



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE DES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES

2022 et 2023



TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	5
1. LES EMPLOIS	6
1. Répartition des effectifs physiques par origine ministérielle et par DDI	8
1.1. Répartition des effectifs par sexe	9
1.2. Répartition des effectifs par âge	9
1.3. Répartition des effectifs par statuts.....	11
1.4. Répartition des effectifs par catégories hiérarchiques	12
2. Contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée	13
2. LES RECRUTEMENTS	14
1. Recrutements des fonctionnaires	16
2. Recrutements des contractuels permanents et non permanents	19
3. Occupation de postes d'encadrement intermédiaire	22
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	24
1. La mobilité	26
2. Les promotions et réussites à un concours ou un examen professionnel	28
2.1. Les promotions des personnels des DDI	28
2.2. Réussites à un concours ou un examen professionnel	31
3. Les départs	32
3.1. Les départs des agents titulaires	32
3.2. Les départs des agents contractuels	35
4. Les mouvements des personnels	38
4. LA FORMATION	40
1. La formation en chiffres	42
2. La formation des agents en DDI	48
3. La formation des emplois DATE	48
3.1. Accompagnement à la prise de poste	48
3.2. Accompagnement managérial complémentaire.....	49
3.3. Formations individuelles des emplois DATE.....	49
3.4. Formation accompagnement d'un vivier DATE.....	50
4. Du programme d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO) aux missions d'appui et de conseil (MAC)	51
5. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	52
1. Risques professionnels	54
1.1. Les accidents de service et de trajet des agents en DDI	54

1.2.	Les maladies professionnelles	60
1.3.	Les bénéficiaires du temps partiel thérapeutique	62
1.4.	Les violences physiques et verbales envers les personnels	63
1.5.	Les mesures de protection fonctionnelle	64
1.6.	Les tentatives de suicides et suicides	66
2.	Dispositifs de signalement.....	67
2.1.	Le registre santé et sécurité au travail (SST)	67
2.2.	Le registre des dangers graves et imminents (DGI).....	68
2.3.	Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	69
2.4.	Le bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS) ...	70
2.5.	Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) et les plans de prévention spécialisés	71
2.6.	Le bilan social devient le rapport social unique (RSU)	71
3.	Le réseau des professionnels de santé au sein des DDI	73
3.1.	La répartition des acteurs de la prévention et leur temps de travail.....	73
3.2.	La formation des acteurs de la prévention	75
3.3.	L'Inspection santé et sécurité au travail (ISST).....	77
3.4.	La santé et la médecine préventive.....	78
4.	Le rôle des Formations Spécialisées (FS)	81
4.1.	La composition des formations spécialisées (FS)	81
4.2.	L'activité des formations spécialisées (FS)	84
5.	La prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexuelles et sexistes (VSS)...	89
6.	ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	92
1.	Le Télétravail	94
2.	Durée du temps de travail : le temps partiel.....	97
3.	Les Comptes Épargne-Temps (CET)	97
4.	Les absences au travail hors raison de santé	99
5.	Les absences au travail pour raisons de santé	102
6.	Les jours de carence liés aux absences	106
7.	L'ACTION SOCIALE.....	107
1.	Les prestations sociales	109
8.	LE DIALOGUE SOCIAL	113
1.	Les instances du dialogue social pour le réseau des DDI	115
1.1.	Les instances 2022 : les Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des DDI.....	115
1.2.	Les instances 2023 : les Comités Sociaux d'Administration de Réseau (CSAR) et la Formation Spécialisée (FS) des DDI	116

1.3.	Le dialogue social informel.....	118
2.	Les instances participant au dialogue social et leurs représentants au niveau local.....	119
2.1.	Composition des comités sociaux d'administration (CSA).....	119
2.2.	Composition des formations spécialisées (FS).....	120
2.3.	Les réunions des instances.....	121
3.	Les mouvements de grèves.....	122
9.	LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.....	123
1.	Les sanctions disciplinaires des personnels.....	125
10.	ACTIONS VOLONTAIRES DES DDI.....	129
1.	Actions visant à promouvoir la diversité.....	131
2.	Actions visant à lutter contre les discriminations.....	132
3.	Actions visant à favoriser l'insertion professionnelle.....	133
4.	Actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	134
	RÉALISATION DU DOCUMENT.....	135

AVANT-PROPOS

Le rapport social unique dresse un état des lieux de l'ensemble des personnels des directions départementales interministérielles (DDI) ainsi que des évolutions marquantes en matière de gestion des ressources humaines. Il permet d'apprécier la situation des femmes et des hommes qui composent les DDI et offre un éclairage sur différents aspects de leur vie professionnelle : la répartition des effectifs, l'accès aux responsabilités d'encadrement, les promotions, l'organisation du travail etc.

Créées par le décret n°2009-1484 du 3 décembre 2009, les directions départementales interministérielles constituent, au niveau régional et départemental, l'administration territoriale de l'État.

Le décret n°2020-1050 du 14 août 2020 modifie le décret cité supra, pour transférer la responsabilité des DDI du Premier Ministre au Ministre de l'intérieur. Ces services déconcentrés de l'État relèvent donc du Ministère de l'intérieur et sont placés sous l'autorité des préfets du département.

Chaque département métropolitain comprend :

- Une direction départementale des territoires (DDT) ou une direction départementale des territoires et de la mer (DDTM) s'il possède une façade maritime ;
- Une direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ;
- Une direction départementale de la protection des populations (DDPP) ;
- Dans les départements de moins de 400 000 habitants ou sur certains territoires en raison d'enjeux particuliers, une direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) se substituant à la DDETS et à la DDPP.

De même, le décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020 modifie aussi l'une des DDI, plus précisément les DDETS, à compter du 1^{er} avril 2021 afin de fusionner les UD-DIRECCTE¹ et les DDCCS(PP)². Issues de la fusion d'anciennes directions départementales, les DDI se caractérisent donc par leur vocation interministérielle.

Sur le plan des ressources humaines, la nouvelle organisation des DDI depuis 2020, favorise une répartition claire des responsabilités opérationnelles : un pilotage central en étroite liaison avec la DGAFP et les ministères ; une coordination régionale assurée par le préfet de région avec les directeurs régionaux ; et une gestion locale par le préfet de département avec les directeurs départementaux et leur service général commun départemental (SGCD, dont les services RH).

Ce rapport présente les résultats à l'enquête annuelle auprès des DDI pour laquelle le taux de réponses global net s'élève à 86% en 2022, et à 93% en 2023.

¹ Unités départementales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

² Direction départementales de la cohésion sociale (et de la protection des populations).

1. LES EMPLOIS

1. Répartition des effectifs physiques par origine ministérielle et par DDI

- 1.1- Répartition des effectifs par sexe
- 1.2- Répartition des effectifs par âge
- 1.3- Répartition des effectifs par statuts
- 1.4- Répartition des effectifs par catégories hiérarchiques

2. Contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée

INTRODUCTION

Ce chapitre présente les effectifs au sein des Directions Départementales Interministérielles (DDI) au 31 décembre 2022 et 31 décembre 2023. Les données sont ventilées par sexe, par tranches d'âge, par catégories hiérarchiques ou encore par statut d'emploi.

Les politiques mises en œuvre par les DDI découlent des cinq périmètres ministériels, qui sont les donneurs d'ordre de l'administration territoriale de l'État (ATE). Les agents des DDI relèvent donc de ces cinq ministères :

- Le Ministère de l'Intérieur (MI)
- Le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN)
- Les Ministères Sociaux (MSO) : ils regroupent le Ministère du travail et le Ministère de la santé, des solidarités et des familles.
- Les Ministères de l'Aménagement du Territoire et de la décentralisation et de la Transition Écologique, de la Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de la Pêche (MATTE)
- Le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA)

LES CHIFFRES CLES

26 907 agents en fonction au 31 décembre 2022.

27 623 agents en fonction au 31 décembre 2023.

Les femmes représentent **61%** de l'effectif des agents en 2022.

Elles constituent **62%** de l'effectif des agents en 2023.

38% des agents en fonction ont un âge entre 50 et 59 ans, en 2022.

37% des agents en fonction ont un âge entre 50 et 59 ans, en 2023.

En 2022, **10** CDD transformés en CDI.

