



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE
SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT

Direction
des services
administratifs
et financiers

BILAN SOCIAL
2012

DES DIRECTIONS
DEPARTEMENTALES INTERMINISTERIELLES

SOMMAIRE

Avant-propos	3
I – Les directions départementales interministérielles.....	4
I.1. Organisation des DDI	4
I.2. Missions des DDI.....	5
I.3. Rôle de la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre	5
I.4. Moyens de fonctionnement des DDI	6
I.5. Services interministériels départementaux des systèmes d’information et de communication	6
II – Les emplois dans les directions départementales interministérielles.....	7
II.1. Eléments de méthodologie.....	7
II.2. Présentation globale des effectifs en DDI	7
II.3. Origine ministérielle des agents en poste en DDI	8
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques	9
II.5. Répartition des effectifs physiques par statut	11
II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI	11
II.7. Pyramide des âges, répartition femme/homme et temps partiel	13
III – Formation.....	17
III.1. Cadre d’intervention de la DSAF en matière de formation.....	17
III.2. Pilotage des crédits formation sur le programme 333.....	18
III.3. Formation des fonctions support	18
III.4. Accompagnement à la prise de poste	19
IV – Conditions de travail	20
IV.1. Eléments de méthodologie	20
IV.2. Prévention	21
IV.3. Maladies professionnelles	23
IV.4. Accidents de travail.....	23
IV.5. Médecine de prévention	23
IV.6. Recrutement et maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap	24
IV.7. Action sociale interministérielle	24
V – Dialogue social	25
V.1. Le comité technique des DDI.....	25
V.2. La concertation informelle	26
Glossaire.....	27

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. »

Le présent bilan social retrace pour l'année 2012 les données relatives au périmètre des directions départementales interministérielles (DDI).

Au-delà de l'obligation réglementaire, l'élaboration de ce deuxième bilan social sur les DDI répond au souhait de l'administration de mettre à disposition des agents concernés les informations les plus précises possibles relatives à la situation des services dans lesquels ils exercent leurs fonctions.

Le bilan social de 2012 se base sur des enquêtes nationales et n'a pas nécessité de saisine complémentaire des DDI.

Il se veut la photographie de la situation des DDI en 2012, permettant ainsi de mesurer les changements intervenus sur ce périmètre par rapport à 2011.

* *
*

I – Les directions départementales interministérielles

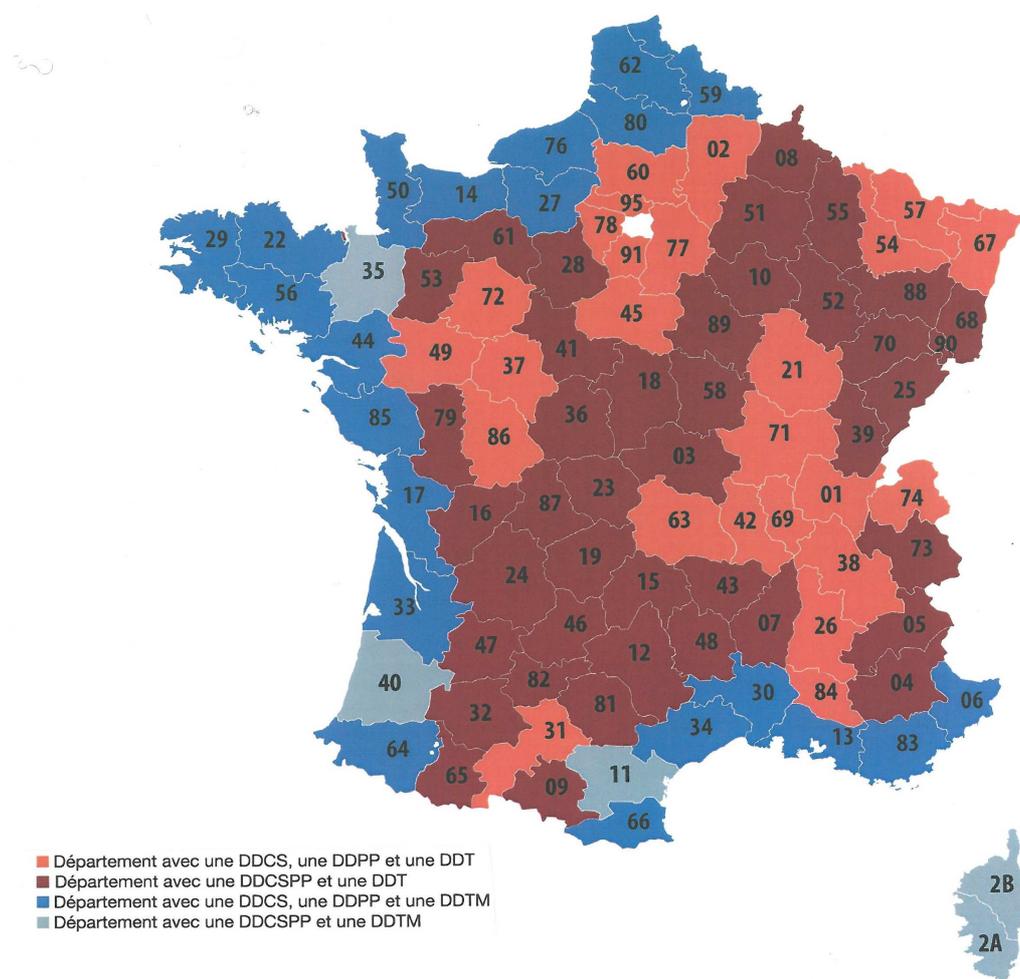
I.1. Organisation des DDI

Services déconcentrés de l'État relevant du Premier ministre, les DDI sont placées sous l'autorité des préfets de département.

Chaque département métropolitain comprend :

- une direction départementale des territoires (DDT) ou une direction des territoires et de la mer (DDTM) s'il possède une frange maritime ;
- une direction de la cohésion sociale (DDCS) et une direction en charge de la protection des populations (DDPP).

Dans les départements de moins de 400 000 habitants ou sur certains territoires, en raison d'enjeux particuliers, les DDCS et DDPP sont remplacées par une direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP).



En Île-de-France, pour les départements de la petite couronne, une organisation spécifique a été retenue puisque seules les DDCS et 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.

238 DDI, réparties par type de direction



1.2. Missions des DDI

Les missions prioritaires des DDI sont définies, depuis 2012, dans les documents annuels de priorité (DAP).

Par instruction du 18 novembre 2011, le Premier ministre a demandé aux ministères de faire apparaître, dans un document annuel, les priorités données à chaque catégorie de DDI pour leurs politiques publiques.

Les DAP ont pour objet de définir des priorités d'action que chaque préfet de région décline à l'attention des préfets de département et des directeurs départementaux interministériels. Ils ont été signés en mars 2012 et sont consultables en archive sur le site intranet Matignon Infos Services, accessible de tous les services de l'Etat.

1.3. Rôle de la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre

Afin de renforcer l'appui auprès des DDI et améliorer leur fonctionnement en lien étroit avec les ministères en charge des politiques publiques, une structure dédiée au pilotage des DDI a été créée en 2012 au sein de la Direction des services administratifs financiers (DSAF) du Premier ministre : la sous-direction du pilotage des services déconcentrés (SDPDS).

Cette nouvelle structure a ainsi la charge du pilotage des 238 DDI en lien étroit avec les ministères concernés. Il lui revient en particulier, à ce titre de :

- gérer le programme 333, qui porte notamment les moyens de fonctionnement des DDI ;
- mener le dialogue social national des DDI ;
- conduire en lien avec la DGAFP et les ministères concernés les travaux de convergence sur les ressources humaines ;
- veiller à l'amélioration du fonctionnement des DDI afin de leur permettre de mieux exercer leurs missions.

1.4. Moyens de fonctionnement des DDI

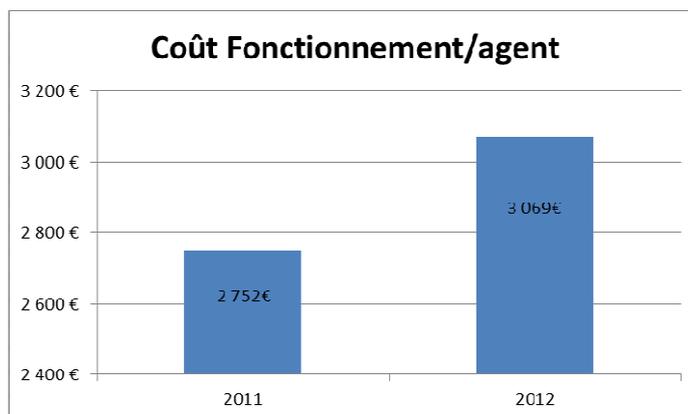
Le programme 333 « moyens mutualisés des administrations déconcentrées », sous la responsabilité du secrétaire général du Gouvernement, comprend 3 actions :

- action 1 pour le « fonctionnement courant des DDI »
- action 2 pour les « loyers et charges immobilières des administrations déconcentrées »
- action 3 sur les « emplois déconcentrés des services du Premier ministre ».

L'action 1 rassemble les moyens de fonctionnement courant : formation, gardiennage, automobile, transport, bureautique, nettoyage, mobilier, frais postaux, téléphonie, fournitures de bureau, ...

