 2 jours ont été organisées pour la prise de poste des directeurs et directeurs adjoints de DDI. 54 directeurs et directeurs adjoints nommés en 2019 ont participé à ces sessions. Cette formation s'articule autour de trois séquences : les échanges avec la DMAT qui inscrivent les directeurs et directeurs adjoints dans le contexte et l'actualité institutionnelle, la réflexion sur les pratiques managériales et les relations avec les partenaires publics. Ces journées sont aussi l'occasion pour les directeurs et adjoints de rencontrer les représentants des ministères de tutelle des DDI et des membres du corps préfectoral.

III.5. Accompagnement managérial complémentaire de la direction.

La DMAT complète l'offre de formation des directeurs et directeurs-adjoints par des actions de coaching individuel et collectif visant le développement des talents et la recherche de solutions à des situations et des besoins particuliers.

Le coaching individuel peut répondre à un enjeu spécifique (prise de poste, projet de service, changement à accompagner, conflit, mobilité...) et vise à améliorer les pratiques managériales

(communication, leadership, management, pilotage de projet, accompagnement du changement). De la même façon, la DMAT encourage, suit et cofinance l'accompagnement de comités de direction afin d'améliorer la cohésion et l'efficacité de l'équipe de direction. Ainsi, en 2019, 2 coachings individuels et un accompagnement collectif ont été mis en œuvre.

La DMAT a proposé 2 sessions de co-développement à destination des directeurs et directeurs adjoints de DDI afin de promouvoir les échanges entre pairs. 18 personnes ont participé à ces sessions.

En 2019, la DMAT a fait évoluer son offre concernant les formations sur le management du dialogue social. Après avoir mené une session avec un prestataire extérieur avec 6 participants, la DMAT a créé un partenariat avec la DGAFP pour des formations de deux jours sur le management du dialogue social en DDI. 2 sessions ont eu lieu au deuxième semestre 2019 avec 14 participants.

En 2019, la DMAT a également souhaité mettre en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle, à travers une formation destinée aux directrices et directrices adjointes de DDI intitulée « déployer son potentiel de femme cadre de haut niveau ». L'objectif de cette formation est de favoriser la progression des femmes et leur accession aux postes à hautes responsabilités afin d'enrichir l'administration par la diversité. En 2019, 12 directrices et 18 directrices adjointes ont été formées.

III.6. Formation individuelle des directeurs et directeurs adjoints

La DMAT finance, selon les demandes qui lui parviennent et après décision de la direction, des formations de très haut niveau à caractère stratégique. En 2019, deux directeurs ont ainsi pu suivre un cycle de formation à l'Institut des Hautes Etudes en Développement et Aménagement des Territoires en Europe (IHEDATE), une directrice a suivi une formation à l'ENA, un directeur a suivi le cycle de l'Institut National des Hautes Etudes de la Sécurité et de la Justice (INHESJ) et une directrice a suivi à l'Institut des hautes études en défense nationale (IHEDN).

III.7. Formations dans le cadre du programme d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO)

La DMAT pilote et finance le programme APPO.

Trois modules étaient utilisés en 2019 pour le programme APPO déployé au sein des DDT(M) et des DDCS(PP) :

- un module de sensibilisation réalisé pour les comités de direction (1 jour) au sein de chaque DDI. Celui-ci donne les bases essentielles permettant au CODIR de suivre les projets mis en œuvre dans leur direction ;
- un module des chefs de projet (3 jours), en charge du pilotage de la démarche sur leur périmètre au sein de la DDI, organisé à Paris. Celui-ci permet aux chefs de projets de suivre la mise en place d'une démarche Lean au sein de leur service et de la pérenniser;
- un module de formation des référents méthode (4,5 jours) qui sont en charge de l'animation transversale de la démarche APPO au sein de la DDI, organisé à Paris. Il est le plus complet et permet aux référents méthode de pouvoir conduire une démarche Lean en autonomie (animation des ateliers).

IV – Santé, sécurité et conditions de travail

IV.1. Éléments réglementaires

En application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (art. 3.1) modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat, le ministre chargé de la fonction publique présente annuellement un rapport devant la Commission Centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE).

Pour ce faire, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) mène une enquête auprès de toutes les administrations. Pour les DDI, le BCAM assure la collecte de l'information et la réponse de synthèse, à l'exclusion des informations sur la médecine de prévention et les inspections santé sécurité au travail, collectées par les ministères.

En matière de santé et sécurité au travail, le directeur départemental de la DDI est chargé « de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous [son] autorité » (art. 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982).

Pour réaliser cette mission, il s'appuie sur :

- Un réseau d'acteurs, notamment : les conseillers et assistants de prévention ; les services de médecine de prévention ; le CHSCT ; l'inspection santé et sécurité au travail ; et, in fine, les agents eux-mêmes qui participent à la sécurité au travail par leur vigilance aux autres, le respect des consignes de sécurité, ainsi que l'identification des dysfonctionnements ;
- La mise en place et le suivi d'un ensemble de documents permettant à la fois le recensement, la traçabilité des risques et les moyens de les prévenir, notamment : le registre santé et sécurité au travail ; le registre des dangers graves et imminents ; le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ; les fiches individuelles d'exposition ; le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) ; des plans spécifiques (RPS, TMS...).

Ainsi, l'appropriation du thème de la santé et de la sécurité au travail par les DDI peut être appréhendée à travers 2 séries d'indicateurs :

- L'examen attentif de la mise en œuvre de la réglementation, son respect ne préjugant pas des résultats en matière de santé et de sécurité au travail (Parties IV.2 et IV.3) ;
- L'accidentologie et les événements indésirables liés au travail (Parties IV.4 et IV.5).

Les questionnaires 2019 « santé – sécurité au travail » ont été travaillés eu égard aux données des 230 DDI ayant répondu au questionnaire et en se basant sur les effectifs de ces dernières.

IV.2. Acteurs et instances de la prévention

2.1. Conseillers et assistants de prévention

En application de l'article 4 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, les conseillers (CP) et les assistants (AP) de prévention sont des agents désignés par le directeur départemental pour assurer des fonctions de conseil auprès de lui et de mise en œuvre des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail. Les assistants « constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention », les conseillers « assurent une mission de coordination » et « sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale (...) le justifient ». Conseillers et assistants suivent une formation spécifique et continue dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail qui doit permettre leur professionnalisation et la prise en compte des risques émergents.

Au 31 décembre 2019, 314 conseillers (CP) et assistants (AP) de prévention (300 au 31 décembre 2018) étaient en fonction sur l'ensemble des DDI ayant répondu à l'enquête (cf. Tab.1), soit :

- 43 conseillers de prévention (37 en 2018) ;
- 271 assistants de prévention (263 en 2018).

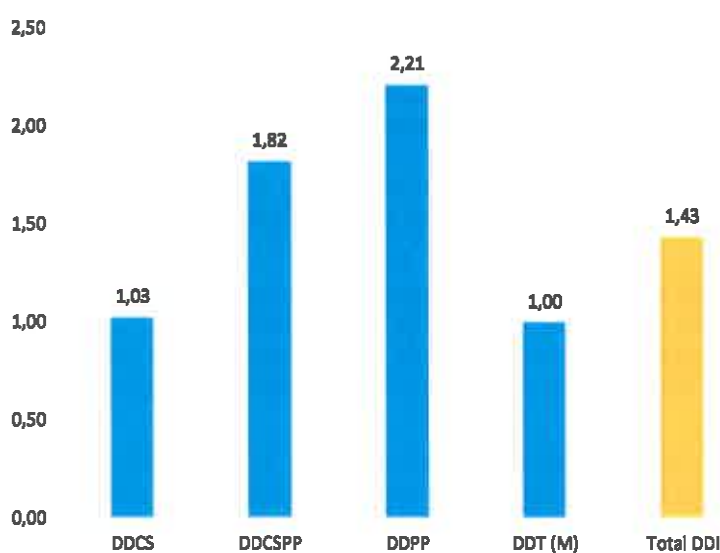
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Nbre AP en fonction au 31-12-2019	39	72	88	72	271
Nbre CP en fonction au 31-12-2019	2	10	16	15	43
Total AP + CP	41	82	104	87	314

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Nbre de DDI sans AP, ni CP	2	1	3	5	11

Répartition des conseillers (CP) et des assistants (AP) de prévention en DDI et nombre de DDI sans AP ni CP.

11 DDI n'avaient ni conseiller, ni assistant de prévention en fonction au 31 décembre 2019 (elles étaient 17 en 2018). Si l'on se réfère aux 219 structures qui disposent d'au moins un conseiller ou un assistant de prévention, le taux de couverture moyen est de 1,43 préventeurs / DDI.

Dans le détail (Graph.1), ce sont toujours les DDPP et les DDCSPP qui disposent du taux de couverture moyen le plus élevé, avec une nette augmentation du taux de couverture dans les DDCSPP. Le taux de couverture moyen a en revanche diminué dans les DDT(M).



Graph.1: Nombre de préventeurs par type de DDI (moyenne) disposant au moins d'un conseiller ou d'un assistant de prévention.

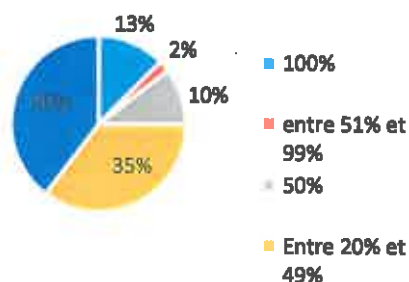
En 2019, 7 nouveaux conseillers de prévention et 47 nouveaux assistants de prévention ont été nommés, portant le taux de rotation sur la fonction à :

- 15% pour les conseillers de prévention,
- 16% pour les assistants de prévention.

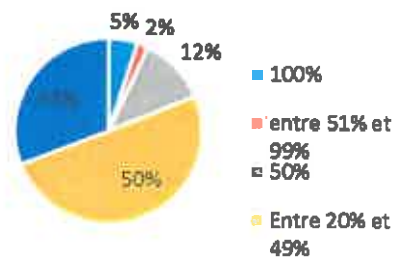
Ce taux de rotation sur ces fonctions de prévention est bien supérieur au taux moyen de rotation des agents de DDI (8.4% en 2019), ce qui peut amener à s'interroger à la fois sur les raisons de ce taux de rotation élevé des préventeurs ainsi que sur ses conséquences, notamment en termes de suivi des mesures et des dispositifs de prévention mis en œuvre localement.

La nature des fonctions et la quotité de temps de travail dédiés à ces fonctions peuvent expliquer cette différence. 25% des conseillers exercent leurs fonctions sur une quotité de travail supérieure ou égale à 50% contre 19% des assistants de prévention (Graph.3). Après avoir baissé l'an dernier (il passe de 32% en 2018 à 20% en 2019) le temps de travail supérieur ou égal à 50%, dédié aux fonctions de conseiller de prévention repart à la hausse. Dans la même mesure, ils n'étaient que 5 CP à 100% sur leur poste en 2018 (soit 10%), et sont maintenant 6 CP cette année (soit le même taux qu'en 2017).

Quotité de travail des CP



Quotité de travail des AP



Graph.3 : Quotité de temps de travail des conseillers (à gauche) et des assistants (à droite) de prévention (exprimé en % du nombre total de préventeurs dans chaque catégorie).

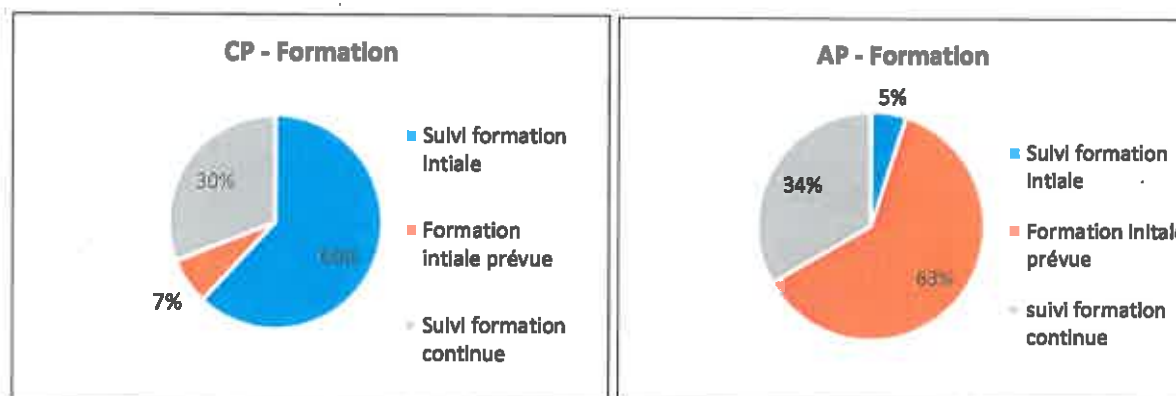
Pour les accompagner dans leurs fonctions, la réglementation prévoit que les conseillers et les assistants de prévention disposent :

- d'une lettre de cadrage, précisant le périmètre de leurs fonctions et les modalités de leurs interventions,
- d'une formation initiale et de formations continues.

En 2019, 65.11% des conseillers de prévention et 74.53% des assistants de prévention ont reçu une lettre de cadrage. Ce courrier a été transmis au CHSCT dans 64.28% des cas pour les conseillers de prévention, et dans 47.02% des cas pour les assistants de prévention, en décalage notable avec la réglementation, ne permettant pas nécessairement à l'instance de débattre et de rendre un avis sur le périmètre des fonctions et les moyens dédiés pour les mettre en œuvre au regard des spécificités locales. Néanmoins, les conseillers et les assistants de prévention sont très largement associés aux réunions du CHSCT puisqu'ils participent dans 86.62% des cas aux séances de l'instance.

En termes de formations (Graph.4), les conseillers (67% d'entre eux) et les assistants de prévention (68% d'entre eux) ont suivi une formation initiale de prise de poste ou seront formés prochainement (formation programmée). Au regard du taux élevé de rotation sur ces fonctions, les taux de formation initiale apparaissent assez élevés, le recrutement d'un nouveau préventeur nécessitant la mise en place de nouvelles formations.

Les formations continues, qui permettent aux préventeurs de poursuivre leur professionnalisation, ont été moins bien suivies cette année. 34% des assistants de prévention (contre 42% en 2018) et 30% des conseillers de prévention (contre 68% en 2018) en ont bénéficié en 2019.



Graph.4 : Proportion de conseillers et d'assistants de prévention ayant suivi une formation initiale en santé et sécurité au travail.

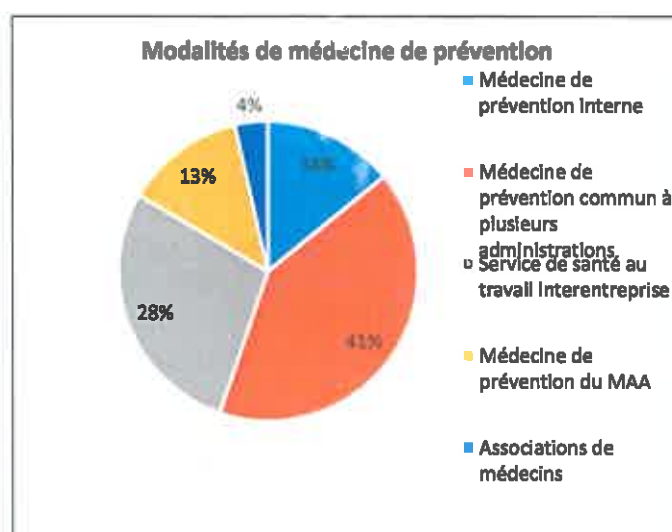
2.2. Médecins de prévention

Organisation de la médecine de prévention en DDI

Dans les DDI, la médecine de prévention est organisée par chaque ministère contributeur en matière d'emplois. Cette organisation conduit les DDI, dans la plupart des cas, à être couvertes par plusieurs services de médecine de prévention en fonction de l'origine ministérielle des agents. A cette relative complexité, vient s'ajouter la difficulté conjoncturelle à recruter des médecins de prévention qui peuvent conduire à des stratégies de regroupement des services de médecine de prévention (services de médecine de prévention commun à plusieurs administrations, par exemple) ou, en sens inverse, à une diversification des ressources (conventionnement avec un service de médecine de prévention interentreprises, par exemple).

