



Bilan social 2018 des Directions départementales interministérielles

SOMMAIRE

I – Les directions départementales interministérielles	4
I.1. Organisation et mission des 230 DDI	5
I.2. Moyens de fonctionnement des DDI	6
II – Le personnel des directions départementales interministérielles	8
II.1. Éléments 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. Évolution des effectifs et des plafonds d'emploi au regard de leur origine ministérielle	10
3.2. Répartition des effectifs des DDI par origine ministérielle	10
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques	11
4.1. Répartition Femme/Homme	13
II.5 Répartition des effectifs physiques par statut	14
II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI	16
II.7. Pyramide des âges	17
7.1. Pyramide des âges par type de DDI	18
7.2. Pyramide des âges par catégorie	20
II.8. Temps de travail	21
8.1. Quotité de travail	21
8.2. Utilisation du CET	22
8.3. Télétravail	23
8.4. Mouvements sociaux	23
8.5. Absences liées à la famille – Congés de paternité	23
II.9. Mouvements de personnels	24
9.1. Personnels titulaires	24
9.2. Personnels contractuels	26
II.10 Encadrement intermédiaire	27
10.1. Cadres intermédiaires	27
III – La Formation	28
III.1. Cadre d'intervention de la DSAF 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. Prises de poste pour les directeurs et directeurs adjoint	30
III.5. Accompagnement managérial complémentaire de la direction	31
III.6. Formations individuelles 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.....	43
2.5. Inspections en santé et sécurité au travail.....	43
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 la 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 (PAPRIACT) et les plans de prévention spécialisés.	48
3.6. Bilan social.	49
3.7. Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexistes et sexuelles au travail. ...	50
IV.4. Congés maladie, maladies professionnelles et accidents	51
4.1. Congés maladies : maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM), longue durée (CLD) ...	51
4.2. Maladies professionnelles	55
4.3. Accidents de service	56
4.4. Accidents de trajet	57
IV.5. Indicateurs santé et sécurité au travail spécifiques.....	59
5.1. Taux d'absentéisme pour raison de santé et ses effets en termes d'ETP	59
5.2. Taux de fréquence et de gravité des accidents de service et de trajet	61
5.3. Actes de violences physiques et verbales envers le personnel	62
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	69
6. VI – Dialogue social	70
VI.1. Comité technique des DDI	70
VI.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des DDI	70
VI.3. Concertation informelle	71
VI.4. Comités techniques dans les DDI	71

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 2018, 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 2018 se base sur des informations collectées d'une part, auprès des directions des ressources humaines des ministères dont les missions sont portées par les DDI, et, d'autre part, auprès de ces dernières via l'outil infocentre des services déconcentrés qui permet la dématérialisation de l'enquête. Les données du bilan social relatives à ces services leur seront communiquées.

L'année dernière, à l'occasion de la réalisation du bilan 2017, l'ensemble des 230 DDI avaient répondu à l'ensemble des questionnaires. Cette année, au titre de l'enquête dématérialisée, seules 220 DDI ont répondu à l'intégralité des formulaires envoyés. Il est rappelé l'impérieuse nécessité de répondre à la totalité des questions posées. Il en va de la fiabilité de l'exploitation des retours et, in fine, de la fiabilité du bilan social présenté.

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

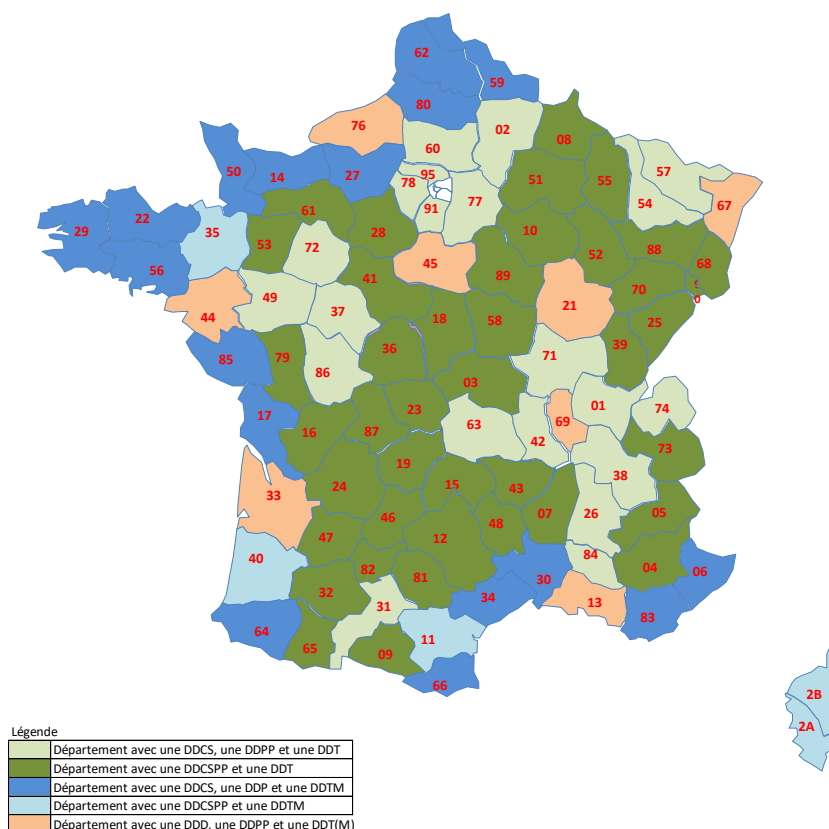
I.1. Organisation et missions des 230 DDI

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, engage le chantier de transformation de l'organisation territoriale de l'Etat qui prévoit notamment que la gestion administrative des DDI soit transférée, des services du Premier ministre au 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

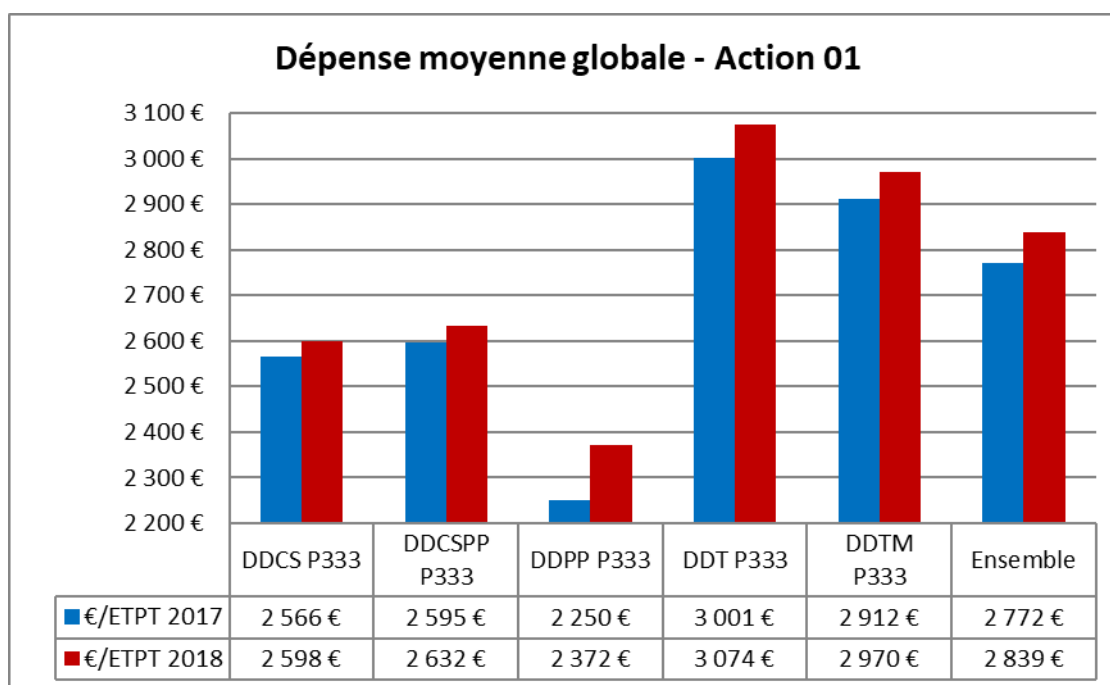
Le programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » a été créé en loi de finances pour 2011 afin de traduire, dans l'organisation budgétaire de l'État, la mise en place des directions départementales interministérielles d'une part et le portage par un programme unique des dépenses liées à l'immobilier pour l'État occupant d'autre part. En 2018, il est sous la responsabilité du secrétaire général du Gouvernement.

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 2018 de 2,4 % par rapport à 2017.

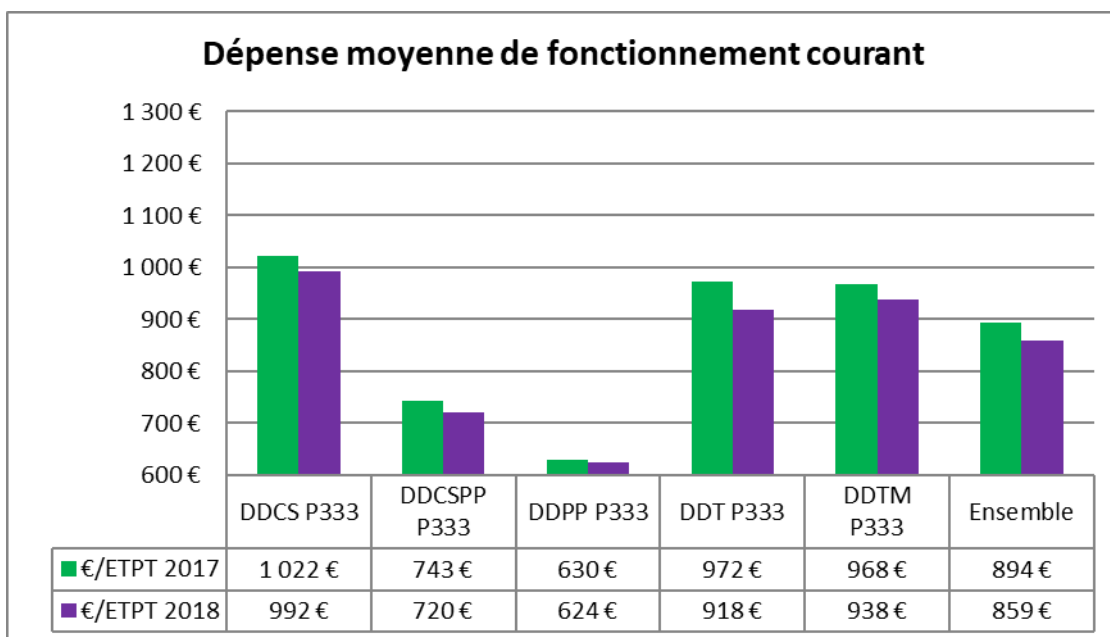
La moyenne de l'ensemble des dépenses de l'action 01 correspond aux exécutions réalisées par chaque UO de DDI. Pour information, en 2018, des dépenses de fonctionnement courant ont également été exécutées sur certaines UO mutualisées en région, et sur l'UO hors titre 2 du BOP central, représentant 93 €/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) baissent toutefois de -3,9% en 2018 par rapport à 2017, passant de 894 €/ETPT en 2017 à 859 €/ETPT en 2018.

La moyenne de l'ensemble des dépenses de fonctionnement courant correspond aux exécutions réalisées par chaque UO de DDI. Pour information, en 2018, 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 19 €/ETPT pour ce type de dépenses, contre 11€/ ETPT en 2017.



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

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 en 2018 auprès des secrétaires généraux des ministères dans le cadre des travaux relatifs au bilan des dialogues de gestion 2017-2018 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 31/12/2018). 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.

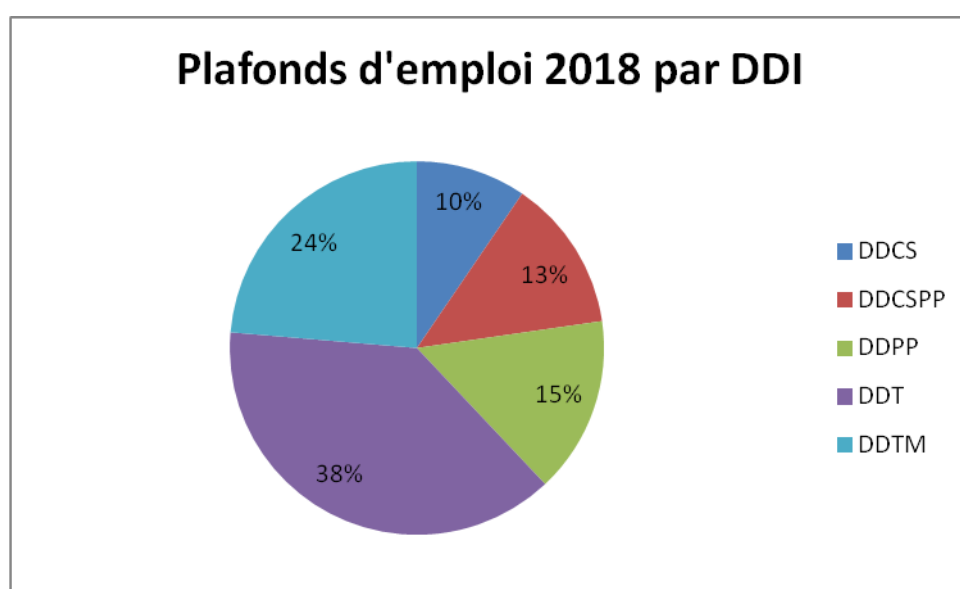
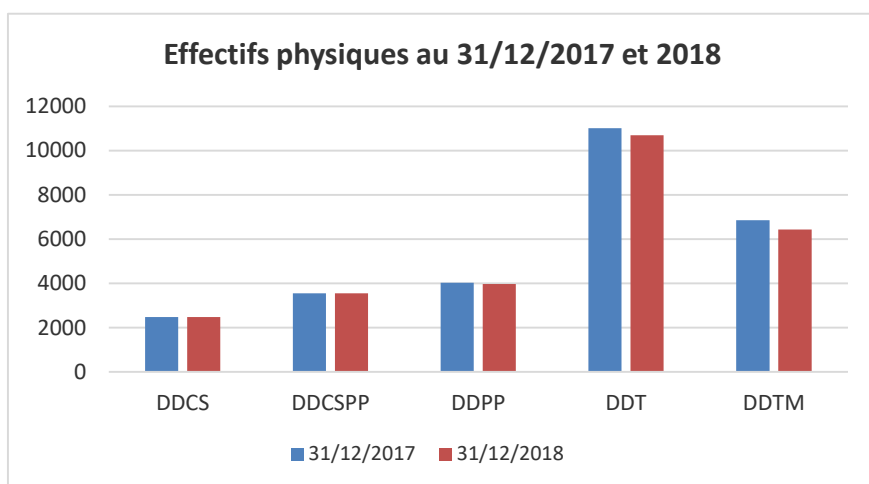
II.2. Présentation globale des effectifs et des plafonds d'emploi en DDI

Au 31 décembre 2018, le périmètre des DDI rassemble 27 123 agents (27 928 agents en 2017) et 25137 ETPT (25635 en 2017) répartis au sein des 230 DDI.

	Effectifs physiques			Plafonds d'emploi		
	31/12/2017	31/12/2018	Evolution 2018/2017	31/12/2017	31/12/2018	Evolution 2018/2017
DDCS	2 488	2 482	-0,24%	2 430	2 397	-1,37%
DDCSPP	3 550	3 549	-0,03%	3 349	3 309	-1,20%
DDPP	4 027	3 971	-1,41%	3 867	3 835	-0,83%
DDT	11 015	10 686	-3,08%	9 890	9 649	-2,49%
DDTM	6 848	6 435	-6,42%	6 099	5 947	-2,54%
Total	27 928 (*)	27 123	-2,97%	25 635	25 137	-1,97%

(*) Voir page 10.

Les données sur 2017/2018 connaissent des variations notables en fonction du type de DDI. La baisse des effectifs est de -2,97% entre 2018 et 2017. La plus forte baisse concerne les DDT et les DDT(M) également les plus nombreuses en effectifs.



Moyenne, en effectifs physiques et en ETPT, en 2018 :

Type de DDI	Nombre moyen en effectifs physiques	Nombre moyen en ETPT
DDCS	59	57
DDCSPP	77	72
DDPP	79	77
DDT	162	146
DDTM	247	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		
	31/12/2017	31/12/2018	Evolution 2018/2017	31/12/2017	31/12/2018	Evolution 2018/2017
MCAS	2 815	2 802	-0,46%	2710	2636	-2,73%
MEF	1 734	1 696	-2,19%	1780	1755	-1,40%
MAA	7 168	6 811	-4,98%	6732	6407	-4,83%
MTES/MCT	13 853	13 426	-3,08%	13123	13098	-0,20%
MI	1 949	1 905	-2,26%	808	765	-5,32%
SPM	482 (*)	483	+0,20%	482	476	-1,24%
Total	28 001 (*)	27 123	-3,13%	25 635	25 137	-1,94%

(*) Les données de l'année 2017 (409 EP sur le programme 333) étaient erronées. Les nouveaux chiffres des effectifs physiques du programme 333 de l'année 2017 ont été corrigés et intégrés dans cette version du bilan social pour l'année 2018 (482 EP sur le programme 333). Cette correction ne joue que pour l'année 2017 et est sans impact sur l'exploitation du bilan social des DDI pour l'année 2018.

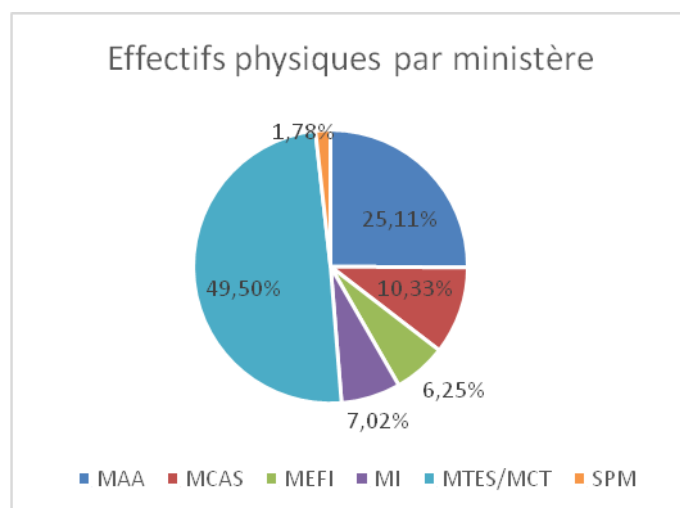
La baisse globale de **-3,13%** des effectifs physiques est principalement due aux baisses des effectifs dans les ministères en charge de la transition écologique et solidaire et de la cohésion des territoires (MTES/MCT) et du Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire (MAA) :

- *Ministères chargés des affaires sociales (MCAS)* : la baisse des effectifs physiques de **-0,46%** entre 2017 et 2018 est inférieure à celle de 2016-2017 qui était de **-3,50 %** pour le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative ».
- *Ministères économiques et financiers (MEF)* : la baisse des effectifs physiques est de **-2,19%** supérieure à celle connue en 2016-2017 (**0,34%**) pour le programme 134 « Développement des entreprises et du tourisme »)
- *Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire (MAA)* : la baisse des effectifs physiques est de **-4,98%** entre 2017 et 2018 pour les programmes 215 et 206. Elle est inférieure à la baisse de **-6,69%** de 2016/2017.
- *Ministère de la transition écologique et solidaire/ ministère de la cohésion des territoires (MTES/MCT)* : la variation entre 2017 et 2018 est de **-3,08%** pour le programme 217 largement supérieure à celle entre 2016 et 2017 de -0,87%.
- *Ministère de l'Intérieur (MI)* : les effectifs rattachés au programme « Administration territoriale » (307) sont en baisse de **-2,26%** entre 2017 et 2018, en deçà de la baisse de -2,50% enregistrée entre 2016 et 2017.
- *Services du premier ministre (SPM)* : les effectifs physiques relatifs aux emplois de directeurs et de directeurs adjoints du programme 333 restent stables. Ils ont augmenté de **0,20%** entre 2017 et 2018.

3.2. Répartition des effectifs des DDI par origine ministérielle

Les effectifs physiques des agents issus du MTES/MCT sont restés relativement constants entre 2017 (49,6%) et 2018 (49,5%) et ces ministères sont les premiers contributeurs pour les DDI. La part du MAA est en légère diminution (de 25,67% en 2017 à 25,11% en 2018). 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 2017 : MCAS (10,33%), MEF (6,25%), MI (7,02%). Seuls les SPM enregistrent une légère hausse de leurs effectifs physiques (1,78%) de l'ordre de 0,06% par rapport à 2017.



Si l'on distingue par catégorie de DDI, la répartition des effectifs par origine de ministère se présente ainsi :

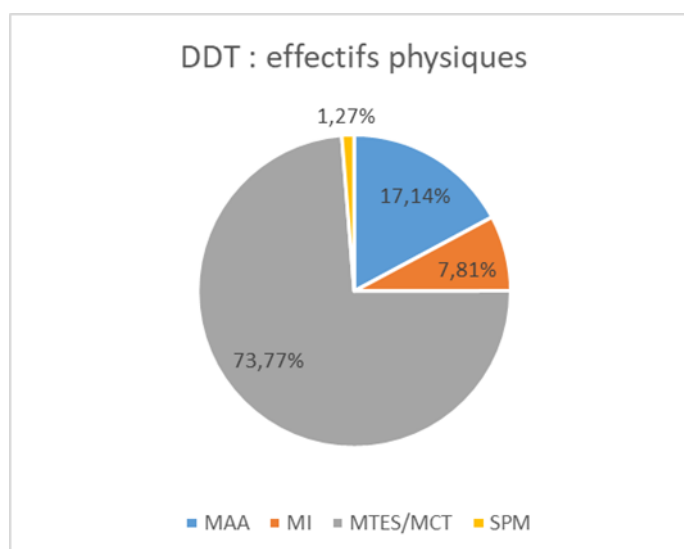
- 71,39 % des agents de DDCS sont issus des ministères sociaux ;
- 59,98 % des agents de DDPP et 51 % des agents en DDCSPP sont issus du MAA ;
- 73,77 % des agents de DDT et 78,29 % des agents en DDTM sont issus du MTES/MCT;
- 33,24 % des agents des DDPP et 10,59 % des agents en DDCSPP sont issus du ministère de l'économie et des finances, sans être majoritaire dans la contribution aux effectifs.