2011 fut la première année d'exécution de ce budget. En 2011, le coût moyen de fonctionnement par agent était de 2 752€. En 2012, il est passé à 3 069€¹.

L'augmentation de ce ratio (plus de 10%) provient d'un double effet : la baisse des effectifs affectés dans les DDI (cf. infra) qui n'entraîne pas automatiquement de baisse des crédits à due concurrence et une première année de gestion difficile pour ce programme (conjugaison de la jeunesse des DDI et une mise à disposition progressive d'une ressource qui a évolué en cours d'année).



Plus précisément en 2012, l'augmentation globale du fonctionnement a plusieurs origines :

- + 11% sur les dépenses de nettoyage et de gardiennage (+68€ par agent) provenant notamment d'une augmentation de l'externalisation, en lien avec la baisse des effectifs ;
- la mobilisation des crédits en faveur du rajeunissement du parc automobile des DDI (+ 67% par rapport à 2011, soit +157€ par agent) ;
- un plan d'investissement en matière de parc bureautique ;
- une attention particulière du responsable de programme sur les dépenses de formation, très faibles en 2011, alors que les DDI ont des missions en évolution constante (cf. infra).

1.5. Services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication

Les SIDSIC sont des services interministériels placés sous l'autorité des préfets de département. Ils sont constitués des agents des services informatiques des préfectures et des directions départementales interministérielles. Ils assurent une prestation pour les DDI dans le cadre d'une convention de service.

Au 31 décembre 2012², 55 SIDSIC avaient été formellement institués avec l'affectation de 312,75 ETPT issus des ministères contributeurs des DDI et 385,3 ETPT originaires des préfectures.

MI	MEDDE/METL	MAAF	MASS	DGCCRF	TOTAL DDI	TOTAL SIC
385,30	169,20	110,35	33,20	0,00	312,75	698,05

¹ Source rapports annuels de performance 2011 et 2012

² Source DISIC

II – Les emplois dans les directions départementales interministérielles

II.1. Eléments de méthodologie

Les données commentées portent sur les plafonds d'emplois notifiés aux services en ETPT (ETP s'agissant du METL-MEDDE), ainsi que sur les effectifs physiques. Le bilan présente, à la différence de 2011, une photographie des emplois incluant les directeurs et directeurs adjoints (497 ETPT en plafond d'emploi au titre des services du Premier ministre).

Deux sources ont été utilisées :

- Plafonds d'emplois (en ETPT), issus d'une enquête réalisée début 2012 auprès des préfets de région, dont les données ont été partagées avec les ministères ;
- Effectifs physiques, à partir de données issues des systèmes d'information relatifs aux ressources humaines transmises par les ministères (enquête de juin 2013 sur les données au 31/12/2012).

Définitions :

- ETPT (équivalent temps plein annuel travaillé) : unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et 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 soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

II.2. Présentation globale des effectifs en DDI

Au 31 décembre 2012, le périmètre des DDI rassemble 34 405 agents (35 545 en 2011) et 33 074,50 ETPT (contre 34 332 en 2011), répartis au sein des 238 DDI. La baisse des effectifs est de 3,21% entre 2011 et 2012 (-3,66% au regard des plafonds d'emploi).

Les structures comprennent en moyenne :

- 64 agents pour les DDCS, la plus petite étant de 38,9 ETPT et la plus importante de 148,2 ETPT ;
- 80 agents dans les DDCSPP, avec une variation de 37,9 ETPT à 243,9 ETPT ;
- 82 agents dans les DDPP, les structures accueillant de 34,3 ETPT à 210,2 ETPT ;
- 255 agents dans les DDT(M), la plus petite étant de 84,5 ETPT et la plus grande de 527,3 ETPT.

	Effectifs physiques	Plafonds d'emplois 2012 (ETPT)	Moyenne par structure (eff.phys)
	31/12/2012		
DDCS	3196	3267,2	64
DDCSPP	3683	3493,92	80
DDPP	4094	3947,39	82
DDT(M)	23432	22365,99	255
TOTAL	34405	33074,5	146

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

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU REGARD DE LEUR ORIGINE MINISTERIELLE

Les effectifs ont évolué de façon similaire sur 2011/2012, en agents physiques et en plafonds d'emplois

Programme	Effectifs physiques 31/12/2011	Effectifs physiques 31/12/2012	Evolution en %	Plafonds d'emplois ETPT 2011	Plafonds d'emplois ETPT 2012	Evolution en %
Ministères sociaux	3275	3328	1,62	3763	3538,7	-5,96
Ministère des finances	1921	1798	-6,40	1841	1777	-3,48
Ministère de l'agriculture	9187	8827	-3,92	8685	8184,6	-5,76
Ministère de l'écologie	19625	18765	-4,38	18507	17983,1	-2,83
Ministère de l'intérieur	1040	1208	16,15	1039	1076,2	3,58
Services du Premier ministre	497	479	-3,62	497	497	0,00
Autres programmes					17,9	
Total	35545	34405	-3,21	34332	33074,5	-3,66

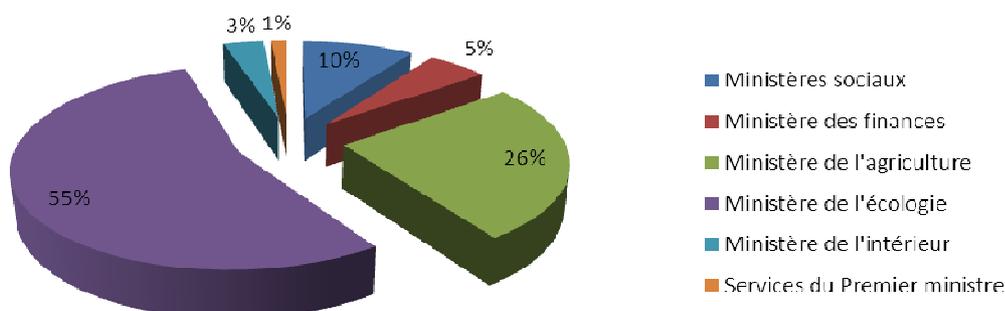
Seul le ministère de l'intérieur (programme 307) connaît une progression dans sa contribution aux DDI, en raison notamment de répartitions de mission postérieures à la réforme de l'administration territoriale (ex : missions liées aux associations transférées aux DDCS/DDCSPP). Les variations d'effectifs physiques à une date donnée s'expliquent en partie par des vacances de poste frictionnelles.

REPARTITION DES EFFECTIFS DES DDI PAR ORIGINE MINISTERIELLE

Sur les 34 405 agents présents à fin 2012, le classement des ministères par ordre de contribution aux effectifs est le suivant :

- le METL/MEDDE est le premier contributeur (55% des effectifs physiques ; 56% en 2011),
- suivi du MAAF (26% ; idem 2011),
- des ministères sociaux (10%, en progression de 1 point par rapport à 2011),
- des ministères financiers (5%, en recul de 1 point),
- et du ministère de l'intérieur (3,5%, en progression de 0,5 point).

Les contributions de chaque ministère restent donc globalement stables sur l'exercice 2011/2012.



II.4 Détail par type de DDI des effectifs physiques

PRESENTATION DES EFFECTIFS PHYSIQUES SELON LEUR ORIGINE MINISTERIELLE

Compte tenu des missions portées par chaque type de DDI, des prépondérances ministérielles sont *de facto* constatées sur les effectifs :

- 69% des agents de DDCS sont issus des ministères sociaux,
- 60% des agents de DDPP sont issus du MAAF ;
- et 78 % des agents de DDT sont issus du METL/MEDDE.

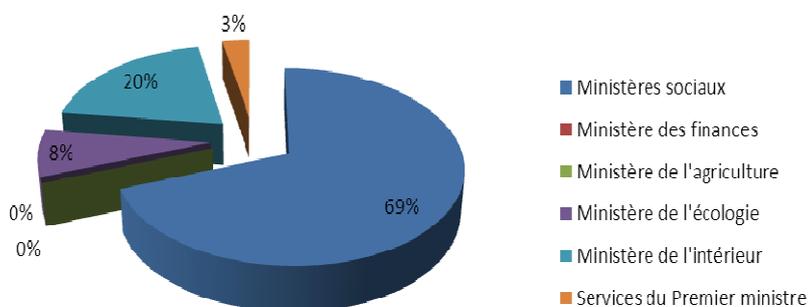
Enfin, le ministère de l'économie et des finances, sans être majoritaire dans la contribution aux effectifs des DDPP et DDCSPP, porte le tiers des effectifs en DDPP.

En DDCS :

3196 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

1. les ministères sociaux (69% des effectifs contre 76% en 2011 pour 2181 agents) ;
2. le ministère de l'intérieur (20% des effectifs contre 17% en 2011 pour 487 agents) ;
3. le METL/MEDDE (8% des effectifs, contre 7% en 2011 pour 187 agents).