Dans les DDI, les 5 types d'organisation des services de médecine de prévention sont identifiés, classés par représentation décroissante (Graph.5) :

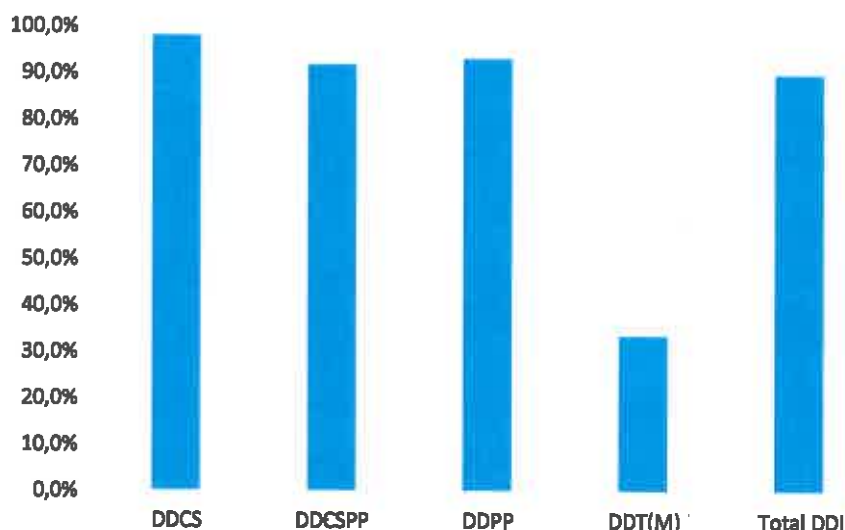
- Service de médecine de prévention commun à plusieurs administrations (41%) ;
- Service de médecine de prévention interentreprises (28%) ;
- Service de médecine de prévention interne à chaque administration (14%) ;
- Service de santé au travail en agriculture (13%) ;
- Association de médecins (4%).



Graph.5 : Nature de la couverture 2019 des DDI par un service de médecine de prévention.

Les difficultés liées à la pénurie de médecins de prévention obligent les administrations à réorganiser leur offre. Au cours de l'année 2019, les DDI continuent de renforcer la mise en commun des services de médecine de prévention entre plusieurs administrations (passant de 38% à 41% de l'ensemble) et leur recours à des services de santé au travail interentreprises (passant de 23% à 28%). A l'inverse, leur offre de services de médecine de prévention internes baisse (passant de 18% à 14%). De même, les services des MSA ont été moins sollicités par les DDI (passage de 17% à 13% en 2019). Le recours aux d'association de médecins stagne (4%).

Parmi les DDI, 6 d'entre elles (6 DDT et 1 DDCS) ne sont pas couvertes par un service de médecine de prévention, soit 2.6% de l'ensemble des DDI. En termes d'agents, 23.345 sont couverts par un service de médecine de prévention (quel que soit sa nature), soit 90.03% des effectifs physiques au 31 décembre 2019.



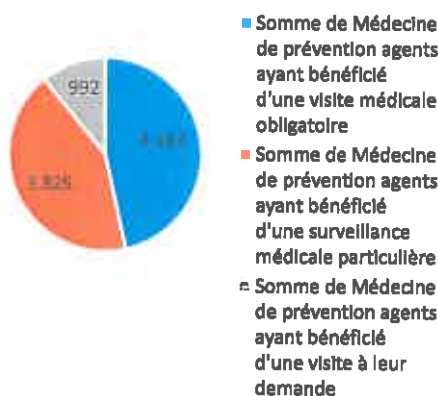
Graph.6 : Taux de couverture des agents par un service de médecine de prévention

Visites médicales

Les visites médicales sont l'une des activités majeures des médecins de prévention. Elles permettent le suivi individuel de l'état de santé des agents.

En 2019, 9.004 visites médicales ont été effectuées (Graph.7) contre 9.143 visites en 2018. Elles se répartissent :

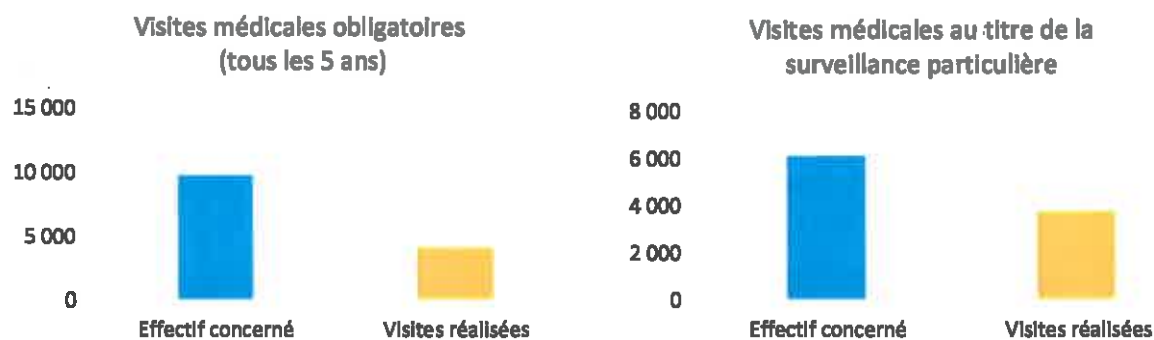
- 46.5% : visites médicales obligatoires tous les 5 ans (45,8% en 2018) ;
- 42.4% : surveillance médicale particulière annuelle (40,6% en 2018) ;
- 11.1% : visites à la demande de l'agent (13,6% en 2018).



Graph.7 : Nombre de visites médicales selon le type de visites.

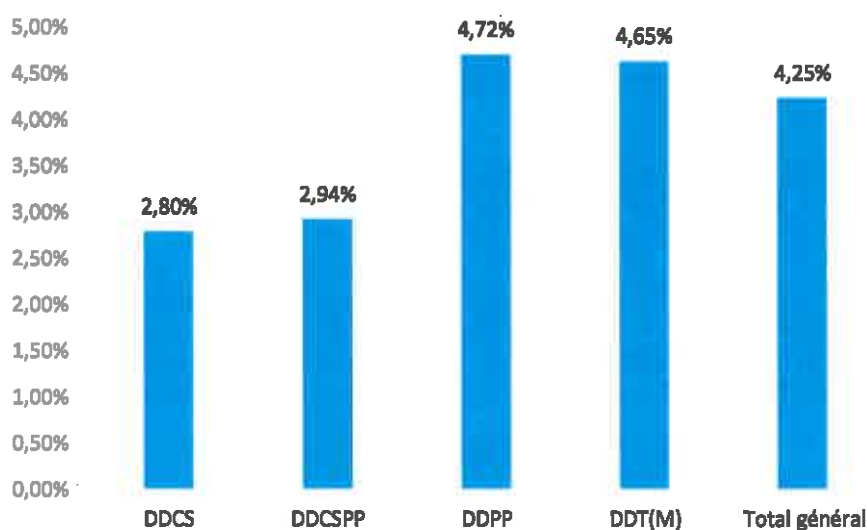
Rapporté aux effectifs physiques en poste au 31 décembre 2019, le nombre total de visites médicales est de 34,7% de l'effectif total (35,7% de l'effectif total en 2018).

Pour mesurer le taux de réalisation des visites, le graphique 8 examine le nombre de visites médicales effectivement réalisées au regard du nombre d'agents théoriquement concernés par une visite en 2019. Les visites médicales liées à une surveillance particulière (visites médicales annuelles) sont mieux suivies (61,85%) que les visites médicales obligatoires (tous les 5 ans) dont le taux de réalisation n'est que de 42,50%. Ce taux faible pourrait en partie s'expliquer par un effet de stock : les agents non vus les années précédentes viennent grossir les effectifs annuels des agents à voir en visite médicale obligatoire. Enfin, le taux de réalisation des visites obligatoires et le taux de réalisation des visites de surveillance médicales particulières sont assez comparables quel que soit le type de DDI (entre 13% et 25% dans chaque type de DDI).



Graph.8 : Réalisation des visites médicales selon le type de visites par rapport à l'effectif concerné.

En 2019, 992 agents ont effectué une visite médicale individuelle à leur demande (1243 agents en 2018). Ce taux de visite sur demande de l'agent est légèrement plus élevé dans les DDPP (4.72%) et les DDT(M) (4.65%) par rapport aux autres types de DDI (Graph.9). Les DDCSPP (2.94%) et les DDCS (2.80%) présentent des taux plus bas. Il n'existe pas de corrélation entre les taux de réalisation des visites et le taux de visite sur demande de l'agent, suggérant que ces dernières dépendent de la structure et/ou du métier.



Graph.9 : Taux de visites sur demande de l'agent (rapporté aux agents disposant d'une couverture par un service de médecine de prévention).

Autres activités des médecins de prévention

A côté des visites médicales, les médecins de prévention effectuent un grand nombre de tâches. Le détail d'un certain nombre d'entre elles permettent à la fois de donner une visibilité sur leur activité ainsi que sur des indicateurs rattachés à la santé et à la sécurité au travail :

Participation aux séances des CHSCT :

Les médecins de prévention ont participé à 301 réunions de CHSCT locaux (311 en 2018), soit 43.75% de l'ensemble des réunions de CHSCT (48.29% en 2018), toutes DDI confondues.

Ces participations se concentrent sur 148 DDI (66.07% des 224 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une présence moyenne à 2,03 réunions par DDI concernée.

Rédaction de rapports annuels de médecine de prévention :

118 rapports annuels de médecine de prévention ont été transmis aux DDI en 2019 pour présentation en CHSCT (151 en 2018).

Ces rapports se concentrent sur 112 DDI (50% des 224 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 1,05 rapports par DDI concernée.

Demande d'aménagements de poste :

579 demandes d'aménagement de poste ont été formulées en 2019 (656 en 2018), réalisées à hauteur de 75.9% (84% en 2018), 12% acceptés mais non mis en œuvre au 31 décembre 2019 et 2.9% en cours d'instruction. Au 31 décembre 2019, 1 aménagement de poste avait été refusé (mais n'a pas fait l'objet d'un signalement au CHSCT).

Ces aménagements se concentrent sur 148 DDI (66.07% des 224 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 3.9 aménagements demandés par DDI concernée.

Visites de sites :

165 visites de sites ont été réalisées par des médecins de prévention, en baisse par rapport à l'année 2018 (301 visites réalisées). Ces visites de site se concentrent sur 61 DDI (27.23% des 224 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 2,7 visites par DDI concernée.

Rapports à destination des comités médicaux :

69 rapports ont été transmis aux comités médicaux pour compléter les dossiers qui y sont traités (95 en 2018). Ces rapports se concentrent sur 39 DDI (17.4% des 224 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 1.76 rapports par DDI concernée.

2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Membres du CHSCT

Au 31 décembre 2019, 1.797 agents, représentants les personnels au sein des CHSCT, siégeaient en qualité de membre titulaire ou suppléant dans ces instances (Tab.2), soit 6.9% des effectifs physiques exerçant au sein des DDI.

Parmi eux, 122 membres ont rejoint ces instances en 2019, soit 6.7% de la totalité des membres. Par ailleurs et par rapport à 2017 (2.103 membres hors DRD), une perte nette de 306 membres est enregistrée.

Ainsi, sur l'année 2019, le taux de rotation des membres des CHSCT locaux s'élève à 11.9% (contre 9.1% en 2018). Ce chiffre élevé peut interroger sur les raisons de ce taux ainsi que sur ses conséquences, tant sur le suivi des mesures et des débats (par ailleurs réparti sur plusieurs membres, ce qui atténue pour partie les effets du taux de rotation), que sur la formation des agents nouvellement désignés.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Titulaires-Femmes	126	115	125	245	611
Titulaires-Hommes	39	76	90	248	453
Total titulaires	165	191	215	493	1064
Suppléants-Femmes	109	112	119	216	556
Suppléants-Hommes	47	56	74	0	177
Total suppléants	156	168	193	216	733
Total	321	359	408	709	1797

Tab.2 : Nombre de membres titulaires et suppléants siégeant au sein des CHSCT locaux.

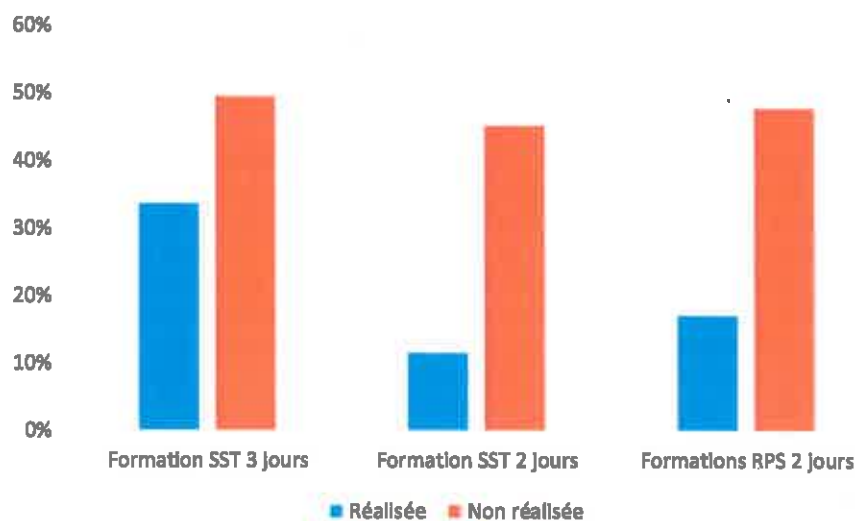
Sur l'ensemble des membres du CHSCT, les femmes représentent 64.9% des effectifs (pour un indice F/H de 1,85). Lorsque l'on s'intéresse à la place occupée, les femmes représentent 57.4% des membres titulaires (pour un indice F/H de 1,34) et représentent 75.8% des membres suppléants (pour un indice F/H de 0.96).

Cette répartition entre les hommes et les femmes chez les membres titulaires et les membres suppléants se retrouve dans chaque type de DDI. L'écart est cependant moins creusé dans les DDT(M). Cette meilleure représentativité des membres féminins du CHSCT peut trouver sa source dans l'obligation faite aux organisations syndicales, lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, de présenter une part femme/homme au moins égale à celle présente dans leurs effectifs.

En termes de formation, la proportion de membres ayant suivi les formations complètes, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, reste très minoritaire. Ainsi, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :

- 34% ont bénéficié de la formation réglementaire de 3 jours organisée par l'administration ;
- 12% ont bénéficié de la formation réglementaire de 2 jours laissées à l'appréciation des membres ;
- 17% ont bénéficié d'une formation RPS de 2 jours organisée par l'administration.

Si le taux de rotation des membres du CHSCT peut expliquer pour partie ces observations (chaque nouvel arrivant doit être formé), il ne peut cependant à lui seul expliquer la sous utilisation des formations des membres du CHSCT qu'il reste encore à rendre opérationnel.



Graph.10 : Suivi des formations obligatoires par les représentants du personnel du CHSCT.

Pour un dialogue social équilibré en matière de santé et de sécurité au travail, il est préférable que les représentants de l'administration siégeant en CHSCT soient également formés sur ces thèmes. En 2019, les représentants de l'administration siégeant en CHSCT ou une partie d'entre eux ont été formés à la santé et à la sécurité au travail (58.6%) et/ou aux risques psychosociaux (RPS)(53.4%).

Ces données agrégées suggèrent que les représentants de l'administration siégeant en CHSCT sont plus nombreux à avoir été sensibilisés, via des formations, aux thématiques santé et sécurité au travail et risques psychosociaux que les membres représentants du personnel siégeant dans cette instance. Cette observation reste cohérente avec le rôle du directeur départemental, président du CHSCT, et responsable de la santé et de la sécurité des agents placés sous sa responsabilité.

Fonctionnement des CHSCT

En 2019, sur l'ensemble des DDI (Tab.3), 688 réunions de CHSCT se sont tenues (644 réunions recensées en 2018 hors DRD) dont 15 (2.18%) ont été ajournées en raison d'un défaut de quorum. Soit une moyenne de 2,99 séances effectives/DDI, et 2,92 séances/DDI s'il est tenu compte des séances qui n'ont pas réunies le quorum.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
CHSCT Nbre de Réunions	114	134	150	290	688
Taux de réunions par type de DDI	2,71	2,91	3,00	3,15	2,99

Tab.3 : Nombre total de convocation du CHSCT au cours de l'année 2018.

Dans le détail, 67.69% des DDI (73.04% en 2018) ont convoqué leur CHSCT 3 fois ou plus conformément à la réglementation (article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Pour 96 DDI (41.7% du total), les réunions du CHSCT ont été complétées par la mise en place de 155 groupes de travail, soit une moyenne de 1,6 groupes de travail par DDI en ayant mis en place. Ces groupes de travail portent notamment sur : les risques psychosociaux, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)...

Les CHSCT sont très majoritairement convoqués en séances dites « ordinaires » (91.27% des convocations). Ils n'ont été convoqués à la demande des membres représentants des personnels que dans 20 cas, suite à la survenue d'un accident grave (12 situations) ou suite à une divergence d'appréciation sur le signalement d'un danger grave et imminent (8 situations).

Lorsque le CHSCT se réunit, des membres « de droit » sont conviés pour apporter leur expertise sur les thématiques de la santé et de la sécurité au travail. En 2019, ces professionnels ont assisté :

- à 86.62% des séances (88.97% en 2018) pour les conseillers et les assistants de prévention ;
- à 43.75% des séances (48.29% en 2018) pour les médecins de prévention ;
- à 23.83% des séances (27.48% en 2018) pour les inspecteurs santé et sécurité au travail.

Cette répartition, influencée par la disponibilité des professionnels (notamment pour les médecins de prévention), reflète aussi le degré de proximité des intervenants par rapport aux DDI.