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

En DDT :

10 686 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques. Principaux contributeurs :

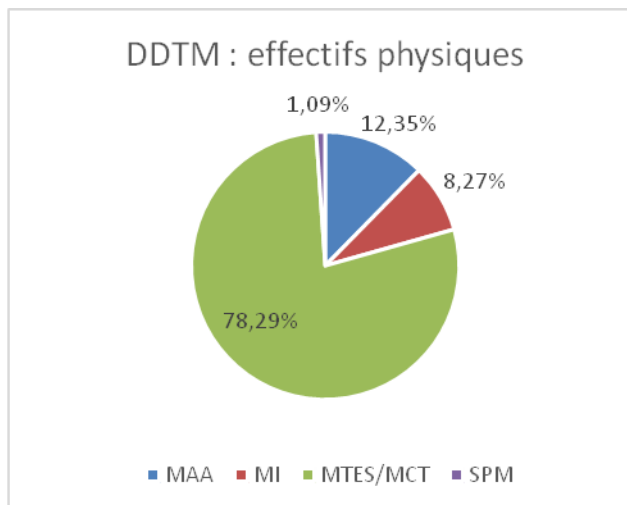
- le MTES/MCT (73,77% des effectifs pour 7883 agents contre 75,59% en 2017) ;
- le MAA (17,14% des effectifs pour 1832 agents contre 18,82% en 2017) ;
- le MI (7,81% des effectifs pour 835 agents contre 7,47% en 2017) ;



En DDTM

6 435 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques. Principaux contributeurs :

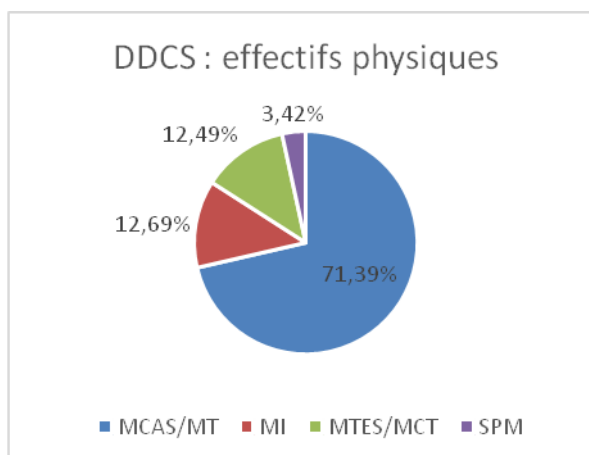
- le MTES/MCT (78,29% des effectifs pour 5038 agents contre 78,34 % en 2017) ;
- le MAA (12,35% des effectifs pour 795 agents contre 13,14% en 2017) ;
- le MI (8,27% des effectifs pour 532 agents contre 7,67% en 2017) ;



En DDCS :

2482 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques. Principaux contributeurs :

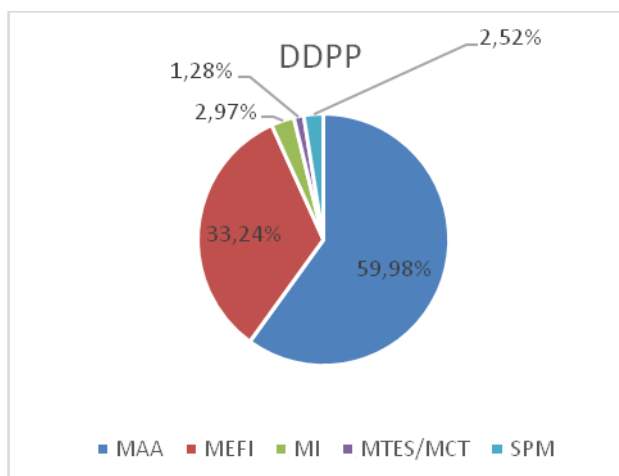
- les ministères sociaux (71,39% des effectifs (1772 agents) contre 71,5% en 2017) ;
- le MI (12,69% des effectifs (315 agents) contre 13,71% en 2017) ;
- le MTES/MCT (12,49% des effectifs (310 agents) contre 12,06% en 2017).



En DDPP :

3971 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques. Principaux contributeurs :

- Deux ministères couvrent 93% des effectifs :
- le MAA (59,98% des effectifs (2382 agents) contre 59,6% en 2017) ;
 - les MEF (33,24% des effectifs (1320 agents) contre 33,47% en 2017).

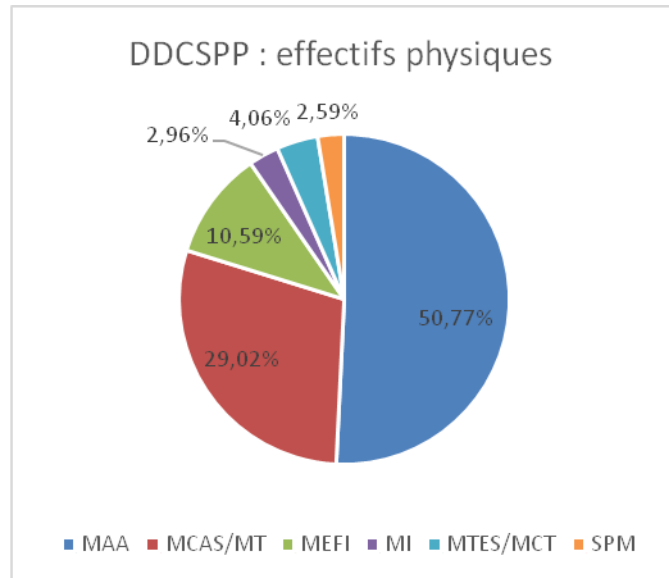


En DDCSPP :

3549 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

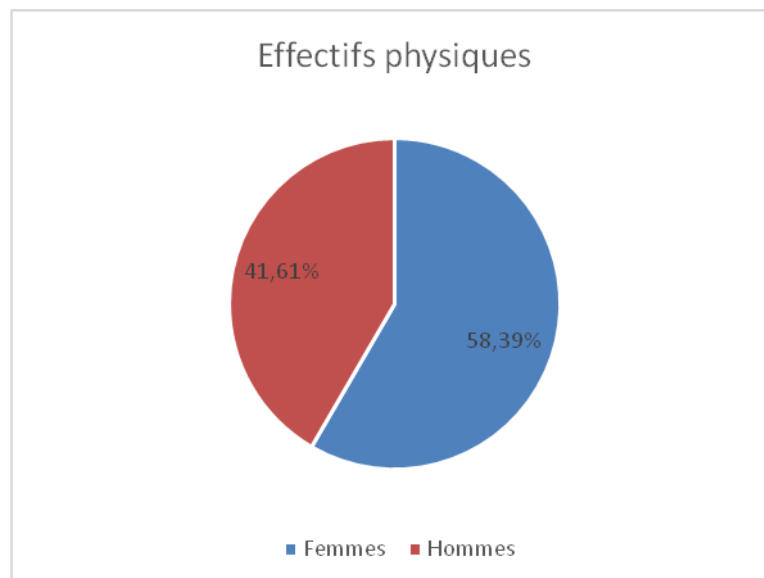
Principaux contributeurs :

- le MAA (50,77% des effectifs (1802 agents) contre 50,56% en 2017) ;
- les ministères sociaux (29,02% des effectifs (1030 agents) contre 29,18% en 2017) ;
- les MEF (10,59% des effectifs (376 agents) contre 10,87% en 2017).



4.1. Répartition Femme/Homme

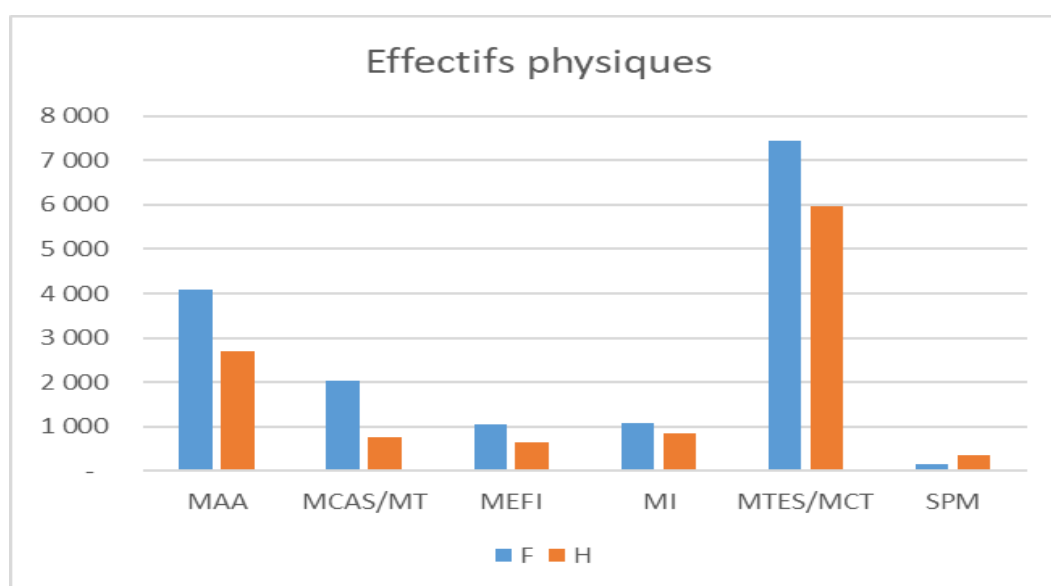
La population en DDI est majoritairement féminine : à hauteur de 58,39% des effectifs (15 838 agents). Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de 2017 (57,86%).



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 au 31/12/2018						
DDI	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général
DDCS	1 823	659	2 482	73%	27%	100%
DDCSPP	2 248	1 301	3 549	63%	37%	100%
DDPP	2 275	1 696	3 971	57%	43%	100%
DDT	6 076	4 610	10 686	57%	43%	100%
DDTM	3 416	3 019	6 435	53%	47%	100%
Total général	15 838	11 285	27 123	58%	42%	100%

S'agissant de la répartition par ministère : les femmes sont majoritaires, à l'exception des effectifs des services du Premier ministre (emplois DATE) : 28,99% de femmes sont affectées à des postes de directrice départementale ou de directrice départementale adjointe. (29,34% en 2017).



II.5 Répartition des effectifs physiques par statut

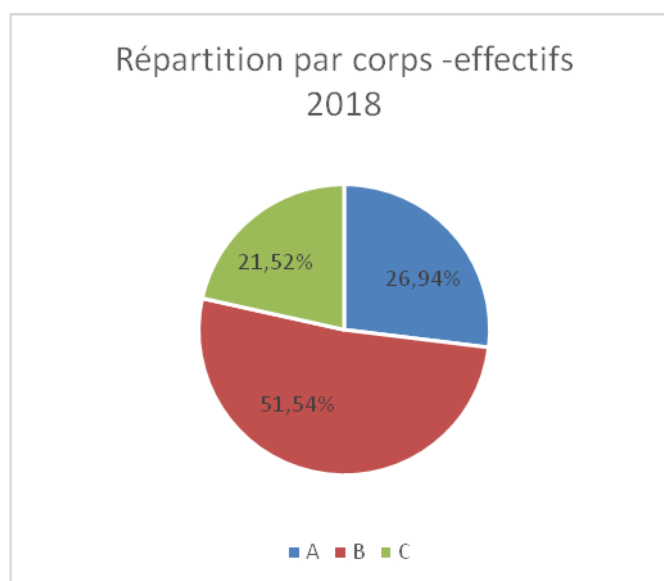
94,23% des agents travaillant en DDI sont titulaires (93,92% pour les DDCS(PP) et 97% pour les DDT(M). La part d'agents non titulaires exerçant en DDI est en légère augmentation par rapport à 2017. Elle s'élève à 5,3% au 31 décembre 2018 (contre 4,15 % en 2017) de l'effectif total des DDI, pour un taux d'emploi d'agents non titulaires de 16% dans la fonction publique de l'État. Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) représentent 0,37% (99 personnes physiques identifiées au 31 décembre 2018). La part des personnels militaires est marginale (0,1%)

C'est dans les DDCSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (14,06 % en DDCSPP et 10,83 % 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.

Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
Militaire	1				27	28
Ouvriers des parcs et ateliers				63	36	99
Personnel non-titulaire	150	499	430	228	130	1 437
Titulaire civil	2 331	3 050	3 541	10 395	6 242	25 559
Total général	2 482	3 549	3 971	10 686	6 435	27 123
Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
Militaire	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%	0,10%
Ouvriers des parcs et ateliers	0,00%	0,00%	0,00%	0,59%	0,56%	0,37%
Personnel non-titulaire	6,04%	14,06%	10,83%	2,13%	2,02%	5,30%
Titulaire civil	93,92%	85,94%	89,17%	97,28%	97,00%	94,23%
Total général	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Statut	Femme	Homme	Total général	Femme	Homme	Total général
Militaire	12	16	28	0,08%	0,14%	0,10%
Ouvriers des parcs et ateliers	13	86	99	0,08%	0,76%	0,37%
Personnel non-titulaire	856	581	1 437	5,40%	5,15%	5,30%
Titulaire civil	957	14 10 602	25 559	94,44%	93,95%	94,23%
Total général	838	15 11 285	27 123	100,00%	100,00%	100,00%

II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI



Les agents de catégorie B affectés en DDI représentent plus de la moitié (51,54%) des effectifs des DDI et les catégories C représentent 21,52% des effectifs. Le solde est de 26,94% d'agents de catégorie A et A+. Les agents dits A+ représentent 8,73% et les agents dits A 18,21% des effectifs totaux. La part des agents de catégorie C a diminué depuis 2017 (28,62% en 2017).

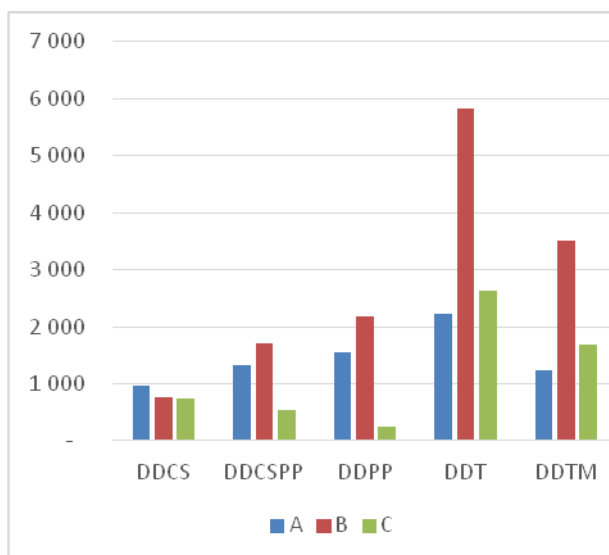
Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
A	964	1 321	1 547	2 228	1 247	7 307
B	766	1 699	2 174	5 829	3 510	13 978
C	752	529	250	2 629	1 678	5 838
Total général	2 482	3 549	3 971	10 686	6 435	27 123
Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
A	38,84%	37,22%	38,96%	20,85%	19,38%	26,94%
B	30,86%	47,87%	54,75%	54,55%	54,55%	51,54%
C	30,30%	14,91%	6,30%	24,60%	26,08%	21,52%
Total général	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

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 (38,34%) et le réseau des DDT(M) (20,11%).

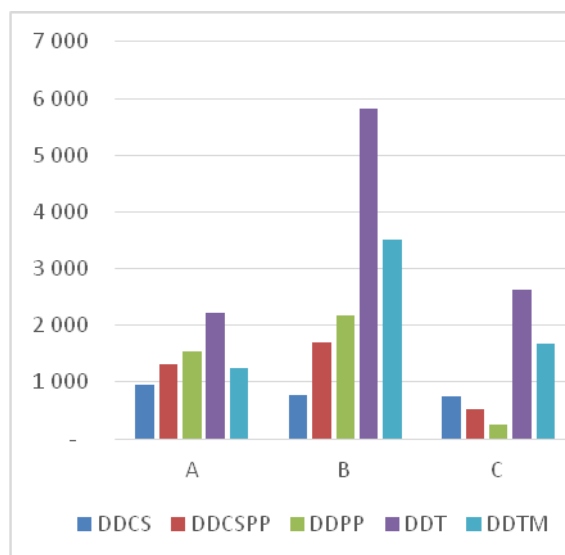
Pour les agents de catégorie B, la proportion est plus importante en DDPP (54,75%), en DDT (54,55%) et en DDTM (54,55%).³

S'agissant des catégories C, ils sont peu présents en DDPP où ils ne représentent que 6,30% des effectifs mais ceux-ci sont mieux représentés en DDCS (30,30% de l'effectif total des DDCS).

³ A noter que pour les effectifs physiques au 31 décembre 2018, 77 contractuels, faute de disposer d'une catégorie dans les données ministérielles transmises se sont vu affecter la catégorie B comme valeur par défaut.



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

Dans la population de catégorie C, les femmes constituent une nette majorité (79,27%). S'agissant des emplois de catégorie A, la part d'emplois des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes (49,32 %).

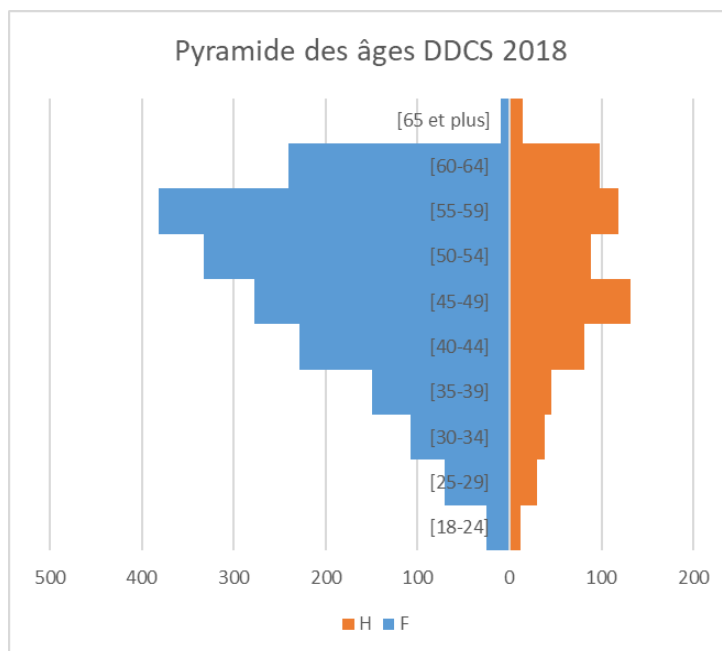
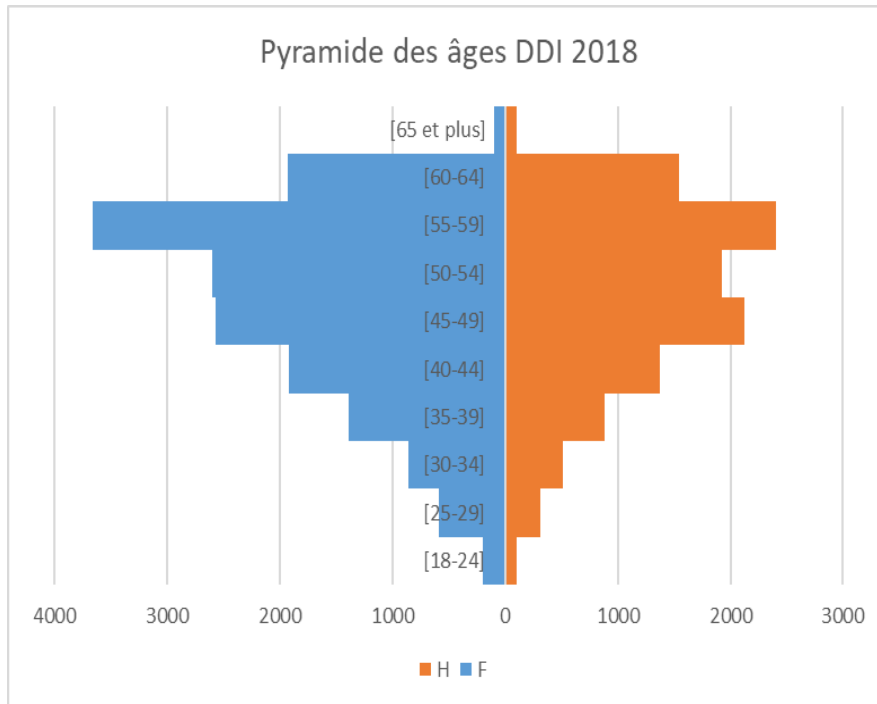
Femme	A	B	C	Total	A	B	C	Total
DDCS	542	619	662	1 823	3,42%	3,91%	4,18%	11,51%
DDCSPP	706	1 072	470	2 248	4,46%	6,77%	2,97%	14,19%
DDPP	839	1 224	212	2 275	5,30%	7,73%	1,34%	14,36%
DDT	988	3 066	2 022	6 076	6,24%	19,36%	12,77%	38,36%
DDTM	529	1 625	1 262	3 416	3,34%	10,26%	7,97%	21,57%
	3 604	7 606	4 628	15 838	22,76%	48,02%	29,22%	100,00%
Homme	A	B	C	Total	A	B	C	Total
DDCS	422	147	90	659	3,74%	1,30%	0,80%	5,84%
DDCSPP	615	627	59	1 301	5,45%	5,56%	0,52%	11,53%
DDPP	708	950	38	1 696	6,27%	8,42%	0,34%	15,03%
DDT	1 240	2 763	607	4 610	10,99%	24,48%	5,38%	40,85%
DDTM	718	1 885	416	3 019	6,36%	16,70%	3,69%	26,75%
	3 703	6 372	1 210	11 285	32,81%	56,46%	10,72%	100,00%

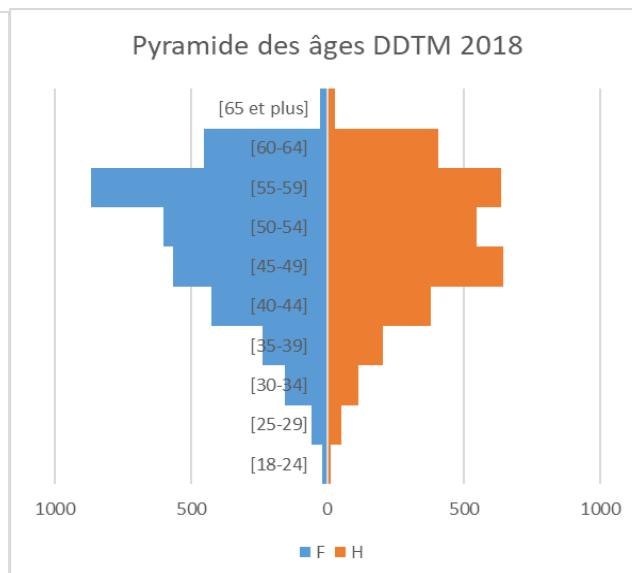
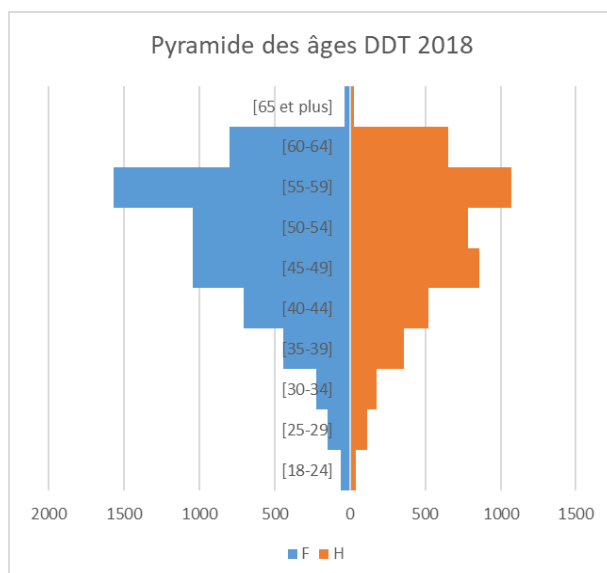
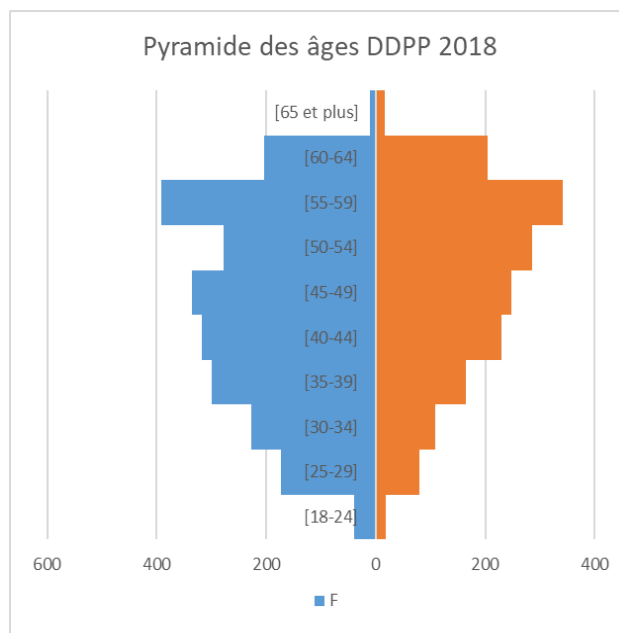
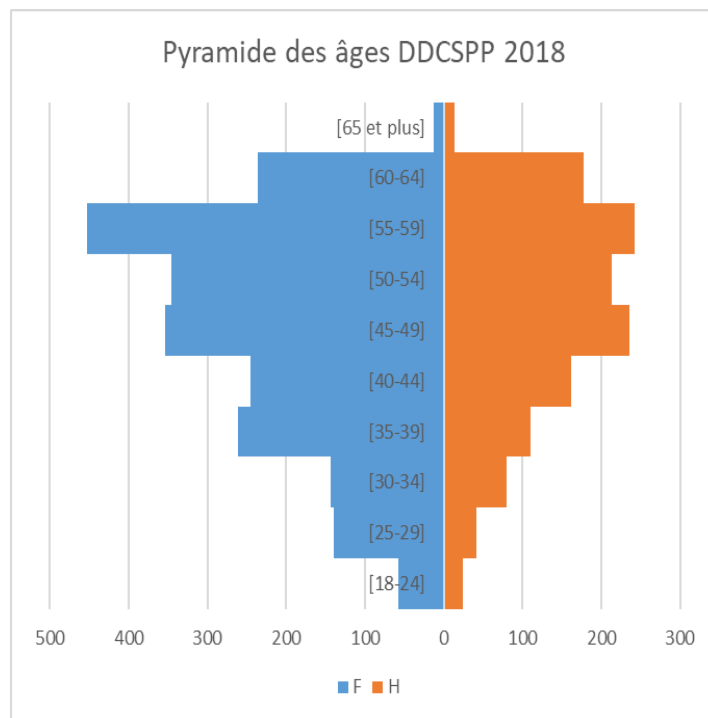
II.7. Pyramide des âges

La pyramide des âges des DDI, en forme de toupie (représentation proche de celle du bilan social 2017), marque le constat d'une population vieillissante avec près de 35,91% des agents (pourcentage comparable à celui de 2017) ayant plus de 55 ans. La tendance au vieillissement des agents en poste dans les DDI est sensiblement la même pour les hommes et les femmes. L'âge moyen des femmes est de 48,73 ans (contre 48,90 ans en 2017) et celui des hommes de 49,36 ans (contre 49,41 ans en 2017).