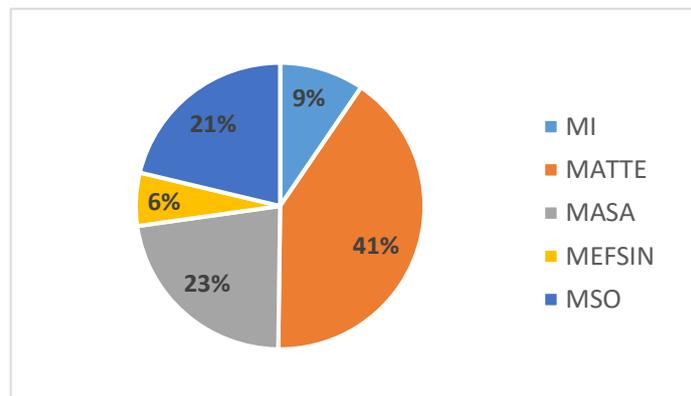
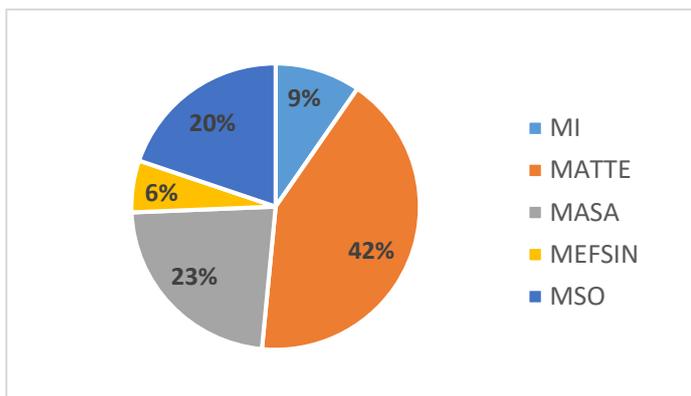
En 2023, **4** CDD transformés en CDI.

1. REPARTITION DES EFFECTIFS PHYSIQUES PAR ORIGINE MINISTERIELLE ET PAR DDI

Les effectifs sont renseignés en effectifs physiques. Les DDI emploient 26 907 agents au 31 décembre 2022, et 27 623 agents au 31 décembre 2023, soit 3% de plus sur un an.

Répartition des effectifs physiques par origine ministérielle en 2022

Répartition des effectifs physiques par origine ministérielle en 2023



Répartition des effectifs physiques par origine ministérielle et par DDI en 2022 et 2023

	MI		MATTE		MASA		MEFSIN		MSO		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
DDETS	397	355	481	489	0	0	0	15	3 923	4 236	4 801	5 095
DDETSPP	127	254	154	156	1 479	1 497	310	297	1 403	1 633	3 473	3 837
DDPP	184	253	17	38	2 465	2 539	1 264	1 296	0	0	3 930	4 126
DDT	1 157	1 101	6 529	6 468	1 532	1 529	0	29	0	0	9 218	9 127
DDTM	718	655	4 099	4 101	668	664	0	18	0	0	5 485	5 438
Total	2 583	2 618	11 280	11 252	6 144	6 229	1 574	1 655	5 326	5 869	26 907	27 623

Les DDT sont les structures avec le plus d'agents en fonction sur les deux années, représentant 34% de l'effectif global en 2022 et 33% en 2023.

1.1 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE

La population en DDI est majoritairement féminine, à hauteur de 61% des effectifs en 2022 (soit 16 494 agents) et de 62% en 2023 (soit 17 058 agents).

Répartition des effectifs physiques par sexe selon leur origine ministérielle en 2022 et 2023

	Femmes		Hommes		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
MI	1 329	1 375	1 254	1 243	2 583	2 618
MATTE	6 419	6 436	4 861	4 816	11 280	11 252
MASA	3 795	3 821	2 349	2 408	6 144	6 229
MEFSIN	969	1 017	605	638	1 574	1 655
MSO	3 982	4 409	1 344	1 460	5 326	5 869
Total	16 494	17 058	10 413	10 565	26 907	27 623

En 2022, les femmes représentent 54% des effectifs en DDTM et jusqu'à 75% en DDETS. En 2023, cette répartition demeure similaire, avec 54% de femmes en DDTM et jusqu'à 75% en DDETS.

Répartition des effectifs physiques par sexe et par DDI en 2022 et 2023

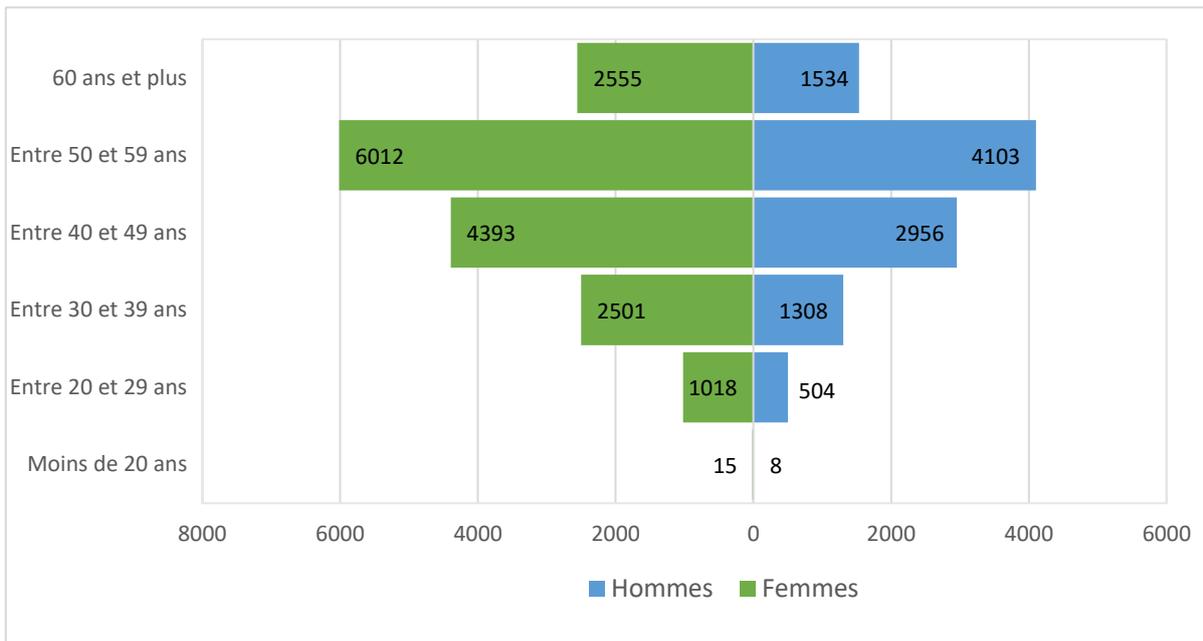
	Femmes		Hommes		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
DDETS	3 610	3 841	1 191	1 254	4 801	5 095
DDETSPP	2 339	2 603	1 134	1 234	3 473	3 837
DDPP	2 322	2 420	1 608	1 706	3 930	4 126
DDT	5 281	5 276	3 937	3 851	9 218	9 127
DDTM	2 942	2 918	2 543	2 520	5 485	5 438
Total	16 494	17 058	10 413	10 565	26 907	27 623

1.2 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE

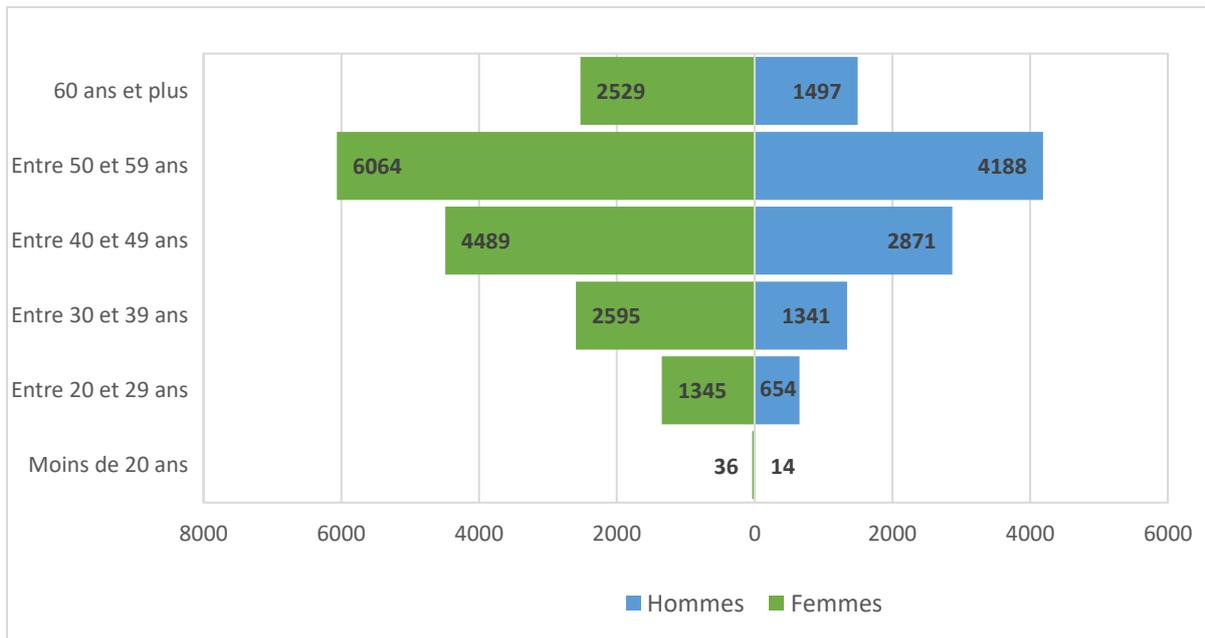
En 2022, les agents âgés de 50 à 59 ans constituent 38% de l'effectif total. En 2023, ils représentent 37% de l'ensemble des agents en fonction.