Au sein du CHSCT, le secrétaire de l'instance (art. 66 du décret n°82-453 du 28 mai 1982), désigné parmi les membres représentants les personnels, joue un rôle important pour fluidifier le fonctionnement de l'instance et les relations avec l'administration et renforcer la participation des partenaires sociaux. En 2019 (Tab.4), 206 secrétaires du CHSCT ont été désignés (197 en 2018, hors DDD), soit un taux de couverture de 90% au regard du nombre de DDI. Cette répartition varie cependant selon le type de DDI, les DDT(M) et les DDPP présentant un taux de désignation du secrétaire du CHSCT inférieur à la moyenne. A noter cependant que parmi les 21 DDI n'ayant pas mentionné la désignation d'un secrétaire de l'instance au sens de l'article 66 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, 16 d'entre elles (76.1%) précisent que le secrétaire est, dans le règlement intérieur de l'instance, désigné pour une séance. Une confusion a pu être faite sur la notion de « désignation » du secrétaire de CHSCT dans un sens pérenne.

Regardé de plus près, cette modalité de désignation n'est pas une exception même si elle reste minoritaire. Ainsi, les règlements intérieurs des CHSCT précisent que les secrétaires de CHSCT sont désignés :

- pour une séance dans 23.04% des structures (53 DDI) ;
- pour plus d'une séance et moins de 4 ans dans 34.34% des structures (79 DDI) ;
- pour 4 ans dans 40% des structures (92 DDI).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	TOTAL
Nbre de secrétaires de CHSCT	38	43	43	82	206
Taux de couverture au regard du nombre de DDI	90%	93%	86%	89%	90%

Tab.4 : Nombre de secrétaire du CHSCT désigné par type de DDI.

Activités du CHSCT

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 a donné 2 types d'activités au CHSCT : une activité réalisée « en instance » (examen de documents relatif à la santé et à la sécurité au travail ; débats et avis sur des propositions) et une activité en dehors des réunions de l'instance (visite de sites ; enquêtes ; groupe de travail...). L'activité du CHSCT peut être décrite sous ce double aspect.

Les activités réalisées « en instance » : Examen de documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail, consultations, recours à une expertise

Une partie importante des travaux du CHSCT consiste à débattre et à enrichir les documents qui structurent la réflexion et l'action sur la santé et la sécurité au travail des agents. La présentation de ces documents au CHSCT relève, pour la plupart d'entre eux, d'une obligation réglementaire.

Si l'on prend en considération les documents les plus répandus (cf. partie IV.3 : registre SST ; registre DGI ; DUERP ; Bilan HS ; PAPRIACT ; Plan RPS ; Bilan social), les bilans annuels hygiène et sécurité (97%) et les registres SST (94,6%) quand ils existent sont les mieux intégrés dans les processus habituels de fonctionnement des CHSCT.

Les plans RPS associent étroitement les CHSCT à leur élaboration dès les premières étapes (la totalité des plans d'actions RPS réalisés ont été présentés en CHSCT, les résultats de l'évaluation du plan d'actions RPS ont été présentés en CHSCT dans 54,7% des cas). Ceci illustre le fait que lorsqu'il y a une absence

d'examen des documents en CHSCT, cela ne signifie pas nécessairement que les représentants des personnels n'ont pas été associés à leur élaboration.

Cette année, l'examen du registre des dangers graves et imminents (75%), du DUERP (72,7%) et du PAPRI Pact (54,7%), sont les moins bien intégrés dans les processus habituels de fonctionnement des CHSCT.

Si la plupart des documents récurrents relatifs à la santé et à la sécurité au travail sont étudiés en CHSCT, c'est moins souvent le cas des rapports issus de travaux ponctuels comme les visites de site (50,29% ont été étudiés en CHSCT, soit pour toutes les visites réalisées au sein de la DDI, soit pour certaines d'entre elles) ou les enquêtes suite à un accident de service ou une maladie professionnelle (47,65% des rapports d'enquête ont été étudiés en CHSCT, soit pour toutes les enquêtes réalisées au sein de la DDI, soit pour certaines d'entre elles). Si cette modalité d'organisation (association des représentants du personnel aux travaux vaut validation du document) porte une certaine logique en elle-même, elle occulte la prise de recul nécessaire au débat en fusionnant le temps de l'élaboration avec celui du débat et de la validation.

Enfin, les rapports produits par les médecins de prévention qui dressent le bilan 2019 de l'état de santé des agents et des problématiques rencontrées, ont été, pour leur part, étudiés par le CHSCT dans 51,61% des cas. Les médecins de prévention présentant eux-mêmes leurs rapports la plupart du temps, ces chiffres sont à mettre en perspective avec le taux de présence des médecins de prévention aux séances des CHSCT, qui s'élève à 43,75%.

A côté de l'examen de ces documents, les CHSCT sont également consultés, en application des articles 57, 58 et 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, sur :

- « les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » :
- « les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents » :
- « la teneur de tous documents se rattachant à sa [le CHSCT] mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité » :
- « les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ».

Globalement, le nombre de projets et de mesures examinés par les CHSCT a augmenté de 1,2% (après avoir baissé de 18,1% en 2018) (Tab.5). Dans le détail, cette légère hausse est due au nombre de règlements et consignes consultés qui est passé de 173 à 193 (+11,6%). Les autres consultations baissent toutes : -4,2% pour les projets d'aménagements importants, -2,9% pour les projets d'introduction des nouvelles technologies, -18,8% pour les aménagements pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi* (BOE).

	Nombre Année 2018	Nombre Année 2019	Evolution 2018/2019
Projets d'aménagements importants	192	184	-4,2%
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies	34	33	-2,9%
Règlements et consignes	173	193	11,6%
Mesures en faveur de bénéficiaires de l'offre d'emploi	32	26	-18,8%
TOTAL	431	436	1,2%

Tab.5 : Consultation du CHSCT sur les projets et mesures définis aux articles 57, 58 et 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

* les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont : les accidentés du travail, les invalides de guerre, les invalides civils et les travailleurs handicapés.

En application de l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, le CHSCT peut demander qu'il soit fait appel à un expert agréé pour apporter un éclairage sur une problématique santé et sécurité au travail grave sur laquelle le CHSCT ou l'administration ne dispose pas des compétences adaptées. En 2019, les CHSCT de 15 DDI (6,5% de l'ensemble) ont demandé une ou plusieurs expertises. Si ces expertises ont été demandées majoritairement par les DDCS et des DDT (respectivement 26.6%), ce sont les DDCS qui ont cumulé le plus grand nombre de demandes (39.1% des demandes). Dans les 15 DDI concernées, les CHSCT ont sollicité 23 expertises (25 en 2018) dont 17 ont été acceptées par l'administration (23 en 2018). Aucune expertise n'a été refusée par l'administration en 2019 et 6 demeurent en cours de procédure au 31 décembre 2019. Le coût global estimé de ces expertises s'élève à 78.652€.

Les activités réalisées en dehors des réunions de l'Instance : visites de site, enquêtes, groupes de travail

Les visites de site (art. 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982) permettent au CHSCT de se rendre compte in situ et en échangeant avec les agents, de l'environnement et des conditions de travail. Elles font l'objet d'un rapport de visite qui permet d'alimenter la réflexion dans le domaine de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. En 2019, 94 CHSCT (40.86% du total) ont réalisé 169 visites de site (155 en 2018), soit une moyenne de 1.79 visites par DDI. La culture des visites de sites par le CHSCT est plus prégnante dans les DDT(M) (26.03% des visites de site réalisées) et moins marquée dans les DDCS (7.6 des visites de sites réalisées).

Dans le cadre de leurs missions, les CHSCT doivent également effectuer une enquête en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle présentant un caractère grave et/ou répété (art. 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). L'analyse de la chaîne causale des événements (technique dite « de l'arbre des causes »), doit permettre de proposer des actions correctives pour que la nuisance rencontrée puisse être évitée.

En 2019, 124 enquêtes suite à un accident de service (83 en 2018) ont été menées. Les DDPP (59 enquêtes : 39.51%) et les DDCSPP (32 enquêtes : 25.80%) sont les structures qui réalisent le plus d'enquêtes CHSCT suite à un accident de service, loin devant les DDT(M) (15 enquêtes : 12.09%), les DDT (14 enquêtes : 11.29%) et les DDCS (4 enquêtes : 3.2%). Ces enquêtes ont été conduites dans 47 DDI, soit une moyenne de 2,6 enquêtes par DDI concernée. En complément, 4 enquêtes au titre des maladies professionnelles (4 en 2018) dans 4 DDI (2 DDPP et 2 DDT(M)) ont été réalisées en 2019.

Enfin, le travail en instance peut être complété par des travaux préparatoires réalisés au sein de groupes de travail. En 2019, 155 groupes ont été organisés par 96 DDI, soit une moyenne de 1,61 groupes de travail par DDI en ayant mis en place. Ces groupes de travail portent notamment sur : les risques psychosociaux, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT)...

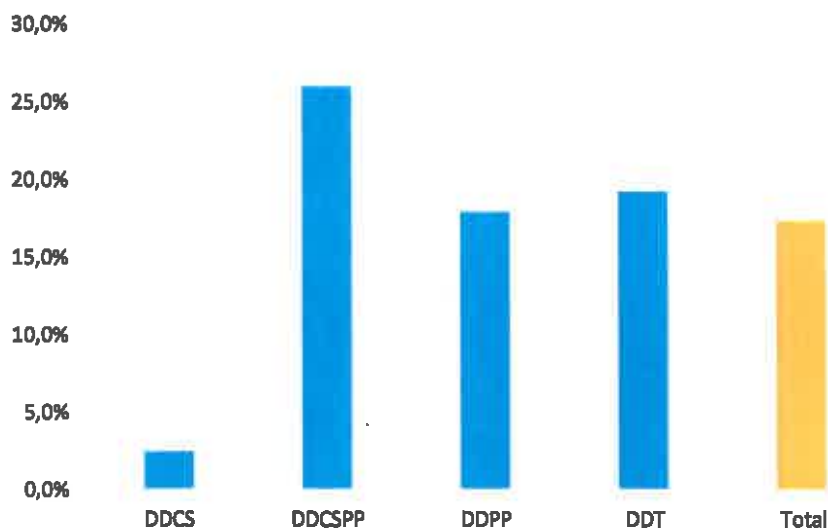
2.4. Agents

Afin de diffuser plus largement les réflexes en matière de santé sécurité au travail, 1.892 agents ont suivi en 2019 une formation dans ce domaine, soit 7.29% des effectifs des DDI ayant répondu à l'enquête du bilan social.

2.5. Inspections en santé et sécurité au travail

Inspections SST

39 inspections (38 en 2018) auprès d'autant de DDI (16% du total) ont été menées par les inspecteurs en santé et sécurité au travail au cours de l'année 2019. Les DDCS sont les structures dont le taux de visite est le plus faible (1 inspection soit 2.5% de l'ensemble des DDCS). Les DDT celles où le taux est le plus élevé (11 inspections soit 19.3% de l'ensemble des DDT). Le chiffre élevé enregistré pour les DDCSPP (26.1% de l'ensemble des DDCSPP) s'explique par l'intégration des DDPP au sein de celles-ci. Ces différences par type de DDI peuvent, pour partie, résulter de l'organisation, du fonctionnement et des effectifs des inspections en santé et sécurité au travail.



Graph.11 : Taux de DDI ayant fait l'objet d'une inspection de l'inspecteur santé et sécurité au travail

Dans 37 cas (94.87%), le rapport d'inspection rendu en 2019 a émis des préconisations. Au 31 décembre 2019, l'ensemble des préconisations ont été totalement mises en œuvre dans 13 cas (35.13%) et partiellement mises en œuvre dans 24 cas (64.86%).

Les rapports rendus ont été majoritairement transmis aux CHSCT (29 rapports en 2019, soit 74.35%), la non transmission au 31 décembre 2019 pouvant résulter, pour partie, d'un décalage entre la date de remise du rapport et la date de réunion des instances.

Autres inspections

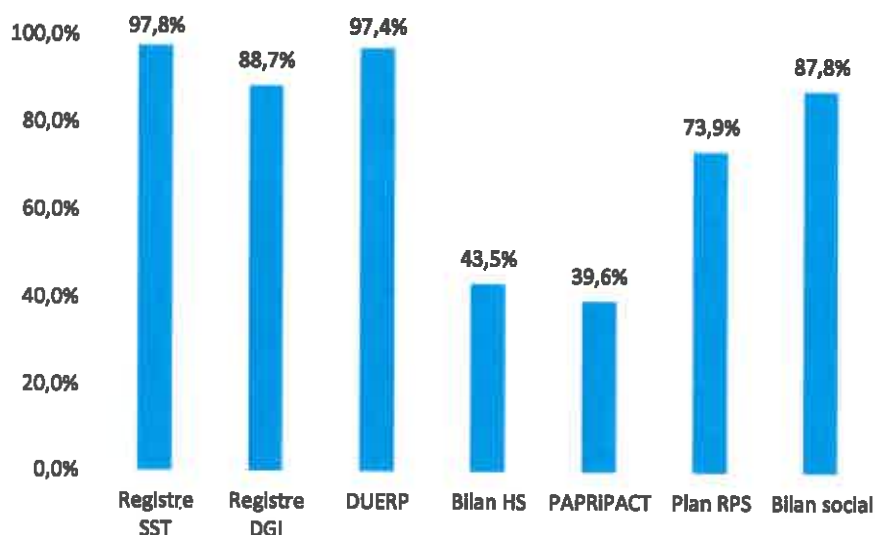
Au cours de l'année 2019, les DDI ont bénéficié de 27 inspections ministérielles ou interministérielles, et il a été fait appel à 2 reprises à l'inspection du travail. Dans ces derniers cas, l'inspection du travail n'a pas été saisie par les CHSCT.

IV.3. Registres, programmes et documents

Les registres, programmes et documents obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail structurent le recueil des risques professionnels (registre santé et sécurité au travail ; registre des dangers graves et imminents) leur l'évaluation (document unique d'évaluation des risques professionnels ; bilan annuel de l'hygiène et de la sécurité ; bilan social) ainsi que la mise en œuvre d'actions correctives et de prévention (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ; plan RPS).

En 2019, le taux de couverture des DDI est quasi complet pour l'ensemble de ces documents (Graph.1), à l'exception notable du bilan annuel de l'hygiène et de la sécurité (BHS) (couverture des DDI de 43.5%), du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) (couverture des DDI de 39.6%) et dans une moindre mesure du Plan RPS (couverture des DDI de 73.9%).

L'absence de ces documents pour une partie des DDI n'implique pas nécessairement que la thématique n'est pas suivie au niveau local, mais que sa formalisation n'a pas été réalisée. En effet, contrairement aux autres documents mentionnés, le BHS, le PAPRiPACT et le Plan RPS ne sont pas des documents pré-formatés, ce qui rend leur construction et leur suivi plus complexes et consommateurs de temps. Ils demandent une mise en perspective et une discussion annuelle pour faire le point sur les risques professionnels (BHS) et sur les engagements à venir (Plan RPS et PAPRiPACT). Cependant, ils restent des documents structurants dans la lutte contre les risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail car ils mettent en œuvre et mesurent les effets des actions préventives et correctives. Ils sont, par ailleurs, en raison de leur aspect dynamique, les plus à même d'impliquer les acteurs et de susciter un dialogue social soutenu sur la thématique de la santé et de la sécurité au travail.



Graph.1 : Nombre de registres, programmes et documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail

3.1. Registre santé et sécurité au travail (SST)

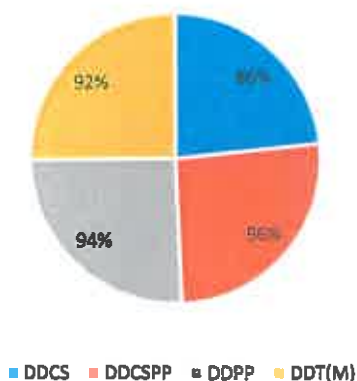
Le registre santé et sécurité au travail (SST) est un registre « du quotidien » puisqu'il « contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail » (art. 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). Son accessibilité immédiate est donc l'un des leviers de son utilisation et certaines DDI l'ont dématérialisé pour, à la fois, faciliter son appropriation par les agents et augmenter la réactivité dans la prise en compte des signalements.

Sur l'ensemble des DDI disposant d'un registre santé et sécurité au travail, 54.6% d'entre elles possèdent au moins un registre par site et 24% sont multi-sites mais ne disposent que d'un seul registre, commun à tous les sites.

Cette différence ne semble cependant pas directement influencer l'utilisation du registre SST par les agents. En effet, pour les DDI disposant d'un registre par site, 9.08 signalements ont été enregistrés en moyenne sur les registres, contre 10.2 signalements en moyenne pour les DDI multi-sites disposant d'un registre commun à l'ensemble des sites.

Le nombre total de signalements pour l'année 2019 est de 1.924, soit un taux moyen de 8,36 signalements par DDI (porté à 9.7 signalements en moyenne s'il est uniquement fait référence aux DDI ayant enregistré au moins un signalement sur le registre SST).