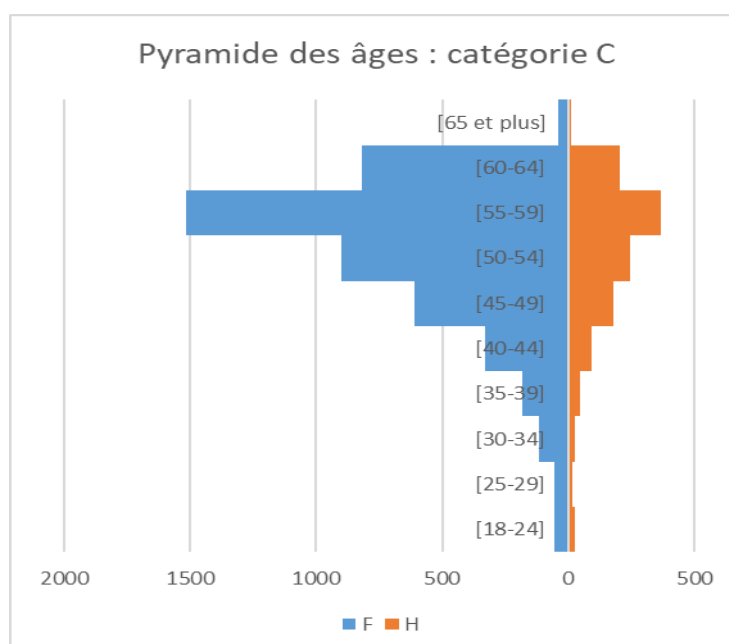
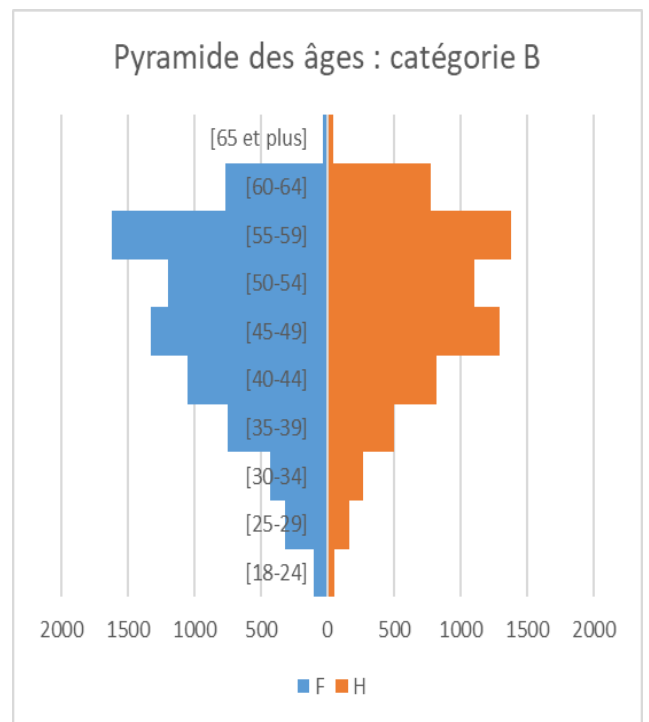
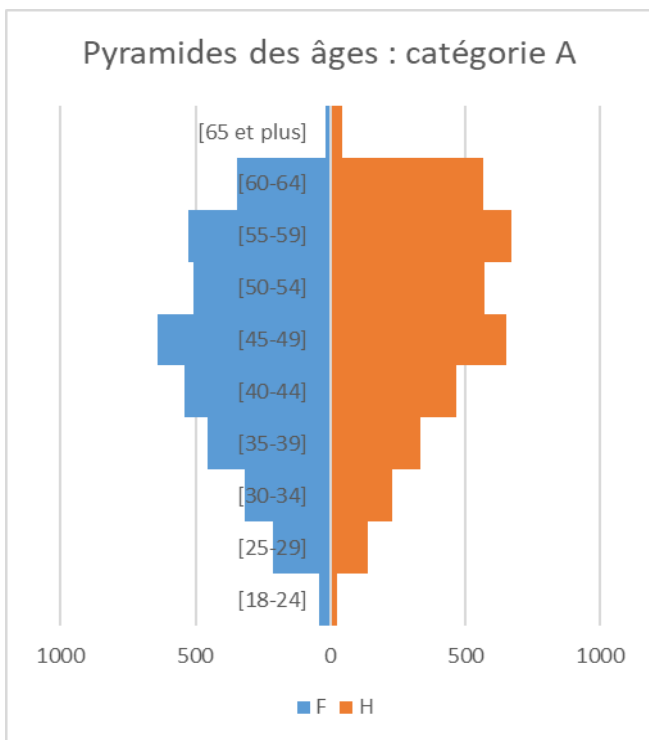
	Moyenne d'âge					
	2017			2018		
	Femme	Homme	Total général	Femme	Homme	Total général
DDCS	49,68	49,25	49,57	48,63	48,58	48,62
DDCSPP	47,34	48,51	47,78	46,96	48,44	47,50
DDPP	45,28	47,87	46,41	45,35	47,99	46,48
DDT	49,9	49,83	49,87	49,93	49,81	49,88
DDTM	49,99	50,03	50,01	50,07	49,99	50,03
Total général	48,90	49,41	49,11	48,73	49,36	48,99

7.1. Pyramide des âges par type de DDI





7.2. Pyramide des âges par catégorie



Les pyramides des âges sont particulièrement déséquilibrées pour les hommes relevant de la catégorie A ainsi que pour les femmes de catégorie C avec, dans ces deux cas, des départs en retraite en nombre dans les quelques années à venir. La catégorie B va être également fortement impactée par les départs en retraite.

Classe d'âge	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total général
	F	H		F	H		F	H		
[18-24]	41	25	66	107	48	155	53	27	80	301
[25-29]	211	141	352	323	160	483	58	16	74	909
[30-34]	318	229	547	428	264	692	117	24	141	1380
[35-39]	456	332	788	751	501	1252	185	48	233	2273
[40-44]	542	468	1010	1053	815	1868	328	91	419	3297
[45-49]	639	654	1293	1328	1292	2620	609	178	787	4700
[50-54]	507	572	1079	1196	1104	2300	899	244	1143	4522
[55-59]	526	672	1198	1618	1372	2990	1516	366	1882	6070
[60-64]	347	565	912	764	770	1534	821	206	1027	3473
[65 et plus]	17	45	62	38	46	84	42	10	52	198
Total général	3604	3703	7307	7606	6372	13978	4628	1210	5838	27123

Photographie, tous effectifs confondus, par catégorie d'âge

II.8. Temps de travail

8.1. Quotité de travail

Le nombre de personnes physiques à temps plein est de 81 % (chiffre identique à 2017)

Répartition	100%	80<100%	50<80%	<50%	Total général
F	11 813	3 475	422	128	15 838
H	10 376	581	139	189	11 285
Total général	22 189	4 056	561	317	27 123

La répartition par structure montre que le plus grand nombre d'agents dont la quotité de travail est inférieure à 50% est en DDPP/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(M)

Répartition	100%	80<100%	50<80%	<50%	Total général
DDCS	2 054	366	58	4	2 482
DDCSPP	2 821	478	101	149	3 549
DDPP	3 215	575	82	99	3 971
DDT	8 732	1 698	205	51	10 686
DDTM	5 367	939	115	14	6 435
Total général	22 189	4 056	561	317	27 123
	81,81%	14,95%	2,07%	1,17%	100,00%

La quotité de travail (moyenne) est de 95,49% avec un écart identique à celui de 2017 entre les hommes et les femmes.

Répartition	Femmes	Hommes	Total général
DDCS	95,25	98,63	96,15
DDCSPP	93,73	91,67	92,97
DDPP	94,25	94,88	94,52
DDT	94,10	98,42	95,96
DDTM	94,58	98,58	96,45
Total général	94,30	97,16	95,49

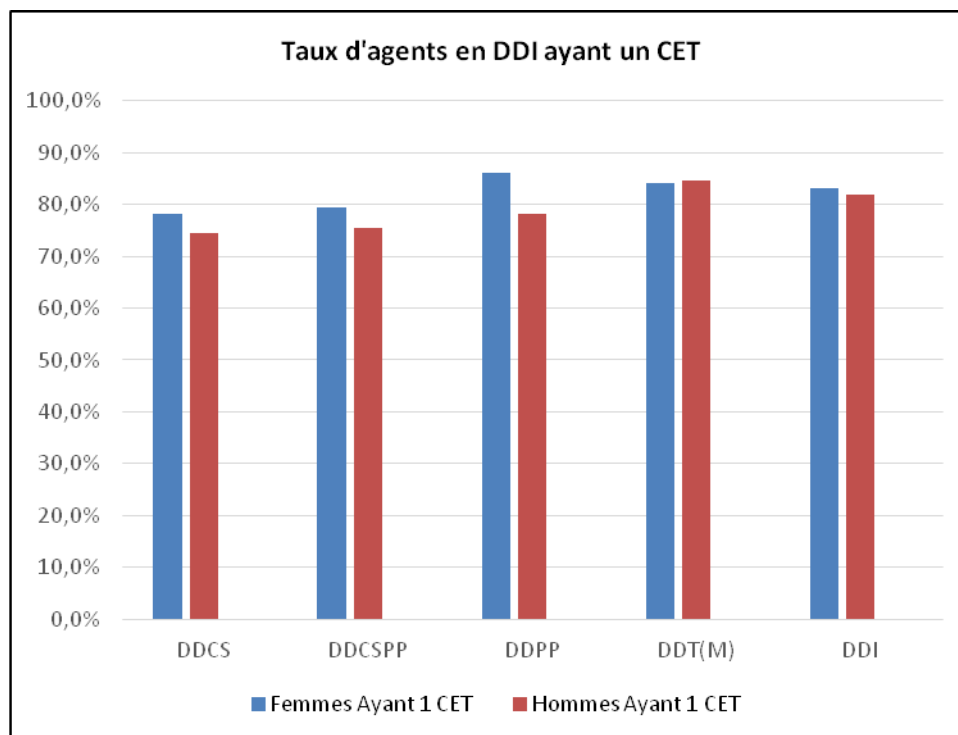
8.2. Utilisation du CET

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 2018 et 2017.

La répartition par sexe indique que 83% des femmes et 81% des hommes possèdent un CET.

Si plus de femmes (617) que d'hommes (419) ont ouvert un CET en 2018, elles ont en revanche déposé en moyenne moins de jours que les hommes (6,6 contre 7,8).

En 2018, en moyenne les femmes ont utilisé 1,6 jours de leur CET et les hommes 0,4 jour. Sur cette même période, les femmes ont en moyenne perdu⁴ 0,18 jour de congés et les hommes 0,14 jour.



DDI	Nombre de jours déposés		
	Femmes	Hommes	Total
DDCS	5 358	2 326	7 684
DDCSPP	7 012	4 609	11 621
DDPP	8 550	6 601	15 151
DDT(M)	29 816	30 681	60 497
Total général	50 736	44 217	94 953

DDI	Nombre d'agent ayant déposés des jours		
	Femmes	Hommes	Total
DDCS	861	305	1 166
DDCSPP	1 075	613	1 688
DDPP	1 201	901	2 102
DDT(M)	4 587	3 857	8 444
Total général	7 724	5 676	13 400

Au titre de l'horaire variable, le nombre d'agents en horaire variable s'élève à 21 859 et le nombre d'heures moyennes écartées par an est de 14,36 heures / agent en horaire variable.

⁴ Jours non pris et non déposés sur un CET

8.3. Télétravail

Agents bénéficiant du télétravail	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Femmes					
Catégorie A	39	69	119	111	338
Catégorie B	48	79	130	418	675
Catégorie C	25	17	11	174	227
Total Femmes	112	165	260	703	1 240
Hommes					
Catégorie A	17	27	37	102	183
Catégorie B	9	30	71	257	367
Catégorie C	2	2	1	48	53
Total Hommes	28	59	109	407	603
Femmes + Hommes	140	224	369	1 110	1 843
Catégorie A	56	96	156	213	521
Catégorie B	57	109	201	675	1 042
Catégorie C	27	19	12	222	280

Dans le cadre de l'application de la circulaire du SGG du 03 février 2017 relative aux modalités du télétravail en DDI, des groupes de travail ont été menés afin de réaliser des enquêtes sur l'utilisation du télétravail dans les DDI.

Le télétravail a bénéficié, en 2018, à 1843 agents dont 67% de femmes (n=1240). Les agents de catégorie B représentent plus de la moitié 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 **5 134** jours qui ont été non travaillés dans les DDI en 2018.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Jours non travaillés mot d'ordre national	290	546	1 008	3 142	4 986
Jours non travaillés mot d'ordre local	20	10	4	114	148
Total	310	556	1 012	3 256	5 134

8.5. Absences liées à la famille – Congés de paternité

En 2018, 148 agents de DDI ont bénéficié de jours de congés paternité, ce qui représente 1,31% de l'ensemble de l'effectif masculin présent en DDI.

Au total, ce sont 1954 jours qui ont été pris, ce qui représente une durée moyenne de congés de 13 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	7	9	13	41	70
Catégorie B	0	11	24	38	73
Catégorie C	0	0	0	5	5
Total	7	20	37	84	148

Nombre de jours d'absence au titre d'un congé de paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total général
Catégorie A	212	94	178	568	1 052
Catégorie B	0	125	339	390	854
Catégorie C	0	0	0	48	48
Total	212	219	517	1 006	1 954

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.

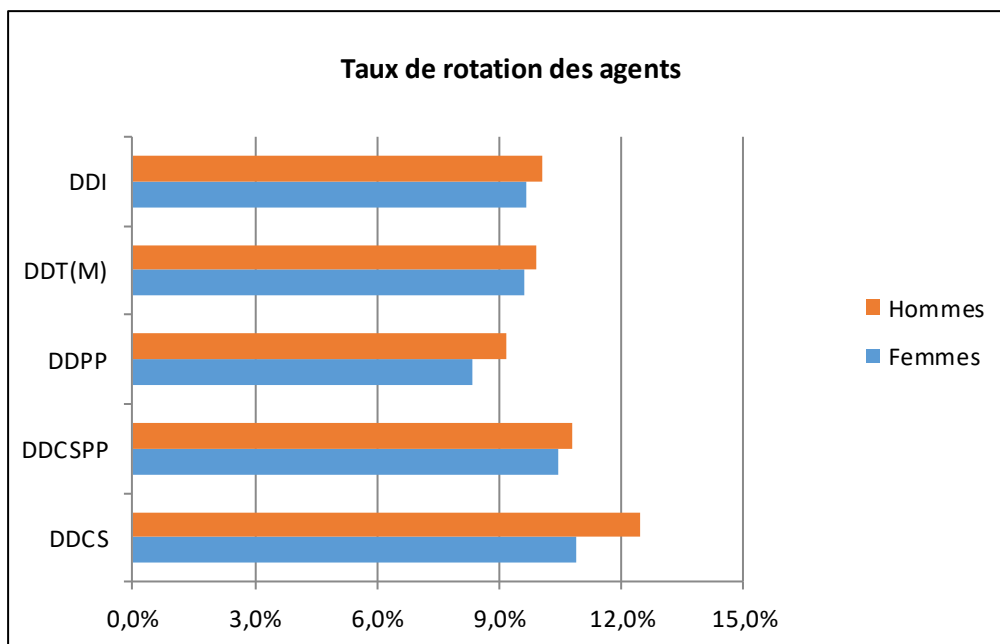
	Entrées	Sorties	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de rotation
Femmes					
Catégorie A	480	400	14,0%	11,7%	12,9%
Catégorie B	675	604	9,4%	8,4%	8,9%
Catégorie C	241	500	5,5%	11,4%	8,4%
Total	1 396	1 504	9,3%	10,0%	9,7%
Hommes					
Catégorie A	414	513	11,8%	14,6%	13,2%
Catégorie B	451	527	7,5%	8,8%	8,2%
Catégorie C	69	165	6,1%	14,5%	10,3%
Total	934	1 205	8,8%	11,3%	10,0%
Total F + H	2 330	2 709	9,1%	10,6%	9,8%
Catégorie A	894	913	12,9%	13,2%	13,0%
Catégorie B	1 126	1 131	8,6%	8,6%	8,6%
Catégorie C	310	665	5,6%	12,0%	8,8%

Entrées suite à concours ou sortie d'écoles	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Femmes					
Catégorie A	16	35	33	51	135
Catégorie B	12	42	38	98	190
Catégorie C	2	1	0	10	13
Total Femmes	30	78	71	159	338
Hommes					
Catégorie A	12	12	26	44	94
Catégorie B	4	17	31	65	117
Catégorie C	0	2	1	1	4
Total Hommes	16	31	58	110	215
Total F + H	46	109	129	269	553
Catégorie A	28	47	59	95	229
Catégorie B	16	59	69	163	307
Catégorie C	2	3	1	11	17

Sorties par départ en retraite	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Femmes					0
Catégorie A	22	24	12	27	85
Catégorie B	24	29	31	171	255
Catégorie C	42	28	12	258	340
Total Femmes	88	81	55	456	680
Hommes					0
Catégorie A	20	31	24	85	160
Catégorie B	4	17	27	216	264
Catégorie C	6	3	0	101	110
Total Hommes	30	51	51	402	534
Total F + H	118	132	106	858	1 214
Catégorie A	42	55	36	112	245
Catégorie B	28	46	58	387	519
Catégorie C	48	31	12	359	450

Les départs en retraite (1 214) représentent 45% de l'ensemble des sorties (2 709).

	Taux d'entrées			Taux de sorties			Taux de rotation		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DDCS	10,0%	10,5%	10,1%	11,8%	3,8%	12,5%	10,9%	12,5%	11,3%
DDCSPP	11,1%	9,9%	10,7%	9,8%	4,2%	10,4%	10,4%	10,8%	10,6%
DDPP	8,2%	8,6%	8,4%	8,5%	4,2%	9,0%	8,4%	9,2%	8,7%
DDT(M)	9,1%	8,5%	8,8%	10,2%	5,1%	10,7%	9,6%	9,9%	9,8%
DDI	9,3%	8,8%	9,1%	10,0%	4,7%	10,6%	9,7%	10,0%	9,8%



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 31/12/2018.

En 2018, le taux moyen de rotation en DDI, hommes et femmes confondus s'établit à 9,8%. On constate donc, une légère augmentation de ce taux au regard de l'année 2017.

- 2018 : 9,8 %
- 2017 : 9,4 %
- 2016 : 8,2 %
- 2015 : 13,6%

9.2. Personnels contractuels

	Besoin permanent		Besoin non permanent		Total	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Femmes						0
Catégorie A	62	41	16	11	78	52
Catégorie B	136	106	129	104	265	210
Catégorie C	60	52	1 527	1 334	1 587	1 386
Total	258	199	1 672	1 449	1 930	1 648
Hommes					0	0
Catégorie A	51	59	16	18	67	77
Catégorie B	64	63	76	74	140	137
Catégorie C	14	13	545	490	559	503
Total	129	135	637	582	766	717
Total F + H	387	334	2 309	2 031	2 696	2 365
Catégorie A	187	100	145	29	332	129
Catégorie B	124	169	1 603	178	1 727	347
Catégorie C	74	65	2 072	1 824	2 146	1 889

Afin de faire face aux pics d'activité, les DDI ont recours à du personnel contractuel 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	218	242	255	1 024	1 739
Catégorie B	47	29	32	435	543
Total Femmes	265	271	287	1 459	2 282
Hommes					
Catégorie A	116	176	192	1 171	1 655
Catégorie B	8	7	34	409	458
Total Hommes	124	183	226	1 580	2 113
Total Femmes + Hommes	389	454	513	3 039	4 395
Catégorie A	334	418	447	2 195	3 394
Catégorie B	55	36	66	844	1 001

Cadres intermédiaires	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total général
Femmes					
Catégorie A	82%	89%	89%	70%	76%
Catégorie B	18%	11%	11%	30%	24%
Total Femmes	68%	60%	56%	48%	52%
Hommes					
Catégorie A	94%	96%	85%	74%	78%
Catégorie B	6%	4%	15%	26%	22%
Total Hommes	32%	40%	44%	52%	48%
Catégorie A	86%	92%	87%	72%	77%
Catégorie B	14%	8%	13%	28%	23%

On constate que 23% des cadres intermédiaires sont de catégorie B avec un pourcentage plus élevé dans les DDCS (14%) et dans les DDTM (28%) par rapport aux autres structures.