De même, 36% des femmes en 2022 et en 2023, appartiennent à cette tranche d'âge, soit respectivement 6 012 femmes en 2022 et 6 064 en 2023. Chez les hommes, cette tranche d'âge est également majoritaire, représentant 39% de l'effectif masculin en 2022 puis 40% en 2023.

Pyramide des âges des agents en fonction au sein des DDI en 2022



Pyramide des âges des agents en fonction au sein des DDI en 2023



Répartition des effectifs par âge, par sexe et par DDI en 2022 et 2023

		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022	Moins de 20 ans	1	1	1	2	2	0	5	3	6	2	15	8	23
	Entre 20 et 29 ans	171	53	177	66	251	104	277	206	142	75	1 018	504	1 522
	Entre 30 et 39 ans	531	177	419	177	508	264	678	430	365	260	2 501	1 308	3 809
	Entre 40 et 49 ans	902	341	591	309	695	479	1 407	1 111	798	716	4 393	2 956	7 349
	Entre 50 et 59 ans	1 331	430	784	433	600	541	2 115	1 589	1 182	1 110	6 012	4 103	10 115
	60 ans et plus	674	189	367	147	266	220	799	598	449	380	2 555	1 534	4 089
Total par sexe		3 610	1 191	2 339	1 134	2 322	1 608	5 281	3 937	2 942	2 543	16 494	10 413	26 907
Total par DDI		4 801		3 473		3 930		9 218		5 485		26 907		
2023	Moins de 20 ans	10	3	5	2	9	2	9	6	3	1	36	14	50
	Entre 20 et 29 ans	267	79	198	97	295	124	377	241	208	113	1 345	654	1 999
	Entre 30 et 39 ans	576	201	449	167	530	281	663	423	377	269	2 595	1 341	3 936
	Entre 40 et 49 ans	989	329	663	333	699	505	1 399	1 039	739	665	4 489	2 871	7 360
	Entre 50 et 59 ans	1 381	466	889	459	624	567	2 036	1 574	1 134	1 122	6 064	4 188	10 252
	60 ans et plus	618	176	399	176	263	227	792	568	457	350	2 529	1 497	4 026
Total par sexe		3 841	1 254	2 603	1 234	2 420	1 706	5 276	3 851	2 918	2 520	17 058	10 565	27 623
Total par DDI		5 095		3 837		4 126		9 127		5 438		27 623		

1.3 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUTS

En 2022, les agents titulaires constituent 92% des effectifs (soit 24 737 fonctionnaires), contre 8% d'agents contractuels (soit 2 079 agents). Cette répartition s'élève à 88% d'agents titulaires (soit une baisse de 4 points) et 12% d'agents contractuels (soit une hausse de 4 points) en 2023.

Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi selon l'origine ministérielle en 2022 et 2023

	Titulaires		Non-titulaires		Ouvriers des parcs et ateliers		Militaires		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
MI	2 535	2 557	48	61	0	0	0	0	2 583	2 618
MATTE	10 580	10 181	611	988	58	55	31	28	11 280	11 252
MASA	5 147	4 922	995	1 305	2	2	0	0	6 144	6 229
MEFSIN	1 571	1 622	3	33	0	0	0	0	1 574	1 655
MSO	4 904	5 020	422	848	0	0	0	1	5 326	5 869
Total	24 737	24 302	2 079	3 235	60	57	31	29	26 907	27 623

Les agents titulaires constituent donc entre 86% des effectifs en DDETSPP à 94% des effectifs en DDT et en DDTM au 31 décembre 2022. En 2023, ils constituent entre 82% des effectifs en DDETSPP à 91% des effectifs en DDT et en DDTM.

Les agents contractuels représentent 5% des effectifs en DDT et en DDTM alors qu'ils sont 13% en DDPP et 14% en DDETSPP au 31 décembre 2022. En 2023, ils sont entre 8% en DDTM et 18% en DDETSPP.

Répartition des effectifs physiques par statut d'emploi et par DDI en 2022 et 2023

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Titulaires	4 447	4 433	2 973	3 136	3 428	3 452	8 708	8 307	5 181	4 974	24 737	24 302
Non-titulaires	354	660	500	701	502	674	472	782	251	418	2 079	3 235
Ouvriers des parcs et ateliers	0	1	0	0	0	0	37	37	23	19	60	57
Militaires	0	1	0	0	0	0	1	1	30	27	31	29
Total	4 801	5 095	3 473	3 837	3 930	4 126	9 218	9 127	5 485	5 438	26 907	27 623

1.4 REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES HIERARCHIQUES

La catégorie B constitue 51,0% de l'ensemble des agents en fonction au 31 décembre 2022. Ce chiffre s'élève à 50,9% des agents au 31 décembre 2023.

Répartition des effectifs physiques par sexe et par catégorie hiérarchique selon l'origine ministérielle en 2022 et 2023

		MI		MATTE		MASA		MEFSIN		MSO		Total	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Femmes	Catégorie A	363	1 364	1 364	1 406	728	701	752	822	1 803	2 045	4 987	5 337
	Catégorie B	707	3 242	3 242	3 327	2 702	2 730	177	146	1 264	1 464	8 056	8 374
	Catégorie C	305	1 813	1 813	1 703	365	390	40	49	915	900	3 451	3 347
Total Femmes		1 329	1 375	6 419	6 436	3 795	3 821	969	1 017	3 982	4 409	16 494	17 058
Hommes	Catégorie A	428	1 389	1 389	1 379	666	683	510	552	978	1 050	3 964	4 092
	Catégorie B	750	2 911	2 911	2 899	1 644	1 661	89	80	265	292	5 677	5 682
	Catégorie C	65	561	561	538	39	64	6	6	101	118	772	791
Total Hommes		1 254	1 243	4 861	4 816	2 349	2 408	605	638	1 344	1 460	10 413	10 565
Total		2 583	2 618	11 280	11 252	6 144	6 229	1 574	1 655	5 326	5 869	26 907	27 623

En 2022, la catégorie B regroupe 47% de l'effectif en DDETSPP jusqu'à 58% de l'effectif en DDT et en DDTM. À l'inverse, 48% des agents des DDETS occupent des postes de catégorie A.

En 2023, la répartition reste similaire puisqu'elle représente 46% de l'effectif en DDETSPP et atteint 59% en DDTM. Tout comme l'année précédente, près de la moitié des agents (49%) des DDETS occupent des postes de catégorie A.

Répartition des effectifs physiques par sexe et catégorie hiérarchique par DDI, en 2022 et 2023

		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Femmes	Catégorie A	1 500	1 637	830	991	944	980	1 118	1 124	595	605	4 987	5 337
	Catégorie B	1 190	1 327	1 124	1 212	1 265	1 303	2 926	2 940	1 551	1 592	8 056	8 374
	Catégorie C	920	877	385	400	113	137	1 237	1 212	796	721	3 451	3 347
Total Femmes		3 610	3 841	2 339	2 603	2 322	2 420	5 281	5 276	2 942	2 918	16 494	17 058
Hommes	Catégorie A	808	860	581	651	700	767	1 214	1 173	661	641	3 964	4 092
	Catégorie B	254	269	520	538	887	911	2 375	2 336	1 641	1 628	5 677	5 682
	Catégorie C	129	125	33	45	21	28	348	342	241	251	772	791
Total Hommes		1 191	1 254	1 134	1 234	1 608	1 706	3 937	3 851	2 543	2 520	10 413	10 565
Total		4 801	5 095	3 473	3 837	3 930	4 126	9 218	9 127	5 485	5 438	26 907	27 623

2. CONTRATS A DUREE DETERMINEE TRANSFORMES EN CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

En application de l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, tout contrat conclu ou renouvelé pour une durée de service de plus de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, peut être transformé en contrat à durée indéterminé.

Dans ce cadre, 10 contrats à durée déterminée (CDD) ont été transformés en contrats à durée indéterminée (CDI) en 2022, dont 5 femmes et 5 hommes. En 2023, ce sont 4 CDD qui ont été convertis en CDI, dont 2 femmes et 2 hommes.

C'est au sein des DDPP que l'on recense le plus de CDD transformés en CDI sur les deux années.

Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée dans le cadre de l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, en 2022 et en 2023

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Femmes	1	1	1	1	3	0	0	0	0	0	5	2
Hommes	0	0	0	0	5	2	0	0	0	0	5	2
Total	1	1	1	1	8	2	0	0	0	0	10	4

Taux de réponse : 26% en 2022 et 29% en 2023

2. LES RECRUTEMENTS

1. Recrutements des fonctionnaires
2. Recrutements des contractuels permanents et non permanents
3. Occupation de postes d'encadrement intermédiaire

INTRODUCTION

Cette partie recense les entrées des agents au sein des Directions Départementales Interministérielles (DDI). Les entrées correspondent à des recrutements de personnels titulaires ou bien à des recrutements d'agents contractuels sur des emplois permanents ou temporaires.

Depuis la loi de la transformation publique du 6 août 2019, les administrations d'État ont la faculté de recruter des agents contractuels. Ils peuvent ainsi, occuper des emplois permanents de toute catégorie hiérarchique « lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à la titularisation dans un corps de fonctionnaires ». En outre, la loi énonce clairement que les agents peuvent, dans un certain nombre de cas, être recrutés directement sur un CDI.