15 DDI (6.6% des structures disposant d'un registre SST) n'ont enregistré aucun signalement en 2019. Cela est plus fortement marqué dans les DDCS (Graph.2).



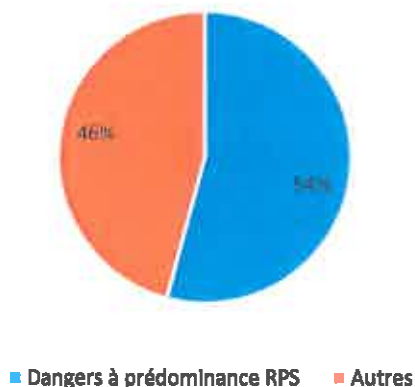
Graph.2 : DDI ayant des observations dans le registre SST (au regard du nombre total de DDI)

3.2. Registre des dangers graves et imminents (DGI) et mise en œuvre du droit de retrait

Le registre des dangers graves et imminents prévu à l'article 5-8 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 permet de consigner toute situation de travail pour laquelle l'agent « a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection » (art. 5-6 du même décret). L'exposition à ce type de situation autorise l'agent à se retirer de son activité (droit de retrait), sous réserve que le retrait ne crée pas « pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent ».

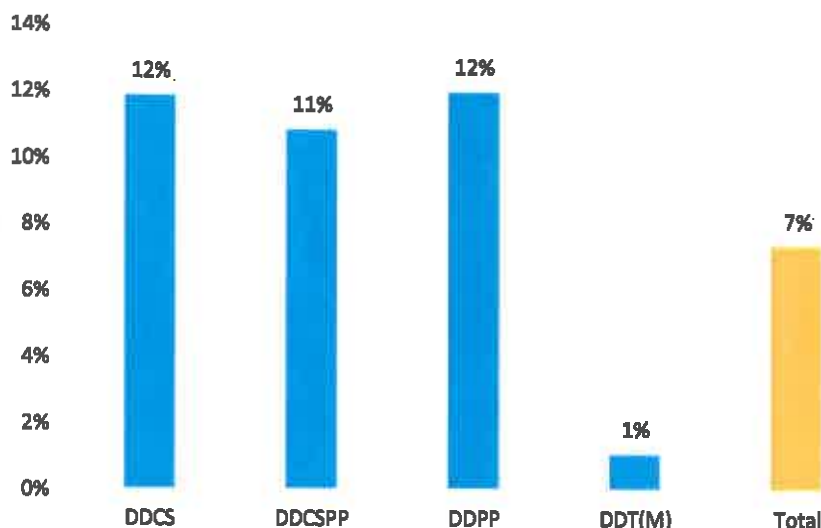
En 2019, 24 signalements ont été inscrits dans le registre des dangers graves et imminents, dans 17 DDI différentes, soit une forte baisse comparé à 2018 (38 signalements inscrits au registre DGI).

Les signalements inscrits sur le registre des dangers graves et imminents sont majoritairement à dominante psychosociale (54%).



Graph.3 : Nature des dangers inscrits dans le registre DGI.

Proportionnellement, les DDCS et les DDPP sont légèrement plus concernées par l'inscription d'un signalement de dangers graves et imminents dans le registre consacré par rapport aux autres types de DDI, contrairement aux DDT(M).



Graph.4 : Proportion de DDI concernées par au moins un signalement inscrit dans le registre DGI.

Parmi les signalements, 13 ont conduit à la réunion d'un CHSCT spécial.

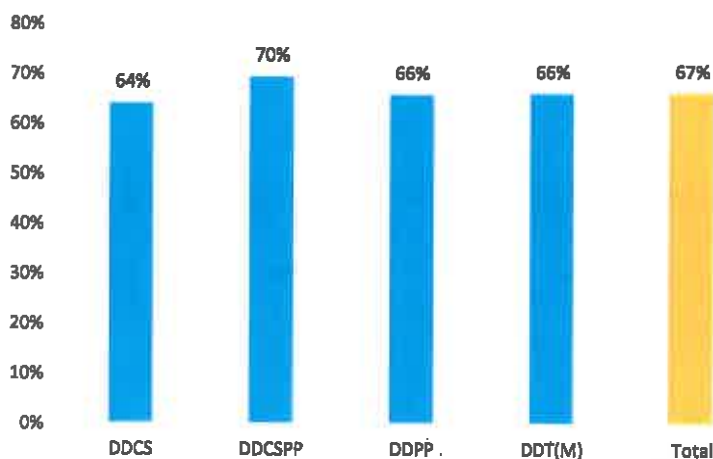
Parallèlement, 7 droits de retraits ont été invoqués par des agents en 2019 pour :

- Problèmes de chauffage (2 situations) ;
- Une altercation dans un abattoir (1 situation) ;
- Risques chimique et de RPS lors de l'inspection d'une entreprise de produits chimiques (1 situation) ;
- Une agression verbale (1 situation) ;
- Mécontentement/violences morales de la hiérarchie (2 situations).

3.3. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

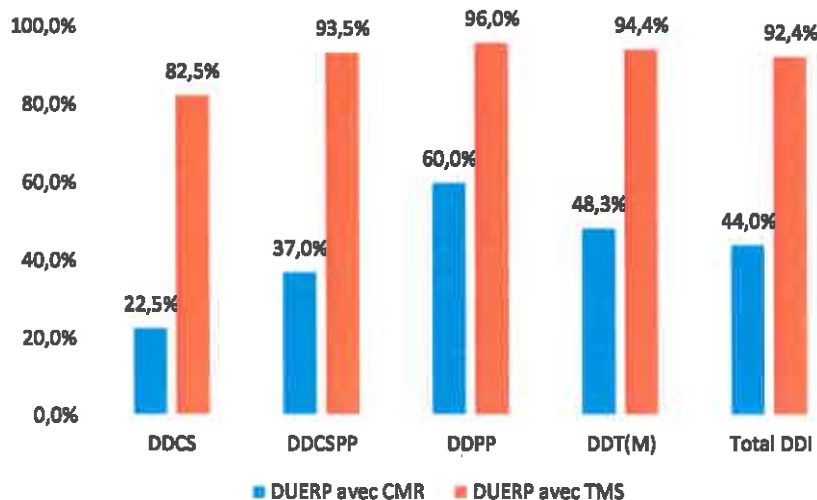
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet de consigner et de coter les risques présents dans la DDI, par unité de travail. Ce document, véritable aide au recensement et à l'évaluation des risques professionnels, est un outil indispensable au déploiement d'une politique de santé et sécurité au travail. L'ensemble des risques doivent y être consignés pour ne pas démultiplier les supports de recensement et d'analyse.

La très grande majorité des DDI sont couvertes par un DUERP (97.39%). 68.30% d'entre elles l'ont actualisé au cours de l'année 2019 comme le prévoit la réglementation. Parmi celles-ci, les DDCSPP (Graph.5) sont les structures dont le taux d'actualisation annuel du DUERP est le plus important.



Graph.5 : DDI ayant un DUERP ayant fait l'objet d'une mise à jour annuelle d'évaluation

A côté des risques usuellement retrouvés dans les DUERP (risques bâtimentaires ou électriques par exemple), les DUERP se sont enrichis de l'analyse de risques spécifiques comme les risques psychosociaux (RPS), les troubles musculo-squelettiques (TMS) ou les risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR). Les risques TMS sont généralement bien pris en compte dans les DUERP de toutes les DDI. Ce n'est néanmoins pas le cas concernant les risques CMR (Graph 6). Cependant, en fonction de l'environnement de travail des agents, ce risque peut être beaucoup moins prégnant que le précédent.

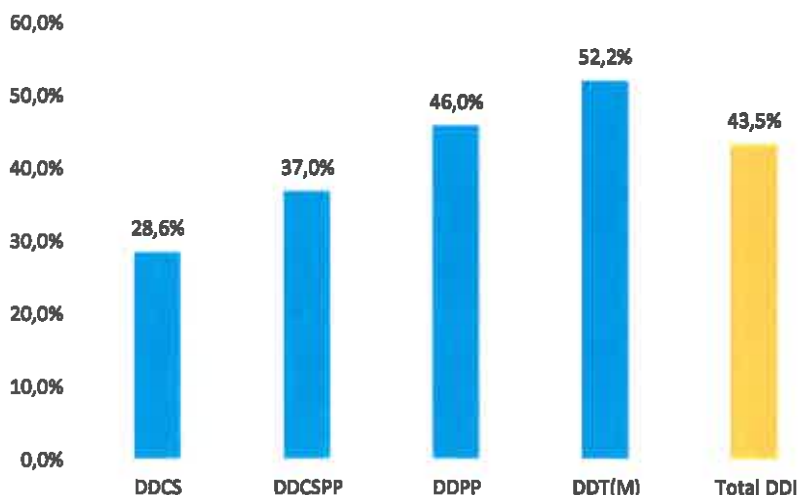


Graph.6 : DDI ayant intégrés les TMS et CMR dans leur DUERP (parmi les DDI étant couvertes par un DUERP)

3.4. Bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS)

Le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS), prévu à l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, est un rapport présenté annuellement aux membres du CHSCT. Il regroupe et analyse l'ensemble des données disponibles relatives à la santé et à la sécurité au travail au sein de la structure et sert de base de réflexion pour construire et orienter les actions prioritaires du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact). Document structurant, il permet ainsi de mieux cibler les actions à mener et de les mettre en débats avec les partenaires sociaux sur la base de données objectivées.

Ce document n'est réalisé que dans 43.5% des DDI (Graph.7), les DDT(M) étant les seules DDI réalisant leur BHS dans plus d'un cas sur 2 et présentant le plus fort taux de réalisation (52.28%).



**Graph.7 : DDI ayant réalisé un bilan hygiène et sécurité 2019
(exprimé en % du nombre total de DDI par type)**

3.5. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) et les plans de prévention spécialisés

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) est prévu à l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982. Il fixe, à partir de l'analyse des risques professionnels (DUERP) et du bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (BHS), la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année concernée en matière de santé et de sécurité au travail. Ce document, présenté en CHSCT, décline des actions concrètes qui seront mises en œuvre au cours de l'année et les articulent entre elles pour optimiser leurs effets. Il se construit avec l'aide des partenaires sociaux.

Si le PAPRI Pact est le document de référence en matière de déploiement d'actions en faveur de la santé et de la sécurité au travail et qu'il permet une approche multithématique, les structures peuvent, sur des thématiques spécifiques, déployer un plan spécialisé indépendamment du PAPRI Pact : risques psychosociaux (RPS) ; troubles musculo-squelettiques (TMS) ; risques cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) sont les exemples les plus fréquents. Si cette stratégie permet de prioriser un thème et d'y concentrer un certain nombre de ressources sur le court terme, il est préférable, dans une approche systémique du risque, de réintégrer ce thème à plus longue échéance dans le PAPRI Pact afin de mieux l'articuler avec la prévention des autres risques. Ce niveau d'intégration peut être vu comme une forme de « maturité » de la structure et du thème dans la prise en compte des risques professionnels.

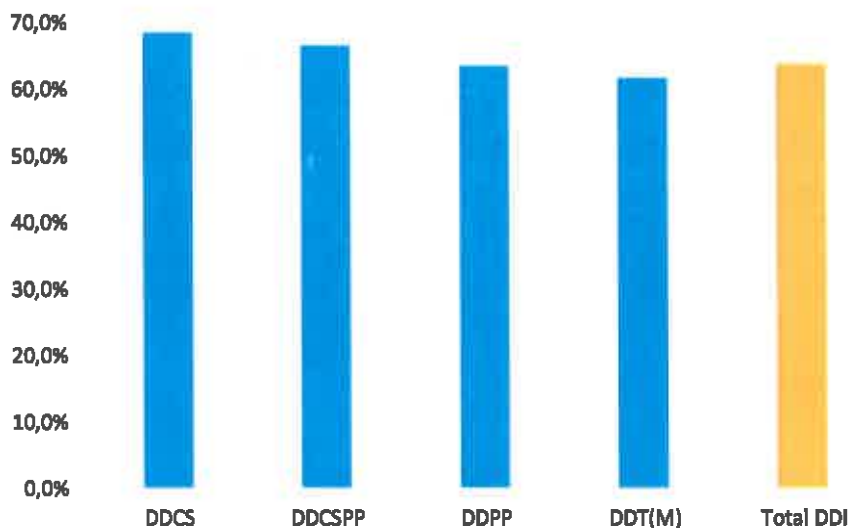
Il en ressort que pour évaluer la mise en œuvre d'actions en faveur de la santé et de la sécurité au travail dans les DDI, l'ensemble des modalités d'actions doivent être prises en compte en gardant à l'esprit qu'elles ne recouvrent pas une même réalité.

En 2019, 39,6% des DDI ont mis en place un PAPRI Pact (Tab.1). Proportionnellement, les DDCS sont les structures qui se sont le moins appropriées ce document, seules 23,8% d'entre elles déclarant en avoir élaboré un. En revanche, 46,7% des DDT(M) ont réalisé ce document en 2019.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
DDI avec PAPRI Pact	10	18	20	43	91
% Total (par type de DDI)	23,8%	39,1%	40,0%	46,7%	39,6%

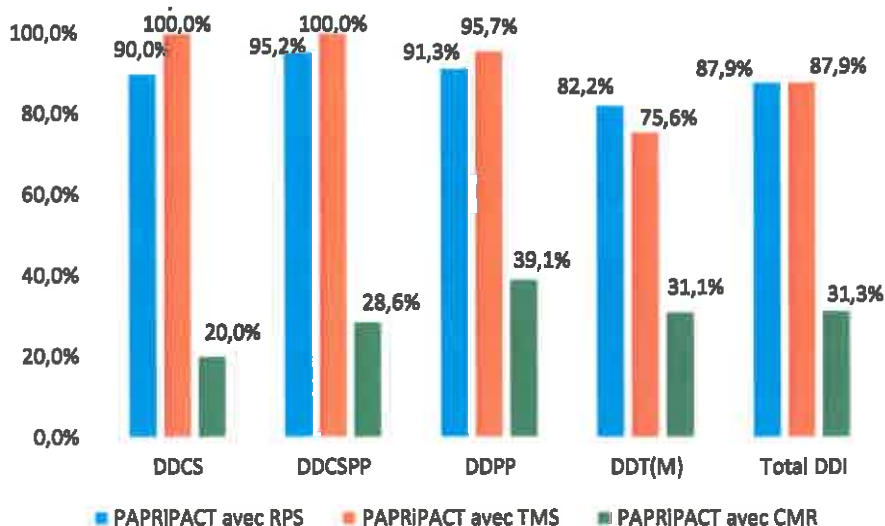
Tab.1 : Nombre de DDI ayant réalisé un PAPRI Pact en 2019.

Pour les DDI qui ont mis en place un PAPRI Pact, le taux moyen de réalisation des actions au 31 décembre 2019 est de 64,1%. Ce taux moyen de réalisation est assez comparable quel que soit le type de DDI (Graph.8).



Graph.8 : Taux moyen de réalisation des actions inscrites au PAPRI PACT

Les PAPRI PACT qui ont été élaborés intègrent les thèmes spécialisés des risques psychosociaux (RPS), des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) à des niveaux divers. Cette diversité s'exprime tant par thème qu'en fonction du type de structures concernées. Ainsi, le thème des TMS est celui qui est le plus fréquemment intégré dans les PAPRI PACT (87,9%) avec une intégration à 100% dans les DDCS et DDCSPP. Le thème des RPS est également fortement intégré (87,9%), avec une prise en compte à 95,2% en DDCSPP et 91,3% en DDPP. Les CMR restent les moins intégrés dans les PAPRI PACT (31,3%), avec un taux légèrement supérieur à celui de l'année précédente (30,5%). Cependant, en fonction de l'environnement de travail des agents, ce thème peut être beaucoup moins prégnant que les 2 précédents.



Graph.9 : Niveau d'intégration des thèmes RPS, TMS et CMR dans les PAPRI PACT (exprimé en % du nombre total de PAPRI PACT).

A côté de l'intégration des thèmes RPS / TMS / CMR dans les PAPRI PACT, la mise en place de plans d'actions spécifiques sur ces sujets permet d'approximer le degré d'actualité du thème, les nouveaux sujets faisant souvent l'objet de plans d'actions dédiés. 87,9% des DDI ayant un PAPRI PACT ont également déployé un plan d'action spécifique (Tab 2). Cette année encore, le thème des RPS est celui qui fait l'objet du plus grand nombre de plan d'actions dédiés, principalement dans les DDT(M).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
PAPRI Pact avec plan d'action indépendant RPS, TMS, CMR	8	19	16	37	80

Tab.2 : Nombre de plan d'actions spécialisés indépendants sur les thèmes RPS, TMS et CMR

Au final, si l'on s'intéresse globalement à la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels sur l'ensemble des DDI, 3,9% n'ont ni mis en œuvre un PAPRI Pact, ni mis en œuvre un plan spécialisé sur les 3 thèmes étudiés (RPS / TMS / CMR). Dans la mise en œuvre des actions de prévention, les profils des DDI sont assez comparables (prédominance du PAPRI Pact sur les plans spécialisés).