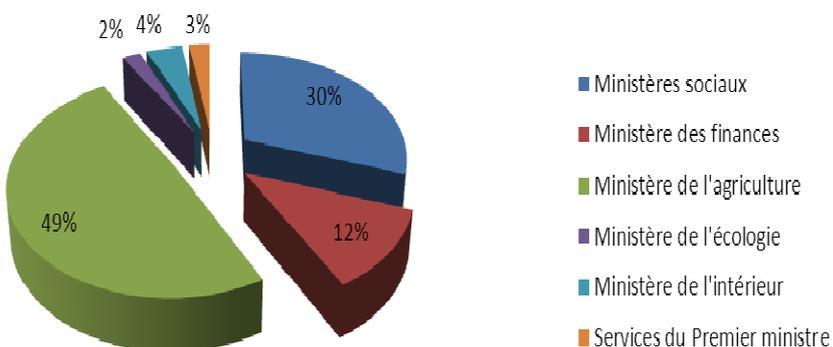


En DDCSPP :

3683 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

1. le MAAF (49% des effectifs contre 51% en 2011 pour 1852 agents) ;
2. les ministères sociaux (30% des effectifs comme en 2011 pour 1094 agents) ;
3. le MINEFI (12% des effectifs, contre 13% en 2011 pour 481 agents).

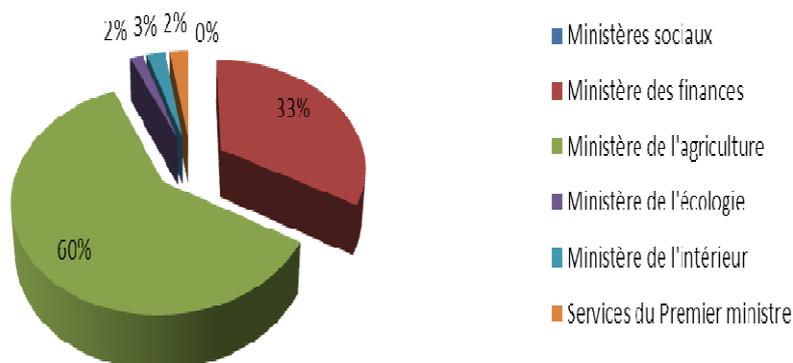


En DDPP :

4 094 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

1. le MAAF (60% des effectifs contre 61% en 2011 pour 2518 agents) ;
2. le MINEFI (33% des effectifs, contre 35% en 2011 pour 1440 agents).

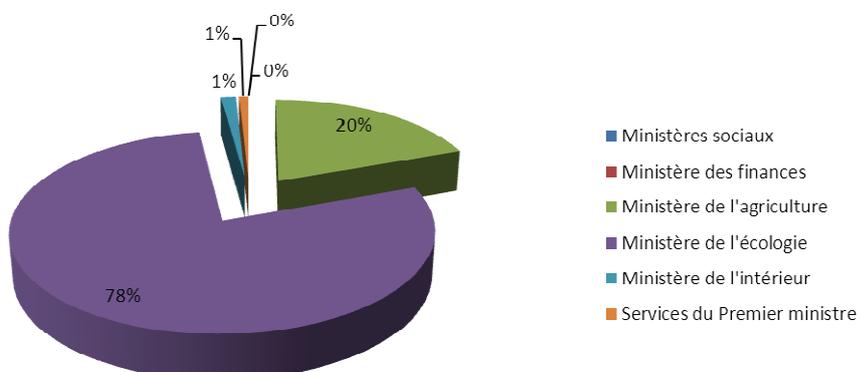


En DDT(M) :

23432 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

1. le METL/MEDDE (78% des effectifs contre 79% en 2011 pour 19341 agents) ;
2. le MAAF (20% des effectifs comme en 2011 pour 4817 agents).

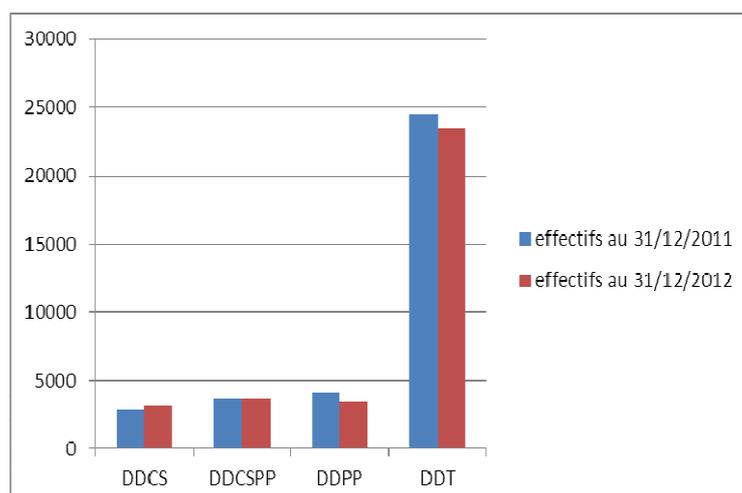


EVOLUTION 2011/2012

Les données sur 2011/2012 connaissent des variations notables en fonction du type de DDI, à l'exception des DDCSPP, relativement stables avec 1,2% de baisse.

Les DDT/M, dont le périmètre de mission a évolué avec en particulier la mise en œuvre des décisions relatives au transfert de l'instruction des autorisations de droit des sols (ADS) vers les communes, ainsi qu'à l'évolution de l'appui aux collectivités en matière d'ingénierie publique (ATESAT), connaissent la plus forte variation sur 2 ans, avec une baisse de 1200 agents.

	Effectifs physiques 31/12/2011	Effectifs physiques 31/12/2012	Evolution en %
DDCS	2955	3196	8,16%
DDCSPP	3727	3683	-1,18%
DDPP	4233	4094	-3,28%
DDT(M)	24631	23432	-4,87%
TOTAL	35546	34405	-3,21%



II.5 Répartition des effectifs physiques par statut

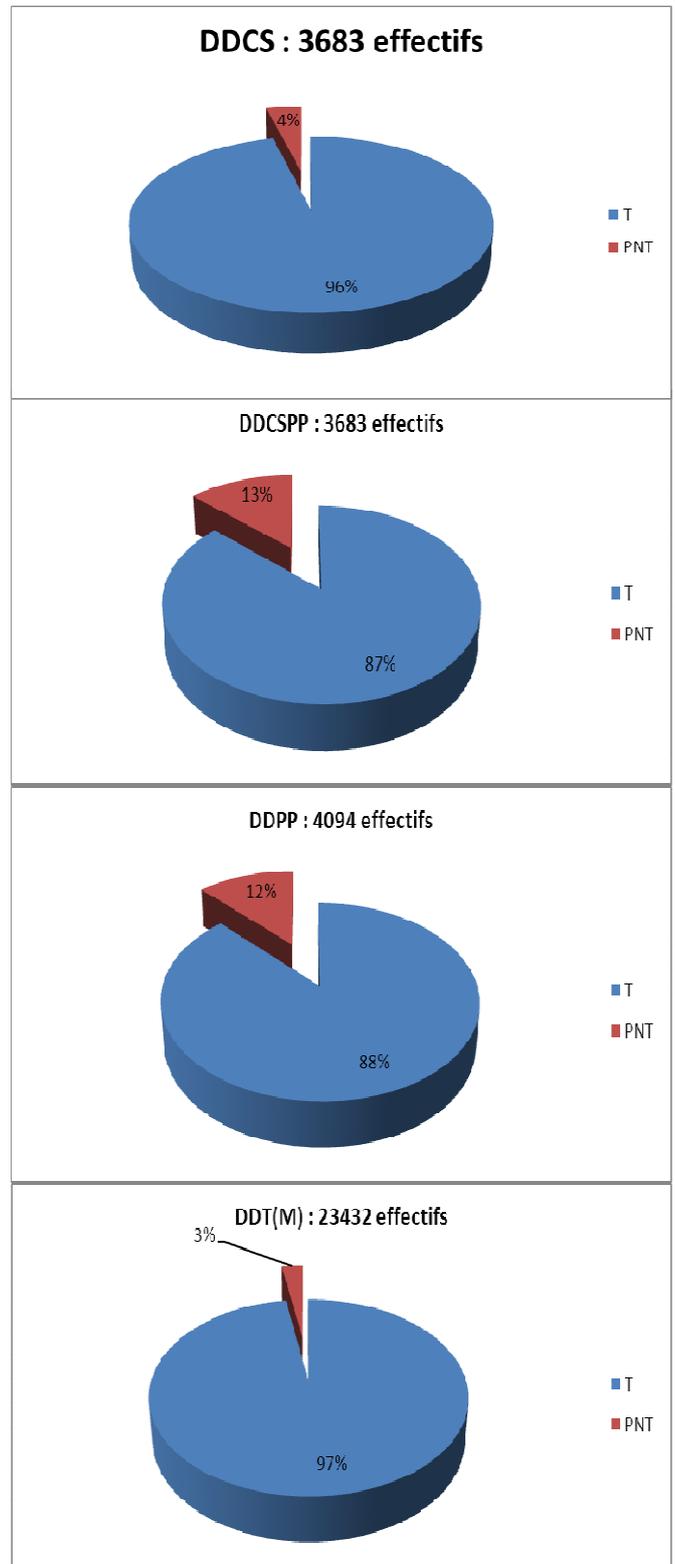
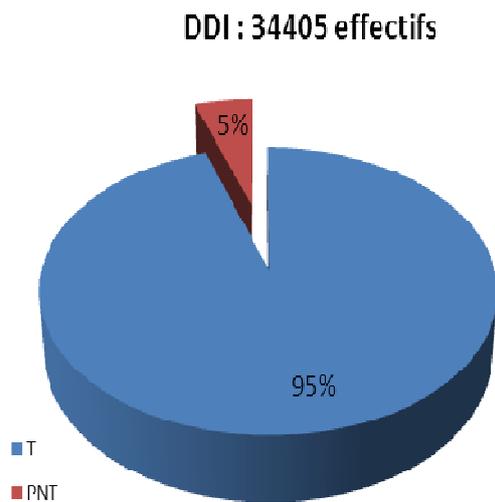
La part d'agents non titulaires (PNT) exerçant en DDI est en recul d'un point par rapport à 2011. Elle s'élève à 5% de l'effectif total des DDI, pour un taux d'emploi d'agents non titulaires s'élevant à 15,8%³ de la fonction publique de l'État.