LES CHIFFRES CLES

2 022 fonctionnaires ont été recrutés au cours de l'année **2022**, dont 1 302 femmes et 720 hommes titulaires.

2 282 fonctionnaires ont été recrutés au cours de l'année **2023**, dont 1 464 femmes et 818 hommes titulaires.

2 863 agents contractuels ont été recrutés au cours de l'année **2022**, dont 716 pour des besoins permanents et 2 147 pour des besoins non permanents.

3 163 agents contractuels ont été recrutés au cours de l'année **2023**, dont 848 pour des besoins permanents et 2 315 pour des besoins non permanents.

62% des postes d'encadrement intermédiaire sont occupés par des femmes en **2022**.

58% des postes d'encadrement intermédiaire sont occupés par des femmes en **2023**.

1. RECRUTEMENTS DES FONCTIONNAIRES

En 2022, le nombre d'agents fonctionnaires recrutés au sein des DDI s'élève à 2 022. Ce chiffre est en hausse de 32% par rapport à 2021 (soit 491 entrées supplémentaires). Les recrutements au sein des DDI s'effectue principalement grâce à la mobilité (60%), puis par accueil en détachement (20%) et enfin par concours et sorties d'écoles (17%).

En 2023, on comptabilise 2 282 agents fonctionnaires recrutés, soit 13% de plus qu'en 2022. Tout comme l'année précédente, le principal moyen de recrutement reste la mobilité (52%), suivis par le détachement (24%) et les concours et sorties d'écoles (21%).

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2022 et 2023 par type de recrutement, en fonction de leur DDI

Type de recrutement	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Par concours et sorties d'école	56	87	58	90	88	127	104	140	38	33	344	477
En situation de handicap	4	8	0	6	3	3	5	16	3	3	15	36
Emplois réservés	1	1	1	1	0	1	7	3	5	2	14	8
Par mise à disposition	3	7	3	3	3	0	3	5	2	1	14	16
Par détachement	106	162	68	87	16	30	159	184	65	88	414	551
Par mobilité	213	206	117	127	183	182	399	423	307	255	1 219	1 193
(Catégorie C) Par la voie du PACTE	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	2	1
Total	383	472	248	314	293	343	678	771	420	382	2 022	2 282

Taux de réponse : 88% en 2022 et 93% en 2023

En 2022, les postes de catégorie B représentent 49% des embauches de titulaires (986 nouveaux agents), confirmant une tendance initiée en 2021 où ils totalisaient 47% des recrutements (soit 2 points de plus en un an). Après une hausse des recrutements de 3%, en 2023, les recrutements des agents de catégorie B correspondent à 45% des embauches (soit 1 018 nouveaux agents).

Parallèlement, la catégorie A est marquée par une hausse des recrutements en 2023, avec 1 059 nouveaux agents (soit 28% de plus qu'en 2022), représentant ainsi 46% de l'ensemble des recrutements (soit 5 points supplémentaire en un an).

Quelle que soit la catégorie hiérarchique, les femmes constituent 64% des recrutements d'agents titulaires, à la fois en 2022 et en 2023.

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2022 par sexe et catégories hiérarchiques

Type de recrutement en 2022	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A													
Par concours et sorties d'école	26	6	19	14	37	21	19	20	6	5	107	66	173
En situation de handicap	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3	4
Emplois réservés	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2
Par mise à disposition	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Par détachement	24	10	18	8	1	1	18	10	9	2	70	31	101
Par mobilité	80	48	35	24	56	33	70	90	61	45	302	240	542
Total des catégories A	133	65	73	48	94	57	107	121	76	52	483	343	826
Catégorie B													
Par concours et sorties d'école	16	4	15	9	17	13	38	18	8	16	94	60	154
En situation de handicap	2	0	0	0	1	0	2	2	3	0	8	2	10
Emplois réservés	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	4	4	8
Par mise à disposition	0	0	0	0	1	2	1	2	2	0	4	4	8
Par détachement	46	3	23	7	8	4	63	25	26	18	166	57	223
Par mobilité	57	6	32	15	53	37	136	69	103	75	381	202	583
Total des catégories B	121	13	70	31	80	56	242	119	144	110	657	329	986
Catégorie C													
Par concours et sorties d'école	3	1	1	0	0	0	7	2	3	0	14	3	17
En situation de handicap	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Emplois réservés	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	2	2	4
Par mise à disposition	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Par détachement	19	4	11	1	0	2	39	4	6	4	75	15	90
Par mobilité	17	5	10	1	3	1	25	9	12	11	67	27	94
Par la voie du PACTE	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	2
Total des catégories C	40	11	24	2	3	3	73	16	22	16	162	48	210
Total par sexe	294	89	167	81	177	116	422	256	242	178	1 302	720	2 022
Total par DDI	383		248		293		678		420		2 022		

Taux de réponse : 88% en 2022

Nombre d'agents fonctionnaires recrutés en 2023 par sexe et catégories hiérarchiques

Type de recrutement en 2023	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A													
Par concours et sorties d'école	32	32	35	18	55	33	31	25	2	9	155	117	272
En situation de handicap	0	3	2	0	2	1	1	1	0	0	5	5	10
Emplois réservés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Par mise à disposition	1	0	2	0	0	0	0	2	1	0	4	2	6
Par détachement	34	19	31	14	6	3	27	16	12	9	110	61	171
Par mobilité	91	48	60	23	47	40	116	80	51	44	365	235	600
Total des catégories A	158	102	130	55	110	77	175	124	66	62	639	420	1 059
Catégorie B													
Par concours et sorties d'école	19	2	31	5	27	11	45	33	11	11	133	62	195
En situation de handicap	3	0	3	0	0	0	8	1	2	0	16	1	17
Emplois réservés	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	2	4	6
Par mise à disposition	4	0	1	0	0	0	1	2	0	0	6	2	8
Par détachement	54	13	20	10	8	10	71	34	36	21	189	88	277
Par mobilité	38	6	31	7	49	43	116	82	73	70	307	208	515
Total des catégories B	119	21	86	23	84	65	241	153	123	103	653	365	1 018
Catégorie C													
Par concours et sorties d'école	1	1	1	0	0	1	4	2	0	0	6	4	10
En situation de handicap	2	0	0	1	0	0	4	1	0	1	6	3	9
Emplois réservés	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2
Par mise à disposition	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Par détachement	38	4	11	1	3	0	30	6	6	4	88	15	103
Par mobilité	22	1	5	1	2	1	23	6	15	2	67	11	78
Par la voie du PACTE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total des catégories C	66	6	17	3	5	2	63	15	21	7	172	33	205
Total par sexe	343	129	233	81	199	144	479	292	210	172	1 464	818	2 282
Total par DDI	472		314		343		771		382		2 282		

Taux de réponse : 93% en 2023

2. RECRUTEMENTS DES CONTRACTUELS PERMANENTS ET NON PERMANENTS

En application de l'article L332-2 et du code général de la fonction publique, « des agents contractuels de l'État peuvent être également recrutés dans les cas suivants :

1° En l'absence de corps de fonctionnaires de l'État susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

a) pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;

b) lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'État présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L. 311-2 ;

3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'État. »

En application de l'article L332-22 du même code, les agents contractuels de l'État peuvent également être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, si cette charge ne peut pas être assurée par des fonctionnaires de l'État.

Dans ce cadre, ce sont :

- **716** agents contractuels recrutés pour des besoins permanents et **1 988** agents recrutés pour des besoins non permanents en 2022, soit 69% des recrutements de contractuels.
- **848** agents contractuels recrutés pour des besoins permanents et **2 072** agents recrutés pour des besoins non permanents en 2023, soit 66% des recrutements de contractuels.

On compte également 159 recrutements d'apprentis en 2022 et 43 en 2023.

Au total, ce sont 2 863 contractuels qui ont été recrutés au sein des DDI en 2022 (soit une augmentation de 27% par rapport à 2021) et 3 163 contractuels recrutés en 2023 (soit 10% de plus qu'en 2022).

Nombre d'agents contractuels recrutés en 2022 et 2023, par sexe et par type de besoin, selon les DDI

Type d'embauche contractuel	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Pour besoin permanent	111	22	112	48	121	98	102	46	43	13	489	227	716
Pour besoin non permanent	249	40	160	45	116	77	538	215	402	146	1 465	523	1 988
Apprentis	30	8	24	2	32	4	37	7	14	1	137	22	159
Total hors apprentis	360	62	272	93	237	175	640	261	445	159	1 954	750	2 704
Total (y.c. apprentis)	390	70	296	95	269	179	677	268	459	160	2 091	772	2 863
Total	460		391		448		945		619		2 863		
2023													
Pour besoin permanent	116	23	117	64	123	101	166	65	49	24	571	277	848
Pour besoin non permanent	195	49	159	49	171	80	708	262	272	127	1 505	567	2 072
Apprentis	36	13	30	3	35	3	59	39	16	9	176	67	243
Total hors apprentis	311	72	276	113	294	181	874	327	321	151	2 076	844	2 920
Total (y.c. apprentis)	347	85	306	116	329	184	933	366	337	160	2 252	911	3 163
Total	432		422		513		1 299		497		3 163		

Taux de réponse : 85% en 2022 et 88% en 2023

En 2022, les postes de catégorie C concentraient 57% des embauches contractuelles, alors qu'en 2023, cette part diminue à 47%. Cette évolution s'accompagne d'une hausse des recrutements sur des postes de catégorie B, puisque leur part de 28% en 2022 passe à 34% en 2023, soit une progression de 6 points. Les recrutements sur les postes de catégorie A sont, quant à eux, assez stables (10% en 2022 et 11% en 2023).