III – La Formation

Les formations retracées dans ce bilan relevaient du pilotage de la DSAF en 2018.

III.1. Cadre d'intervention de la DSAF 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 et la DSAF, 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 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. Autres prestataires de formation

Les DDI recourent à des prestations de formation proposées par d'autres organismes que la DSAF. 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.

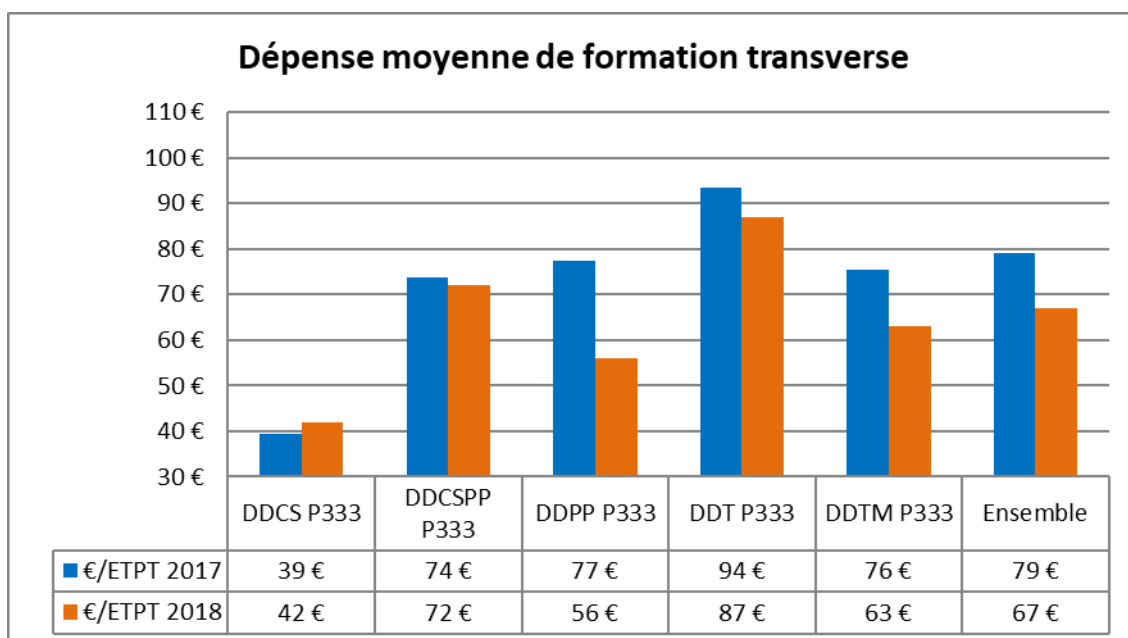
III.3. Données disponibles sur la formation

3.1. Pilotage des crédits formation sur le programme 333

Sur le seul périmètre des DDI, les dépenses de formation transverse baissent en 2018 de -15,3 % par rapport à 2017. Cette baisse est hétérogène suivant les services, les dépenses des DDPP étant particulièrement minorées (-27,6 %), les dépenses des DDTM et DDT baissant pour leur part de respectivement - 16,6 % et - 7,0 %.

A *contrario*, les DDCS bénéficient d'une augmentation des dépenses de formation, mais pour un ratio restant inférieur de 25€/agent à la moyenne d'ensemble.

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 2018, 16,7 % 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 en 2018, représentant 17€/ETPT supplémentaires contre 14€/ETPT en 2017.



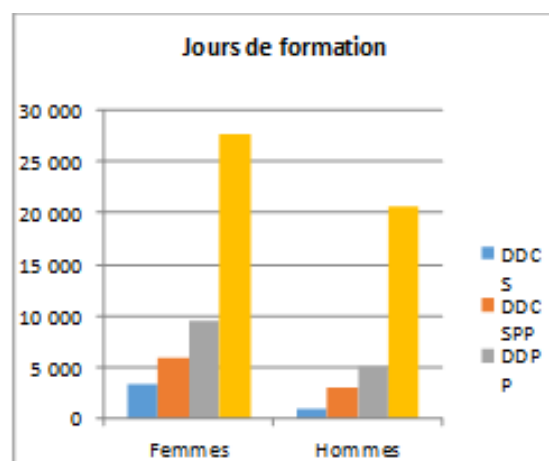
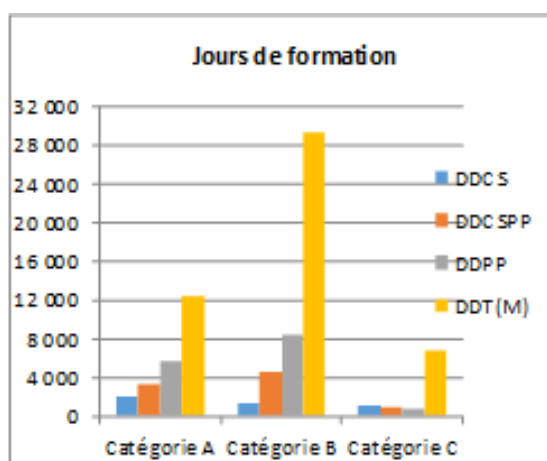
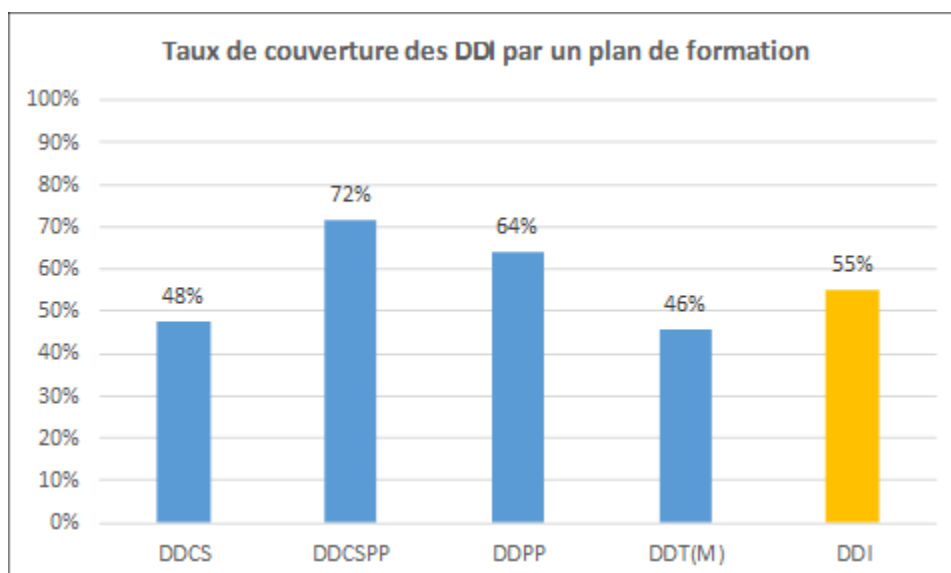
Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois en ETPT suite à l'enquête SDPSD

3.2. Suivi de la formation locale

En 2018, 55% 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 (46% seulement sont dotées de plan de formation) alors que les DDCSPP présentent le taux le plus important (72%).

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.



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 2018, trois sessions de formation de 2 jours ont été organisées pour la prise de poste des directeurs et directeurs adjoints de DDI. 67 directeurs et directeurs adjoints nommés en 2018 ont participé à ces sessions. Cette formation s'articule autour de trois séquences : les échanges avec la DSAF 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 DSAF 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 DSAF 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 2018, 3 coachings individuels et un accompagnement collectif ont été mis en œuvre.

La DSAF a proposé 2 sessions de co-développement à destination des directeurs et directeurs adjoints de DDI afin de promouvoir les échanges entre pairs. 14 personnes ont participé à ces sessions.

En 2018, la DSAF 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 DSAF 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 2018 avec 11 participants.

En 2018, la DSAF 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 2018, 6 directrices et 18 directrices adjointes ont été formées.

III.6. Formation individuelles des directeurs et directeurs adjoints

La DSAF finance, selon les demandes qui lui parviennent et après décision de la direction, des formations de très haut niveau à caractère stratégique. En 2018, un directeur a ainsi pu suivre un cycle de formation à l'Institut des Hautes Etudes en Développement et Aménagement des Territoires en Europe (IHEDATE), un directeur a suivi le cycle de l'Institut National des Hautes Etudes de la Sécurité et de la Justice (INHESJ) et un directeur a suivi un cycle de formation à l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ).

III.7. Formations dans le cadre du programme d'Amélioration Participative des Processus Opérationnels (APPO)

La DSAF pilote et finance ce programme depuis le passage de relai du SGMAP en 2014. Cependant, les formations au Lean management, nécessaires pour la mise en œuvre de ce programme sont toujours gérées et financées par le SGMAP et relèvent donc de l'offre de formation SGMAP.

Trois modules sont utilisés pour le programme APPO, actuellement déployé au sein des DDT(M) :

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. Eléments 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 2018 « santé – sécurité au travail » ont été travaillés eu égard aux données des 220 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 justifie ». 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 2018, 300 conseillers (CP) et assistants (AP) de prévention (321 au 31 décembre 2017) étaient en fonction sur l'ensemble des DDI ayant répondu à l'enquête (cf. Tab.1), soit :

- 37 conseillers de prévention (37 en 2017) ;
- 263 assistants de prévention (284 en 2017).

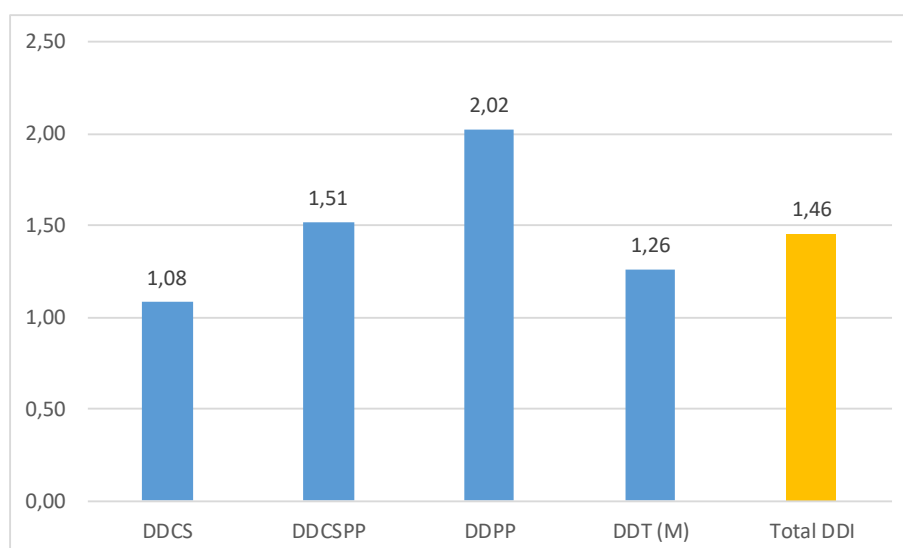
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Nombre AP en fonction au 31-12-2018	39	51	86	87	263
Nombre CP en fonction au 31-12-2018	1	8	13	15	37
Total AP + CP	40	59	99	102	300

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Nombre de DDI sans AP ni CP	1	3	2	11	17

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

17 DDI n'avaient ni conseiller, ni assistant de prévention en fonction au 31 décembre 2018 (elles étaient 8 en 2017). Si l'on se réfère aux 213 structures qui disposent d'au moins un conseiller ou un assistant de prévention, le taux de couverture moyen est de 1,46 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. Cependant, le nombre moyen de préventeurs présents en DDPP dépasse désormais celui présent en DDCSPP. Ce taux de couverture moyen est par ailleurs en très légère augmentation dans les DDT(M) et dans les DDCS.



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

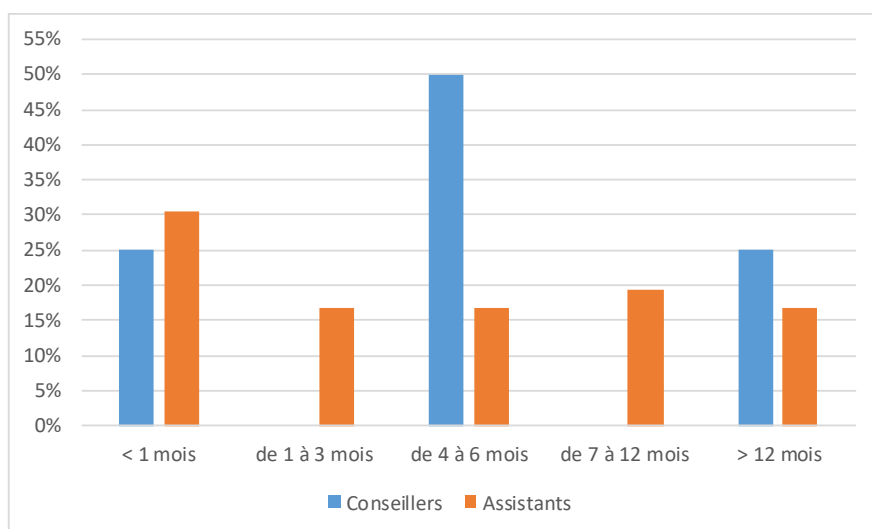
En 2018, 5 nouveaux conseillers de prévention et 50 nouveaux assistants de prévention ont été nommés, portant le taux de rotation sur la fonction à :

- 13,5% pour les conseillers de prévention,
- 19% pour les assistants de prévention.

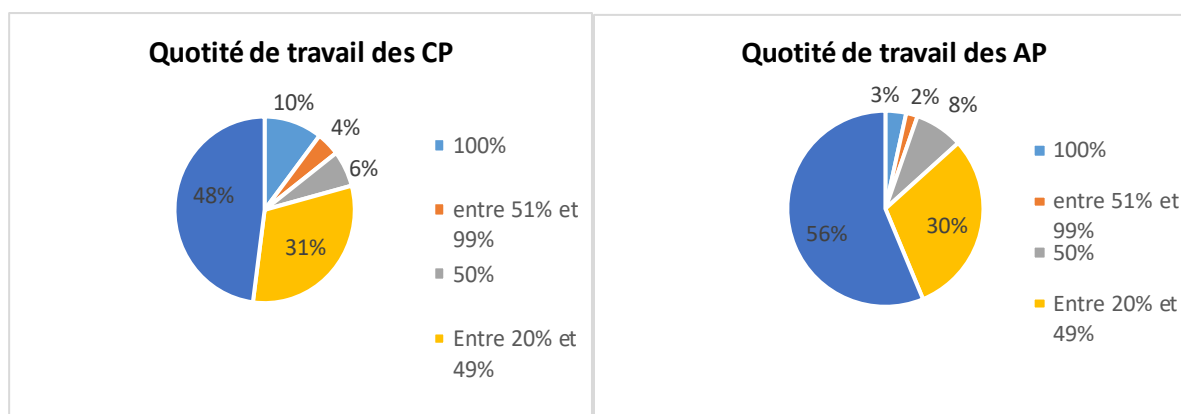
Ce taux de rotation sur ces fonctions de prévention est bien supérieur au taux moyen de rotation des agents de DDI (9,8% en 2018), ce qui peut amener à s'interroger à la fois sur les raisons de ce taux de rotation élevé des préventeurs ainsi que sur ses conséquences, notamment en termes de suivi des mesures et des dispositifs de prévention mis en œuvre localement.

La durée moyenne de la vacance des fonctions de conseiller et d'assistant de prévention varie également selon la nature des fonctions occupées (Graph.2). Ainsi, si 31% des postes vacants d'assistants de prévention sont remplacés en moins d'un mois, seuls 25% des postes vacants de conseillers de prévention sont remplacés dans les mêmes délais. A l'autre extrémité du spectre, 25% des postes de conseillers de prévention ont été remplacés après une vacance supérieure à 12 mois contre 17% des

postes vacants d'assistants de prévention. La nature des fonctions et la quotité de temps de travail dédiés à ces fonctions peut expliquer cette différence. 20% des conseillers exercent leurs fonctions sur une quotité de travail supérieure ou égale à 50% contre 13% des assistants de prévention (Graph.3). Le temps de travail supérieur ou égal à 50%, dédié aux fonctions de conseiller de prévention a cependant fortement diminué, passant de 32% à 20% en un an. Dans la même mesure, seuls 10% des conseillers de prévention sont désormais à 100% sur leur poste (5 CP). Ils étaient 16% (soit 6 CP) en 2017.



Graph.2 : Durée moyenne de vacance des postes de préventeurs (exprimé en % du nombre total de recrutement).



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 :

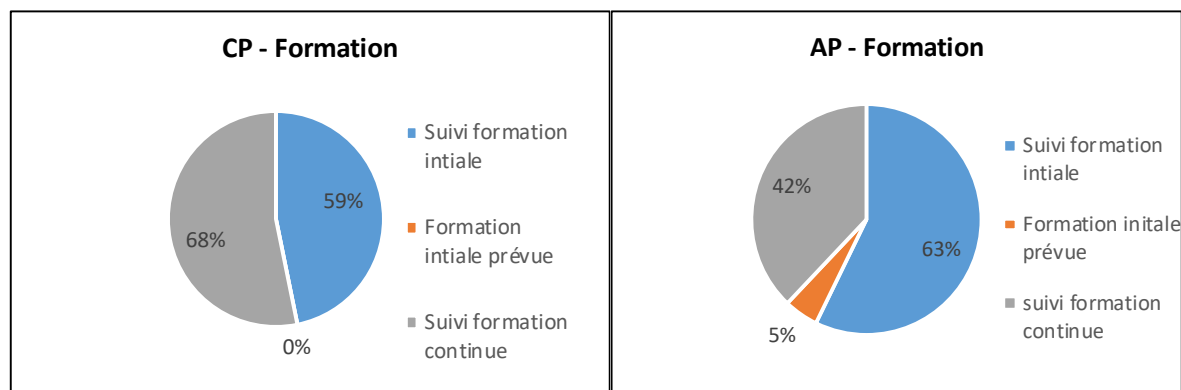
- d'une lettre de cadrage, précisant le périmètre de leurs fonctions et les modalités de leurs interventions,
- d'une formation initiale et de formations continues.

En 2018, 91,9% des conseillers de prévention et 81,75% des assistants de prévention ont reçu une lettre de cadrage. Ce courrier a été transmis au CHSCT dans 29,7% des cas pour les conseillers de prévention, et dans 31,18% 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 88,97% des cas aux séances de l'instance.

En termes de formations (Graph.4), les conseillers (59% 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 sont, quant à elles, mieux suivies chez les conseillers (68% en ont bénéficié en 2018) que chez les assistants de prévention (42% en ont bénéficié en 2018).



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

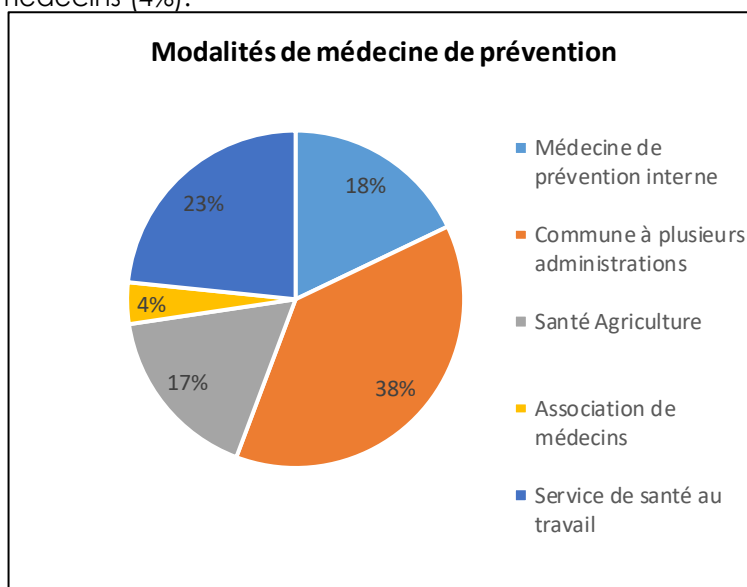
2.2. Médecins de prévention

Organisation de la médecine de prévention en DDI

Dans les DDI, la médecine de prévention est organisée par chaque ministère contributeur en matière d'emploi. Cette organisation conduit, dans la plupart des cas, les DDI 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) :

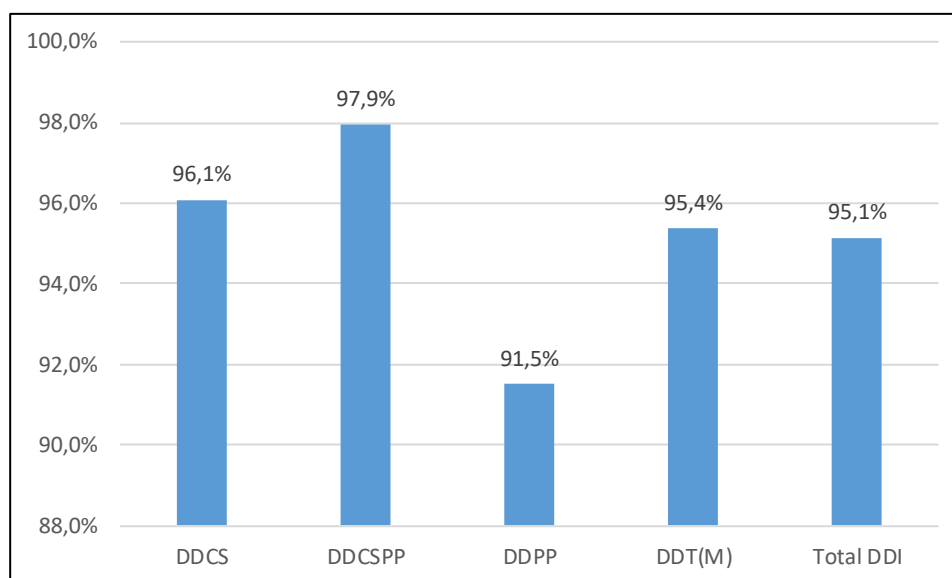
- Service de médecine de prévention commun à plusieurs administrations (38%) ;
- Service de médecine de prévention interentreprises (23%) ;
- Service de médecine de prévention interne à chaque administration (18%) ;
- Service de santé au travail en agriculture (17%) ;
- Association de médecins (4%).



Graph.5 : Nature de la couverture 2018 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 2018, les DDI ont renforcé la mise en commun des services de médecine de prévention entre plusieurs administrations (passant de 37% à 38% de l'ensemble) tout en améliorant leur offre de services de médecine de prévention internes (qui passe de 15% à 18%) et en stabilisant leur recours à des services de santé au travail interentreprises (qui passe de 24% à 23%) ou d'association de médecins (de 3% à 4%). Les services des MSA ont cependant été moins sollicités par les DDI (passage de 21% à 17% en 2018).