Ce constat s'explique par :

- une plus forte sensibilisation des acteurs de la filière RH aux conditions d'emplois des agents non titulaires ;
- une plus grande facilité à pourvoir les postes en DDI, plus spécifiquement dans des régions moins attractives notamment grâce à un appui ministériel renforcé.

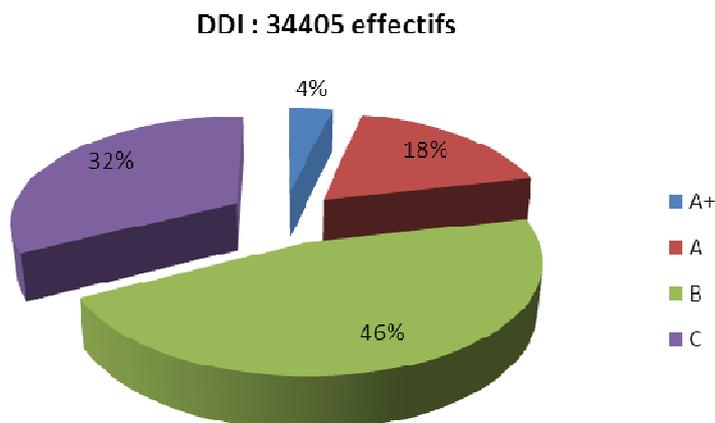
C'est dans les DDCSPP que les agents non titulaires sont les plus présents (près de 13 %), suivi des DDPP avec 12%.

Ces pourcentages sont notamment dus au recours à des vétérinaires et préposés sanitaires contractuels au sein des abattoirs.



³ Données 2010

II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI



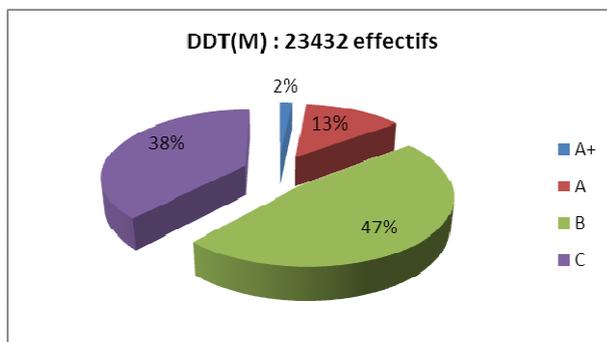
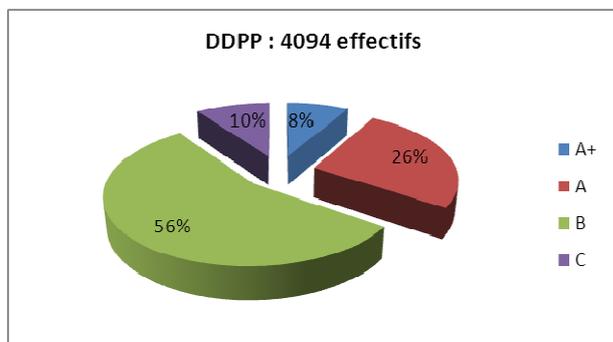
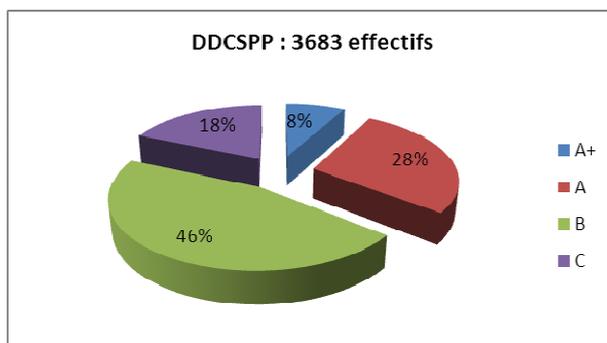
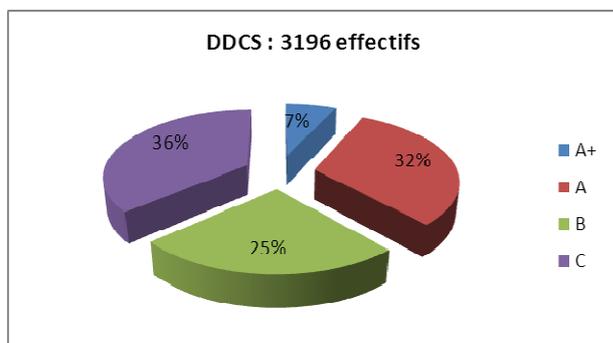
Les agents de catégorie B affectés en DDI représentent près de la moitié (46 %) des effectifs des DDI, les cadres C représentent le tiers (32 %).

Le solde se répartit à hauteur de 18 % pour les agents de catégorie A et 4% pour les agents de catégorie « A+ ».

Si la prépondérance d'agents de catégorie B est une situation partagée par la plupart des types de DDI, les DDCS se distinguent par une forte proportion d'agents de catégorie C et A et une proportion d'agents de catégorie B limitée à 25 % de l'effectif global.

Par ailleurs, les DDT et les DDCS emploient respectivement 38% et 36% d'agents de catégorie C alors même que ce taux est inférieur à 18% en DDCSPP et DDPP, se limitant même à 10% pour ces dernières structures.

Entre 2011 et 2012, une évolution notable des effectifs est constatée avec une part de catégorie A en forte hausse (+12%, 6160 agents physiques) et une diminution détrimment des agents de catégorie C, en recul de 7%.

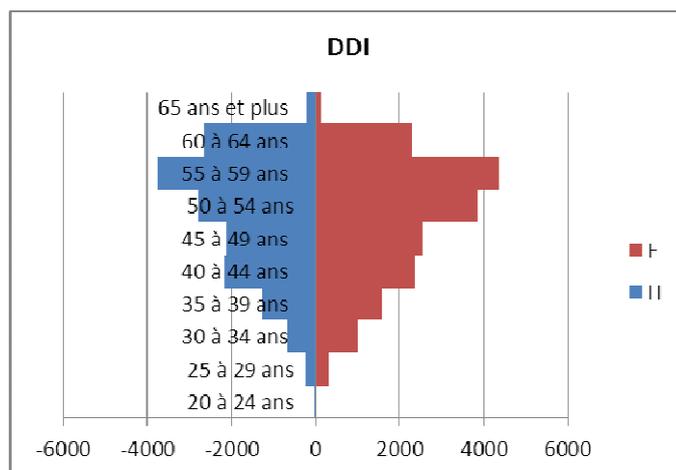


II.7. Pyramide des âges, répartition femme/homme et temps partiel

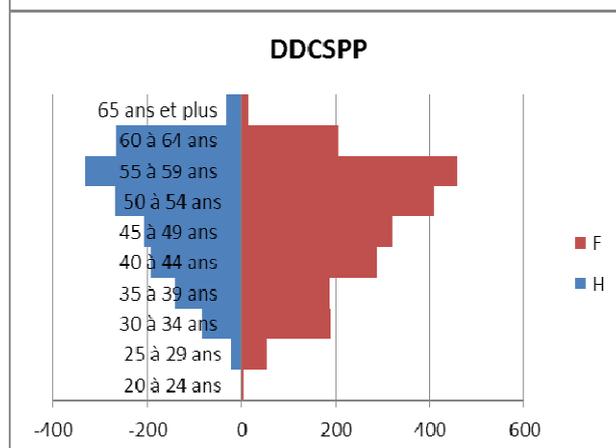
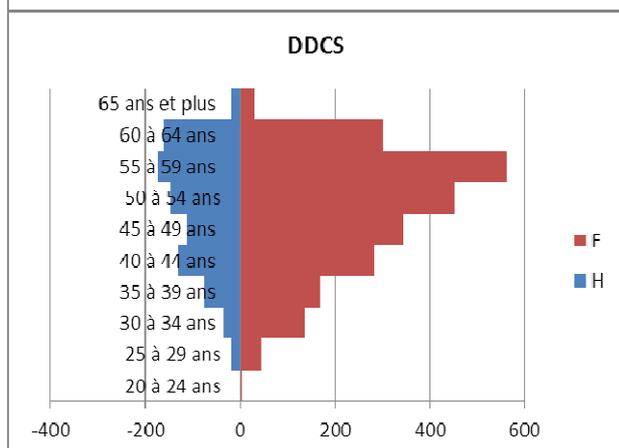
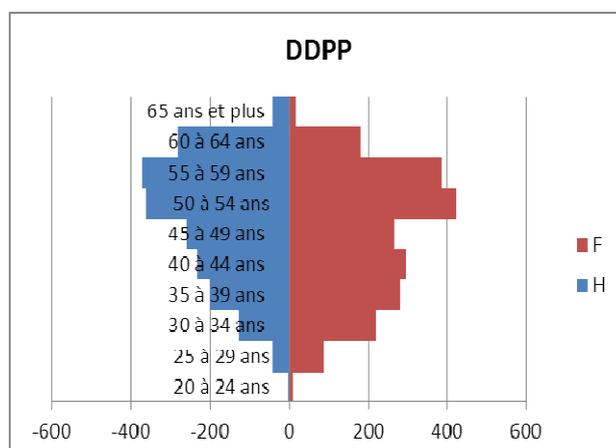
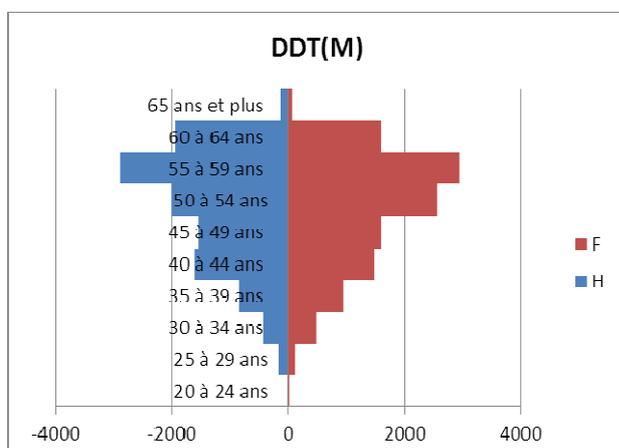
PYRAMIDE DES AGES PAR TYPE DE DDI