Nombre d'agents contractuels recrutés en 2022 et 2023 par sexe, type de besoin (hors apprentis) et par catégorie hiérarchique, selon les DDI

Type d'embauche contractuel	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Catégorie A													
Pour besoin permanent	34	10	39	21	34	30	10	6	3	2	120	69	189
Pour besoin non permanent	29	11	16	8	12	8	1	1	0	1	58	29	87
Sous-total Catégorie A	63	21	55	29	46	38	11	7	3	3	178	98	276
Catégorie B													
Pour besoin permanent	50	10	58	23	84	66	55	26	25	7	272	132	404
Pour besoin non permanent	57	5	96	30	93	49	30	12	16	1	292	97	389
Sous-total Catégorie B	107	15	154	53	177	115	85	38	41	8	564	229	793
Catégorie C													
Pour besoin permanent	27	2	15	4	3	2	37	14	15	4	97	26	123
Pour besoin non permanent	163	24	48	7	11	20	507	202	386	144	1 115	397	1 512
Sous-total Catégorie C	190	26	63	11	14	22	544	216	401	148	1 212	423	1 635
Total	360	62	272	93	237	175	640	261	445	159	1 954	750	2 704
2023													
Catégorie A													
Pour besoin permanent	29	11	45	29	26	31	32	11	6	3	138	85	223
Pour besoin non permanent	33	15	17	3	14	16	4	4	5	4	73	42	115
Sous-total Catégorie A	62	26	62	32	40	47	36	15	11	7	211	127	338
Catégorie B													
Pour besoin permanent	64	8	65	31	89	68	101	45	40	18	359	170	529
Pour besoin non permanent	59	14	92	39	112	57	104	40	24	21	391	171	562
Sous-total Catégorie B	123	22	157	70	201	125	205	85	64	39	750	341	1 091
Catégorie C													
Pour besoin permanent	23	4	7	4	8	2	33	9	3	3	74	22	96
Pour besoin non permanent	103	20	50	7	45	7	600	218	243	102	1 041	354	1 395
Sous-total Catégorie C	126	24	57	11	53	9	633	227	246	105	1 115	376	1 491
Total	311	72	276	113	294	181	874	327	321	151	2 076	844	2 920

Taux de réponse : 84% en 2022 et 88% en 2023

3. OCCUPATION DE POSTES D'ENCADREMENT INTERMEDIAIRE

En 2022, 5 485 agents occupent des postes d'encadrement intermédiaire. En 2023, on comptabilise 7 287 agents.

Quel que soit le genre, les postes d'encadrement intermédiaire sont occupés à 62% en 2022, puis à 58% en 2023, par des agents de catégorie A.

Nombre d'agents occupant un poste d'encadrement intermédiaire en 2022 et 2023

Catégorie hiérarchique	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1 853	1 521	3 374	2 363	1 848	4 211
Catégorie B	1 161	950	2 111	1 834	1 242	3 076
Total	3 014	2 471	5 485	4 197	3 090	7 287

Taux de réponse : 89% en 2022 et 94% en 2023

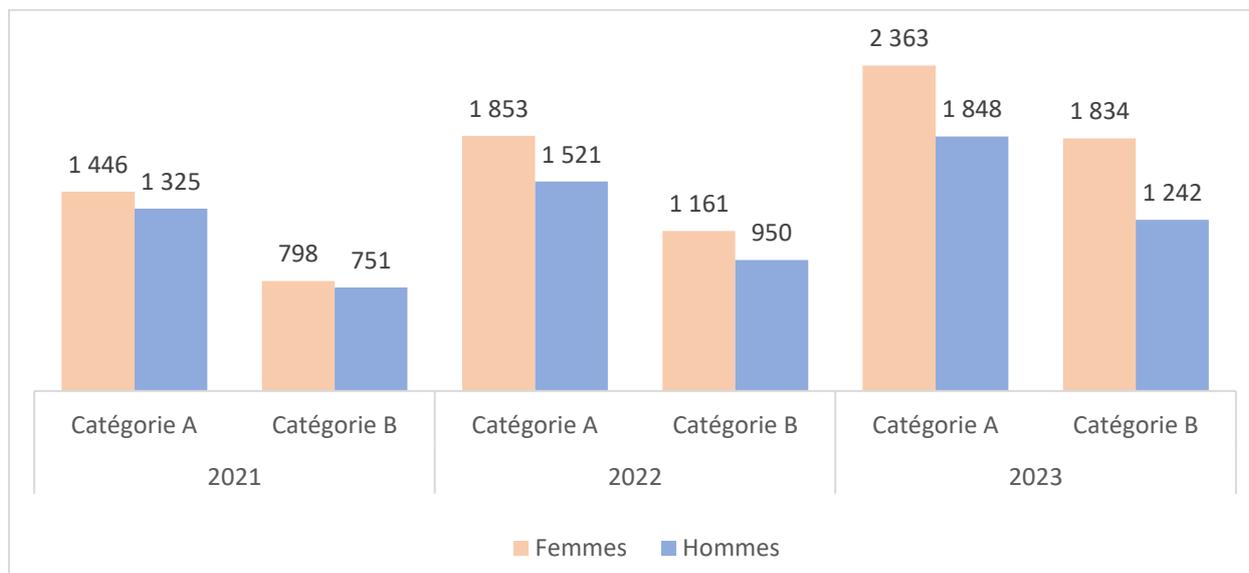
En 2022, 55% des postes d'encadrement intermédiaire sont occupés par des femmes, contre 45% d'hommes. Cette tendance se confirme en 2023, où la part des femmes atteint 58%, tandis que la part des hommes est à 42%.

Nombre d'agents occupant un poste d'encadrement intermédiaire en 2022 et 2023, selon les DDI

Encadrement intermédiaire	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Catégorie A												
Femmes	447	691	251	305	280	382	539	670	336	315	1 853	2 363
Hommes	215	334	170	208	189	268	611	714	336	324	1 521	1 848
Sous-total Catégorie A	662	1 025	421	513	469	650	1 150	1 384	672	639	3 374	4 211
Catégorie B												
Femmes	164	366	72	173	93	229	480	598	352	468	1 161	1 834
Hommes	39	77	38	70	80	164	411	494	382	437	950	1 242
Sous-total Catégorie B	203	443	110	243	173	393	891	1 092	734	905	2 111	3 076
Total	865	1 468	531	756	642	1 043	2 041	2 476	1 406	1 544	5 485	7 287

Taux de réponse : 89% en 2022 et 94% en 2023

Évolution du nombre d'agents occupant un poste d'encadrement intermédiaire par sexe et catégories hiérarchiques, de 2021 à 2023



Taux de réponse : 86% en 2021, 89% en 2022, 94% en 2023

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

1. La mobilité

2. Les promotions et réussites à un concours ou un examen professionnel

2.1- Les promotions des personnels des DDI

2.2- Réussites à un concours ou un examen professionnel

3. Les départs

3.1- Les départs des agents titulaires

3.2- Les départs des agents contractuels

4. Mouvements des personnels

INTRODUCTION

Ce chapitre se concentre sur les parcours professionnels des agents et notamment sur leur mobilité, leur promotion et leur départ.

Ces informations sont essentielles afin d'évaluer les besoins des DDI et de permettre le développement d'une politique de recrutement en adéquation avec leurs besoins.

LES CHIFFRES CLES

965 agents ont été promus en **2022**.

1 086 agents ont été promus en **2023**.

4 247 agents titulaires et contractuels
ont quitté leur poste en **2022**.

4 346 agents titulaires et contractuels
ont quitté leur poste en **2023**.

1. LA MOBILITE

En 2022, on recense 1 049 postes vacants auxquels s'ajoutent 213 postes susceptibles de le devenir, soit 1 262 postes vacants au cours de l'année. En 2023, ce chiffre s'élève à 1 613 postes (dont 1 363 postes vacants et 250 postes susceptibles de l'être). Cela représente donc une augmentation de 28% des postes vacants par rapport à 2022.

Afin de les combler, 1 530 candidatures ont été reçues en 2022, contre 2 599 candidatures en 2023 (70% de plus par rapport à 2022).