Parmi les DDI, 9 d'entre elles (2 DDCS / 5 DDT(M) / 2 DDPP) ne sont pas couvertes par un service de médecine de prévention, soit 3,9% de l'ensemble des DDI. En termes d'agents, 24.382 sont couverts par un service de médecine de prévention (quel que soit sa nature), soit 95,95% des effectifs physiques au 31 décembre 2018.



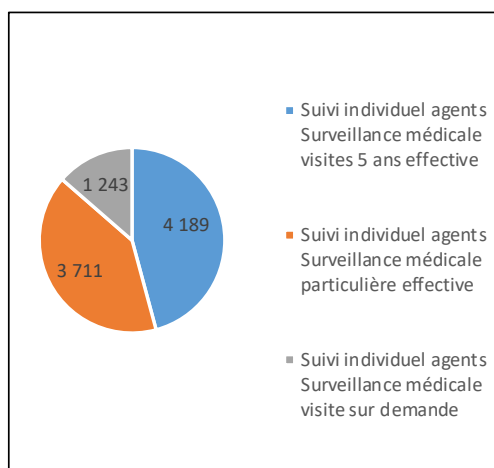
Graph.6 : Taux de couverture des agents par un service de médecine de prévention

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 2018, 9.143 visites médicales ont été effectuées (Graph.7) qui se répartissent :

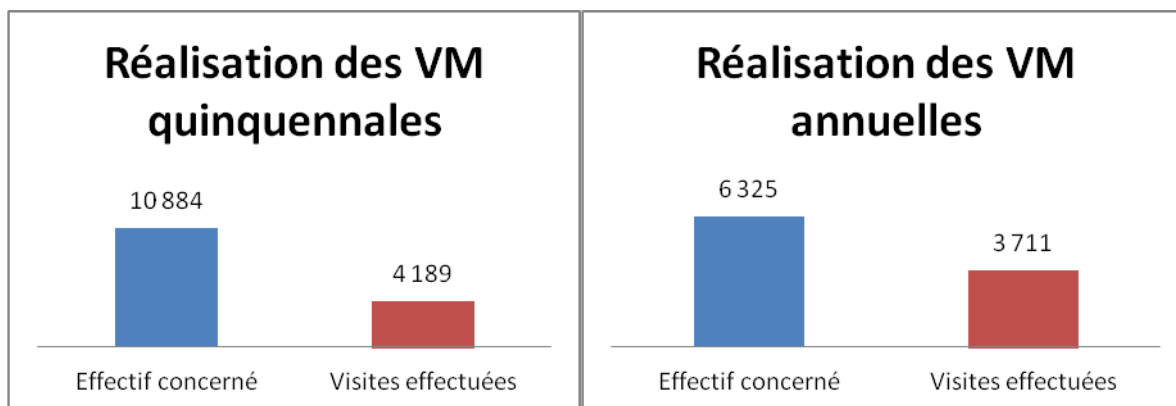
- 45,8% : visites médicales obligatoires tous les 5 ans (45,5% en 2017) ;
- 40,6% : surveillance médicale particulière annuelle (41% en 2017) ;
- 13,6% : visites à la demande de l'agent (13,5% en 2017).



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

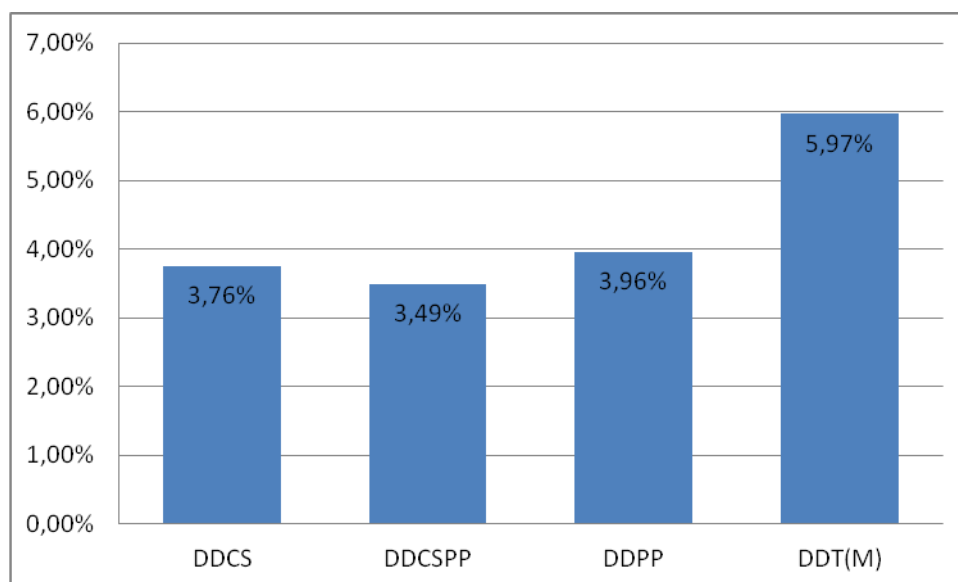
Rapporté aux effectifs physiques en poste au 31 décembre 2018, le nombre total de visites médicales reste constant, demeurant à 35,7% de l'effectif total.

Pour mesurer le taux de réalisation des visites, le graphique 2 examine le nombre de visites médicales effectivement réalisées au regard du nombre d'agents théoriquement concernés par une visite en 2018. Les visites médicales liées à une surveillance particulière (visites médicales annuelles) sont mieux suivies (58,67%) que les visites médicales obligatoires (tous les 5 ans) dont le taux de réalisation n'est que de 38,48%. 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, si le taux de réalisation des visites obligatoires est assez comparable quelque soit le type de DDI, les visites de surveillance médicales particulières sont plus fortement suivies dans les DDT(M) (66,09%) comparativement aux autres structures.



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

En 2018, 1243 agents ont effectué une visite médicale individuelle à leur demande. Ce taux de visite sur demande de l'agent est légèrement plus élevé dans les DDT (5,62%) et les DDTM (6,32%) par rapport aux autres types de DDI (Graph.9). Les DDCS (3,76%), les DDPP (3,96%) et les DDCSPP (3,49%) 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 311 réunions de CHSCT locaux (352 en 2017), soit 48,29% de l'ensemble des réunions de CHSCT (47% en 2017), toutes DDI confondues.

Ces participations se concentrent sur 150 DDI (67,87% des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une présence moyenne à 2,07 réunions par DDI concernée.

. Rédaction de rapports annuels de médecine de prévention :

151 rapports annuels de médecine de prévention ont été transmis aux DDI en 2018 pour présentation en CHSCT (154 en 2017).

Ces rapports se concentrent sur 115 DDI (52% des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 1,31 rapports par DDI concernée.

. Demande d'aménagements de poste :

656 demandes d'aménagement de poste ont été formulées en 2018 (671 en 2017), réalisées à hauteur de 84% (85% en 2017), 8,8% acceptés mais non mis en œuvre au 31 décembre 2018 et 1,84% en cours d'instruction. Au 31 décembre 2018, 3 aménagements de poste avaient été refusés (mais aucun aménagement refusé n'a fait l'objet d'un signalement au CHSCT).

Ces aménagements se concentrent sur 148 DDI (67,6% des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 4,4 aménagements demandés par DDI concernée.

. Visites de sites :

301 visites de sites ont été réalisées par des médecins de prévention, en légère augmentation par rapport à l'année 2017 (233 visites réalisées). Ces visites de site se concentrent sur 79 DDI (35,7% des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 2,8 visites par DDI concernée.

. Rapports à destination des comités médicaux :

95 rapports ont été transmis aux comités médicaux pour compléter les dossiers qui y sont traités (107 en 2017).

Ces rapports se concentrent sur 50 DDI (22,6% des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 4,4 rapports par DDI concernée.

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

Membres du CHSCT

Au 31 décembre 2018, 2.103 agents, représentant les personnels au sein des CHSCT, siégeaient en qualité de membre titulaire ou suppléant dans ces instances (Tab.2), soit 8,2% des effectifs physiques exerçant au sein des DDI suite aux élections professionnelles.

Parmi eux, 210 membres nouvellement désignés suite aux élections professionnelles ont rejoint ces instances en 2018, soit 9,98% de la totalité des membres. Par ailleurs et par rapport à 2017 (2.277 membres hors DRD), une perte nette de 174 membres est enregistrée.

Ainsi, sur l'année 2018, le taux de rotation des membres des CHSCT locaux s'élève à 9,1%. 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	109	93	111	277	590
Titulaires-Hommes	39	73	88	311	511
Total titulaires	148	166	199	588	1 101
Suppléants-Femmes	85	102	108	304	599
Suppléants-Hommes	39	43	68	253	403
Total suppléants	124	145	176	557	1 002
Total	272	311	375	1 145	2 103

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

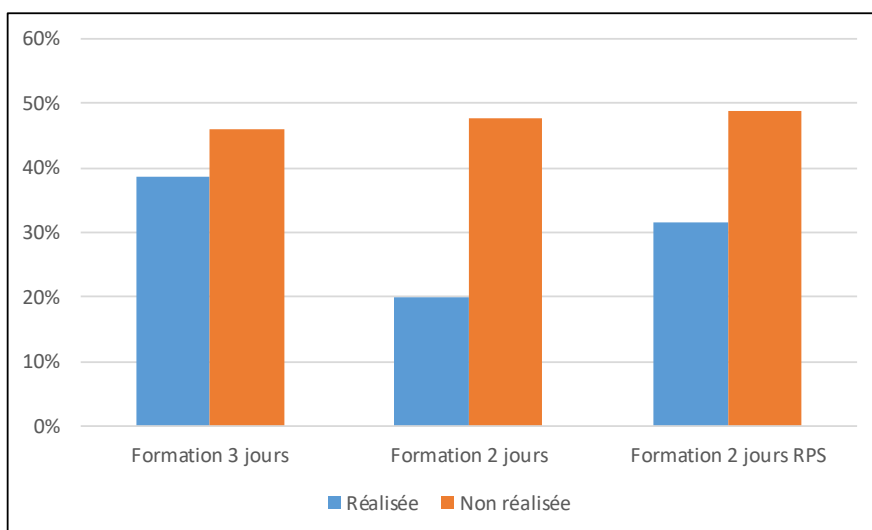
Sur l'ensemble des membres du CHSCT, les femmes représentent 56,5% des effectifs (pour un indice F/H de 1,3). Lorsque l'on s'intéresse à la place occupée, les femmes représentent 53,5% des membres titulaires (pour un indice F/H de 1,15) et représentent 59,8% des membres suppléants (pour un indice F/H de 1,48).

Cette répartition entre les hommes et les femmes chez les membres titulaires et les membres suppléants se retrouve dans chaque type de DDI, à l'exception des DDT(M) où les hommes sont plus nombreux que les femmes parmi les membres titulaires. 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 :

- 39% ont bénéficié de la formation réglementaire de 3 jours organisée par l'administration ;
- 20% ont bénéficié de la formation réglementaire de 2 jours laissées à l'appréciation des membres ;
- 32% 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 2018, 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 (75,2%) et/ou aux risques psychosociaux (RPS)(77,4%).

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 2018, sur l'ensemble des DDI (Tab.2), 644 réunions de CHSCT se sont tenues (743 réunions recensées en 2017 hors DRD) dont 13 (2%) ont été ajournées en raison d'un défaut de quorum. Soit une moyenne de 2,93 séances effectives/DDI. 2,86 séances/DDI s'il est tenu compte des séances qui n'ont pas réunies le quorum.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Nbre de réunions du CHSCT	105	131	144	264	644
Taux de réunions par type de DDI	2,63	3,12	2,88	3,00	2,93

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

Dans le détail, 73,04% des DDI (87% en 2017) 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 114 DDI (49,5% du total), les réunions du CHSCT ont été complétées par la mise en place de 203 groupes de travail, soit une moyenne de 1,78 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 » (98,75% des convocations). Ils n'ont été convoqués à la demande des membres représentants des personnels que dans 8 cas, suite à la survenue d'un accident grave (7 situations) ou suite à une divergence d'appréciation sur le signalement d'un danger grave et imminent (1 situation).

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 2018, ces professionnels ont assisté :

- à 88,97% des séances (89% en 2017) pour les conseillers et les assistants de prévention ;
- à 48,29% des séances (47% en 2017) pour les médecins de prévention ;
- à 27,48% des séances (23% en 2017) 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 2018 (Tab.4), 197 secrétaires du CHSCT ont été désignés (216 en 2017, hors DDD), soit dans 90% de l'ensemble des DDI. Cette répartition varie cependant selon le type de DDI, les DDCS et les DDPP présentant un taux de désignation du secrétaire du CHSCT inférieur à la moyenne. A noter cependant que parmi les 23 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, 21 d'entre elles (91,3%) 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 20,4% des structures (47 DDI) ;
- pour plus d'une séance et moins de 4 ans dans 42,2% des structures (97 DDI) ;
- pour 4 ans dans 37,4% des structures (86 DDI).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	TOTAL
Nbre de secrétaires de CHSCT	33	39	38	87	197
Taux de couverture au regard du nombre de DDI	83%	93%	76%	99%	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 registres santé et sécurité au travail (92,2%) et les bilans annuels hygiène et sécurité (43%) quand ils existent sont les mieux intégrés dans les processus habituels de fonctionnement des CHSCT.

L'examen du registre des dangers graves et imminents (56%) et des plans RPS (55,6%) sont moins bien intégrés, pour des raisons qui peuvent différer : le registre des dangers graves et imminents recueille, en raison de sa spécialisation, qu'un nombre restreint de signalements (35 signalements en 2018) ; les plans RPS associent étroitement les CHSCT à leur élaboration dès les premières étapes (98,5% des diagnostics RPS ont été présentés en CHCT par exemple). 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.

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 (33% 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 grave (22,6% 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 2017 de l'état de santé des agents et des problématiques rencontrées, ont été, pour leur part, étudiés par le CHSCT dans 50,4% 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 48,29%.

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 baissé de 18,1% (Tab.5). Si la consultation sur les projets d'aménagement importants et de règlements et consignes restent les plus importants en nombre (respectivement 192 et 173), la baisse la plus marquée par rapport à l'année 2017 porte sur les projets d'introduction des nouvelles technologies (-30,6%) et sur l'examen des aménagements pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi⁵ (BOE) (-50%).

	Nombre Année 2017	Nombre Année 2018	Evolution 2017/2018
Projets d'aménagements importants	233	192	-17,6%
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies	49	34	-30,6%
Règlements et consignes	180	173	-3,9%
Mesures en faveur de bénéficiaires de l'offre d'emploi	64	32	-50,0%
TOTAL	526	431	-18,1%

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

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 2018, les CHSCT de 15 DDI (6,5% de l'ensemble) ont demandé une ou plusieurs expertises. Ces expertises ont été demandées dans 53% des cas par les DDT(M). Contrairement à l'année 2017, seule 1 des DDSCPP a souhaité faire appel à un expert. Dans les 15 DDI concernées, les CHSCT ont sollicité 25 expertises (24 en 2017) dont 23 ont été acceptées par l'administration (18 en 2017). Aucune expertise n'a été refusée par l'administration en 2018 et 2 demeurent en cours de procédure au 31 décembre 2018. Le coût global estimé de ces expertises s'élève à 33.335€.

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 2018, 75 CHSCT (32,60% du total) ont réalisé 155 visites de site (128 en 2017), soit une moyenne de 2 visites par DDI. La culture des visites de sites par le CHSCT est plus prégnante dans les DDT(M) (48% des visites de site 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 2018, 83 enquêtes suite à un accident de service (77 en 2017) ont été menées. Les DDPP (40 enquêtes : 48,2%) et les DDCSPP (27 enquêtes : 32,5%) sont les structures qui réalisent le plus d'enquêtes CHSCT suite à un accident de service, loin devant les DDT(M) (15 enquêtes : 18%) et les DDCCS (1 enquête). Ces enquêtes ont été conduites dans 39 DDI, soit une moyenne de 2,1 enquêtes par DDI

⁵ Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont : les accidentés du travail, les invalides de guerre, les invalides civils, et les travailleurs handicapés.

concernée. En complément, 4 enquêtes au titre des maladies professionnelles (2 en 2017) dans 3 DDI (2 DDPP et 1 DDT) ont été réalisées en 2018.

Enfin, le travail en instance peut être complété par des travaux préparatoires réalisés au sein de groupes de travail. En 2018, 203 groupes ont été organisés par 114 DDI, soit une moyenne de 1,78 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)...

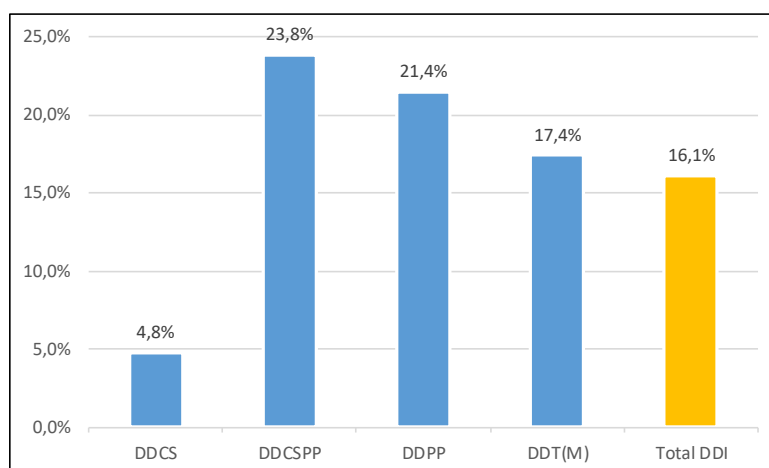
2.4. Agents

Afin de diffuser plus largement les réflexes en matière de santé sécurité au travail, 3.618 agents ont suivi en 2018 une formation dans ce domaine (allant du secourisme au risque incendie et à l'ergonomie) soit 14,12% des effectifs des DDI ayant répondu à l'enquête du bilan social (13,8% en 2017).

2.5. Inspections en santé et sécurité au travail

Inspections SST

37 inspections (41 en 2017) 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 2018. Les DDCS sont les structures dont le taux de visite est le plus faible (2 inspections soit 4,8% de l'ensemble des DDCS). Les DDPP celles où le taux est le plus élevé (21,4% de l'ensemble des DDPP). Le chiffre élevé enregistré pour les DDCSPP (23,8% 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 32 cas (86,5%), le rapport d'inspection rendu en 2018 a émis des préconisations. Au 31 décembre 2018, l'ensemble des préconisations ont été totalement mises en œuvre dans 10 cas (31,25%) et partiellement mises en œuvre dans 21 cas (65,6%). Dans 1 cas seulement, les préconisations ont été jugées « sans objet ».

Les rapports rendus ont été majoritairement transmis aux CHSCT (22 rapports en 2018, soit 68,75%), la non transmission au 31 décembre 2018 pouvant résulter, pour partie, d'un décalage entre la date de remise du rapport et la date de réunion des instances.

Autres inspections

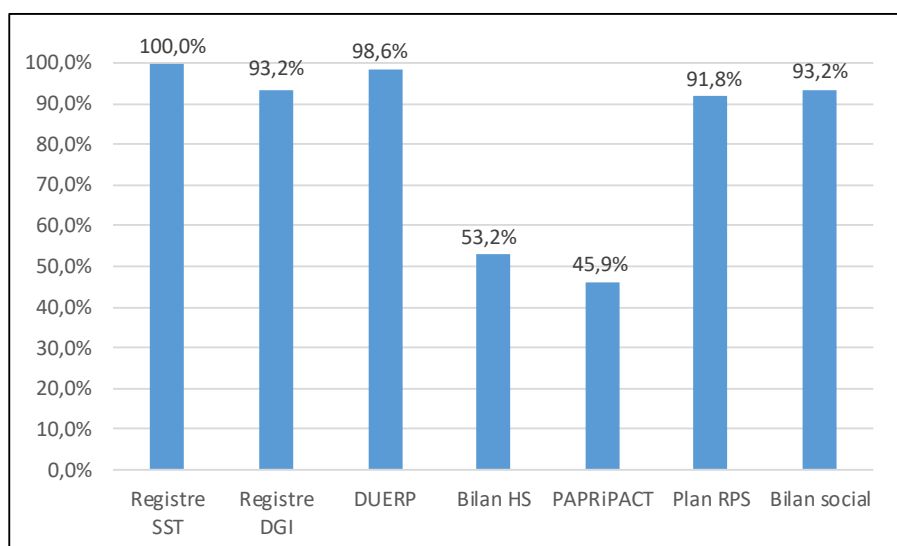
Au cours de l'année 2018, les DDI ont bénéficié de 24 inspections ministérielles ou interministérielles, et il a été fait appel à 1 reprise à l'inspection du travail. Dans ce dernier cas, l'inspection du travail n'a pas été saisie par les CHSCT.

IV.3. Registres, programmes et documents

Les registres, programmes et documents obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail structurent le recueil (registre santé et sécurité au travail ; registre des dangers graves et imminents) et l'évaluation des risques professionnels (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 2018, 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) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT), avec une couverture respective des DDI de 53,2% et de 45,9%. 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

Contrairement aux autres documents mentionnés et à l'exception des plans RPS, le BHS et le PAPRiPACT 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 en discussion annuelle pour faire le point sur les risques professionnels (BHS) et sur les engagements à venir (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)

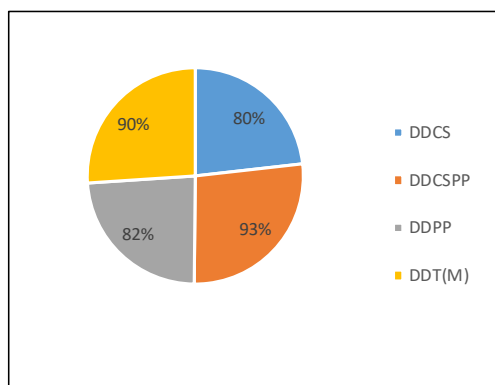
Le registre santé et sécurité au travail (SST) est un registre « du quotidien » puisqu'il « *contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail* » (art. 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). Son accessibilité 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 pour augmenter la réactivité dans la prise en compte des signalements.

Sur l'ensemble des DDI disposant d'un registre santé et sécurité au travail, 73,5% d'entre elles possèdent au moins un registre par site et 26,5% 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, 7,7 signalements ont été enregistrés en moyenne sur les registres, contre 9,4 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 2018 est de 1.883, soit un taux moyen de 8,18 signalements par DDI (porté à 9 signalements s'il est uniquement fait référence aux DDI ayant enregistré au moins un signalement sur le registre SST).

22 DDI (9,5% des structures disposant d'un registre SST) n'ont enregistré aucun signalement en 2018. Cela est plus fortement marqué dans les DDCS et dans les DDPP (Graph.2).