La pyramide des âges des DDI, en forme de toupie, marque le constat d'une population vieillissante avec près de 40% des agents ayant plus de 55 ans (39% en 2011).

La tendance au vieillissement des agents en poste dans les DDI est la même pour les hommes et les femmes. L'âge moyen des femmes, comme des hommes, augmente de 4 mois, passant de 50,2 ans en 2011 à 50,67 ans pour les hommes et de 49,3 à 49,7 ans pour les femmes.

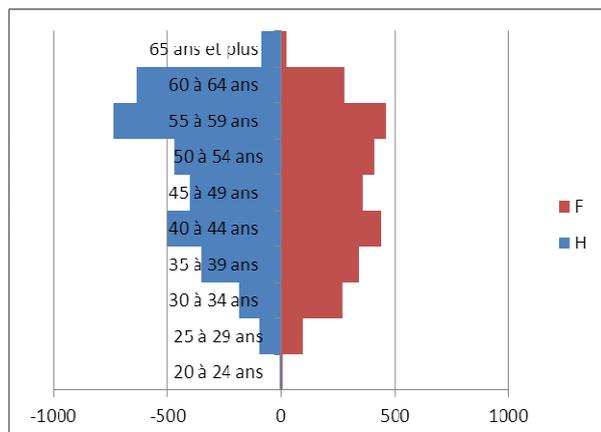


	Moyenne d'âge des agents			
	2011		2012	
	H	F	H	F
DDCS	49,01	48,67	52,48	50,01
DDCSPP	49,39	46,98	50,29	48,27
DDPP	48,58	45,59	49,31	46,75
DDT	49,47	49,16	50,81	50,42
DDI	49,33	48,45	50,67	49,7

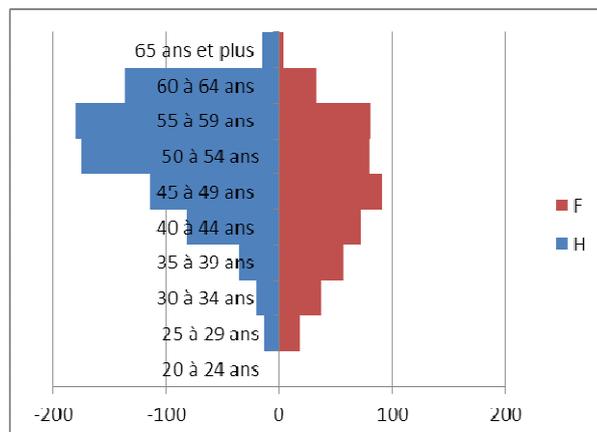


PYRAMIDE DES AGES PAR CATEGORIE

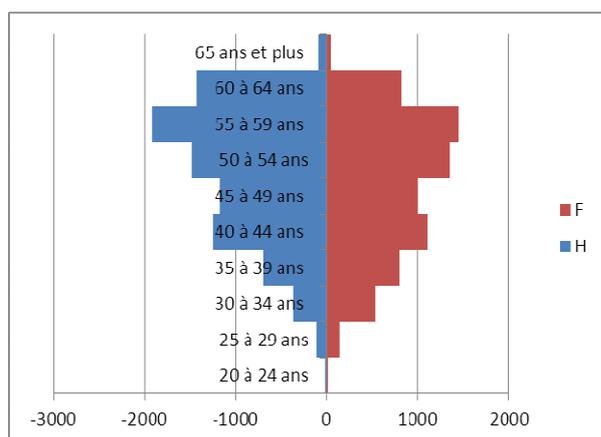
Cat. A+ : 1 243 agents



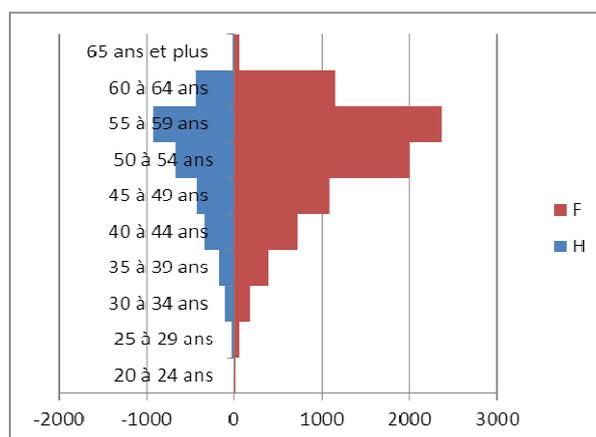
Cat. A : 6 160 agents



Cat. B : 15 811 agents



Cat. C : 11 191 agents

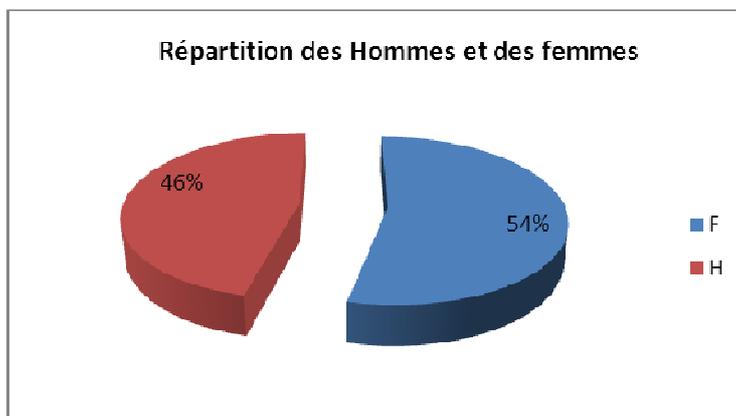


Détail des données

Catégories	A+			A			B			C		
Ages	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
20 à 24				6	9	15	16	16	32	6	9	15
25 à 29	13	18	31	94	100	194	107	140	247	34	56	90
30 à 34	21	37	58	184	271	455	363	533	896	109	182	291
35 à 39	36	57	93	346	342	688	698	803	1 501	173	380	553
40 à 44	82	72	154	497	442	939	1 253	1 113	2 366	334	727	1 061
45 à 49	115	90	205	402	360	762	1 170	1 010	2 180	435	1 076	1 511
50 à 54	174	79	253	466	413	879	1 478	1 352	2 830	676	2 009	2 685
55 à 59	180	80	260	737	463	1 200	1 925	1 446	3 371	922	2 366	3 288
60 à 64	137	33	170	635	282	917	1 430	821	2 251	448	1 157	1 605
65 et +	15	4	19	88	23	111	88	49	137	27	65	92
Total	773	470	1 243	3 455	2 705	6 160	8 528	7 283	15 811	3 164	8 027	11 191

REPARTITION FEMME/HOMME ET MOYENNE D'AGE

La population des DDI est majoritairement féminine, à hauteur de 54% des effectifs (soit 18 485 agents).



La situation en fonction du type de DDI est nuancée. Très marquée, au niveau des DDCS et DDCSPP, la répartition est plus équilibrée pour les DDPP et les DDT.

Les femmes constituent une nette majorité des agents de catégorie C, tandis que la situation semble mieux s'équilibrer pour les catégories B et A. Dans ces catégories, les femmes tendent à devenir majoritaires dans les classes d'âges du niveau inférieur de la pyramide des âges (notamment tranches d'âges inférieures à 39 ans).

Enfin, en moyenne, sur les catégories A et B, les femmes sont plus jeunes que les hommes.