Postes vacants ou susceptibles d'être vacants et candidatures reçues au sein des DDI en 2022 et 2023

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Postes vacants ou susceptibles de l'être au cours de l'année	187	206	199	271	225	224	417	717	234	195	1 262	1 613
Candidatures reçues	238	254	224	260	132	286	546	1 269	390	530	1 530	2 599
<i>Ratio de candidatures reçues par rapport au nombre de postes vacants</i>	1,3	1,2	1,1	1,0	0,6	1,3	1,3	1,8	1,7	2,7	1,2	1,6

Taux de réponse : 33% en 2022 et 37% en 2023

Au cours de l'année 2022, les DDPP recensent moins de candidatures que de postes déclarés vacants (ou susceptibles de l'être). Malgré un nombre de postes vacants stable entre 2022 et 2023, les candidatures ont été plus nombreuses en 2023, rééquilibrant ainsi le ratio des candidatures reçues par rapport aux nombre de postes vacants (de 0,6 en 2022 à 1,3 en 2023).

Les DDTM, quant à elles, possèdent le ratio le plus important en 2022 et plus largement en 2023 (passant de 1,7 à 2,7). Cette progression reflète une forte augmentation des candidatures reçues (plus de 36%) tandis que le nombre de poste vacants a diminué (17% de moins que l'année précédente).

Suite à leur publication, 66% des postes vacants ont été pourvus par des agents externes au périmètre des DDI en 2022, contre 61% en 2023 (une diminution de 5 points). À l'inverse, les recrutements internes progressent légèrement, passant de 34% en 2022 à 39% en 2023 (une hausse de 5 points).

Nombre de postes pourvus au sein des DDI en 2022 et 2023 par sexe, périmètres et type de recrutement

Nombre de postes pourvus	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total 2022
2022													
Pourvu en interne													Total 2023
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	17	4	17	7	10	10	44	31	42	39	130	91	221
Contractuels	2	0	6	2	5	1	2	0	3	0	18	3	21
Total des postes pourvu en interne	19	4	23	9	15	11	46	31	45	39	148	94	242
Pourvu par des agents extérieurs au périmètre des DDI													
Titulaires	16	9	52	17	10	15	108	58	16	17	202	116	318
Contractuels	22	3	31	7	23	16	29	10	4	4	109	40	149
Total des postes pourvu des agents extérieurs au périmètre des DDI	38	12	83	24	33	31	137	68	20	21	311	156	467
Total par sexe	57	16	106	33	48	42	183	99	65	60	459	250	709
Total par DDI	73		139		90		282		125		709		709
2023													
Pourvu en interne													Total 2023
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	39	6	22	8	25	13	89	50	21	10	196	87	283
Contractuels	11	3	9	3	4	2	5	3	1	0	30	11	41
Total des postes pourvu en interne	50	9	31	11	29	15	94	53	22	10	226	98	324
Pourvu par des agents extérieurs au périmètre des DDI													
Titulaires	40	8	34	14	23	15	101	67	12	16	210	120	330
Contractuels	30	2	25	12	11	15	56	21	5	8	127	58	185
Total des postes pourvu des agents extérieurs au périmètre des DDI	70	10	59	26	34	30	157	88	17	24	337	178	515
Total par sexe	120	19	90	37	63	45	251	141	39	34	563	276	839
Total par DDI	139		127		108		392		73		839		839

Taux de réponse : 27% en 2022 et 30% en 2023

En 2022, 167 postes n'ont fait l'objet d'aucune candidature. Ce chiffre s'élève à 232 postes en 2023, marquant une augmentation de 39% par rapport à l'année précédente.

Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidatures au sein des DDI en fonction des catégories hiérarchiques en 2022 et 2023

Années	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Catégorie A	24	21	16	26	6	13	8	29	7	1	61	90
Catégorie B	3	2	18	25	26	45	35	51	6	11	88	134
Catégorie C	2	0	2	0	0	1	12	7	2	0	18	8
Total	29	23	36	51	32	59	55	87	15	12	167	232

Taux de réponse : 25% en 2022 et 28% en 2023

2. LES PROMOTIONS ET REUSSITES A UN CONCOURS OU UN EXAMEN PROFESSIONNEL

2.1. LES PROMOTIONS DES PERSONNELS DES DDI

En 2022, 9% des personnels éligibles ont obtenu une promotion, soit 965 agents promus parmi l'ensemble des DDI interrogées. Le taux de promotion est en hausse d'un point par rapport à 2021 et touche toutes les catégories hiérarchiques. En 2023, la tendance se poursuit, puisque 10% des agents concernés ont connu une promotion (représentant 1 086 agents promus). Ce taux de promotion est également en hausse d'un point par rapport à 2022.

La catégorie C enregistre le taux de promotion le plus élevé avec 11% en 2022, puis 12% en 2023. La catégorie B augmente légèrement, représentant 9% des promus en 2022 contre 10% en 2023. À l'inverse, la catégorie A connaît un léger recul, passant de 8% à 7% en 2023.

Nombre d'agents promouvables et promus par catégories hiérarchiques et sexe en 2022

	2022	PROMOTION DU PERSONNEL			
		Femmes	Hommes	Total	Ratio promouvables/promus
Catégorie A	Promouvables	1 883	1 448	3 331	8%
	Promus	154	115	269	
Catégorie B	Promouvables	3 054	2 000	5 054	9%
	Promus	299	164	463	
Catégorie C	Promouvables	1 676	510	2 186	11%
	Promus	185	48	233	
	Total promouvables	6 613	3 958	10 571	9%
	Total promus	638	327	965	
	Ratio promouvables/ promus	10%	8%	9%	

Taux de réponse : 88% en 2022

Nombre d'agents promouvables et promus par catégories hiérarchiques et sexe en 2023

	2023	PROMOTION DU PERSONNEL			
		Femmes	Hommes	Total	Ratio promouvables/ promus
Catégorie A	Promouvables	2 405	1 713	4 118	7%
	Promus	189	117	306	
Catégorie B	Promouvables	3 463	1 957	5 420	10%
	Promus	376	174	550	
Catégorie C	Promouvables	1 512	371	1 883	12%
	Promus	187	43	230	
	Total promouvables	7 380	4 041	11 421	10%
	Total promus	752	334	1 086	
	Ratio promouvables/ promus	10%	8%	10%	

Taux de réponse : 95% en 2023

Nombre d'agents promouvables et promus par DDI en 2022 et 2023

Agents promus et promouvables	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par DDI	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Agents promouvables	2 215	2 559	950	1 178	976	838	3 676	4 563	2 754	2 283	10 571	11 421
Agents promus	219	239	96	160	114	106	353	404	183	177	965	1 086
Ratio total promus/promouvables	10%	9%	10%	14%	12%	13%	10%	9%	7%	8%	9%	10%

Taux de réponse : 88% en 2022 et 95% en 2023

Le taux de promotions varie donc de 7% en DDTM à 12% en DDPP au cours de l'année 2022. Il est de 10% en DDETS, DDETSPP et DDT. En 2023, il varie de 8% en DDTM à 14% en DDETSPP, plus précisément, il diminue d'un point pour les DDETS et les DDT, alors qu'il augmente d'un point pour les DDPP et les DDTM.

Nombre d'agents promouvables et promus par catégories hiérarchiques et sexe au sein des DDI, en 2022 et 2023

Agents promus / promouvables	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Catégorie A													
Promouvables	608	292	203	144	140	88	520	460	412	464	1 883	1 448	3 331
Promus	52	30	14	11	21	13	47	38	20	23	154	115	269
Ratio promus - Cat A	9%	10%	7%	8%	15%	15%	9%	8%	5%	5%	8%	8%	8%
Catégorie B													
Promouvables	538	148	292	112	357	311	1 174	806	693	623	3 054	2 000	5 054
Promus	55	10	34	9	47	23	110	77	53	45	299	164	463
Ratio promus - Cat B	10%	7%	12%	8%	13%	7%	9%	10%	8%	7%	10%	8%	9%
Catégorie C													
Promouvables	535	94	186	13	72	8	526	190	357	205	1 676	510	2 186
Promus	61	11	24	4	8	2	61	20	31	11	185	48	233
Ratio promus - Cat C	11%	12%	13%	31%	11%	25%	12%	11%	9%	5%	11%	9%	11%
Total promouvables	1 681	534	681	269	569	407	2 220	1 456	1 462	1 292	6 613	3 958	10 571
Total des promus	168	51	72	24	76	38	218	135	104	79	638	327	965
2023													
Catégorie A													
Promouvables	787	351	254	154	114	76	771	678	479	454	2 405	1 713	4 118
Promus	64	29	33	15	18	8	46	43	28	22	189	117	306
Ratio promus - Cat A	8%	8%	13%	10%	16%	11%	6%	6%	6%	5%	8%	7%	7%
Catégorie B													
Promouvables	717	152	357	175	308	269	1 434	933	647	428	3 463	1 957	5 420
Promus	70	14	56	16	45	19	155	81	50	44	376	174	550
Ratio promus - Cat B	10%	9%	16%	9%	15%	7%	11%	9%	8%	10%	11%	9%	10%
Catégorie C													
Promouvables	465	87	218	20	59	12	560	187	210	65	1 512	371	1 883
Promus	47	15	39	1	12	4	64	15	25	8	187	43	230
Ratio promus - Cat C	10%	17%	18%	5%	20%	33%	11%	8%	12%	12%	12%	12%	12%
Total promouvables	1 969	590	829	349	481	357	2 765	1 798	1 336	947	7 380	4 041	11 421
Total des promus	181	58	128	32	75	31	265	139	103	74	752	334	1 086

Taux de réponse : 88% en 2022 et 95% en 2023

Au total, 10% des femmes promouvables ont connu une promotion en 2022 et en 2023. De même, 8% des hommes promouvables l'ont effectivement été en 2022 et en 2023.