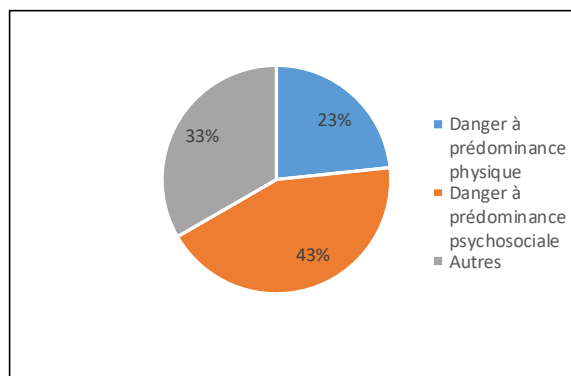
Graph.2 : DDI ayant des observations dans le registre SST (au regard du nombre total de DDI)

3.2. Registre des dangers graves et imminents (DGI) et la 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 ».

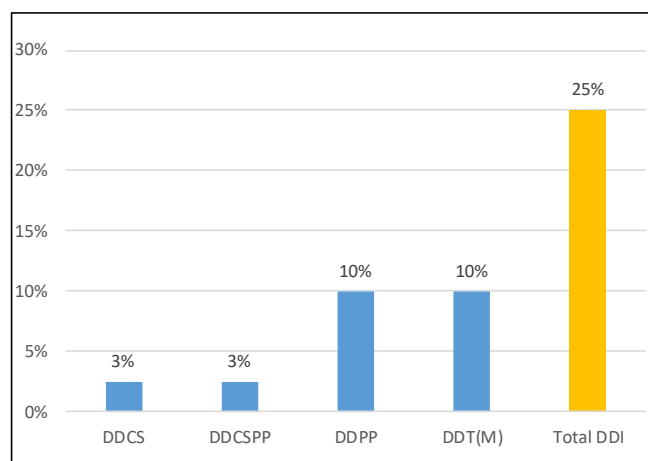
En 2018, 38 signalements ont été inscrits dans le registre des dangers graves et imminents (34 en 2017), dans 12 DDI différentes.

Les signalements inscrits sur le registre des dangers graves et imminents sont majoritairement à dominante psychosociale (43%). Les dangers à dominante physique (23%) occupent également une part non négligeable des signalements au registre.



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

Proportionnellement, les DDPP et des DDT(M) 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.



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

Parmi les signalements, 3 ont conduit à la réunion d'un CHSCT spécial.

Parallèlement, 5 droits de retraits ont été invoqués par des agents en 2018 pour :

- une crainte d'actions « coup de poing » émanant d'agriculteurs (2 situations) ;
- une fuite d'ammoniac dans un abattoir (1 situation) ;
- un problème de température dans les locaux de travail (1 situation) ;
- une autre situation n'est pas justifiée.

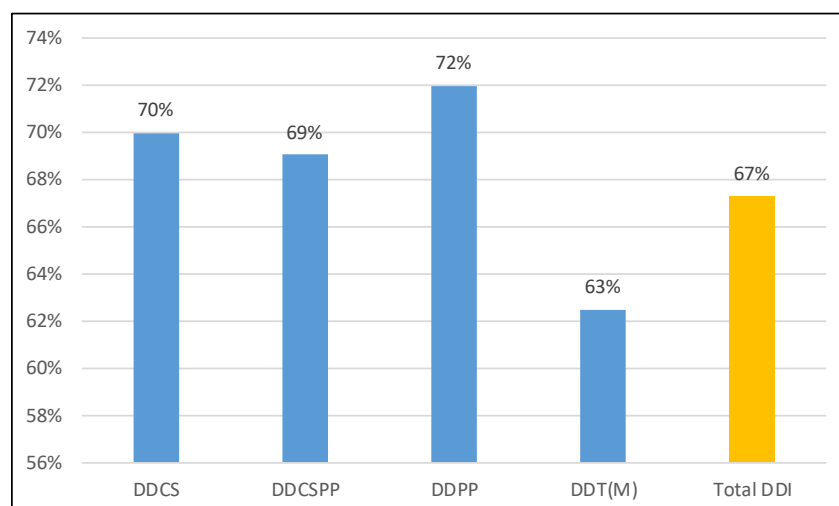
Parmi les 5 droits de retrait invoqués, seuls 2 d'entre eux ont également fait l'objet d'une inscription dans le registre des dangers graves et imminents (fuite d'ammoniac dans un abattoir ; autre situation non justifiée).

Ce droit a été reconnu par l'administration dans 2 cas, non reconnu dans la situation de l'absence de régulation des températures et de la crainte d'actions vindicatives d'agriculteurs.

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

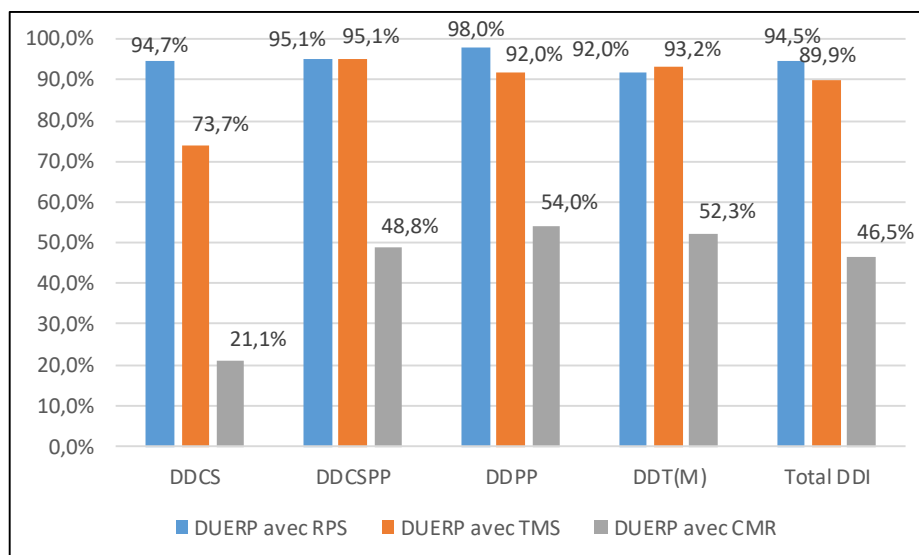
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet de consigner et de coter les risques présents dans la DDI, par unité de travail. Ce document, véritable aide au recensement et à l'évaluation des risques professionnels, est un outil indispensable au déploiement d'une politique 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 (98,6%). 67% d'entre elles l'ont actualisé au cours de l'année 2018 comme le prévoit la réglementation. Parmi celles-ci, les DDPP (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 cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR). Si les risques RPS sont bien pris en compte dans les DUERP de toutes les DDI ainsi que les risques TMS (avec une moins bonne prise en compte dans les DDCS), ce n'est pas le cas des risques CMR (Graph.6). Cependant, en fonction de l'environnement de travail des agents, ce risque peut être beaucoup moins prégnant que les 2 précédents.

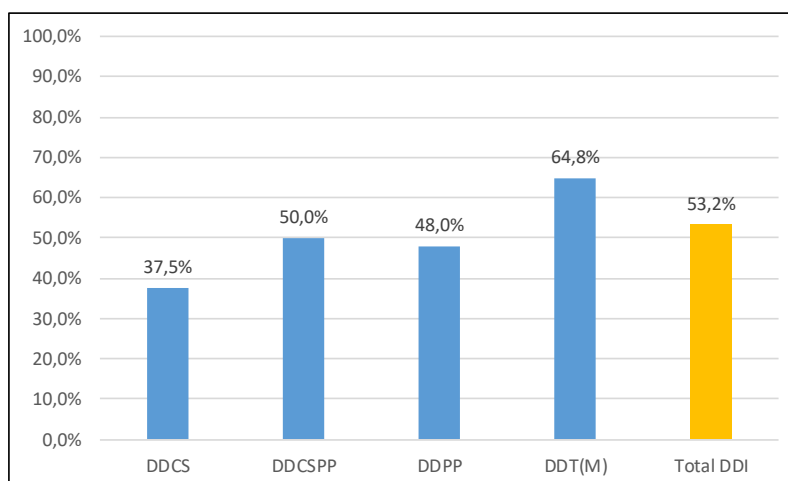


Graph.6 : DDI ayant intégrés les RPS, TMS et CMR dans leur DUERP (parmi les DDI étant couvertes par un DUERP)

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 (PAPRiPACT). 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 53,2% des DDI (Graph.7), les DDT(M) présentant le plus fort taux de réalisation (64,8%). A noter, le fort taux de progression des DDCSPP qui réalisent désormais leur BHS dans 1 cas sur 2 (en augmentation de 10% par rapport à 2017).



Graph.7 : DDI ayant réalisé un bilan hygiène et sécurité 2018 (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 (PAPRiPACT) et les plans de prévention spécialisés

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) 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 PAPRiPACT 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 PAPRiPACT : 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 PAPRiPACT 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.

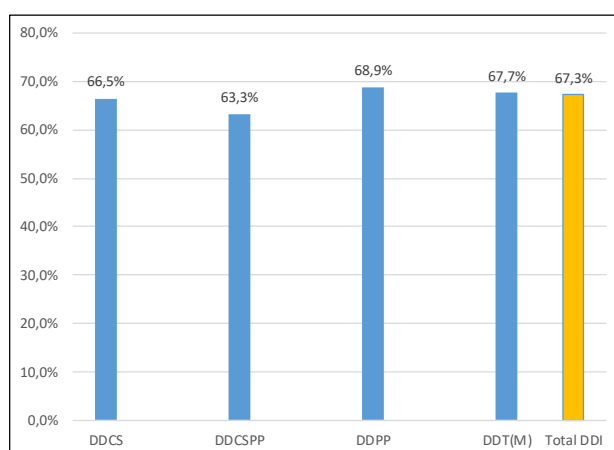
Il en ressort que pour évaluer la mise en œuvre d'actions en faveur de la santé et de la sécurité au travail dans les DDI, l'ensemble des modalités d'actions doivent être prises en compte en gardant à l'esprit qu'elles ne recouvrent pas une même réalité.

En 2018, 45,9% des DDI (n=101) ont mis en place un PAPRiPACT (Tab.1). Proportionnellement, les DDCS sont les structures qui se sont le moins appropriées ce document, seules 27,5% d'entre elles déclarant en avoir élaboré un. En revanche, 51,1% des DDTM réalisent désormais ce document.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
DDI avec PAPRiPACT	11	21	24	45	101
% Total (par type de DDI)	27,5%	50,0%	48,0%	51,1%	45,9%

Tab.1 : Nombre de DDI ayant réalisé un PAPRiPACT en 2018.

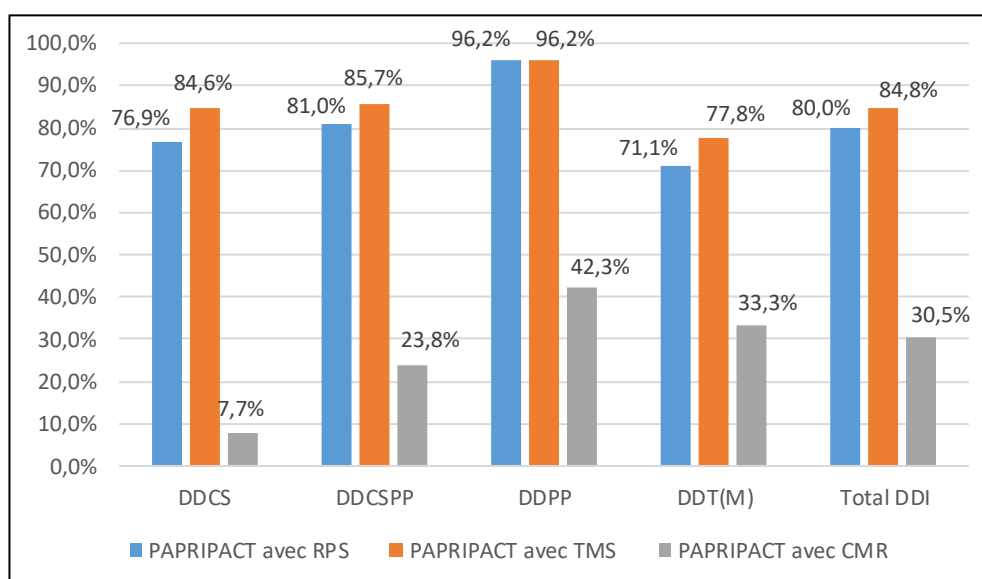
Pour les DDI qui ont mis en place un PAPRiPACT, le taux moyen de réalisation des actions au 31 décembre 2018 est de 67,3%. Ce taux moyen de réalisation est assez comparable quel que soit le type de DDI (Graph.8).



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

Les PAPRiPACT 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 PAPRiPACT (84,8%) avec une intégration pouvant aller jusqu'à 96,2% dans les DDPP. Les DDPP ont également pleinement intégré les problématiques liées aux RPS dans leurs documents (96,2%). Les CMR sont bien moins intégrés dans les PAPRiPACT malgré une augmentation de près de 8%, avec un taux moyen de 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 PAPRiPACT (exprimé en % du nombre total de PAPRiPACT).

A côté de l'intégration des thèmes RPS / TMS / CMR dans les PAPRiPACT, 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. 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
PAPRiPACT avec plan d'action indépendant RPS	15	16	12	40	83
PAPRiPACT avec plan d'action indépendant TMS	3	7	10	13	33
PAPRiPACT avec plan d'action indépendant CMR	0	3	5	3	11

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, 11,3% (n=26) n'ont ni mis en œuvre un PAPRiPACT, 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 PAPRiPACT sur les plans spécialisés).

3.6. Bilan social

En 2018, 204 DDI ont réalisé leur bilan social local pour l'année 2017. Ce document est un peu plus souvent communiqué aux membres du CHSCT (77,9% des cas) qu'aux membres du comité technique (73,5% 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 94,9% des cas.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Bilan social réalisé	34	38	48	86	204
% Total par type de DDI	85%	90%	96%	98%	93%

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.

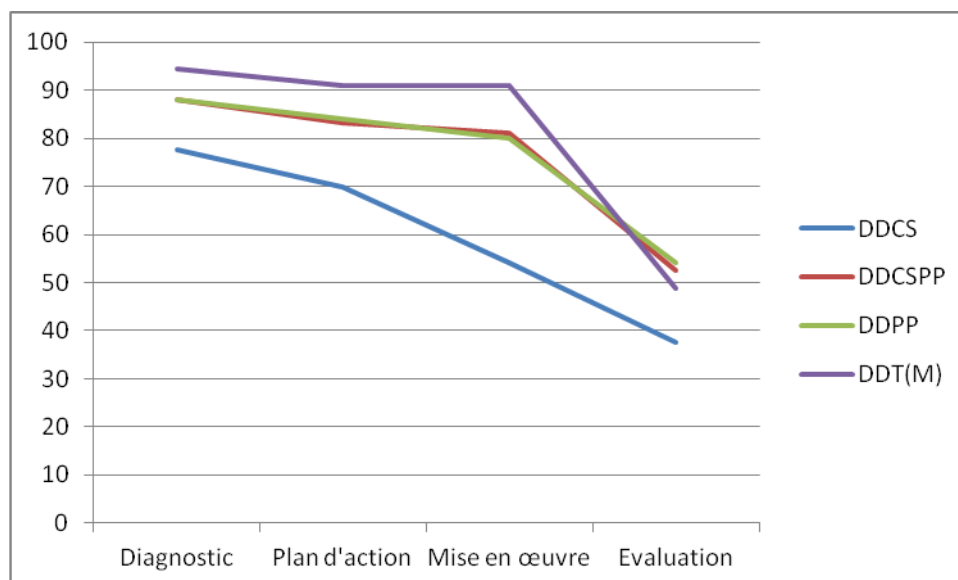
En 2018 (Tab.1), 91,8% des DDI ont entamé une démarche de prévention des RPS (i.e. ayant au moins engagé un diagnostic RPS) et elles étaient encore 84,1% à la phase de mise en œuvre du plan d'actions élaboré suite au diagnostic. En revanche, elles ne sont plus que 48,6% à la phase d'évaluation des actions 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, les DDT(M) sont désormais les structures qui, proportionnellement, sont le plus fortement engagées dans les démarches de prévention des RPS. Les DDCS quant à elles sont 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, 81,4% de l'ensemble des DDI ayant engagé des actions en ce sens.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Diagnostic	77,5%	88,1%	88,0%	94,3%	88,6%
Plan d'actions	70,0%	83,3%	84,0%	90,9%	84,1%
Mise en œuvre	54,0%	81,0%	80,0%	90,9%	82,3%
Evaluation	37,5%	52,4%	54,0%	48,9%	48,6%
Information	72,5%	83,3%	84,0%	83,0%	81,4%

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 2018, 29 DDI (contre 18 en 2017) disposent désormais de plans d'actions comportant une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel.

En 2018, ce type de violences a fait l'objet de 23 signalements dans les registres santé et sécurité au travail dans 5 DDI différentes.

6 sanctions du premier groupe ont également été notifiées sur ce fondement en 2018, 2 avertissements et 4 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 :

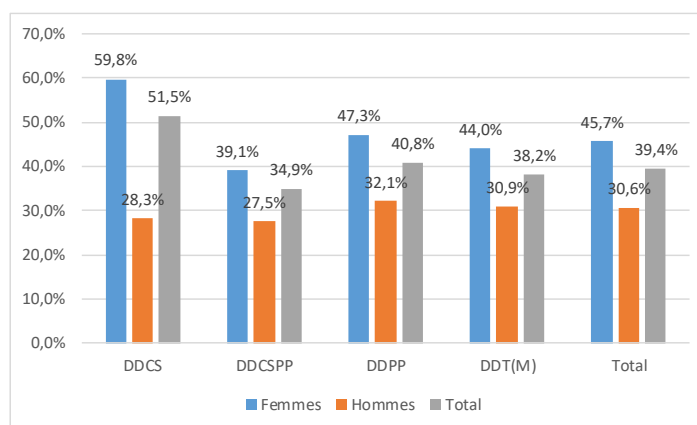
- Les événements en lien direct avec l'environnement de travail et qui témoignent d'un dysfonctionnement : accidents de service ; maladies professionnelles ;
- Les événements dont le lien avec l'environnement de travail n'est pas systématique et/ou pas immédiatement évident⁶ mais dont l'influence sur 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)

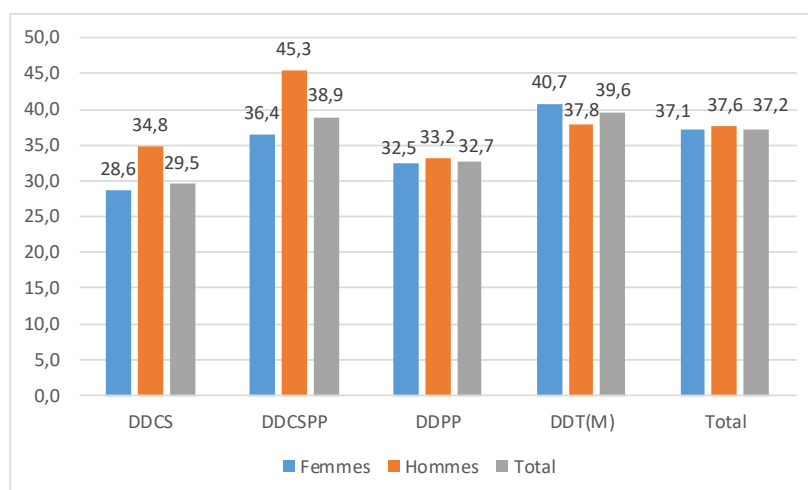
En 2018, 10.141 agents ont eu un ou plusieurs congés maladie (CMO, CLM, CLD), soit 39,5% des effectifs physiques des DDI ayant répondu à l'enquête (46,3% en 2017). Malgré une baisse pour l'année 2018, les DDCS demeurent, avec une moyenne de 51,5%, plus concernées que les autres types de DDI (Graph.1).

⁶ L'enquête « Conditions de travail » de 2005 et le module européen « Santé, handicap et travail » de 2007 ont montrés, par exemple, que les salariés exposés aux contraintes physiques et psychosociales s'absentent plus pour des raisons de santé que les autres salariés.



Graph.1 : Nombre d'agents ayant eu au moins un congé de maladie en 2018 (exprimé en % du nombre total d'agents au 31 décembre 2018).

376.112 jours d'arrêts ont été cumulés par ces agents, soit une moyenne de 37 jours / agent ayant eu au moins un arrêt pour congés maladie. Les DDT(M) et les DDCSPP, avec un taux de 39,6 jours / agent concerné et de 38,9 jours / agent concerné (Graph.2), sont au-dessus de la moyenne.



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 91,3% de la totalité des agents en congés maladie alors que les CMO ne représentent que 56,8% du nombre total de jours d'arrêts.

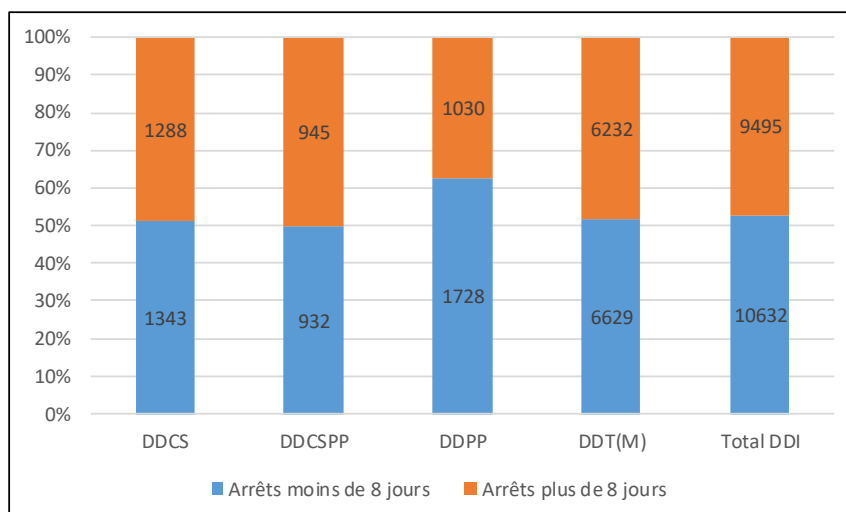
Aussi, par type de congés maladie (Tab.1), les CMO représentent en moyenne 23 jours d'arrêt / agent concerné (19 jours en 2017), les CLM 132 jours d'arrêt (216 jours en 2017) et les CLD 300 jours d'arrêt (294 jours en 2017).

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)	9 227	213 689	23
Congé de longue maladie (CLM)	595	78 675	132
Congé de longue durée (CLD)	279	83 748	300

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

47,17% des arrêts pour congés de maladie ordinaire sont supérieur ou égal à 8 jours (Graph.3), suggérant qu'environ la moitié de ces congés présentent 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.



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 moyen d'arrêt par agent s'élève à 2,2 (Tab.2).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Nombre d'agents en CMO	961	997	1 524	5 745	9 227
Nombre d'arrêt pour CMO	2 631	1 877	2 758	12 861	20 127
Nombre moyen d'arrêts/agents	2,7	1,9	1,8	2,2	2,2

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

L'indice F/H des effectifs physiques 2018 est de 1,44. 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 CMO (indice = 2,04) et sur les CLD (indice = 2,03). Par contre, il n'y a pas de différence notable entre les indices au sein d'un même type de congés maladie, suggérant que l'écart femme / homme relève d'un effet global et non pas spécifique.