3.6. Bilan social

En 2019, 202 DDI ont réalisé leur bilan social local pour l'année 2018. Ce document est un peu plus souvent communiqué aux membres du CHSCT (75,7% des cas) qu'aux membres du comité technique (74,25% des cas), mais un certain nombre de représentants des personnels siègent au sein des 2 instances. Quand le document a été transmis aux membres du CHSCT, il fait l'objet d'un examen et d'un débat au sein de l'instance dans 72,34% des cas.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Bilan social réalisé	35	43	45	79	202
% Total par type de DDI	83%	93%	90%	86%	88%

Tab.3 : Bilans sociaux réalisés par type de DDI

3.7. Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexistes et sexuelles au travail

Les risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux (RPS) s'appuie sur une démarche en 4 temps :

- Diagnostic ;
- Elaboration d'un plan d'actions ;
- Mise en œuvre des actions du plan ;
- Evaluation des actions mises en œuvre et ajustement.

Cette démarche est complétée par une information et une sensibilisation des agents aux risques psychosociaux.

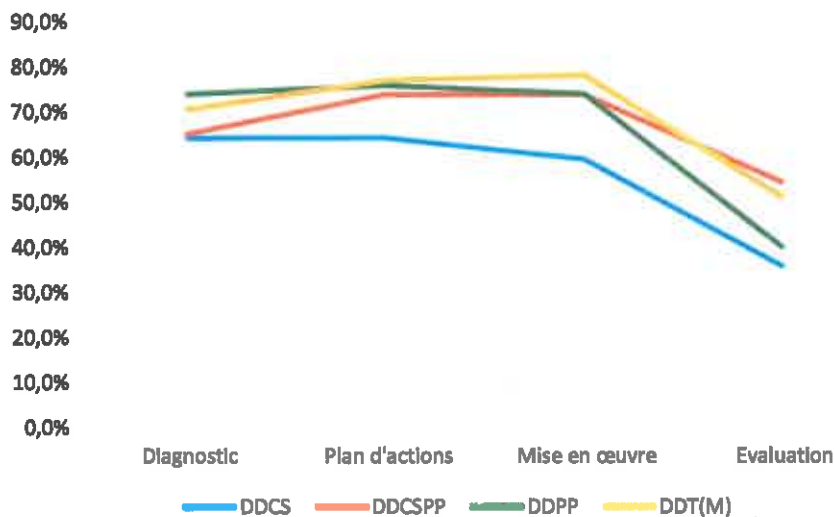
En 2019 (Tab.1), 69,1% des DDI ont entamé une démarche de prévention des RPS (i.e. ayant au moins engagé un diagnostic RPS) parmi lesquelles 73% étaient encore à la phase de mise en œuvre du plan d'actions élaboré suite au diagnostic. En revanche, elles ne sont plus que 46,5% à la phase d'évaluation des actions mises en œuvre, suggérant qu'une partie importante des DDI engagées dans une démarche RPS n'a pas encore finalisé la mise en œuvre des actions engagées ou n'a pas programmé d'en évaluer les effets. De ce fait, les effets potentiels de ces actions sur la réduction des risques psychosociaux ne sont pas rendus visibles ou ne peuvent pas encore être pleinement évalués.

Analysé par type de DDI, comme l'année dernière les DDT(M) sont les structures qui, proportionnellement, sont le plus fortement engagées dans les démarches de prévention des RPS. Les DDCS restent quant à elles les DDI qui rencontrent le plus de difficultés quant à la mise en œuvre des actions décidées.

Enfin, la sensibilisation des agents aux risques psychosociaux est importante, 73,9% de l'ensemble des DDI ayant engagé des actions en ce sens.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Diagnostic	64,3%	65,2%	74,0%	70,7%	69,1%
Plan d'actions	64,3%	73,9%	76,0%	77,2%	73,9%
Mise en œuvre	59,5%	73,9%	74,0%	78,3%	73,0%
Evaluation	35,7%	54,3%	40,0%	51,1%	46,5%
Information	73,8%	73,9%	80,0%	70,7%	10,4%

Tab.4 : Démarches RPS mises en œuvre (exprimé en % du nombre total de DDI)



Graph.10 : Niveau de réalisation des démarches RPS (exprimé en % du nombre total de DDI)

Violences sexistes et sexuelles au travail

Les violences sexistes et sexuelles au travail, qui font l'objet d'une attention particulière de la part du Gouvernement, génèrent aussi, par leur nature, un risque d'ordre psychosocial. En 2019, 40 DDI (contre 29 en 2018) disposent désormais de plans d'actions comportant une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel.

Les actions relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes menées en 2019 incluent notamment :

- La tenue d'un petit déjeuner d'information sur les violences à caractère sexuel et sexiste ;
- Des actions d'information /sensibilisation ;
- La désignation d'une référente à l'égalité homme-femme au sein de la DDPP ;
- Un travail sur le sujet avec la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes—hommes, ainsi que la formalisation et la mise à disposition des agents sur intranet de la DDI d'un dispositif d'information et de signalement ;
- La présentation de scénettes par une troupe de théâtre avec module interactif d'échanges lors d'une Assemblée Générale.

En 2019, contrairement à l'année précédente, ce type de violence n'a fait l'objet d'aucun signalement dans les registres santé et sécurité (registres SST et DGI) (23 signalements dans 5 DDI différentes en 2018).

Néanmoins, 8 situations ont été traitées en interne, donnant lieu à 8 sanctions du premier groupe qui ont été notifiées sur ce fondement en 2019 (5 avertissements et 3 blâmes).

IV.4. Congés maladie, maladies professionnelles et accidents

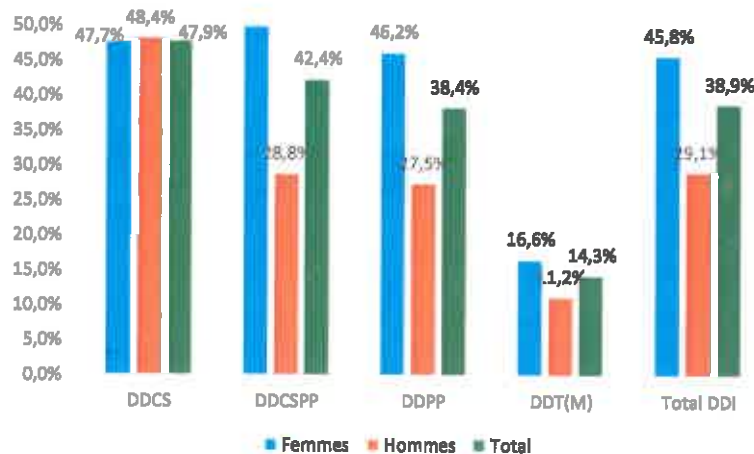
Les systèmes d'information RH disposent d'un ensemble de données quantitatives qui, prises conjointement et en suivant leur évolution dans le temps, permettent d'évaluer l'état de santé global des agents : congés maladie (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée); maladie professionnelle; accidentologie (accidents de service et de trajet). En termes de santé et de sécurité au travail, ces données peuvent être réparties entre 2 catégories :

- Les événements en lien direct avec l'environnement de travail et qui témoignent d'un dysfonctionnement : accidents de service ; maladies professionnelles ;
- Les événements dont le lien avec l'environnement de travail n'est pas systématique et/ou pas immédiatement évident⁵ mais dont l'influence sur l'organisation et le fonctionnement des structures peut être importante : congés maladie ; accidents de trajet.

Pris individuellement, ces indicateurs peuvent être croisés avec d'autres ainsi qu'avec des données plus qualitatives recueillies directement auprès des agents (baromètre social ; enquête RPS...) pour orienter des plans d'actions pour améliorer les conditions de travail et la performance des organisations.

4.1. Congés maladies : maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM), longue durée (CLD)

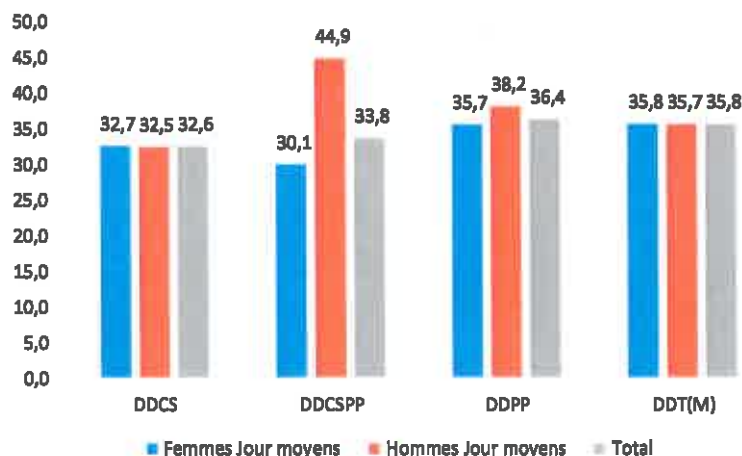
En 2019, 10.086 agents ont eu un ou plusieurs congés maladie (CMO, CLM, CLD), soit 38,9% des effectifs physiques des DDI (39,5% en 2018). Malg. é une baisse pour l'année 2019, les DDCS demeurent, avec une moyenne de 47,9%, plus concernées que les autres types de DDI (51,5% pour 2018) (Graph.1).



Graph.1 : Nombre d'agents ayant eu au moins un congé de maladie en 2019 (exprimé en % du nombre total d'agents au 31 décembre 2019).

355.372 jours d'arrêts ont été cumulés par ces agents, soit une moyenne de 35,2 jours / agent ayant eu au moins un arrêt pour congés maladie. Les DDPP, avec un taux de 36,4 jours / agent concerné, est au-dessus de la moyenne. A noter que le taux de jours / agent concerné en DDCSPP pour les hommes (44,9) est largement supérieur à la moyenne masculine (36,9 jours / agent concerné) (Graph.2),

⁵ L'enquête « Conditions de travail » de 2005 et le module européen « Santé, handicap et travail » de 2007 ont permis, par exemple, que les salariés exposés aux contraintes physiques et psychosociales, l'absentent plus pour des raisons de santé que les autres salariés.



Graph.2 : Nombre moyen de jours d'arrêt par agent concerné (tous congés maladie)

Les chiffres globaux cachent cependant des réalités diverses. Ainsi, si les CMO représentent la part la plus importante à la fois en nombre d'agents concernés et en nombre de jours d'arrêt, les agents en CMO représentent 90,69% de la totalité des agents en congés maladie alors que les CMO ne représentent que 61% du nombre total de jours d'arrêts.

Enfin, par type de congés maladie (Tab.1), les CMO représentent en moyenne 22 jours d'arrêt / agent concerné (23 jours en 2018), les CLM 114 jours d'arrêt (132 jours en 2018) et les CLD 292 jours d'arrêt (300 jours en 2018).

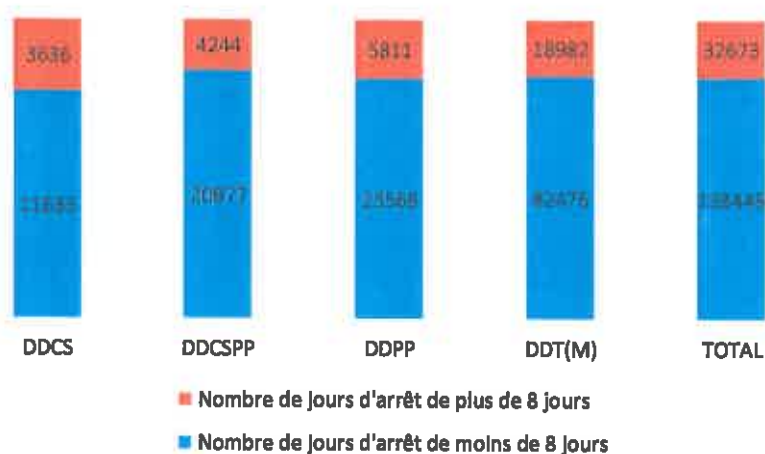
Nombres d'agents féminins et masculins en :	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours d'arrêt/ agents concerné
Congé de maladie ordinaire (CMO)	9 148	200 031	22
Congé de longue maladie (CLM)	665	75 664	114
Congé de longue durée (CLD)	273	79 677	292

Tab.1 : Nombre moyen de jours d'arrêt par agent concerné et par type de congé maladie.

En 2019, 80,91% des arrêts pour congés de maladie ordinaire sont supérieur ou égal à 8 jours (Graph.3), contre 47,17% en 2018, suggérant qu'en 2019 une plus grande proportion de ces congés présente un caractère relativement sérieux.

Cette proportion est très comparable quel que soit le type de DDI, ne montrant pas de spécificités en fonction de la nature de la structure concernée.

Nombre de jours d'arrêts, par type de DDI



Graph.3 : Proportion d'arrêts inférieur et supérieur ou égal à 8 jours parmi les congés de maladie ordinaire.

Rapporté aux agents concernés par un arrêt pour congés maladie, le nombre de jours moyen d'arrêt par agent s'éleve à 21,87 (Tab.2).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT (M)	Total DDI
Nombre d'agents en CMO	994	1105	1397	5652	9148
Nombre de jours d'arrêts en CMO	16878	27058	34885	121210	200031
Nbe jours moyen d'arrêt CMO/agent	16,98	24,49	24,97	21,45	21,87

Tab.2 : Nombre moyen d'arrêt par agent concerné par un CMO.

L'indice F/H des effectifs physiques 2019 est de 1,41. Sur les 2 paramètres étudiés (nombre d'agents en congés maladie; nombre de jours d'arrêt maladie), cet indice est supérieur (Tab.3), indiquant que les femmes sont, en proportion, plus concernées que les hommes par les congés maladie, notamment sur les CLD (indice = 4,32) et dans une moindre mesure les CMO (indice = 2,14). On note par ailleurs une différence notable entre les indices au sein des CLM (l'indice F/H sur le nombre d'agents est plus élevé que l'indice F/H sur le nombre de jours d'arrêt), ce qui pourrait suggérer que les femmes sont plus largement que les hommes en CLM pour un nombre de jours d'arrêt sensiblement équivalent.

	Nombre d'agents Femmes	Nombre d'agents Hommes	Nombre d'agents Indice F/H	Nombre de jours d'arrêt Femmes	Nombre de jours d'arrêt Hommes	Nombre de jours d'arrêt indice F/H
Congé de maladie ordinaire	6 234	2 914	2,14	137 506	62 525	2,20
Congé de longue maladie	540	125	4,32	51 771	23 893	2,17
Congé de longue durée	181	92	1,97	50 686	28 991	1,75

Tab.3 : Répartition femme-homme de chaque type de congés maladie.

Une analyse par type de DDI centrée sur le nombre d'agents concernés par au moins un congé maladie (Tab.4) confirme les répartitions F/H observées. L'effet s'inverse (hommes légèrement plus concernés que

les femmes) pour les CMO en DDCS et les LM et CLD en DDCSPP. Le point le plus notable reste cependant l'écart à l'indice de référence, particulièrement prononcé dans les DDCS qui sont, par ailleurs, les structures où le pourcentage de femmes est le plus élevé. Une analyse par type de fonctions occupée par les agents et leur exposition aux facteurs de pénibilité pourrait apporter un éclairage complémentaire pour comprendre les différences observées.

Ratio F/H du nombre d'agents concernés par un :	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Congé de maladie ordinaire (inf. et sup. à 8 jours)	2,65	2,4	2,33	1,98	2,14
Congé de longue maladie	2,89	1,46	3	2,21	2,27
Congé de longue durée	4,17	1,5	2,2	1,82	1,97
Indice de référence par structure	2,73	1,73	1,4	1,25	1,41

Tab.4 : Répartition femme-homme de chaque type de congés maladie par type de DDI.

- En jaune : femmes plus concernés par l'événement que les hommes
- En vert : hommes plus concernés par l'événement que les femmes

Nombre de jours d'arrêt	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI	Moyenne rapportée au nombre total d'agents
Femmes						
Congé de maladie ordinaire (CMO)	14 225	19 442	24 172	79 667	137 506	9,06
Congé longue maladie (CLM)	5 538	7 115	7 925	31 199	51 771	3,41
Congé longue durée (CLD)	6 343	6 290	5 350	32 703	50 686	3,34
S/Total CLM/CLD	11 881	13 405	13 275	63 896	102 457	6,75
Maladies professionnelles	0	1 358	723	3 785	5 866	0,39
Accident de service	225	1 330	2 253	4 872	8 680	0,57
Accidents de trajet	436	884	381	2 491	4 192	0,28
Total Femmes	26 767	36 419	40 804	154 711	258 701	17,04
Hommes						
Congé de maladie ordinaire (CMO)	2 653	7 616	10 713	41 543	62 525	5,82
Congé longue maladie (CLM)	2 119	5 064	3 890	12 820	23 893	2,22
Congé longue durée (CLD)	4 857	3 629	2 485	18 020	28 991	2,70
S/Total CLM/CLD	6 976	8 693	6 375	30 840	52 884	4,92
Maladies professionnelles	0	367	1 219	5 328	6 914	0,64
Accident de service	256	524	1 714	3 388	5 882	0,55
Accidents de trajet	157	40	130	1 016	1 343	0,12
Total Hommes	10 042	17 240	20 151	82 115	129 548	12,05
Total Femmes + Hommes	36 809	53 659	60 955	236 826	388 249	14,97

Tab.5 : Nombre de jours d'arrêts pour congés maladie par type de congés et type de structures.