2.2. REUSSITES A UN CONCOURS OU UN EXAMEN PROFESSIONNEL

Parmi l'ensemble des DDI qui ont répondu à la question en 2022, 143 agents ont connu une réussite à un concours ou un examen professionnel et parmi eux, 65% sont des femmes. En 2023, 151 agents ont connu une réussite à un concours ou un examen professionnel (soit 6% de plus qu'en 2022), dont 69% de femmes.

Nombre d'agents ayant réussi un concours ou un examen professionnel en 2022 et 2023 par sexe et catégories hiérarchiques

Catégories hiérarchiques	Femmes		Hommes		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Catégorie A	19	17	12	8	31	25
Catégorie B	64	68	33	32	97	100
Catégorie C	5	13	1	0	6	13
Contractuels	5	6	4	7	9	13
Total	93	104	50	47	143	151

Taux de réponse : 23% en 2022 et 31% en 2023

Les agents de catégorie B représentent 68% en 2022, puis 66% en 2023, de l'ensemble des agents ayant réussi un concours ou un examen professionnel. On observe également une légère augmentation au sein de la catégorie C et des agents contractuels. À l'inverse, on constate une diminution des réussites aux concours des agents de catégorie A.

3. LES DEPARTS

3.1. LES DEPARTS DES AGENTS TITULAIRES

Ce sont 2 195 agents titulaires qui ont quitté leur poste au cours de l'année 2022. Ce chiffre est en baisse de 2% par rapport à 2021, mais augmente de 8% en 2023. En effet, 2 363 agents titulaires ont quitté leur poste au cours de l'année 2023.

Nombre de sorties des agents titulaires en 2022 et 2023 par type de sorties, en fonction des DDI

Type de sortie des titulaires	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Par retraite	238	207	109	99	131	91	341	381	211	166	1 030	944
Par décès	6	5	4	2	5	4	11	12	8	8	34	31
Par démission ou abandon de poste	2	0	4	4	2	1	2	8	3	1	13	14
Par départ volontaire	8	7	6	8	9	10	12	27	7	7	42	59
Par concours	8	26	3	9	15	15	14	21	7	4	47	75
Par fin de détachement	27	20	14	20	6	8	38	42	15	13	100	103
Par mobilité	170	195	130	158	127	183	317	395	169	188	913	1 119
Par inaptitude physique	3	4	4	1	2	3	4	6	3	4	16	18
Total	462	464	274	301	297	315	739	892	423	391	2 195	2 363

Taux de réponse : 85% en 2022 et 92% en 2023

Les départs d'agents titulaires ont révélé des disparités entre les catégories hiérarchiques. La catégorie B se distingue comme la plus concernée, représentant 45% des sorties sur les deux années. La catégorie A, affiche une progression modérée puisqu'elle passe de 35% en 2022 à 37% en 2023, traduisant une légère augmentation des départs. À l'inverse, la catégorie C enregistre un recul, avec une proportion qui diminue de 21% à 18% en 2023.

En parallèle, la répartition par sexe reste stable sur les deux années. Les femmes représentent donc 62% des sorties d'agents titulaires sur l'année 2022 et 63% sur l'année 2023.

Les motifs de départ des agents titulaires ont connu des variations entre 2021 et 2023. En effet, alors qu'en 2021 la mobilité était la première raison de départ (49%), suivi par le départ en retraite (40%) et la fin de détachement (4%), ce n'est plus le cas en 2022. Le départ en retraite devient le premier motif de sortie (47%), suivi par la mobilité (42%) puis par la fin de détachement (5%). En 2023, la tendance revient à celle observée en 2021, puisque la mobilité redevient la première raison du départ des agents titulaires à 47%, suivi par le départ en retraite (40%) et la fin de détachement (4%).

Cette évolution peut s'expliquer, en partie, par les débats sur les retraites en 2022, entraînant une possible augmentation des départs anticipés à la retraite.

Nombre de sorties des agents titulaires en 2022 par sexe et type de sorties, en fonction des DDI

Type de sortie des titulaires en 2022	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A													
Par retraite	50	24	19	17	24	24	16	37	9	16	118	118	236
Par décès	1	1	1	0	0	2	0	3	0	0	2	6	8
Par démission ou abandon de poste	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	3
Par départ volontaire	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	9	6	15
Par concours	1	0	0	1	4	4	3	1	1	0	9	6	15
Par fin de détachement	5	1	5	2	2	1	5	3	1	2	18	9	27
Par mobilité	57	37	43	31	36	34	71	67	40	37	247	206	453
Par inaptitude physique	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total des catégories A	115	66	72	53	68	67	96	112	53	56	404	354	758
Catégorie B													
Par retraite	58	15	31	10	26	48	100	76	52	59	267	208	475
Par décès	0	0	1	1	2	1	2	5	4	3	9	10	19
Par démission ou abandon de poste	1	0	1	1	0	1	0	1	2	1	4	4	8
Par départ volontaire	0	1	1	0	5	1	7	2	2	1	15	5	20
Par concours	4	0	1	1	6	1	5	3	4	1	20	6	26
Par fin de détachement	8	2	3	0	2	0	19	7	8	4	40	13	53
Par mobilité	49	8	27	20	32	22	93	58	45	26	246	134	380
Par inaptitude physique	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	4	2	6
Total des catégories B	120	27	66	33	74	75	227	152	118	95	605	382	987
Catégorie C													
Par retraite	80	11	29	3	5	4	89	23	57	18	260	59	319
Par décès	4	0	1	0	0	0	0	1	0	1	5	2	7
Par démission ou abandon de poste	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	2
Par départ volontaire	3	1	1	0	0	0	1	0	1	0	6	1	7
Par concours	2	1	0	0	0	0	2	0	1	0	5	1	6
Par fin de détachement	10	1	3	1	1	0	0	4	0	0	14	6	20
Par mobilité	14	5	8	1	3	0	15	13	11	10	51	29	80
Par inaptitude physique	2	0	2	0	0	0	2	1	1	1	7	2	9
Total des catégories C	115	19	44	6	9	4	110	42	71	30	349	101	450
Total par sexe	350	112	182	92	151	146	433	306	242	181	1 358	837	2 195
Total par DDI	462		274		297		739		423		2 195		

Taux de réponse : 85% en 2022

Nombre de sorties des agents titulaires en 2023 par sexe et type de sorties, en fonction des DDI

Type de sortie des titulaires en 2023	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A													
Par retraite	45	23	18	17	16	17	29	39	8	13	116	109	225
Par décès	0	0	1	0	0	2	0	1	1	0	2	3	5
Par démission ou abandon de poste	0	0	2	0	0	0	1	1	1	0	4	1	5
Par départ volontaire	1	3	4	1	2	1	6	0	1	0	14	5	19
Par concours	6	4	2	1	6	0	4	4	1	0	19	9	28
Par fin de détachement	7	3	10	1	0	0	4	2	1	4	22	10	32
Par mobilité	85	42	58	35	58	51	82	79	28	37	311	244	555
Par inaptitude physique	0	0	0	1	0	0	0	1	3	0	3	2	5
Total des catégories A	144	75	95	56	82	71	126	127	44	54	491	383	874
Catégorie B													
Par retraite	61	6	27	12	27	27	111	87	33	47	259	179	438
Par décès	2	0	0	1	2	0	3	4	1	2	8	7	15
Par démission ou abandon de poste	0	0	1	1	0	1	1	2	0	0	2	4	6
Par départ volontaire	2	0	1	2	5	1	10	8	5	0	23	11	34
Par concours	8	1	3	1	6	3	5	4	1	0	23	9	32
Par fin de détachement	4	2	4	2	3	5	12	12	4	3	27	24	51
Par mobilité	38	8	43	17	43	27	134	82	64	38	322	172	494
Par inaptitude physique	0	0	0	0	0	3	1	0	1	0	2	3	5
Total des catégories B	115	17	79	36	86	67	277	199	109	90	666	409	1 075
Catégorie C													
Par retraite	70	2	24	1	4	0	83	32	56	9	237	44	281
Par décès	3	0	0	0	0	0	4	0	2	2	9	2	11
Par démission ou abandon de poste	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	3
Par départ volontaire	1	0	0	0	1	0	2	1	1	0	5	1	6
Par concours	5	2	2	0	0	0	3	1	1	1	11	4	15
Par fin de détachement	3	1	3	0	0	0	10	2	0	1	16	4	20
Par mobilité	19	3	4	1	3	1	14	4	13	8	53	17	70
Par inaptitude physique	4	0	0	0	0	0	3	1	0	0	7	1	8
Total des catégories C	105	8	33	2	8	1	120	43	73	21	339	75	414
Total par sexe	364	100	207	94	176	139	523	369	226	165	1 496	867	2 363
Total par DDI	464		301		315		892		391		2 363		

Taux de réponse : 92% en 2023

3.2. LES DEPARTS DES AGENTS CONTRACTUELS

En 2022, 2 052 agents contractuels ont quitté leur poste (soit 18% de plus qu'en 2021). Ce chiffre s'élève à 1 983 agents contractuels en 2023, soit un recul de 3%. Concernant les besoins permanents, une hausse des départs est observée en 2022 (39% de plus que l'année précédente), suivie par un recul en 2023 (16% de moins), pouvant illustrer une situation de rééquilibrage. Pour les besoins non-permanents, les départs ont augmenté de 12% entre 2021 et 2022, et de seulement 1% entre 2022 et 2023.