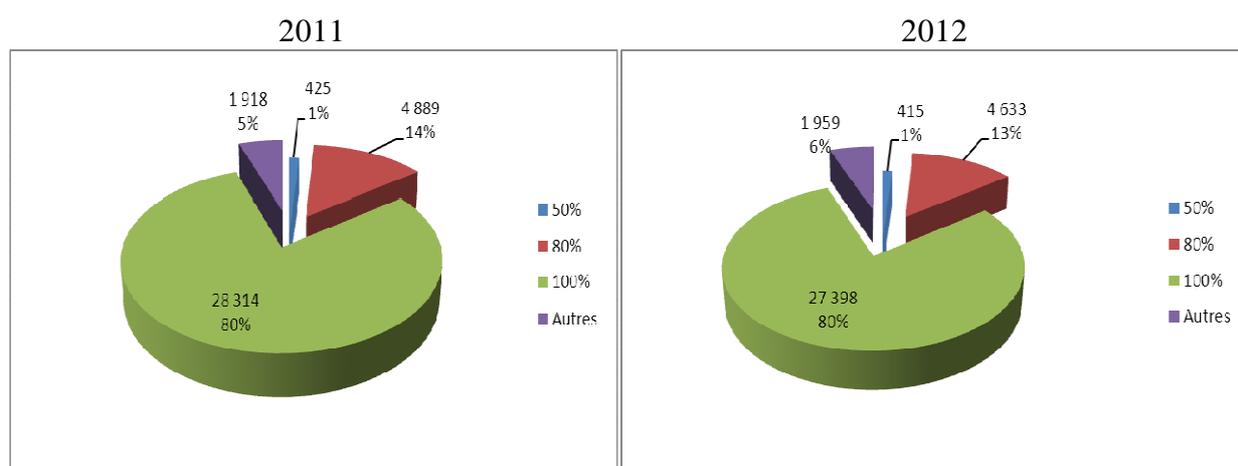
Age moyen des agents par type de DDI par sexe par catégories d'emplois ainsi que la moyenne nationale

	H				F			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
DDT/M	50,5	49,7	50,8	51,6	42,5	46,2	48,8	52,6
DDCSPP	51,6	51,5	49,3	48,8	47,4	47,8	47	50,8
DDCS	55,8	49,1	49,2	50,5	52,2	48,5	50,3	50,6
DDPP	51,9	49,7	48,9	44,9	47,4	45,4	46,3	49,9
DDI	54,3	49,9	50,4	51,4	46,9	46,8	48,3	52,1

Rappel 2011

	H				F			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
DDT/M	51,8 ans	48,3 ans	50,3 ans	50,9 ans	46,8 ans	45,2 ans	48,4 ans	52,1 ans
DDCSPP	52 ans	51,3 ans	49,3 ans	49,2 ans	48,1 ans	46,9 ans	46,6 ans	50,5 ans
DDCS	53,8 ans	48,6 ans	49 ans	50 ans	52,5 ans	47,7 ans	49,8 ans	50,3 ans
DDPP	53,4 ans	49,7 ans	48,9 ans	45,8 ans	47,6 ans	45,3 ans	45,7 ans	49,5 ans
moyenne nationale	52,6 ans	49,2 ans	49,9 ans	51 ans	47,8 ans	46 ans	47,9 ans	51,7 ans

QUOTITE DE TRAVAIL DES AGENTS ET TEMPS PARTIEL



Le taux de recours au temps partiel constitue un des indicateurs de la qualité de vie au travail. Le taux de travail à temps plein est constant entre 2011 et 2012, à hauteur de 80% (à effectif constant) peut signifier que la qualité de vie au travail reste inchangée.

Dans le détail, en volume, le nombre de recours au temps partiel est en recul, avec notamment sur une baisse du nombre d'ETPT à 80% plus importante que la baisse des effectifs, principalement chez les hommes.

80%	H			F			TOTAL (H+ F)
	2011	2012	Evolution	2011	2012	Evolution	Evolution
25 à 29				13	9	-31%	
30 à 34	26	31	19%	223	229	3%	4,42%
35 à 39	81	67	-17%	634	639	1%	-1,26%
40 à 44	140	125	-11%	911	855	-6%	-6,76%
45 à 49	110	92	-16%	677	651	-4%	-5,59%
50 à 54	86	100	16%	722	692	-4%	-1,98%
55 à 59	106	107	1%	677	684	1%	1,02%
60 à 64	106	81	-24%	351	257	-27%	-26,04%
65 à PLUS	12	5	-58%	14	9	-36%	-46,15%
Total	667	608	-9%	4222	4 025	-5%	-5,24%

50%	H			F			TOTAL (H+ F)
	2011	2012	Evolution	2011	2012	Evolution	Evolution
25 à 29					4		
30 à 34	3	5	67%	13	17	31%	37,50%
35 à 39	3	6	100%	25	30	20%	28,57%
40 à 44	8	5	-38%	56	50	-11%	-14,06%
45 à 49	7	10	43%	42	41	-2%	4,08%
50 à 54	14	18	29%	49	53	8%	12,70%
55 à 59	27	23	-15%	69	79	14%	6,25%
60 à 64	38	33	-13%	68	40	-41%	-31,13%
65 à PLUS	2	1	-50%	1		-100%	-66,67%
Total	102	101	-1%	323	314	-3%	-2,35%

III – Formation

Les informations relatives à la formation sont présentées sous deux angles :

- le pilotage et les formations assurées par la DSAF ;
- les données relatives aux formations transverses des agents des DDI, assurées par les PFRH des SGAR.

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

Par note du Secrétaire général du Gouvernement en date du 24 février 2012, le pilotage et la gestion des ressources humaines des directions départementales interministérielles (DDI) sont « confortées et regroupées » au sein de la sous-direction du pilotage des services déconcentrés (SDPSD).

Dans ce cadre, la formation des agents de DDI constitue aujourd'hui 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.

La question de la formation est abordée sous deux segments : d'une part, les formations métier des agents de DDI mises en œuvre par les départements ministériels concernés et, d'autre part, les formations transverses, relevant prioritairement des services du Premier ministre.

Cette distinction n'est toutefois pas étanche et les réflexions sur l'adaptation des compétences et l'accompagnement des évolutions nécessitent une approche globale et concertée de la formation entre les ministères et la DSAF en articulation étroite avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Objectifs :

- veiller à l'identification et la satisfaction des besoins de formation et d'accompagnement des agents de DDI ;
- former et accompagner les directeurs et les directeurs-adjoints, public géré par les services du Premier ministre ;
- s'assurer de l'accompagnement des DDI dans la mise en œuvre de la MAP dans les DDI.

Axes prioritaires :

- la formation des agents en charge de fonctions supports ;
- les compétences managériales des directeurs, des directeurs-adjoints et de l'encadrement intermédiaire ;
- le pilotage stratégique de l'organisation de la formation.

Par note datée du 28 septembre 2012, le Secrétaire général du Gouvernement a constitué l'instance interministérielle de pilotage de la formation des agents de DDI. Elle valide les éléments de cadrage à la fois pédagogiques et organisationnels dans un souci d'identification et de mutualisation des ressources, des savoir-faire, des dispositifs pédagogiques mobilisables. Elle recherche l'harmonisation et la clarification des méthodes de travail et des procédures.

Quatre groupes de travail alimentent ses réflexions. Leurs périmètres respectifs sont les suivants :

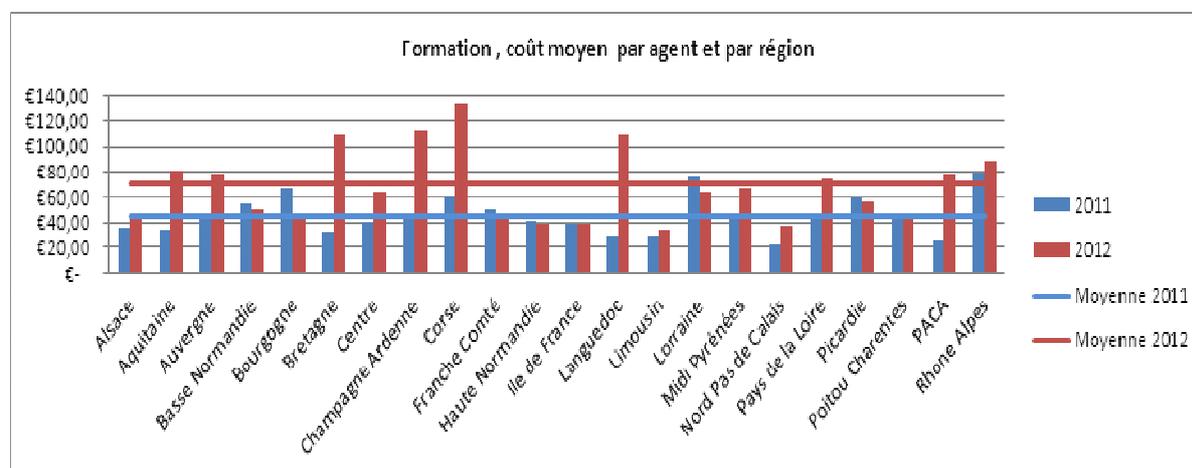
- l'organisation stratégique de la formation des agents de DDI ;
- la formation des secrétaires généraux ;
- la formation des chefs de service ;
- l'accompagnement et la formation des directeurs et des directeurs adjoints.