Nombre d'agents féminins en	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Congé de maladie ordinaire (CMO)	722	780	977	3 755	6 234
Congé longue maladie (CLM)	52	291	51	146	540
Congé longue durée (CLD)	25	21	22	113	181
S/Total CLM/CLD	77	312	73	259	721
Maladies professionnelles	0	13	5	34	52
Accident de service	23	61	88	168	340
Accidents de trajet	40	30	35	112	217
Total Femmes	862	1 196	1 178	4 328	7 564
Nombre d'agents masculins en					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	272	325	420	1 897	2 914
Congé longue maladie (CLM)	18	24	17	66	125
Congé longue durée (CLD)	6	14	10	62	92
S/Total CLM/CLD	24	38	27	62	217
Maladies professionnelles	0	6	4	22	32
Accident de service	8	28	74	114	224
Accidents de trajet	7	9	11	44	71
Total Hommes	311	406	536	308	3 458
Total Femme + Hommes	1 173	1 602	1 714	4 636	11 022

Tab.6 : Nombre d'agents concernés pour congés maladie par type de congés et type de structures.

Absence moyenne en jours Femmes pour	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Congé de maladie ordinaire (CMO)	20	25	25	21	22
Congé longue maladie (CLM)	107	24	155	214	96
Congé longue durée (CLD)	254	300	243	289	280
Absence moyenne en jours Hommes pour					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	10	23	26	22	21
Congé longue maladie (CLM)	118	211	229	194	191
Congé longue durée (CLD)	810	259	249	291	315
Absence moyenne en jours Femmes + Hommes					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	17	24	25	21	22
Congé longue maladie (CLM)	109	39	174	208	114
Congé longue durée (CLD)	361	283	245	290	292

Tab.7 : Durée d'absence moyenne pour congés maladie par type de congés et type de structures.

4.2. Maladies professionnelles

Une maladie professionnelle est une maladie qui trouve son origine dans le travail habituel de l'agent ou dans les conditions habituelles de l'exécution de son travail. Pour être désignée comme telle, elle doit avoir fait l'objet d'une reconnaissance par l'Administration. Le lien entre la maladie et le travail est présumé lorsque la pathologie figure dans un tableau des maladies professionnelles. Il peut être établi dans les autres cas.

En 2019, 84 agents (52 femmes et 32 hommes) ont déclaré une maladie professionnelle pour un nombre cumulé de jours d'arrêt de 12.780 jours, soit une moyenne de 152,14 jours / agent concerné. La gravité des maladies professionnelles, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique un taux de gravité plus important pour les hommes (216 jours d'arrêt / agent) par rapport aux femmes (112,80 jours / agent).

Parmi les agents en maladie professionnelle, 34 déclarations ont obtenu la reconnaissance en 2019 (24 en 2018), soit 40,4% du nombre total d'agents en maladie professionnelle en 2019. L'indice de fréquence⁶ s'établit à 1,3 (0,94 en 2018).

⁶ L'indice de fréquence est le nombre d'accidents ou de maladies pour 1000 agents.

Ces maladies professionnelles reconnues en 2019 n'ont pas entraîné d'incapacité dans 5,88% des cas (31,5% en 2018), suggérant un caractère bien moins grave de ces maladies en 2019 par rapport à 2018. Aucune d'entre elle n'a entraîné de décès de l'agent (cf. Tab.8).

	F	H	DDI Total	F	H	DDI Total		F	H	DDI Total
sans incapacité	8	3	11	0	2	2		-100%	-33%	-82%
avec incapacité temporaire (IT)	4	3	7	22	6	28		450%	100%	300%
avec incapacité permanente (IP)	2	4	6	2	2	4		0%	-50%	-33%
avec décès	0	0	0	0	0	0				
TOTAL	14	10	24	24	10	34		71%	10%	42%

Tab.8 : Niveau de gravité des maladies professionnelles et son évolution (période 2018-2019)

Les femmes représentent 70,5% des maladies professionnelles alors qu'elles représentent 58,54% des effectifs totaux, indiquant qu'elles sont davantage concernées que les hommes par la reconnaissance en maladie professionnelle.

4.3. Accidents de service

Un accident de service est défini comme un événement de courte durée survenu au cours d'une activité professionnelle et causant un préjudice physique ou psychologique à l'agent qui en est la victime. Au-delà des conséquences individuelles de l'accident pour l'agent concerné, leur fréquence et leur niveau de gravité (estimé par l'intermédiaire du nombre de jours d'arrêt associé) ainsi que leur évolution dans le temps fournissent des indicateurs indirects de qualité sur la politique de santé et de sécurité au travail mise en œuvre par la structure concernée.

En 2019, 541 accidents de service ont été recensés dans les DDI (597 en 2018) dont 58,9% (n=319) ont entraîné un arrêt de travail (Tab.1). 51,9% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours). L'indice de fréquence s'établit à 20,86 (11,98 en 2018).

	2018			2019			Évolution 2019-2018		
	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	F	H	DDI Total
Accidents de service sans arrêt	165	76	241	141	79	220	-14,5%	3,9%	-8,7%
Accidents de service avec arrêt de 1 à 3 jours	32	15	47	28	10	38	-12,5%	-33,3%	-19,1%
Accidents de service avec arrêt > 3 jours	159	101	260	177	104	281	11,3%	3,0%	8,1%
Accidents de service avec décès	0	0	0	1	1	2			
Total accidents de service	356	192	548	347	194	541	-2,5%	1,0%	-1,3%
Nombre de jours d'arrêt	5 657	6 799	12 456	8 680	5 882	14 562	53,4%	-13,5%	16,9%

Tab.9 : Niveau de gravité des accidents de service et son évolution (période 2018-2019)

Les femmes sont plus concernées que les hommes par les accidents de service. Cette observation se retrouve dans tous les types de DDI (Tab.10), de manière plus ou moins prononcée, les DDCS présentant le plus grand écart.

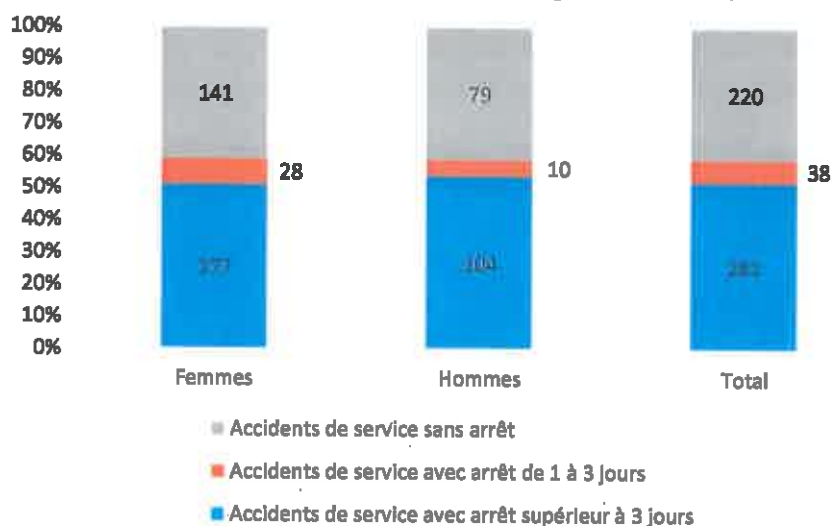
On constate une baisse du nombre d'accidents de service sans arrêt chez les femmes, contrastant avec une hausse chez les hommes. Par ailleurs, si les accidents de service avec arrêt de moins de 3 jours baissent tant chez les femmes que chez les hommes, ceux entraînant un arrêt de plus de 3 jours augmentent tant chez les femmes que chez les hommes.

Nombre d'accidents de service	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDT(M)	Total DDI
Nombre d'accidents F	29	56	92	87	83	347
Nombre d'accidents H	8	23	49	55	59	194
Indice F/H	3,63	2,43	1,88	1,58	1,41	1,79

Tab.10 : Indice F/H pour le nombre d'accidents de service

Le profil de gravité des accidents de service, estimé à partir de la durée des arrêts associés (Graph.4) sur l'ensemble des agents victimes d'un accident de service, montre une évolution favorable par rapport à 2018 concernant les accidents de service sans arrêt et avec arrêts de 1 à 3 jours, mais une augmentation des accidents de service avec arrêts de plus de 3 jours :

- 40,66% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2019 (47% en 2018) ;
- 7,02% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2019 (9% en 2018) ;
- 51,94% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus 3 jours en 2019 (44% en 2018).



Graph.4 : Accidents de service : proportion relative de la durée des arrêts

Si l'on s'intéresse au niveau de gravité, on constate que le nombre cumulé de jours d'arrêts (14.562 en 2019), représente une moyenne de 26,91 jours d'arrêt / agent victime d'un accident de service (22,72 jours en 2018) ou 45,64 jours / agent victime d'un accident de service avec arrêt. La gravité des accidents de service, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique un taux de gravité plus important pour les hommes (30,31 jours d'arrêt / agent) par rapport aux femmes (25,01 jours / agent).

Lorsque l'on s'intéresse au statut de l'agent victime d'un accident de service (femmes et hommes confondus), 11,64% d'entre eux sont des agents contractuels alors qu'ils ne représentent que 4,54% de l'effectif total des DDI. Cependant, la succession des contrats de courtes durées pourrait, pour partie, expliquer ces différences (les effectifs physiques de contractuels qui se succèdent en DDI sont très probablement plus importants que la proportion de contractuels dans les effectifs mesurés au 31.12.2019).

Enfin, concernant le lieu de survenu des accidents de service, 67,46% se produisent sur le lieu de la résidence administrative, 29,39% lors d'un déplacement professionnel.

4.4 Accidents de trajet

Un accident de trajet est défini comme un accident survenu à un agent sur le parcours entre son lieu de résidence et son lieu de travail, en dehors des horaires habituels de travail, ou au cours de la pause méridienne. N'est pas considéré comme un accident de trajet celui qui intervient au cours d'un déplacement professionnel. Au-delà des conséquences individuelles de l'accident pour l'agent concerné, leur fréquence et leur niveau de gravité (estimé par l'intermédiaire du nombre de jours d'arrêt associé)

ainsi que leur évolution dans le temps renseignent fréquemment sur l'état de fatigue des agents (quelle qu'en soit l'origine).

En 2019, 289 accidents de trajet ont été recensés dans les DDI (286 en 2018) dont 176 (60,89%) ont entraîné un arrêt de travail (Tab.11). 13,49% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours). L'indice de fréquence s'établit à 11,1 (6,86 en 2018).

	2018			2019			Evolution 2019-2018		
	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	F	H	DDI Total
Accidents de trajet sans arrêt	131	28	159	83	27	110	-100,0%	-3,6%	-30,8%
Accidents de trajet avec arrêts de 1 à 3 jours	37	12	49	103	34	137	-100,0%	183,3%	179,6%
Accidents de trajet avec arrêts supérieurs à 3 jours	90	37	127	29	10	39	-100,0%	-73,0%	-69,3%
Accidents de trajet avec décès	0	0	0	3	0	3			
Total accidents de trajet	258	77	335	218	71	289	-15,5%	-7,8%	-13,7%
Nombre de jours d'arrêt	3 837	1 636	5 673	4 192	1 343	5 535	9,3%	-26,9%	-2,4%

Tab.11 : Niveau de gravité des accidents de trajet et son évolution (période 2018-2019)

L'indice F/H des accidents de trajet s'établit à 3,07, indiquant que les femmes sont, en proportion, plus concernées que les hommes par les accidents de trajet. Cette observation se retrouve dans tous les types de DDI (Tab.12).

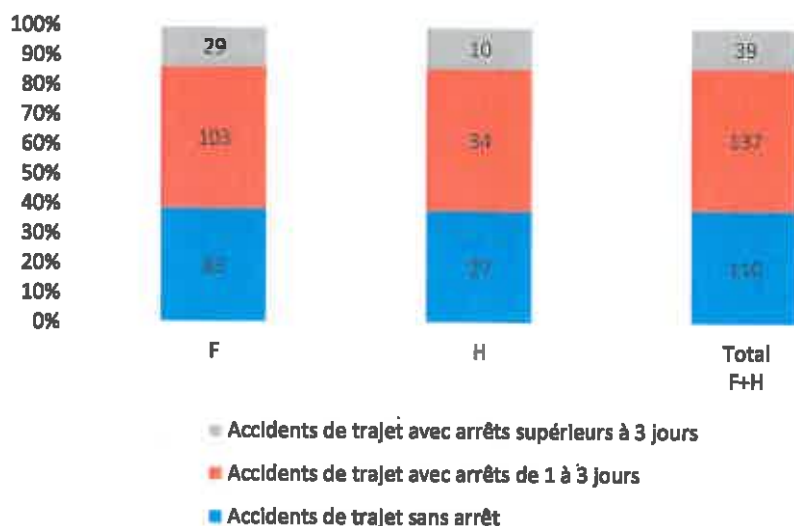
L'évolution entre 2018 et 2019 du nombre d'accidents de trajet, montre une très forte augmentation du taux d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt « court » chez les agents masculins même si le taux d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt « long » est en baisse chez ces mêmes personnels.

Nombre d'accidents de trajet	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Nombre d'accidents F	36	27	41	114	218
Nombre d'accidents H	7	8	9	47	71
Indice F/H	5,14	3,38	4,56	2,43	3,07

Tab.12 : Indice F/H pour le nombre d'accidents de trajet

Le profil de gravité des accidents, estimé à partir de la durée des arrêts associés (Graph.5), montre cette année une surreprésentation des accidents de trajet (n'ayant pas entraîné d'arrêt, ayant entraîné un arrêt « court » ou un arrêt « long ») chez les personnels féminins comparé aux agents de sexe masculin. Sur l'ensemble des agents victimes d'un accident de trajet, les répartitions sont les suivantes :

- 38,46% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2019 (38,5% en 2018) ;
- 47,9% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2019 (17,1% en 2018) ;
- 13,63% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus de 3 jours en 2019 (44,4% en 2018).



Graph.5 : Accidents de trajet : proportion relative de la durée des arrêts, de gauche à droite : accidents féminins – masculins – tous confondus

Le niveau de gravité montre que le nombre cumulé de jours d'arrêts (5.535 en 2019), représente une moyenne de 19,15 jours d'arrêt / agent victime d'un accident de trajet* (19,8 jours en 2018) ou 31,44 jours / agent victime d'un accident de trajet avec arrêt.

La gravité des accidents de trajet, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique cette année un taux de gravité sensiblement comparable pour les hommes (18,91 jours / agent) et pour les femmes (19,22 jours d'arrêt / agent).

Lorsque l'on s'intéresse au statut de l'agent victime d'un accident de trajet (femmes et hommes confondus), 6,22% d'entre eux sont des agents contractuels, un taux sensiblement supérieur à la proportion de contractuels dans l'effectif total des DDI (4,54%). Cette différence peut être en partie expliquée par la succession des contrats de courtes durées (les effectifs physiques de contractuels qui se succèdent en DDI sont très probablement plus importants que la proportion de contractuels dans les effectifs mesurés au 31.12.2019)

IV.5. Indicateurs santé et sécurité au travail spécifiques

5.1. Taux d'absentéisme pour raison de santé et ses effets en termes d'ETP

Le taux d'absentéisme est le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent. Cet indicateur se réfère donc aux effectifs physiques au 31 décembre 2019 et non pas aux seuls agents concernés par l'événement comme cela a été calculé dans la partie IV.4.

En 2019, le taux d'absentéisme pour raisons de santé (Tab.1) s'est établi à 12,64 jours/agent, un taux en baisse par rapport à celui de 2018 (15,52 jours/agent).

Nombre de jours d'arrêt (Femmes + Hommes)	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI	Taux d'absentéisme par type d'absence
Congé de maladie ordinaire (CMO)	16 878	27 058	34 885	121 210	200 031	7,71
Congé longue maladie (CLM)	7 657	12 179	11 815	24 303	44 013	1,70
Congé longue durée (CLD)	11 200	9 919	7 835	28 349	50 723	1,96
S/Total CLM/CLD	18 857	22 098	19 650	52 652	94 736	3,65
Maladies professionnelles	0	1 725	1 942	9 113	12 780	0,49
Accident de service	481	1 854	3 967	8 260	14 562	0,56
Accidents de trajet	593	924	511	3 507	5 535	0,21
Total Général	36 809	53 659	60 955	194 742	327 644	12,64

Tab.1 : Nombre de jours d'arrêt par type d'absence pour raisons de santé en 2019.