	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	6191	3036	2,04	143 708	69 981	2,05
Congé de longue maladie	465	130	3,58	53 179	25 496	2,09
Congé de longue durée	187	92	2,03	56 806	26 942	2,11

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. Comme pour l'année 2017, l'effet s'inverse (hommes légèrement plus concernés que les femmes) pour les congés de longue maladie en DDCS et les congés de longue durée 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	4,7	2,5	2,0	1,8	2,0
- dont nombre d'arrêts <8 jours consécutifs	6,5	2,7	2,1	1,9	2,3
- dont nombre d'arrêts >8 jours consécutifs	5,6	2,3	2,4	2,0	2,3
Congé de longue maladie	2,4	1,7	2,2	1,5	1,6
Congé de longue durée	9,0	1,3	1,6	1,8	1,9
Indice de référence par structure	2,85	1,65	1,29	1,23	1,37

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)	16 470	16 749	22 752	87 737	143 708	9,60
Congé longue maladie (CLM)	7 173	6 988	5 982	33 036	53 179	3,55
Congé longue durée (CLD)	6 243	4 304	6 249	40 010	56 806	3,79
S/Total CLM/CLD	13 416	11 292	12 231	73 046	109 985	7,34
Maladies professionnelles	22	370	363	714	1 469	0,10
Accident de service	672	1 441	1 013	2 531	5 657	0,38
Accidents de trajet	332	643	868	1 994	3 837	0,26
Total Femmes	30 912	30 495	37 227	166 022	264 656	17,67
Hommes						
Congé de maladie ordinaire (CMO)	3 088	6 796	11 096	49 001	69 981	6,57
Congé longue maladie (CLM)	1 577	4 475	3 432	16 012	25 496	2,39
Congé longue durée (CLD)	1 526	2 787	3 540	19 089	26 942	2,53
S/Total CLM/CLD	3 103	7 262	6 972	35 101	52 438	4,92
Maladies professionnelles	0	92	828	1 121	2 041	0,19
Accident de service	196	574	2 527	3 502	6 799	0,64
Accidents de trajet	6	0	184	1 646	1 836	0,17
Total Hommes	6 393	14 724	21 607	90 371	133 095	12,50
Total Femmes + Hommes	37 305	45 219	58 834	256 393	397 751	15,52

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)	800	717	1 010	3 664	6 191
Congé longue maladie (CLM)	224	39	44	158	465
Congé longue durée (CLD)	20	15	21	131	187
S/Total CLM/CLD	244	54	65	289	652
Maladies professionnelles	1	7	6	14	28
Accident de service	46	53	66	179	344
Accidents de trajet	23	24	36	129	212
Total Femmes	1 114	855	1 183	4 275	7 427
Nombre d'agents masculins en					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	161	280	514	2 081	3 036
Congé longue maladie (CLM)	11	20	19	80	130
Congé longue durée (CLD)	6	10	12	64	92
S/Total CLM/CLD	17	30	31	144	222
Maladies professionnelles	0	1	5	7	13
Accident de service	7	25	63	158	253
Accidents de trajet	4	4	12	54	74
Total Hommes	189	340	625	2 444	3 598
Total Femme + Hommes	1 303	1 195	1 808	6 719	11 025

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)	21	23	23	24	23
Congé longue maladie (CLM)	32	179	136	209	114
Congé longue durée (CLD)	312	287	298	305	304
Absence moyenne en jours Hommes pour					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	19	24	22	24	23
Congé longue maladie (CLM)	143	224	181	200	196
Congé longue durée (CLD)	254	279	295	298	293
Absence moyenne en jours Femmes + Femmes					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	20	24	22	24	23
Congé longue maladie (CLM)	37	194	149	206	132
Congé longue durée (CLD)	299	284	297	303	300

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 2018, 41 agents (28 femmes et 13 hommes) ont déclaré une maladie professionnelle pour un nombre cumulé de jours d'arrêt de 3.510 jours, soit une moyenne de 85,6 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 (157 jours d'arrêt / agent) par rapport aux femmes (52,46 jours / agent).

Parmi les agents en maladie professionnelle, 24 déclarations ont obtenu la reconnaissance en 2018 (29 en 2017), soit 58,5% du nombre total d'agents en maladie professionnelle en 2018. L'indice de fréquence⁷ s'établit à 0,94 (1,04 en 2017).

Ces maladies professionnelles reconnues en 2018 n'ont pas entraîné d'incapacité dans 31,5% des cas (72,4% en 2017), suggérant un caractère plus grave de ces maladies en 2018 par rapport à 2017. Aucune d'entre elle n'a entraîné de décès de l'agent (cf. Tab.8).

⁷ L'indice de fréquence est le nombre d'accidents ou de maladies pour 1000 agents.

	2017			2018			Evolution 2017-2018		
	F	H	DDI Total	F	H	DDI Total	F	H	DDI Total
sans incapacité	12	9	21	8	3	11	-33%	-67%	-48%
avec incapacité temporaire (IT)	2	2	4	4	3	7	100%	50%	75%
avec incapacité permanente (IP)	2	2	4	2	4	6	0%	100%	50%
avec décès	0	0	0	0	0	0			
TOTAL	16	13	29	14	10	24	-13%	6%	-17%

Tab.8 : Niveau de gravité des maladies professionnelles et son évolution (période 2017-2018)

L'indice F/H des maladies professionnelles reconnues en 2018 s'établit à 1,4, indiquant que les femmes sont, en proportion, légèrement moins 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 2018, 597 accidents de service ont été recensés dans les DDI (587 en 2017) dont 51,4% (n=307) ont entraîné un arrêt de travail (Tab.1). 84,69% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours). L'indice de fréquence s'établit à 11,98 (21 en 2017).

	2017			2018			Evolution 2017-2018		
	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	F	H	DDI Total
Accidents de service sans arrêt	185	91	276	165	76	241	-10,8%	-16,5%	-12,7%
Accidents de service avec arrêt de 1 à 3 jours	28	10	38	32	15	47	14,3%	50,0%	23,7%
Accidents de service avec arrêt > 3 jours	171	102	273	159	101	260	-7,0%	-1,0%	-4,8%
Accidents de travail avec décès	0	0	0	0	0	0			
Total accidents de travail/service	384	203	587	356	192	548	-7,3%	-5,4%	-6,6%
Nombre de jours d'arrêt	7 123	5 811	12 934	5 657	6 799	12 456	-20,6%	17,0%	-3,7%

Tab.9 : Niveau de gravité des accidents de service et son évolution (période 2017-2018)

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.

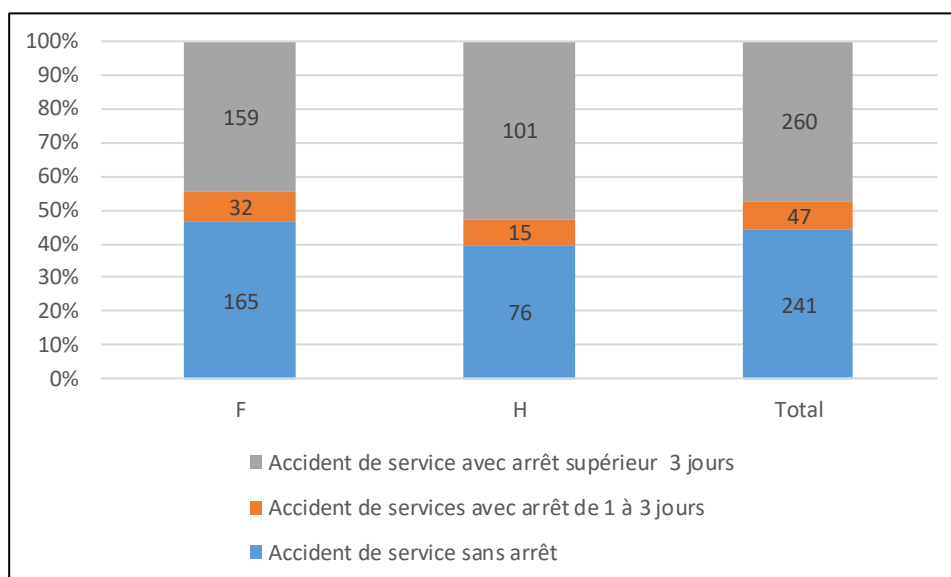
Une baisse du nombre d'accidents de service sans arrêt a été enregistrée chez les femmes comme chez les hommes. En revanche, les accidents de service ayant entraîné un arrêt de travail augmentent tant chez les personnels féminins que masculins.

Nombre d'accidents de service	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Nombre d'accidents F	46	53	66	179	344
Nombre d'accidents H	7	25	63	158	253
Indice F/H	6,57	2,12	1,05	1,13	1,36

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 répartition assez comparable entre 2017 et 2018 :

- 47% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2018 (47% en 2017) ;
- 9% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2018 (6% en 2017) ;
- 44% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus 3 jours en 2018 (47% en 2017).



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

Le niveau de gravité est, quant à lui, différent : le nombre cumulé de jours d'arrêts (12.456 en 2018), représente une moyenne de 22,72 jours d'arrêt / agent victime d'un accident de service (22 jours en 2017) ou 40,57 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 (58,6 jours d'arrêt / agent) par rapport aux femmes (29,6 jours / agent).

Lorsque l'on s'intéresse au statut de l'agent victime d'un accident de service (femmes et hommes confondus), 15,3% d'entre eux sont des agents contractuels alors qu'ils ne représentent que 5,30% 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 31.12.2018).

Enfin, concernant le lieu de survenu des accidents de service, 71% se produisent sur le lieu de la résidence administrative, 29% 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 2018, 286 accidents de trajet ont été recensés dans les DDI (294 en 2017) dont 176 (61,5%) ont entraîné un arrêt de travail (Tab.11). 72,1% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours). L'indice de fréquence s'établit à 6,86 (10,5 en 2017).

	2017			2018			Evolution 2017 - 2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Accidents de trajet sans arrêt	74	34	108	82	28	110	11%	-18%	2%
Accidents de trajet avec arrêt de 1 à 3 jours	23	13	36	37	12	49	61%	-8%	36%
Accidents de trajet avec arrêt supérieur à 3 jours	101	49	150	90	37	127	-11%	-24%	-15%
Accidents de trajet avec décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total d'accidents de trajet	198	96	294	209	77	286	6%	-20%	-3%

Tab.11 : Niveau de gravité des accidents de trajet et son évolution (période 2017-2018)

L'indice F/H des accidents de trajet s'établit à 2,86, 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 2017 et 2018 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 féminins même si le taux d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt « long » est en baisse chez ces mêmes personnels.

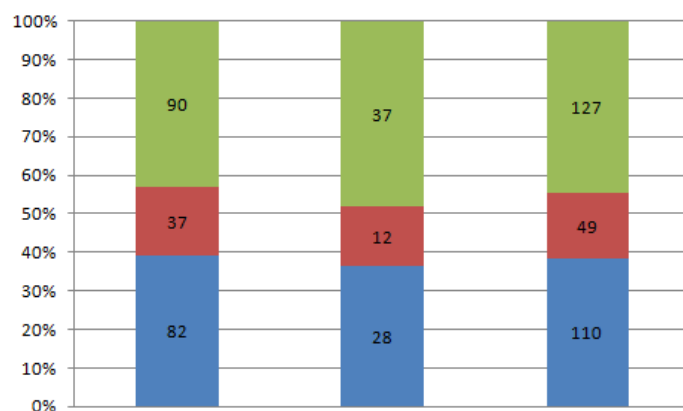
Nombre d'accidents de trajet	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Nombre d'accidents F	23	24	36	129	212
Nombre d'accidents H	4	4	12	54	74
Indice F/H	5,75	6,00	3,00	2,39	2,86

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 structure différente entre les femmes et les hommes avec une surreprésentation des accidents de trajet n'ayant pas entraîné d'arrêt ou ayant entraîné un arrêt « court » chez les personnels

féminins et un taux important d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt « long » chez les agents de sexe masculin. Sur l'ensemble des agents victimes d'un accident de trajet, les répartitions sont les suivantes :

- 38,5% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2017 (37% en 2017) ;
- 17,1% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2017 (12% en 2017) ;
- 44,4% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus de 3 jours en 2017 (51% en 2017).



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 est, quant à lui, différent : le nombre cumulé de jours d'arrêts (5.673 en 2018), représente une moyenne de 19,8 jours d'arrêt / agent victime d'un accident de trajet (19,3 jours en 2017) ou 32,2 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 plus important pour les hommes (37,46 jours / agent) que pour les femmes (30,21 jours d'arrêt / agent).

Lorsque l'on s'intéresse au statut de l'agent victime d'un accident de trajet (femmes et hommes confondus), 16,72% d'entre eux sont des agents contractuels alors qu'ils ne représentent que 5,30% 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 31.12.2018)

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 2018 et non pas aux seuls agents concernés par l'événement comme cela a été calculé dans la partie IV.4.

En 2018, le taux d'absentéisme pour raisons de santé (Tab.1) s'est établi à 15,52 jours/agent, un taux en légère baisse par rapport à celui de 2017 (16,15 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)	19 558	23 545	33 848	136 738	213 689	8,34
Congé longue maladie (CLM)	8 750	11 463	9 414	49 048	78 675	3,07
Congé longue durée (CLD)	7 769	7 091	9 789	59 099	83 748	3,27
S/Total CLM/CLD	16 519	18 554	19 203	108 147	162 423	6,34
Maladies professionnelles	22	462	1 191	1 835	3 510	0,14
Accident de service	868	2 015	3 540	6 033	12 456	0,49
Accidents de trajet	338	643	1 052	3 640	5 673	0,22
Total Général	37 305	45 219	58 834	256 393	397 751	15,52

Tab.1 : Nombre de jours d'arrêt par type d'absence pour raisons de santé en 2018.

Une analyse par type de DDI montre un profil assez similaire de chaque structure au regard du taux d'absentéisme global (Tab.2). On notera cependant que ce taux d'absentéisme est légèrement plus élevé en DDCS et en DDT(M) par rapport à la moyenne, et légèrement moins élevé en DDPP et DDCSPP.

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, les taux rentrent, pour l'année 2018, dans la moyenne des autres DDI ;
- En DDCSPP, le taux d'absentéisme pour congé de maladie ordinaire et pour congé de longue durée sont sensiblement plus bas que dans les autres DDI. En revanche, le taux d'absentéisme pour cause de congé de longue maladie est le plus élevé de toutes les DDI ;
- En DDPP, le taux d'absentéisme pour congé de longue maladie et congé de longue durée sont très bas. A contrario, les taux d'absentéisme pour congé de maladie ordinaire, pour accidents de service et de trajet sont les plus élevés de toutes les DDI ;
- En DDT(M), les profils sont assez comparables à la moyenne, ce qui peut s'expliquer en partie par l'importance de la contribution de ces structures à la construction des indicateurs (63% des agents en DDI exercent en DDT(M)). On notera cependant que les DDT(M) présentent le taux d'absentéisme le plus élevé pour les congés de longue durée.

Nombre de jours d'arrêt (Femmes + Hommes)	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Taux d'absentéisme par type d'absence
Congé de maladie ordinaire (CMO)	8,23	7,60	8,52	8,45	8,34
Congé longue maladie (CLM)	3,68	3,70	2,37	3,03	3,07
Congé longue durée (CLD)	3,27	2,29	2,47	3,65	3,27
S/Total CLM/CLD	6,96	5,99	4,84	6,68	6,34
Maladies professionnelles	0,01	0,15	0,30	0,11	0,14
Accident de service	0,37	0,65	0,89	0,37	0,49
Accidents de trajet	0,14	0,21	0,26	0,22	0,22
Total Général	15,71	14,60	14,82	15,85	15,52

Tab.2 : Répartition des absences pour raisons de santé en 2018.

- 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 immobilisé⁸ 1921 ETP⁹ (2180 ETP en 2017), soit 7,52% des ETP totaux des DDI (7,81% en 2017). Les congés de maladie ordinaire (CMO), les plus importants en

⁸ Le calcul des ETP immobilisés est le nombre de jours d'arrêt/ (jours ouvrés de l'année - 45 jours en CA)

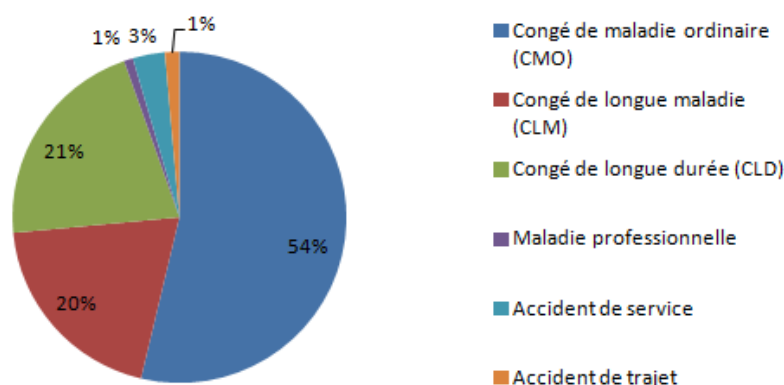
⁹ ETP : Equivalent temps plein

volume, représentent 53,7% de l'ensemble des absences pour raisons de santé (52,4% en 2017). Le détail du nombre de jours immobilisés par type d'absence est détaillé dans le tableau 3 et le graphique 1.

	ETP 2018 immobilisés	
	ETP	% effectifs totaux
Congé de maladie ordinaire (CMO)	1032	4,04%
Congé de longue maladie (CLM)	380	1,49%
Congé de longue durée (CLD)	405	1,58%
Maladie professionnelle	17	0,07%
Accident de service	60	0,23%
Accident de trajet	27	0,11%
Total	1921	7,52%

Tab.3 : Répartition des absences pour raisons de santé en 2018.

ETP 2018 immobilisés par type de congés



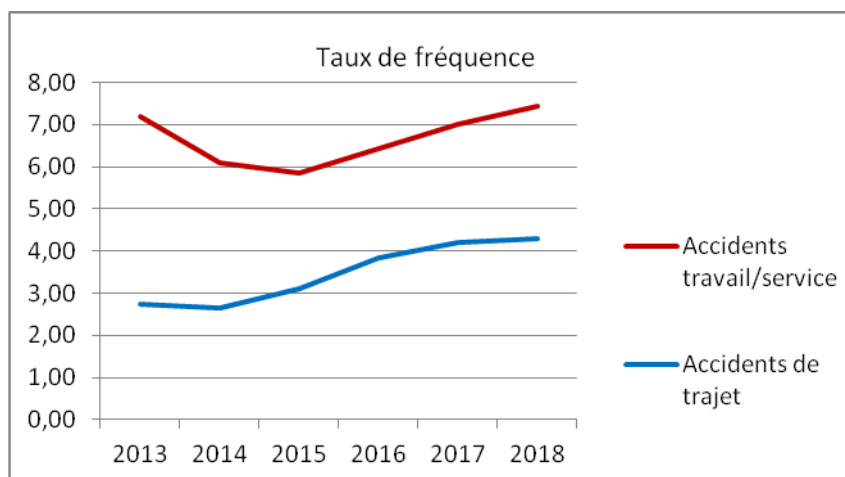
Graph.1 : ETP 2018 immobilisés par type de congés

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

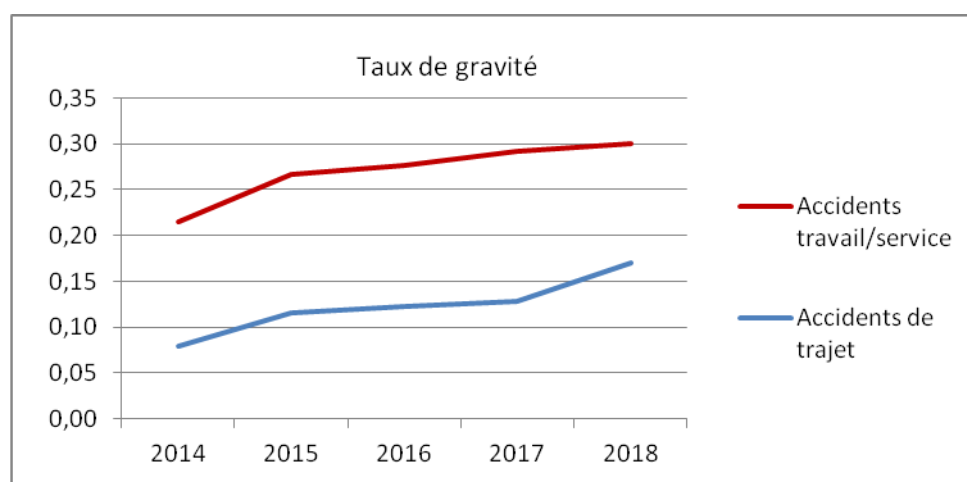
Pour les accidents de service et les accidents de trajet les taux de fréquence¹⁰ et de gravité¹¹ peuvent être calculés. Ils mesurent la fréquence des accidents et leur importance. Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. 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.

¹⁰ Le **taux de fréquence** est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus 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.

¹¹ 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.

La fréquence des accidents de service (Graph.2) poursuit son augmentation. Toutefois, leur gravité augmente plus légèrement (Graph.3).

Concernant les accidents de trajet, leur fréquence continue d'augmenter (Graph.2). Leur gravité (Graph.3) augmente également, de manière plus soutenue.