Au niveau local, en lien étroit avec les secrétariat généraux pour les affaires régionales (SGAR) et la DGAFP, la DSAF 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. Pilotage des crédits formation sur le programme 333

Dans le cadre du dialogue de gestion avec les préfets de région, la DSAF a soutenu l'effort en matière de formation dans les domaines transverses.

Les dépenses en matière de formation ont ainsi augmenté entre 2011 et 2012 passant de 1 590 898 € à 2 292 194 €. Les dépenses constatées sont passées en moyenne par agent de 45,36 € en 2011 à 70,19 € en 2012.



III.3. Formation des agents en charge de fonctions support

PLAN BUDGETARO-COMPTABLE

La DSAF a piloté le volet formation de la circulaire SGG, DB, DGFIP du 25 avril 2012 portant plan d'action pour faciliter la gestion budgétaire-comptable dans les directions départementales interministérielles. Par la biais des PFRH, un recueil des besoins a été initié pour bâtir un plan de formation régional adapté aux enjeux du plan. Outre les formations liées directement à l'application Chorus, des modules dédiés à la gestion publique ont été mis en place pour :

- maîtriser l'environnement budgétaire et comptable au moyen de formations dispensées par le contrôleur budgétaire en région ;
- s'approprier les restitutions « clefs » de Chorus pour améliorer le pilotage de la dépense ;
- former les nouveaux utilisateurs de Chorus-formulaire dans le cadre de la déconcentration de cette application dans les services métiers. L'objectif était d'associer les structures, autres que le secrétariat général, à la responsabilité financière et d'accélérer le traitement des dossiers.

Le bilan de ces actions de formation est globalement très positif. Sur le terrain, les PFRH se sont fortement mobilisées pour recueillir le volume des besoins et organiser les sessions. L'évaluation des sessions fait état d'un taux de satisfaction s'élevant à 82%.

Les travaux d'accompagnement des DDI sur les questions budgétaires-comptables se poursuivent aux niveaux national et local. Les réunions mensuelles sous l'égide du contrôleur budgétaire en région ont été pérennisées dans la plupart des régions.

Au total :

- 76 sessions ont été organisées ;
- 16 PFRH concernées ;
- 901 stagiaires ont été formés ;
- 81 % de remplissage avec 10,2 stagiaires en moyenne par session (de 3 à 18 stagiaires par session) ;
- 125,5 jours de formation avec une moyenne de 1,60 jours par session (de 1 à 3 jours par session).

III.4. Accompagnement à la prise de poste

Quatre séminaires prise de poste des directeurs et des directeurs adjoints organisés en 2012 ont réuni 84 dirigeants (31 directeurs et 53 directeurs-adjoints).

Ces séminaires ont pour objet de proposer :

- des repères pour faciliter l'exercice de ces nouvelles responsabilités ;
- un lieu d'échanges entre pairs où la parole est libre ;
- donner du sens aux évolutions et mettre davantage en capacité d'anticiper et d'accompagner les changements.

Le principe de l'organisation d'un séminaire prise de poste des secrétaires généraux a été validé et le groupe de travail concerné a commencé les travaux avec pour objectif la tenue d'un premier séminaire au printemps 2013.

Enfin, pour faire face à une demande forte du terrain, 15 directeurs et adjoints ont testé une formation relative au « management des relations et du dialogue social » organisée les 13 et 14 décembre 2012.

IV – Conditions de travail

En matière d'hygiène et de sécurité, chaque DDI dispose de son propre CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Le directeur est responsable de la prévention ainsi que des obligations liées à l'hygiène et à la sécurité.

Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, pris en application de l'article 10 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a notamment prévu des dispositions destinées à la rénovation et à la valorisation de la mission des agents chargés de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (assistants et conseillers de prévention), et à l'amélioration du réseau des agents chargés de fonction d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail (inspecteurs santé et sécurité au travail). Il prévoit également le développement des services de santé au travail.

IV.1. Eléments de méthodologie

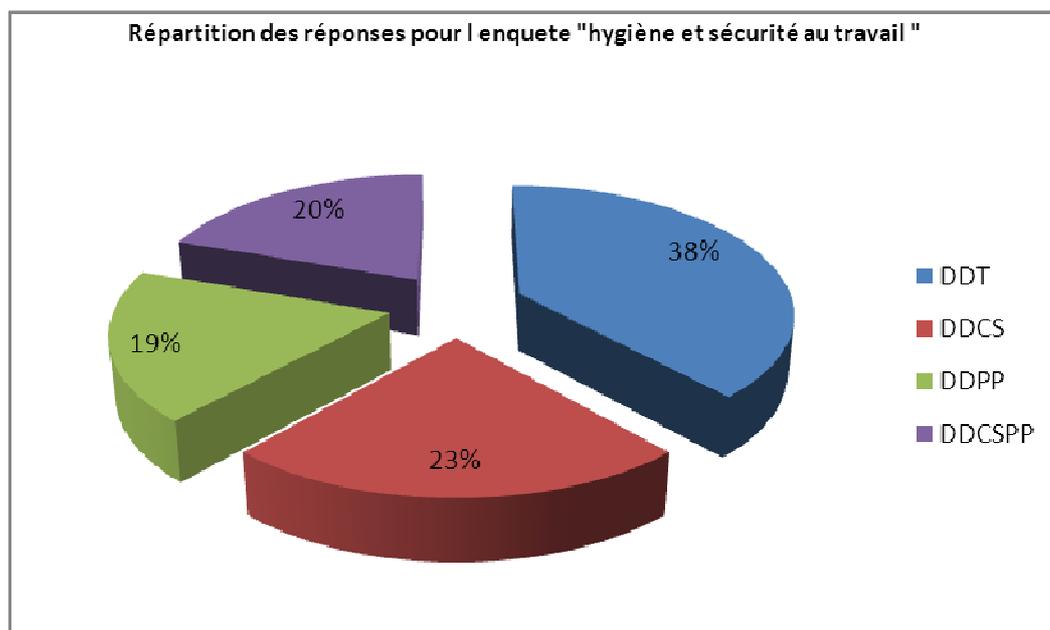
En application de l'article 3-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat, le ministre chargé de la fonction publique doit présenter annuellement un rapport devant la Commission Centrale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE).

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a ainsi mené en 2013 une enquête (dite enquête hygiène et à la sécurité) auprès de tous les ministères sur les données de 2012. La DSAF a coordonné et centralisé pour la première fois le retour de l'information pour les DDI.

Les données ci-dessous présentées (sauf mention contraire) sont issues de ce rapport.

Périmètre de retour des informations :

48% des DDI (soit 115 DDI) ont répondu à l'enquête couvrant 52 % de leur population.

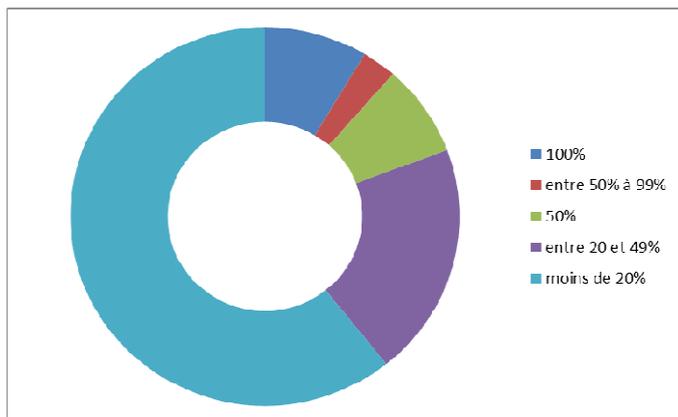


IV.2. Prévention

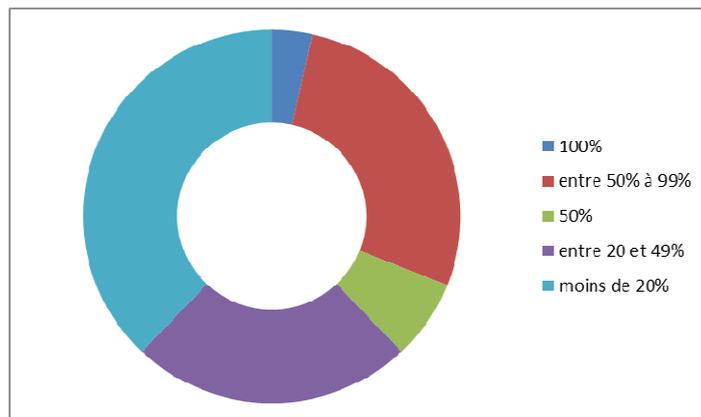
MOBILISATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION EN DDI

Sur les 115 DDI ayant répondu à l'enquête, 140 assistants de prévention et 30 conseillers de prévention ont été recensés. La comparaison des quotités de temps de travail souligne logiquement la plus grande mobilisation des conseillers de prévention.

Quotité de temps de travail des assistants de prévention



Quotité de temps de travail des conseillers de prévention



Ils ont pu bénéficier de formation selon les dispositifs suivants :

- Agents de prévention
 - o formation initiale : 33/140, sachant que 39 nouveaux assistants de prévention ont pris leur fonction en 2012 ;
 - o Formation continue : 31/140
- Conseillers de prévention
 - o formation initiale : 4/8
 - o formation continue 10/30

Dispositifs mobilisés				
fonction	Nombre	nombre de nouveaux entrants	Formation initiale	formation continue
assistant de prévention	140	39	33	31
conseiller de prévention	30	8	4	10

COMITES HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

235 réunions de CHSCT sont recensées en 2012 pour 115 DDI, contre 213 en 2011 pour 159 DDI. A cette occasion, 126 avis ont été formulés.