Une analyse par type de DDI montre une forte disparité entre les DDCS, DDCSPP et DDPP, présentant un taux d'absentéisme global supérieur à la moyenne, et les DDT(M), présentant un taux d'absentéisme global très largement inférieur à la moyenne (4,61%).

Dans le détail, un focus peut être réalisé sur les écarts à la moyenne des taux d'absentéisme. Si cette analyse peut ouvrir des pistes de réflexion, sa portée doit être relativisée car elles ne s'appuient pas sur des différences vérifiées statistiquement :

- **En DDCS**, le taux d'absentéisme pour congé longue durée est sensiblement plus élevé que dans les autres DDI, alors que le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est le plus de toutes les DDI ;
- **En DDCSPP**, les taux d'absentéisme pour congé longue maladie et pour accident du travail sont plus élevés que dans les autres DDI ;
- **En DDPP**, le taux d'absentéisme pour congé de maladie ordinaire est plus bas que dans les autres DDI. En revanche, le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est l'un des plus élevés, et le taux d'absentéisme pour accident de service est le plus élevé de toutes les DDI ;
- **En DDT(M)**, cette année tous les taux d'absentéisme sont inférieurs à la moyenne, à l'exception du taux d'absentéisme pour maladie professionnelle, contrairement à l'année précédente où les taux étaient assez comparables à la moyenne.

Nombre de jours d'arrêt (Femmes + Hommes)	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Taux d'absentéisme par type d'absence
Congé de maladie ordinaire (CMO)	7,88	7,88	8,94	2,87	7,71
Congé longue maladie (CLM)	3,35	3,55	3,03	0,53	1,70
Congé longue durée (CLD)	4,90	2,89	2,01	0,63	1,96
S/Total CLM/CLD	8,25	6,43	5,04	1,25	3,65
Maladies professionnelles	0,00	0,50	0,50	0,22	0,49
Accident de service	0,21	0,54	1,02	0,20	0,56
Accidents de trajet	0,26	0,27	0,11	0,08	0,21
Total Général	16,10	15,62	15,63	4,61	12,64

Tab.2 : Répartition des absences pour raisons de santé en 2019.

- En rouge : Niveau le plus élevé par rapport à la moyenne
- En vert : Niveau le plus bas par rapport à la moyenne

L'ensemble des absences pour raisons de santé ont immobilisé⁷ 1590 ETP⁸ (1921 ETP en 2018), soit 6,45% des ETP totaux des DDI (7,52% en 2018). Les congés de maladie ordinaire (CMO), les plus importants en volume et ont immobilisé, pour l'année 2019, un peu moins de 4% des ETP totaux des DDI.

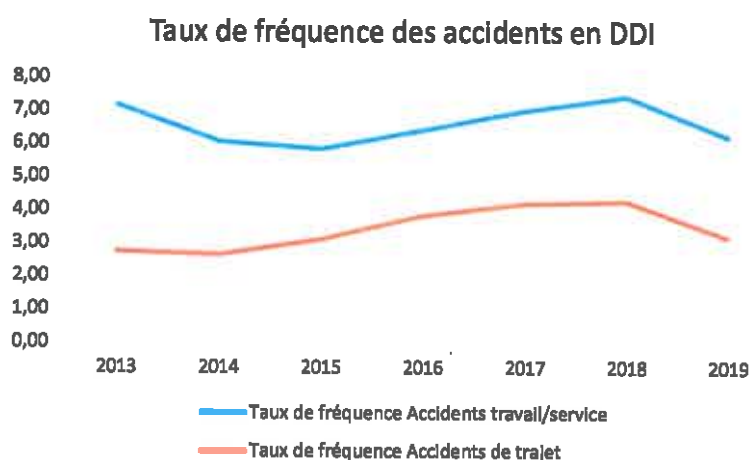
	ETP 2019 immobilisés	
	ETP	% effectifs totaux
Congé de maladie ordinaire (CMO)	971	3,94%
Congé de longue maladie (CLM)	214	0,87%
Congé de longue durée (CLD)	246	0,99%
Maladie professionnelle	62	0,25%
Accident de service	70	0,28%
Accident de trajet	27	0,11%
Total	1590	6,45%

Tab.3 : ETP immobilisés pour raisons de santé en 2019.

5.2. Taux de fréquence et de gravité des accidents de service et de trajet

Pour les accidents de service et les accidents de trajet les taux de fréquence⁹ et de gravité¹⁰ peuvent être calculés. Ils mesurent la fréquence des accidents et leur importance.

Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Un service qui investit dans la prévention et la maîtrise des risques liés à ses activités mesure généralement l'efficacité de ses actions à l'amélioration, et donc à la diminution de ces deux indicateurs.



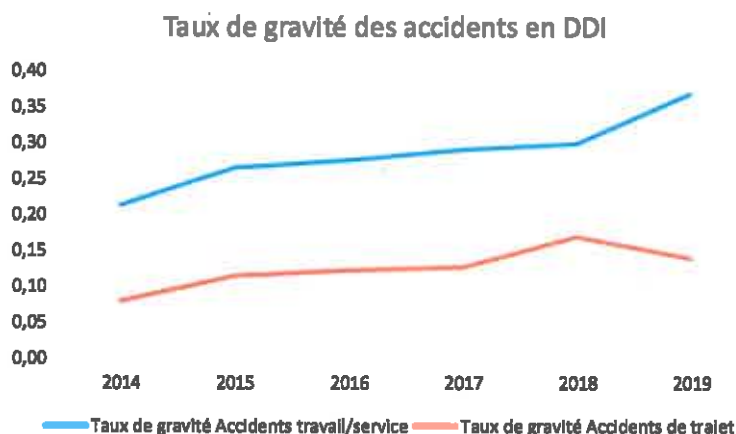
⁷ Le calcul des ETP immobilisés est le nombre de jours d'arrêt / jours ouvrés de l'année - 45 jours en CA

⁸ ETP : Equivalent temps plein

⁹ Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenant au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail, alors que l'indice de fréquence est le nombre d'accidents de service pour 1.000 agents. Le nombre d'heures travaillées est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein du service considéré par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année.

¹⁰ Le taux de gravité représente le nombre de journées indemnisées pour 1.000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1.000 heures travaillées.

Graph.2 : Evolution du taux de fréquence des accidents de service et des accidents de trajet.



Graph.3 : Evolution du taux de gravité des accidents de service et des accidents de trajet.

Contrairement à son évolution depuis 2015, la fréquence des accidents de service (Graph.2) diminue en 2019. Leur gravité continue son augmentation (Graph.3).

Concernant les accidents de trajet, les deux tendances s'inversent cette année. Leur fréquence diminue (Graph.2) ainsi que leur gravité (Graph.3).

L'analyse des accidents les plus fréquents et les plus graves doit permettre une réduction de leur nombre et de leurs conséquences liées à ces accidents. C'est notamment dans ce cadre que les visites des CHSCT sont réalisées.

5.3. Actes de violences physiques et verbales envers le personnel

Au-delà de leur anomalie dans le monde du travail, les actes de violences physiques et verbales correspondent à des traumatismes spécifiques et témoignent, par leur fréquence et leur évolution dans le temps, d'une dégradation potentielle et d'une atteinte grave aux conditions de travail. Le suivi de ces indicateurs a été initié dans le cadre de la prévention des RPS (indicateurs DGAFP). Leur interprétation demeure cependant délicate, les variations enregistrées pouvant aussi bien refléter une modification des relations de travail qu'une variation dans la prise en compte de ces événements, souvent sous-déclarés ou ne disposant pas de supports de déclaration parfaitement adaptés. Néanmoins, le suivi de ces indicateurs permet de donner de grandes tendances qu'il convient d'investiguer localement.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Actes de violences physiques émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	3	0	3
Actes de violences physiques émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	2	2
Total actes de violences physiques émanant du personnel	0	0	3	2	5
Actes de violences physiques émanant des usagers sans arrêt de travail	11	4	3	2	20
Actes de violences physiques émanant des usagers avec arrêt de travail	0	4	1	2	7
Total actes de violences physiques émanant des usagers	11	8	4	4	27
actes de violences verbales émanant du personnel sans arrêt de travail	1	4	7	13	25
actes de violences verbales émanant du personnel avec arrêt de travail	1	2	7	4	14
Total actes de violences verbales émanant du personnel	2	6	14	17	39
Actes de violences verbales émanant des usagers sans arrêt de travail	7	30	27	318	382
Actes de violences verbales émanant des usagers avec arrêt de travail	0	2	4	10	16
Total actes de violences verbales émanant des usagers	7	32	31	328	398
TOTAL	20	46	52	351	469

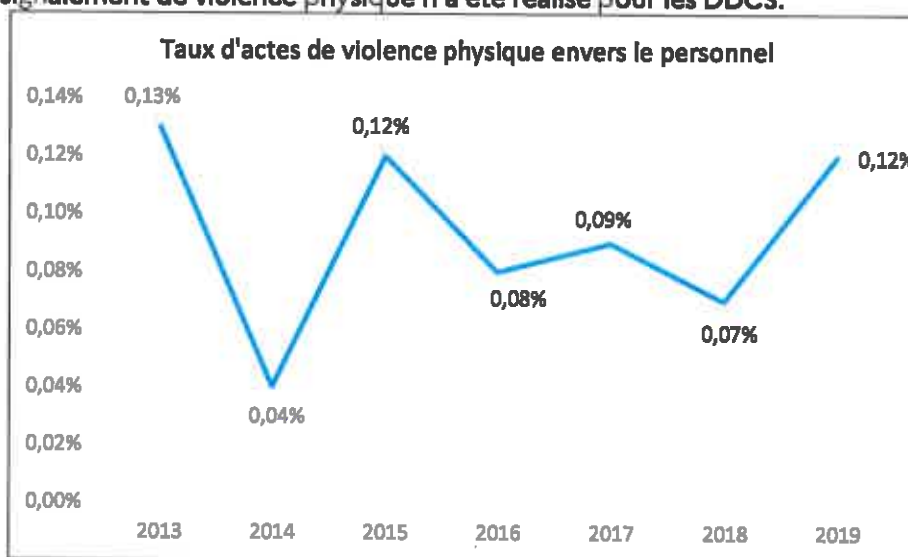
Tab.4 : Nombre d'actes de violences physiques et verbales par type de DDI

Violences physiques :

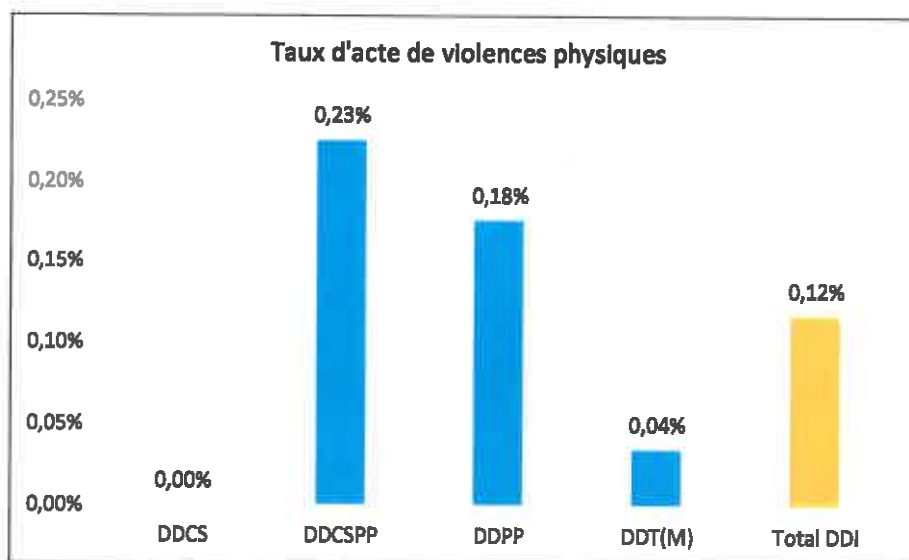
Le nombre d'actes de violences physiques recensés envers le personnel s'établit à 32 en 2019 (19 en 2018) dont :

- Par origine :
 - o 84,3% provenant d'un usager (73,7% en 2018)
 - o 15,62% intervenant entre personnels de la DDI (26,3% en 2018)
- Par niveau de gravité :
 - o 78,12% sans arrêt de travail (68,4% en 2018)
 - o 43,75% avec arrêt de travail (31,6% en 2018)

Le taux d'actes de violences physiques consignés envers le personnel^m, toutes DDI confondues, s'établit à 0,12% en 2019 (Graph.4). Détaillé par type de DDI (Graph.5), les DDCSPP et les DDPP présentent un taux d'actes de violences physiques supérieur aux DDTM, dont le taux est inférieur à la moyenne. Cette année encore, aucun signalement de violence physique n'a été réalisé pour les DDCS.



Graph.4 : Evolution du taux d'actes de violences physiques envers le personnel



Graph.5 : Taux d'actes de violences physiques en 2019 par type de DDI

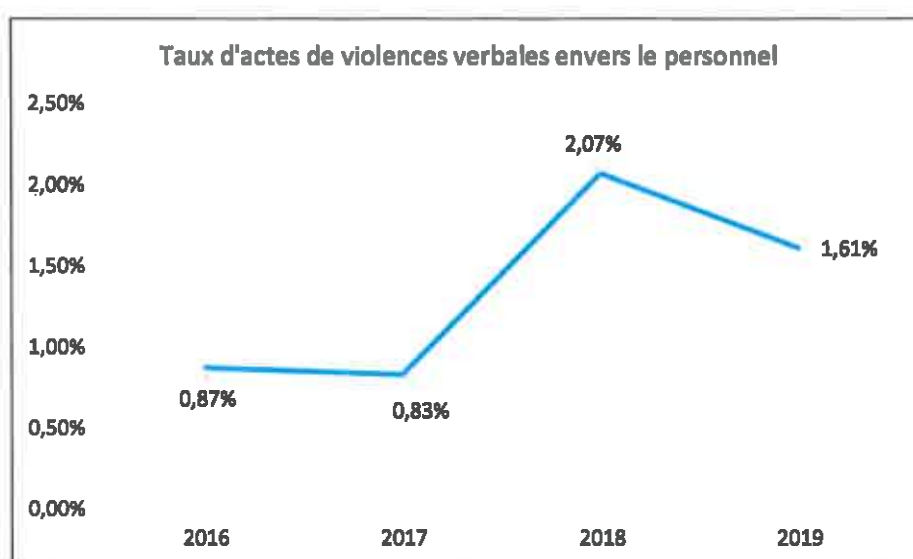
^m Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel pour 100 agents

Violences verbales :

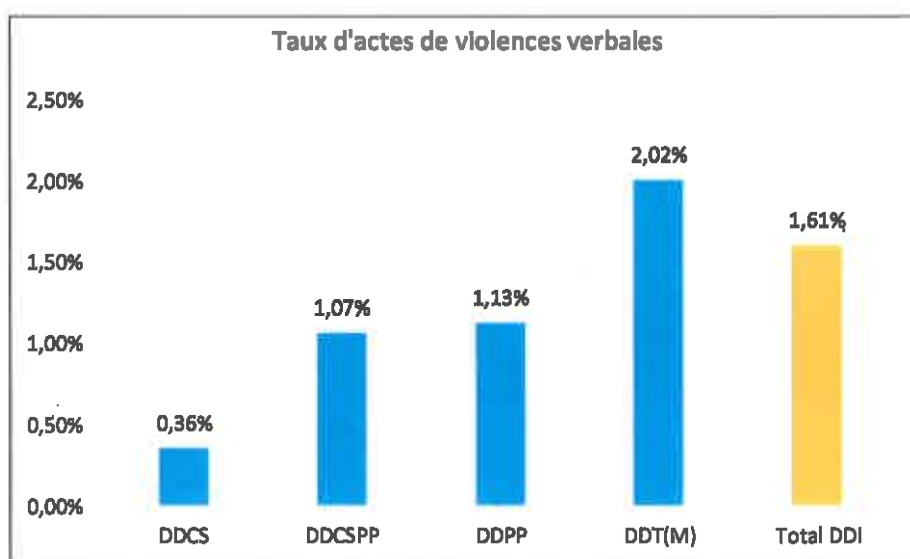
Pour 2019, 437 actes ont été recensés (531 en 2018), soit une diminution de 82,29%. Ces violences verbales émanent dans 91,07% des cas des usagers (90,77% en 2018). Majoritairement, ces violences n'entraînent pas d'arrêts dans 93,13% des cas.

Cette donnée recense les agressions verbales à l'égard des agents de l'accueil des DDI, des agents affectés au service de l'éducation et de la sécurité routière ainsi que des agressions dont sont victimes les inspecteurs du permis de conduire et les agents en charge des dossiers de l'ANAH et l'ANRU au service de l'habitat et de la rénovation urbaine consécutivement à la dématérialisation des demandes.