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	0	2	2
Actes de violences physiques émanant du personnel avec arrêt de travail	0	1	1	1	3
Total actes de violences physiques émanant du personnel	0	1	1	3	5
Actes de violences physiques émanant des usagers sans arrêt de travail	0	2	3	6	11
Actes de violences physiques émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	1	2	3
Total actes de violences physiques émanant des usagers	0	2	4	8	14
actes de violences verbales émanant du personnel sans arrêt de travail	1	11	7	24	43
actes de violences verbales émanant du personnel avec arrêt de travail	0	3	1	2	6
Total actes de violences verbales émanant du personnel	1	14	8	26	49
Actes de violences verbales émanant des usagers sans arrêt de travail	8	37	37	379	461
Actes de violences verbales émanant des usagers avec arrêt de travail	0	2	9	10	21
Total actes de violences verbales émanant des usagers	8	39	46	389	482

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

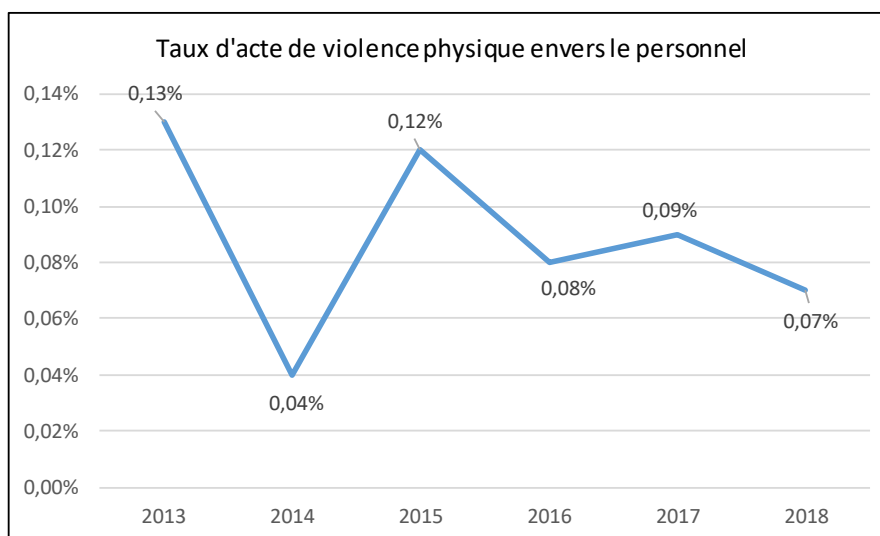
. Violences physiques :

Le nombre d'actes de violences physiques recensés envers le personnel s'établit à 19 en 2018 (24 en 2017) dont :

- par origine :
 - o 73,7% provenant d'un usager (71% en 2017)
 - o 26,3% intervenant entre personnels de la DDI (29% en 2017)
- par niveau de gravité :
 - o 68,4% sans arrêt de travail (63% en 2017)
 - o 31,6% avec arrêt de travail (37% en 2017)

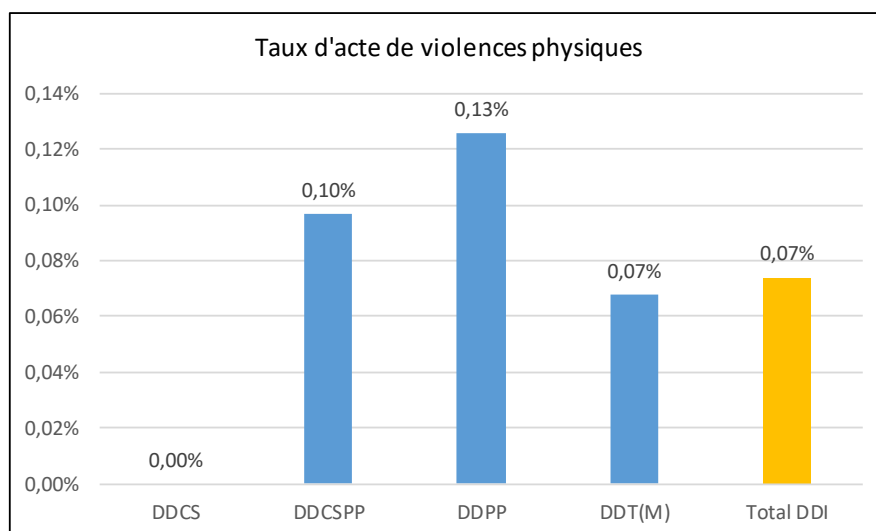
En 2018, dans les quelques témoignages spontanés remontés des DDI avec les questionnaires du bilan social, reviennent souvent, en termes d'exposition, les inspecteurs du permis de conduire et les agents de contrôle dans les violences qui ont pour origine des usagers. Ces témoignages spontanés n'excluent pas des violences à l'égard d'autres types de personnels, mais témoignent, peut être, d'une préoccupation et d'une vigilance accrue vis-à-vis de cette population.

Le taux d'actes de violences physiques consignés envers le personnel¹², toutes DDI confondues, s'établit à 0,07% en 2018 (Graph.4). Détaillé par type de DDI (Graph.5), les DDPP présentent un taux d'actes de violences physiques légèrement supérieur aux DDSP et aux DDTM. Pour l'année 2018, 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

¹² Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel pour 100 agents



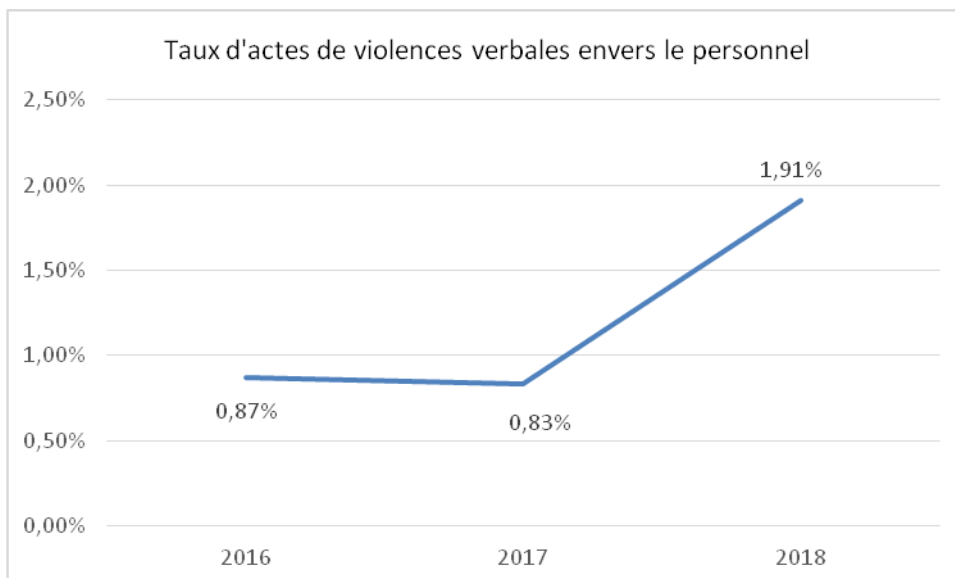
Graph.5 : Taux d'actes de violences physiques en 2018 par type de DDI

. Violences verbales :

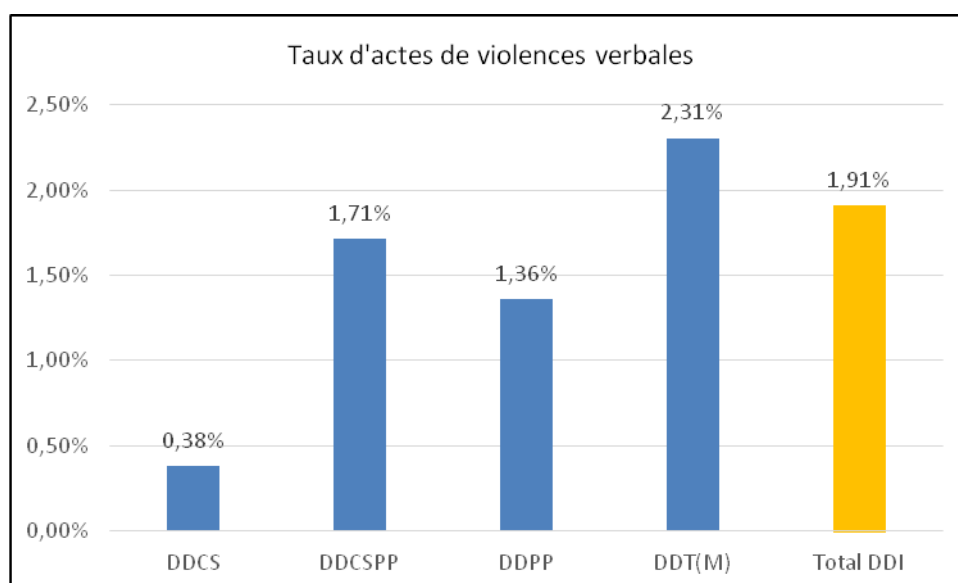
Pour 2018, 531 actes ont été recensés (231 en 2017), soit une augmentation de près de 130%. Ces violences verbales émanent dans 90,77% des cas des usagers (85% en 2017). Majoritairement, ces violences n'entraînent pas d'arrêts dans 94,9% des cas.

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 2018, que ce taux est plus élevé en DDT(M) (2,56%) que dans toute autre DDI. Ce taux est également plus élevé que la moyenne (2,07%).



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



Graph.7 : Taux d'actes de violences verbales en 2018 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 constatent 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.

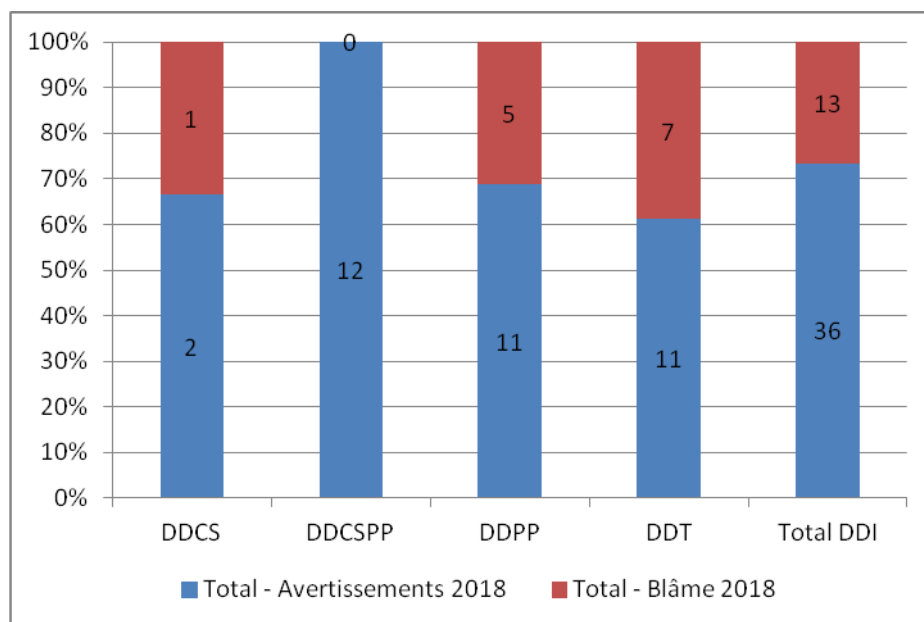
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Femme - Avertissement 2015	1	2	3	2	8
Homme - Avertissement 2015	0	1	5	3	9
Femme - Avertissement 2016	0	3	3	5	11
Homme- Avertissement 2016	1	2	4	4	11
Femme - Avertissement 2017	4	4	4	2	14
Homme- Avertissement 2017	0	2	7	8	17
Femme - Avertissement 2018	0	5	6	4	15
Homme- Avertissement 2018	2	7	5	7	21
S/Total Femme Avertissement	5	14	16	13	48
S/Total Homme Avertissement	3	12	21	22	58
S/Total Avertissement	8	26	37	35	106
Femme - Blâme 2015	0	1	1	1	3
Homme - Blâme 2015	0	1	1	3	5
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
S/Total Femme Blâme	2	1	4	6	13
S/Total Homme Blâme	2	4	7	20	33
S/Total Blâme	4	5	11	26	46
Total Avertissement + Blâme	12	31	48	61	152

Tab.1 : Evolution des sanctions du premier groupe entre 2015 et 2018 dans les DDI

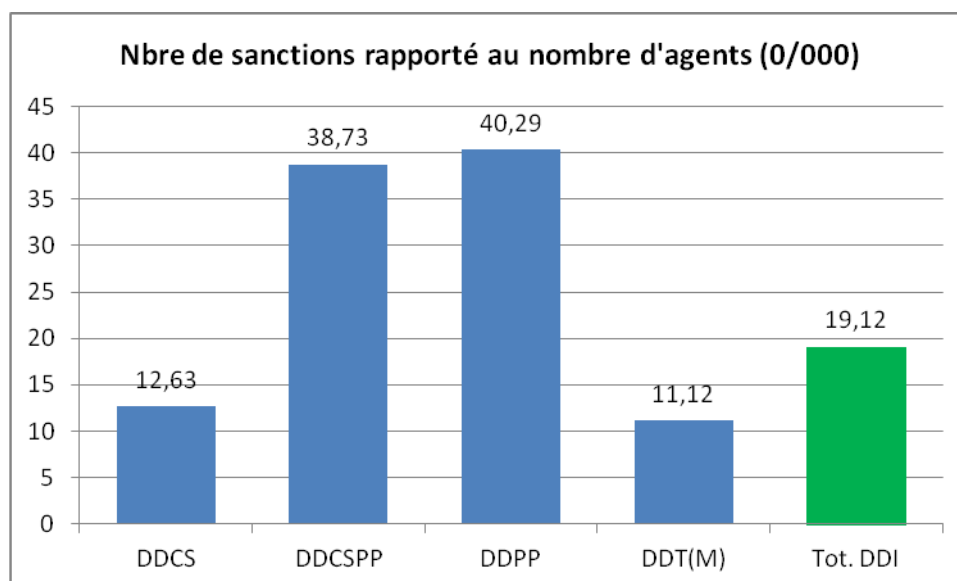
La manière dont les sanctions du premier groupe sont gérées dans les DDI peut être abordée sous un angle annuel ou dans une perspective d'évolution (période 2015-2018).

Sur l'année 2018, 36 avertissements et 13 blâmes ont été notifiés à des agents, tous types de DDI confondus (cf. Tab.1 – 31 avertissements et 7 blâmes en 2017). En valeur absolue, ce sont les DDT(M) qui cumulent le plus grand nombre de sanctions du premier groupe (61 sanctions, soit 40,13% des sanctions totales – cf. Graph.1) mais rapporté au nombre d'effectifs physiques au 31 décembre 2018 par type de

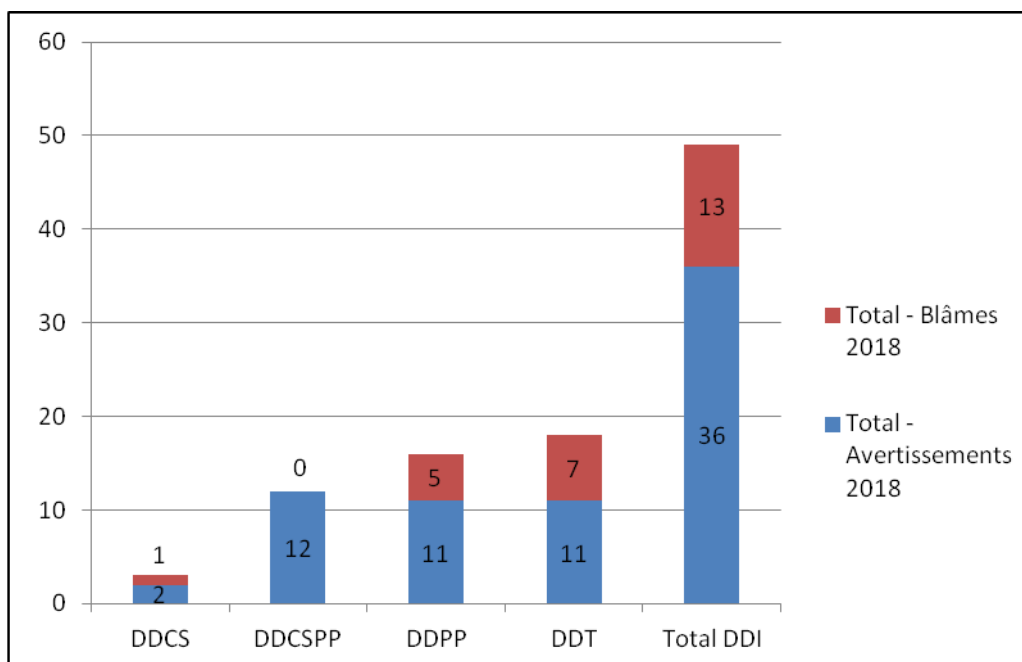
DDI, le nombre de sanctions par agents est le plus élevé en DDPP (environ 40 sanctions pour 10.000 agents – cf. Graph.2) par rapport aux autres types de DDI. L'avertissement reste la sanction de premier groupe majoritairement notifiée (dans 73,5% des cas – cf. Graph.3), les blâmes étant légèrement plus importants en DDT(M) (38,88% des sanctions du premier groupe) comparativement aux autres types de DDI (cf. Graph.3).



Graph.1 : Nombre de sanctions du premier groupe en 2018 par type de DDI, tous sexes confondus.

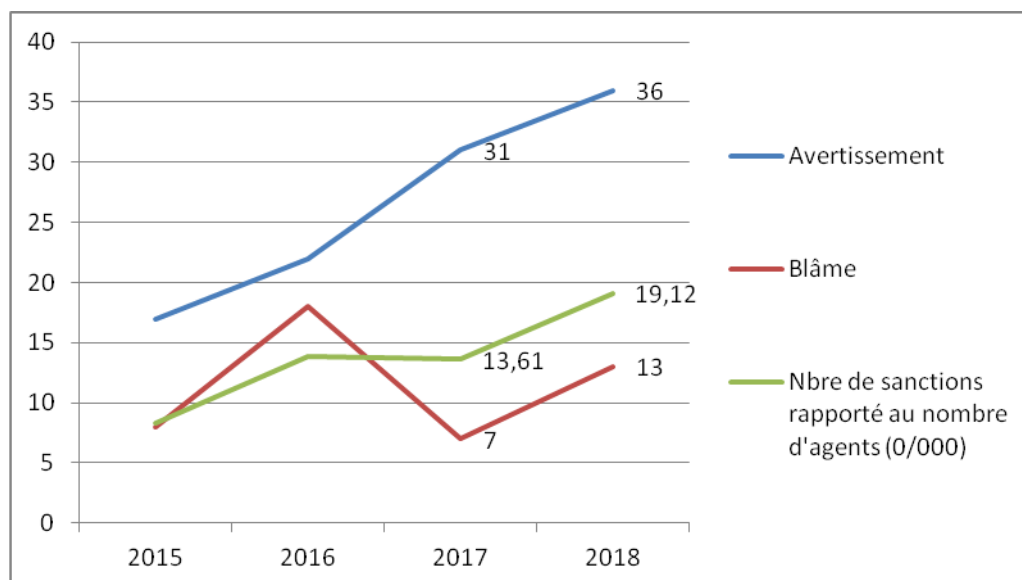


Graph.2 : Nombre de sanctions du premier groupe en 2018 rapporté au nombre d'agents (pour 10.000 agents) par type de DDI.

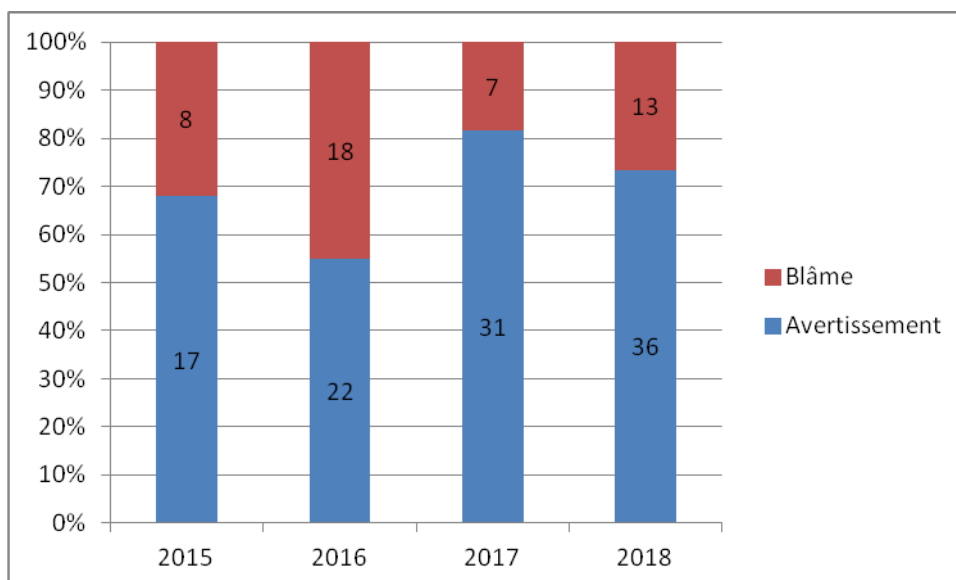


Graph.3 : Part respective des avertissements et des blâmes en 2018 dans les sanctions de premier groupe par type de DDI.

Sur la période 2015-2018, tous types de DDI confondus, le nombre d'avertissements augmente de manière linéaire. L'année 2018 ne fait pas exception et voit le nombre d'avertissements passer de 31 à 36. (cf. Graph.4). La part relative des blâmes dans les sanctions du premier groupe augmente de manière plus conséquente pour l'année 2018, rejoignant quasiment le niveau enregistré en 2016 (13 blâmes en 2018 et 18 blâmes en 2016). Rapporté au nombre d'effectifs physiques au 31 décembre 2018, le nombre de sanctions du premier groupe augmente en 2018 après avoir stagné entre 2016 et 2017. (cf. Graph.4 – courbe verte).



Graph.4 : Evolution du nombre de sanctions du premier groupe entre 2015 et 2018 en DDI avec mise en exergue des données 2017 et 2018 :
 - 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 2018 :

- 2 avertissements (2.1% des avertissements),
- 4 blâmes (6,25 % des blâmes) étaient directement rattachés à ce sujet.

6. VI – Dialogue social

VI.1. Comité technique des DDI

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

Il est 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, en 2018, le dialogue social relatif aux DDI a été entretenu régulièrement par la sous-direction du pilotage des services déconcentrés de la DSAF (à partir du mois de mai 2019 cette animation est 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 2018, le comité technique des DDI, placé auprès du Premier ministre, a été convoqué à 7 reprises. La séance du 5 novembre 2018 a fait l'objet d'un refus de siéger par les 4 organisations syndicales élus au CT des DDI (FO, UNSA, CGT et CFDT) ; le CT des DDI a été reconvoqué le 28 novembre 2018 et la séance s'est tenue.

Au cours de l'année, les travaux du CT des DDI ont notamment porté sur :

- l'organisation des élections professionnelles de décembre 2018 : adoption de la décision TIC...
- la mise en œuvre des dispositions issues de la circulaire du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics

De nombreux thèmes récurrents ont également été abordés dans le cadre du CT des DDI : programme de travail des chantiers RH avec les organisations syndicales et les ministères du périmètre des DDI, les missions inter-inspections sur le dialogue social et la prévention des RPS en DDI, sur l'action sociale et la médecine de prévention, l'évolution du programme budgétaire 333 et son regroupement avec le programme 307, le transfert de la SDPSD vers le ministère de l'intérieur, le déploiement de l'harmonisation de la restauration collective...

	Représentants au CT des DDI parité femmes/hommes				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	2	8	10	20%	80%
Suppléants	5	5	10	50%	50%

Tab.1 : Représentants au CT des DDI, parité F/H en 2018

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.

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 s'est réuni trois fois le 15 mars, le 19 septembre et le 18 octobre 2018. Au cours de l'année, les échanges dans le cadre du CHSCT des DDI ont plus particulièrement porté sur le télétravail, et les questions d'harmonisation dans les DDI que ce soit du dialogue social ou de la restauration collective, la question de la prévention des RPS avec un focus sur les violences sexistes et sexuelles.

De nombreux thèmes ont été abordés pour information dans le cadre d'une feuille de route du CHSCT des DDI qui a été fixée sur deux ans. Un bilan de la feuille de route du CHSCT pour la mandature a été élaboré afin de préparer le mandat des futurs élus aux CHSCT des DDI suite aux élections professionnelles de décembre 2018. Une attention particulière a été portée à l'information auprès des directeurs de DDI sur la création de CHSCT en DDI pour la mandature 2019-2022.

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

Tab.1 : Représentants au CHSCT des DDI, parité F/H en 2018

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 2018, sur 220 directions départementales interministérielles, 52 ont convoqué deux fois un CT, soit 24 % conformément à la réglementation, et 172 ont convoqué plus de deux fois un CT soit 78%.

Par ailleurs 2 DDI n'ont convoqué qu'une fois leur CT au cours de l'année 2018.

Nbre de CT tenus dans l'année par DDI	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI
1	1	1	0	0	2
2	14	14	17	7	52
>2	30	29	32	81	172
Total	45	44	49	88	226

Tab.1 : Nombre de CT tenus au cours de l'année 2018, par DDI