Nombre total de réunions ordinaires des CHSCT	Nombre total de réunions extraordinaires	Nombre total de réunions des CHSCT
225	10	235

49 visites de site et 14 enquêtes ont été diligentées.

Les CHSCT ont été consultés à l'occasion de :

- 84 projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 3 projets importants d'introduction de nouvelles technologies ;
- 85 projets de règlement et de consignes ;
- 16 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.

Les documents uniques de priorité des risques professionnels (DUERP) des services couverts par les CHSCT en 2012

DDI	Ayant un DUERP	<i>Dont: ayant un DUERP mis à jour annuellement</i>	N'ayant pas de DUERP	pour lesquels l'information n'est pas disponible	Total des réponses
	233	190	54	0	287

En complément, 463 registres santé et sécurité au travail ont été recensés.

PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

La prévention des risques psychosociaux constitue une priorité pour les DDI.

A notamment été adopté pour première décision, le principe de l'inscription dans le séminaire à la prise de poste des DDI et DDI adjoints d'un module de formation spécifique sur les risques psychosociaux.

Pour accompagner les DDI dans la mise en place de démarches de prévention, un appel à projets a été préparé en 2012 pour un lancement en 2013. Les projets sélectionnés seront en partie financés sur le fonds de modernisation du programme 333.

Dès 2012, des services au sein desquels des difficultés ont été constatées d'une part, ainsi que des DDI engagées dans des démarches de prévention des risques psycho-sociaux d'autre part ont bénéficié de financements spécifiques sur les crédits du programme 333. C'est ainsi que 28 000 € ont été consacrés à des opérations ponctuelles telles que l'organisation de formations/sensibilisations aux risques psychosociaux, la réalisation d'études et d'audits de prévention.

IV.3. Maladies professionnelles

Dans le cadre des réponses à l'enquête, un faible taux de maladies professionnelles est constaté : 28 maladies reconnues en 2012 sur une population de plus de 17 000 agents, dont 5 avec une incapacité permanente.

Maladies professionnelles	Répartition	
	Hommes	Femmes
Reconnues en 2012	8	20
<i>Dont : Sans incapacité</i>	5	7
<i>Avec d'incapacité temporaire (IT)</i>	1	10
<i>Avec incapacité permanente (IP)</i>	2	3
<i>Ayant provoqué le décès depuis</i>	0	0
Ensemble	8	20

IV.4. Accidents de travail

Un accident de travail est défini comme un événement de courte durée survenu au cours d'une activité professionnelle et causant un préjudice physique ou psychologique.

Sur 460 accidents de travail :

- 41,7 % n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail ;
- 58,3 % ont donné lieu à des arrêts de travail dont plus de 87 % supérieurs à 3 jours.

Accidents du travail notifiés en 2012	Accidents du travail		Accidents du trajet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans arrêt de travail	67	73	17	35
Avec arrêt de travail	95	105	33	35
<i>Dont arrêt de plus de 3 jours</i>	89	90	26	30
Ayant provoqué le décès (à ce jour)	1	0	1	0
Ensemble	162	178	50	70

IV.5. Médecine de prévention

(données hors enquête)

Un groupe de travail interministériel a été constitué pour clarifier et harmoniser l'organisation de la médecine de prévention. Dans ce cadre, les ministères sociaux ont été chargés de dresser un état des lieux de la situation nationale.

Les conclusions de cette étude mettent en évidence :

- la grande diversité des modalités d'organisation de la médecine de prévention au plan local ;
- un taux de couverture relativement satisfaisant mais nuancé selon les ministères, 72% pour les agents du ministère de l'écologie contre 96% pour les agents du ministère en charge de l'agriculture ;
- la cartographie des services en charge dans lesquels le déficit de couverture est le plus important et donc sur lesquels les efforts devront porter en priorité.

Des solutions locales, notamment en termes de mutualisation, doivent être mises en œuvre sous la responsabilité des préfets de région.

IV.6. Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

(Données hors enquête hygiène et sécurité)

En s'appuyant sur la politique volontariste en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap des services du Premier ministre, qui a permis, sur le périmètre de l'administration centrale, de passer d'un taux de 0,89% en 2007 à 4,31% de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en 2012, des formations spécifiques destinées aux services déconcentrés ont été initiées.

Ces formations, qui s'adressent aux acteurs locaux (correspondants handicaps, conseillers et assistants de prévention, ISST, secrétaires généraux, médecins de prévention, gestionnaires RH, assistants de services sociaux, infirmières, secrétaires médicales, responsable RH, gestionnaires RH...) visent plusieurs objectifs :

- repérer les représentations liées au handicap,
- vaincre les réticences et les idées reçues,
- appréhender le cadre légal,
- identifier les outils, les acteurs du dispositif et consolider le réseau local,
- mener un entretien de recrutement avec un candidat TH,
- accompagner un agent vers une reconnaissance administrative du handicap,
- adopter des comportements et des modes de communication adaptés envers l'agent, le collectif de travail, l'environnement.

Une première intervention en région Bretagne a permis de tester le dispositif au travers d'une session inter-DDI où 13 personnes ont été formées.

Sept interventions ont d'ores et déjà été programmées pour 2013.

IV.7. Action sociale interministérielle

(Données hors enquête hygiène et sécurité)

La charte de gestion des DDI avait notamment comme objectif d'aboutir à une harmonisation des prestations à destination des agents.

Menée sur deux ans pour les subventions liées aux séjours d'enfant dites à réglementation commune (cf. circulaire du 15 juin 1998), cette harmonisation a abouti.

A compter de 2013, tous les agents en DDI bénéficient des mêmes prestations pour les séjours d'enfants.

Pour préparer les travaux d'harmonisation relatifs à la restauration collective, la DGAFP a réalisé en 2012 une enquête auprès des PFRH et des ministères.

V – Dialogue social

Le comité technique (CT) des DDI est institué auprès du Premier ministre par le III de l'article 11 du décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles.

Il est présidé par le Secrétaire général du Gouvernement, assisté de la directrice des services administratifs et financiers, en tant que responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

En pratique, le dialogue social relatif aux DDI est entretenu au quotidien par la sous-direction du pilotage des services déconcentrés.

V.1. Le comité technique des DDI

Issue du scrutin du 19 octobre 2010, la représentativité syndicale au sein du comité technique (paritaire) des DDI est la suivante :

Organisations syndicales	Nombre de sièges
CGT	4
FO	3
UNSA	2
CFDT	1

En 2012 le comité technique des DDI placé auprès du Premier ministre s'est réuni quatre fois le 16 février, le 29 mars, le 18 octobre et le 20 décembre.

Au cours de ces quatre réunions, le comité technique des DDI a été amené à émettre un avis sur les textes suivants :

- règlement intérieur de ce comité technique ;
- arrêté relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les directions départementales interministérielles (Arrêté du 28 janvier 2013 (NOR : PRMG1301605A)) ;
- arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles (Arrêté du 1er juillet 2013 (NOR: PRMG1308550A)).

Ces réunions ont également été l'occasion de points d'information et d'échanges sur les thèmes suivants :

- mise en œuvre de la charte de gestion des ressources humaines des DDI ;
- mise en œuvre des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC) ;
- adéquation missions – moyens dans les administrations déconcentrées de l'Etat ;
- bilan de la RGPP et modernisation de l'action publique ;
- décret relatif à la rémunération et à la compensation horaire ou en temps des astreintes et des interventions effectuées par certains agents des directions départementales interministérielles et arrêté relatif à l'indemnisation des astreintes dans les DDI (Décret n° 2012-1406 et arrêté du 17 décembre 2012 (NOR : PRMG1238775A)).

V.2. La concertation informelle

Au-delà des réunions formelles du CT, le SGG, la DSAF et la SDPSD rencontrent régulièrement de façon informelle les organisations syndicales représentées au CT. Une réunion s'est ainsi tenue pour évoquer le règlement intérieur du CT le 8 mars 2012.

En fin d'année 2012, ces réunions se sont succédées sur un rythme mensuel aux dates des 11 septembre, 4 octobre, 7 novembre et 5 décembre.

Ces réunions ont notamment pour objet de préparer les réunions formelles du CT des DDI. Elles permettent également d'échanger sur des points qui ne relèvent pas de la compétence de ce CT.

En outre, les organisations syndicales peuvent être reçues en réunions bilatérales.

Glossaire

AP	Assistant de prévention
BOE	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CP	Conseiller de prévention
CSFPE	Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat
CT	Comité technique
DB	Direction du budget
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT	Direction départementale des territoires
DDTM	Direction départementale des territoires et de la mer
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de protection des populations
DDCSPP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DSAF	Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
ISST	Ingénieur santé et sécurité au travail
MAP	Modernisation de l'action publique
PFRH	Plateforme Ressources Humaines
SDPSD	Sous-direction du pilotage des services déconcentrés de la DSAF
SGG	Secrétariat général du Gouvernement