L'analyse du taux d'actes de violences verbales par type de DDI (Graph. 7), montre, pour 2019, que ce taux est plus élevé en DDT(M) (2,02%) que dans toute autre DDI. Ce taux est également plus élevé que la moyenne (1,61%).



Graph.6 : Evolution du taux d'actes de violences verbales envers le personnel



Graph.7 : Taux d'actes de violences verbales en 2019 par type de DDI

5. V – Sanctions disciplinaires

V.1. Réglementation

La mise en œuvre des sanctions disciplinaires repose sur les articles 66 et 67 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ainsi que sur le décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

V.2. Sanctions disciplinaires du premier groupe et leurs évolutions

Dans l'échelle des sanctions, celles relevant du premier groupe (avertissement, blâme) ont un caractère de réprimande. Elles ne retirent pas d'avantages au fonctionnaire sanctionné et elles peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline. En cela, les sanctions du premier groupe relèvent d'une régulation « de premier niveau » qui constate des écarts significatifs au travail. Leur évolution dans le temps reflète à la fois la fréquence de ces écarts et le niveau de tolérance de la structure à ces écarts.

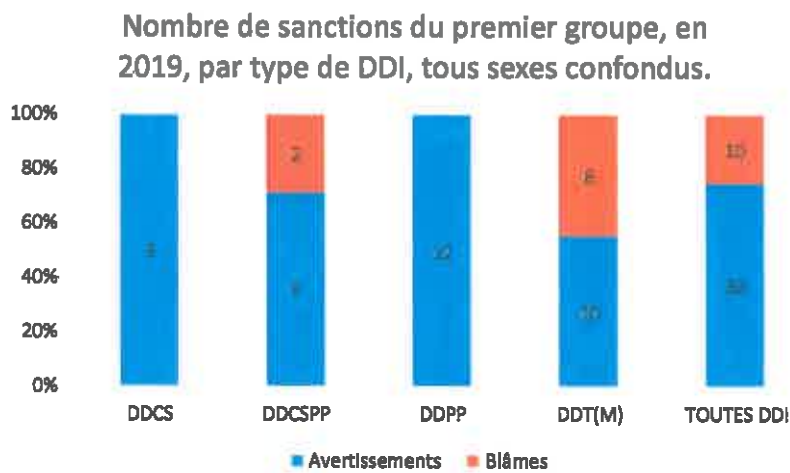
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
AVERTISSEMENTS					
Femme - Avertissement 2016	0	3	3	5	11
Homme- Avertissement 2016	1	2	4	4	11
Femme - Avertissement 2017	4	4	4	2	14
Homme- Avertissement 2017	0	2	7	8	17
Femme - Avertissement 2018	0	5	6	4	15
Homme- Avertissement 2018	2	7	5	7	21
Femme - Avertissement 2019	1	1	3	1	6
Homme- Avertissement 2019	2	4	9	9	24
S/Total Femme Avertissement	5	13	16	12	46
S/Total Homme Avertissement	5	15	25	28	73
S/Total Avertissement	10	28	41	40	119
BLÂMES					
Femme - Blâme 2016	1	0	1	1	3
Homme - Blâme 2016	1	2	2	10	15
Femme - Blâme 2017	0	0	1	1	2
Homme - Blâme 2017	1	1	0	3	5
Femme - Blâme 2018	1	0	1	3	5
Homme - Blâme 2018	0	0	4	4	8
Femme - Blâme 2019	0	1	0	3	4
Homme - Blâme 2019	0	1	0	5	6
S/Total Femme Blâme	2	1	3	8	14
S/Total Homme Blâme	2	4	6	22	34
S/Total Blâme	4	5	9	30	48
SANCTIONS DU PREMIER GROUPE					
Total Avertissement + Blâme	14	33	50	70	167

Tab.1 : Evolution des sanctions du premier groupe entre 2015 et 2019 dans les DDI

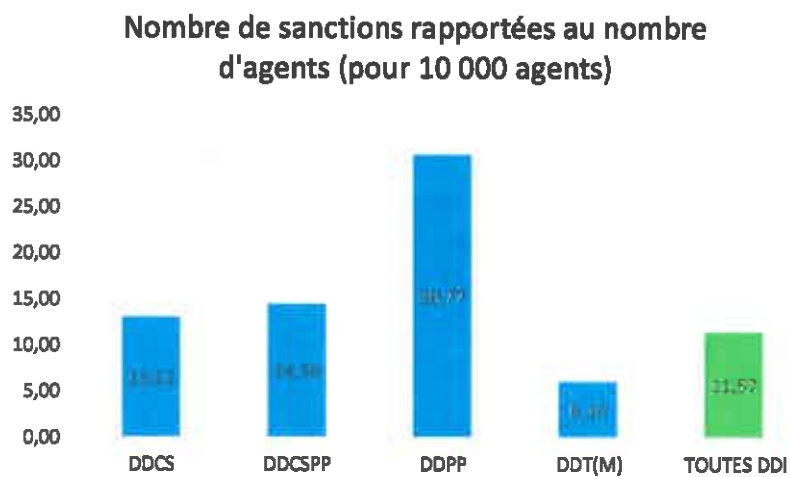
La manière dont les sanctions du premier groupe sont gérées dans les DDI peut être abordée sous un angle annuel ou dans une perspective d'évolution (période 2015-2019).

Sur l'année 2019, 30 avertissements et 10 blâmes ont été notifiés à des agents, tous types de DDI confondus (36 avertissements et 13 blâmes en 2018) (cf. Tab.1). En valeur absolue, ce sont cette année encore les DDT(M) qui ont le plus grand nombre de sanctions du premier groupe (18 sanctions – cf. Graph. 1) mais rapporté au nombre d'effectifs physiques au 31 décembre 2019 par type de DDI, le

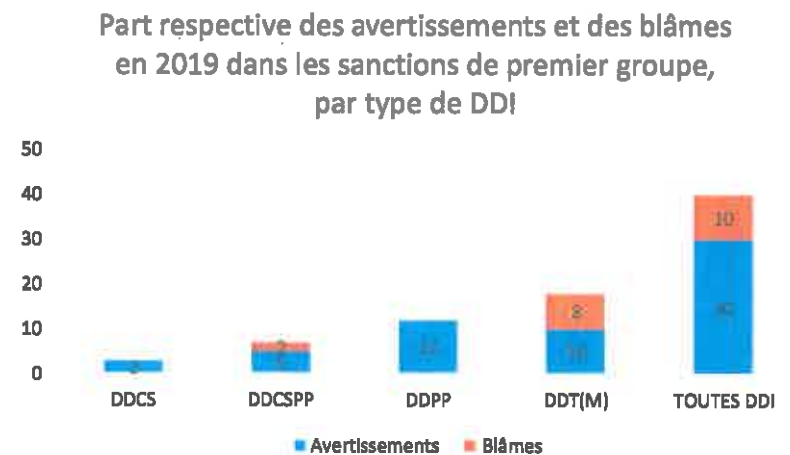
nombre de sanctions par agent est le plus élevé en DDPP (cf. Graph.2) par rapport aux autres types de DDI. L'avertissement reste la sanction de premier groupe majoritairement notifiée (cf. Graph.3), les blâmes étant légèrement plus importants en DDT(M) comparativement aux autres types de DDI (cf. Graph.3).



Graph.1 : Nombre de sanctions du premier groupe, tous sexes confondus.

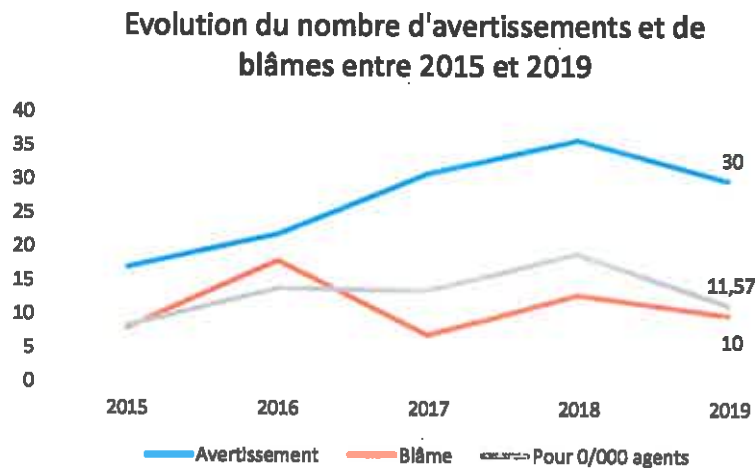


Graph.2 : Nombre de sanctions du premier groupe en 2019 rapporté au nombre d'agents (pour 10.000 agents) par type de DDI.

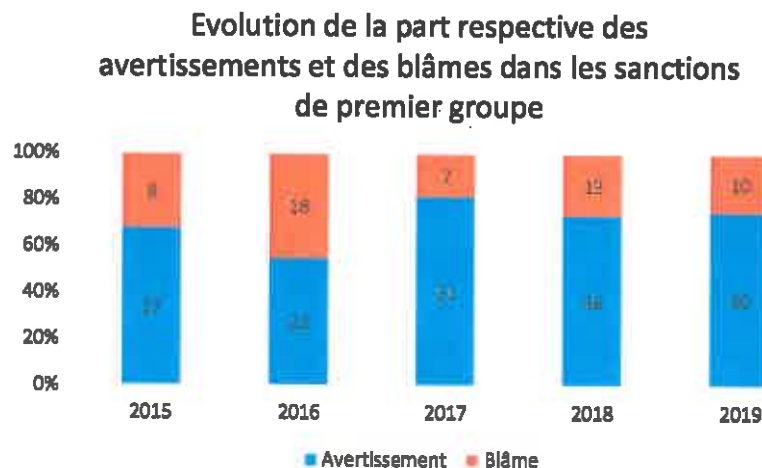


Graph.3 : Part respective des avertissements et des blâmes en 2019 dans les sanctions de premier groupe par type de DDI.

Sur la période 2015-2018, tous types de DDI confondus, le nombre d'avertissements augmentait de manière linéaire. L'année 2019 montre pour la première fois une baisse du nombre d'avertissements, qui passe de 36 en 2018 à 30 en 2019. De même, le nombre de blâmes repart à la baisse et passe de 13 en 2018 à 10 en 2019 (cf. Graph.4). Rapporté au nombre d'effectifs physiques au 31 décembre 2019, le nombre de sanctions du premier groupe reste stable en 2019 après avoir baissé en 2018 (cf. Graph.4 – courbe verte).



Graph.4 : Evolution du nombre de sanctions du premier groupe entre 2015 et 2019 en DDI :
- en valeur absolue (avertissement / blâme)
- rapportés aux effectifs physiques (pour 10.000 agents)



Graph.5 : Evolution de la part respective des avertissements et des blâmes dans les sanctions du premier groupe.

V.3. Focus sur les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel au travail

Dans le cadre de la lutte contre les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel au travail (grande cause du quinquennat 2017-2022), un focus a été fait sur ce thème en lien avec les sanctions.

Sur les sanctions du premier groupe notifiées en 2019 :

- 5 avertissements (23,3% des avertissements) ;
- 3 blâmes (30% des blâmes) étaient directement rattachés à ce sujet.

6. VI – Dialogue social

VI.1. Comité technique des DDI

Jusqu'à la publication du décret n°2020-1050 du 14 août 2020 modifiant le décret n°2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles, le comité technique (CT) des DDI était institué auprès du Premier ministre par l'article 11-III du décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles. Pendant l'année 2019, il était présidé par le Secrétaire général du Gouvernement, assisté du directeur des services administratifs et financiers, en tant que responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Il est composé de dix membres titulaires et dix membres suppléants représentant des personnels. Les représentants des cinq ministères du périmètre ATE des DDI et la DGAFP assistent comme experts pour l'administration aux séances du comité technique des DDI ainsi que les représentants des associations de groupement de DDI.

En pratique, le dialogue social relatif aux DDI a été entretenu régulièrement par la sous-direction du pilotage des services déconcentrés de la DSAF jusqu'au mois d'avril 2019. A partir de mai 2019, cette animation a été effectuée par la sous-direction de l'administration territoriale, à la direction de la modernisation et de l'administration territoriale, au ministère de l'Intérieur.

En 2019, le comité technique des DDI, placé auprès du Premier ministre, a siégé à 5 reprises. La séance du 21 février 2020 a constitué la séance d'installation du CT des DDI suite aux élections professionnelles de décembre 2018. Cette séance a permis l'adoption du règlement intérieur du comité technique des DDI ainsi que la reconduction de la création d'un CHSCT des DDI. La séance du 17 avril 2019, a fait l'objet d'un refus de siéger de la part des 4 organisations syndicales élues au CT des DDI (FO, UNSA, CGT et CFDT) ; le CT des DDI a été reconvoqué le 14 mai 2019 et la séance s'est tenue en présence de l'UNSA et de la CFDT (FO et la CGT ont refusé de siéger lors de cette seconde séance). La séance du 3 décembre 2019, qui devait se prononcer sur le projet de décret relatif à la constitution des secrétariats généraux départementaux a également fait l'objet d'un refus de siéger par les 4 organisations syndicales élues au CT des DDI; le CT des DDI a été reconvoqué le 16 décembre 2019, les organisations syndicales ont demandé un report compte tenu du contexte social à l'époque (mouvement social dans les transports) et la séance s'est tenue le 14 janvier 2020.

Au cours de l'année, les travaux du CT des DDI ont essentiellement porté sur la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, notamment les secrétariats généraux communs départementaux. Six groupes de travail se sont tenus au cours de l'année 2019 sur ces thématiques dont la plupart en commun avec les organisations syndicales représentées au CT spécial des préfectures. Ces groupes de travail ont notamment permis la production d'un guide RH à destination de préfigurateurs de SGC ; ils ont aussi permis de mener une concertation approfondie concernant l'instruction du 6 décembre 2019 relative au volet « ressources humaines » de la mise en œuvre des secrétariats généraux communs départementaux.

	Représentants au CT des DDI parité femmes/hommes				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	4	6	10	40%	60%
Suppléants	1	9	10	10%	90%

Tab.1 : Représentants au CT des DDI, parité F/H en 2019

VI.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des DDI

Par arrêté du 23 juin 2015, il a été créé auprès du directeur des services administratifs et financiers du Premier ministre un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des directions départementales interministérielles ayant compétence, dans le cadre du titre IV du décret du 28 mai 1982, pour connaître des questions intéressant l'ensemble de ces directions. Lors de la séance du 21

février 2019, le comité technique des DDI a décidé la reconduite du CHSCT des DDI conformément à l'arrêté du 23 juin 2015 susmentionné.

Outre le directeur des services administratifs et financiers du Premier ministre (Président) et le sous-directeur du pilotage des services déconcentrés, ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se compose de :

- Représentants du personnel : neuf membres titulaires et neuf membres suppléants ;
- Un médecin de prévention exerçant ses fonctions au sein d'une direction départementale interministérielle ;
- Un assistant ou un conseiller de prévention exerçant ses fonctions au sein d'une direction départementale interministérielle ;
- Trois inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles.

Le CHSCT des DDI a été convoqué trois fois, le 22 mai, le 4 juillet et le 12 novembre 2019. La séance du 12 novembre a fait l'objet d'un refus de siéger par les 4 organisations syndicales élues au CHSCT des DDI; le CHSCT des DDI a été reconvoqué le 10 décembre 2019, les organisations syndicales ont demandé un report compte tenu du contexte social à l'époque (mouvement social dans les transports) et la séance s'est tenue le 22 janvier 2020.

Lors de la séance du 4 juillet la feuille de route du CHSCT a été adoptée. Il en notamment découlé un groupe de travail sur le télétravail dans les DDI dès 2019.

Représentants au CHSCT des DDI parité femmes/hommes					
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	3	6	9	33%	67%
Suppléants	5	4	9	56%	44%

Tab.1 : Représentants au CHSCT des DDI, parité F/H en 2019

VI.3. Concertation informelle

Dans le cadre de la concertation informelle avec les organisations syndicales, des bilatérales ont été organisées dans le courant de l'année 2018 avec chacune d'entre elles et le Secrétaire général du Gouvernement ou son représentant, notamment à partir de septembre 2018 suite à la publication de la circulaire du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics.

Par ailleurs, des groupes de travail se sont réunis, notamment sur les modalités d'organisation des élections professionnelles dans les DDI. Deux séances de ce groupe de travail se sont déroulées en présence de l'ensemble des organisations syndicales représentées dans les DDI suite aux élections de 2014.

VI.4. Comités techniques dans les DDI

Le tableau ci-dessous montre qu'en 2019, sur 224 directions départementales interministérielles, 49 ont convoqué deux fois un CT, soit 22 % conformément à la réglementation, et 170 ont convoqué plus de deux fois un CT soit 76%.

Par ailleurs 5 DDI n'ont convoqué qu'une fois leur CT au cours de l'année 2019.

Nbre de CT tenus dans l'année par DDI	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI
1	2	3	0	0	5
2	7	11	19	12	49
>2	33	31	30	76	170
Total	42	45	49	88	224

Tab.1 : Nombre de CT tenus au cours de l'année 2019, par DDI