La fin de contrat représente 69% en 2022 puis 72% en 2023, des sorties d'agents contractuels. Sur l'ensemble des besoins non-permanents, le motif « fin de contrat » représente à lui seul 93% des départs sur les deux années.

Nombre de sorties des agents contractuels en 2022 et 2023 par type de sorties, en fonction des DDI

	Type de sortie des contractuels	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Besoins permanents	Par retraite	3	0	8	2	7	4	2	5	0	0	20	11
	Suite à décès	3	1	0	0	7	0	0	0	0	0	10	1
	Suite à démission ou abandon de poste	14	16	14	31	25	20	18	19	3	6	74	92
	Suite à départ volontaire	7	7	7	3	10	8	1	3	0	0	25	21
	Suite à licenciement	4	1	0	2	0	3	2	2	0	0	6	8
	Suite à concours	5	6	7	4	19	28	0	5	0	4	31	47
	Suite à inaptitude physique	1	0	0	0	0	3	0	4	0	0	1	7
	Suite à fin de contrat	38	36	62	42	77	66	135	98	52	18	364	260
	Total des besoins permanents	75	67	98	84	145	132	158	136	55	28	531	447
Besoins non permanents	Suite à fin de contrat	247	180	123	127	94	116	597	653	348	353	1 409	1 429
	Pour autres causes	16	6	8	14	8	16	34	52	46	19	112	107
		Total des besoins non permanents	263	186	131	141	102	132	631	705	394	372	1 521
	Total	338	253	229	225	247	264	789	841	449	400	2 052	1 983

Taux de réponse : 81% en 2022 et 85% en 2023

On constate qu'en 2022, les DDT ont recensé le plus grand nombre de départs d'agents contractuels, en particulier sur des postes à besoins non permanents, tendance confirmée en 2023. Ainsi, en 2022, les DDT représentaient 38% de l'ensemble des départs contre 11% en DDETSPP. Cela s'accroît l'année suivante, puisque les DDT ont vu leur part augmenter à 42%, tandis que les DDETSPP maintiennent une proportion stable de 11%.

Nombre de sorties des agents contractuels en 2022 par type de sorties, par sexe et catégories hiérarchiques en fonction des DDI

Types de sorties		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A														
<i>Besoins permanents</i>	Par retraite	1	1	1	3	3	2	0	0	0	0	5	6	11
	Suite à décès	0	1	0	0	2	2	0	0	0	0	2	3	5
	Suite à démission ou abandon de poste	3	1	7	3	6	7	0	3	0	0	16	14	30
	Suite à départ volontaire	1	1	3	2	3	1	0	0	0	0	7	4	11
	Suite à licenciement	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	3
	Suite à concours	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	3	4
	Suite à inaptitude physique	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	4	0	10	6	4	8	13	1	1	2	32	17	49
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	14	2	6	4	7	7	1	11	1	5	29	29	58
<i>Besoins non permanents</i>	Pour autres causes	3	0	0	0	1	0	0	9	14	8	18	17	35
Total de catégorie A		27	9	27	18	27	29	14	25	16	15	111	96	207
Catégorie B														
<i>Besoins permanents</i>	Par retraite	0	0	0	4	2	0	1	0	0	0	3	4	7
	Suite à décès	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	3	4
	Suite à démission ou abandon de poste	4	2	4	0	7	5	7	1	3	0	25	8	33
	Suite à départ volontaire	0	3	0	2	3	2	1	0	0	0	4	7	11
	Suite à licenciement	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Suite à concours	0	2	4	1	8	8	0	0	0	0	12	11	23
	Suite à inaptitude physique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	8	3	27	6	30	32	16	5	2	1	83	47	130
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	38	12	48	20	26	25	15	9	2	0	129	66	195
<i>Besoins non permanents</i>	Pour autres causes	1	1	4	1	4	1	0	1	1	1	10	5	15
Total de catégorie B		51	25	87	34	81	75	40	16	8	2	267	152	419
Catégorie C														
<i>Besoins permanents</i>	Par retraite	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2
	Suite à décès	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Suite à démission ou abandon de poste	2	2	0	0	0	0	7	0	0	0	9	2	11
	Suite à départ volontaire	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	3
	Suite à licenciement	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2
	Suite à concours	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	4
	Suite à inaptitude physique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	22	1	8	5	2	1	79	21	35	11	146	39	185
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	159	22	37	8	19	10	410	151	239	101	864	292	1 156
<i>Besoins non permanents</i>	Pour autres causes	9	2	3	0	2	0	19	5	11	11	44	18	62
Total de catégorie C		194	32	49	14	23	12	517	177	285	123	1 068	358	1 426
Total		272	66	163	66	131	116	571	218	309	140	1 446	606	2 052

Taux de réponse : 81% en 2022

Nombre de sorties des agents contractuels en 2023 par type de sorties, par sexe et catégories hiérarchiques en fonction des DDI

Types de sorties des contractuels en 2023		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A														
<i>Besoins permanents</i>	Par retraite	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	1	3	4
	Suite à décès	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Suite à démission ou abandon de poste	3	4	11	5	7	2	4	1	1	0	26	12	38
	Suite à départ volontaire	2	0	0	0	3	2	0	0	0	0	5	2	7
	Suite à licenciement	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Suite à concours	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Suite à inaptitude physique	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
	Suite à fin de contrat	9	2	14	2	9	5	7	3	0	0	39	12	51
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	18	6	12	5	2	5	2	3	8	4	42	23	65
	Pour autres causes	2	0	1	0	0	1	0	0	0	1	3	2	5
Total de catégorie A		35	14	39	12	21	20	13	7	9	5	117	58	175
Catégorie B														
<i>Besoins permanents</i>	Par retraite	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	2	2	4
	Suite à décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Suite à démission ou abandon de poste	6	0	8	4	7	1	9	3	0	1	30	9	39
	Suite à départ volontaire	3	1	0	2	3	0	2	1	0	0	8	4	12
	Suite à licenciement	0	0	1	0	2	1	0	1	0	0	3	2	5
	Suite à concours	2	2	4	0	16	12	4	1	1	2	27	17	44
	Suite à inaptitude physique	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	2
	Suite à fin de contrat	5	0	19	4	28	16	17	8	3	4	72	32	104
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	43	13	45	20	47	28	63	27	25	12	223	100	323
	Pour autres causes	1	1	6	1	9	3	9	12	4	2	29	19	48
Total de catégorie B		60	17	83	32	113	62	106	54	33	21	395	186	581
Catégorie C														
<i>Besoins permanents</i>	Par retraite	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	3
	Suite à décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Suite à démission ou abandon de poste	3	0	2	1	3	0	1	1	3	1	12	3	15
	Suite à départ volontaire	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	Suite à licenciement	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	2
	Suite à concours	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2
	Suite à inaptitude physique	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3
	Suite à fin de contrat	17	3	2	1	8	0	41	22	3	8	71	34	105
<i>Besoins non permanents</i>	Suite à fin de contrat	78	22	39	6	30	4	416	142	218	86	781	260	1 041
	Pour autres causes	2	0	5	1	3	0	23	8	6	6	39	15	54
Total de catégorie C		102	25	49	10	44	4	485	176	230	102	910	317	1 227
Total		197	56	171	54	178	86	604	237	272	128	1 422	561	1 983

Taux de réponse : 85% en 2023

4. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

Périmètre des entrées : concours et sorties d'écoles, recrutement de travailleurs handicapés, emplois réservés, mises à disposition, accueil en détachement et mobilité.

Périmètre des sorties : retraite, décès, démission, départ volontaire, révocation, concours, fin de détachement, inaptitude physique et mobilité.

Ce sont donc 4 885 agents titulaires et contractuels qui ont été recrutés au cours de l'année 2022, ainsi que 5 445 agents titulaires et contractuels recrutés en 2023 (soit une hausse de 11%).

Concernant les départs, 4 247 agents en 2022 et 4 346 agents titulaires et contractuels en 2023 ont quitté leur poste (soit 2% de plus). Ainsi, le solde des mouvements des personnels passe de 638 agents en 2022 à 1 099 agents en 2023 (soit 461 agents supplémentaires).

En 2021, le solde des agents titulaires était de -711, il n'est désormais qu'à -173 en 2022 puis à -81 en 2023. Cette évolution peut s'expliquer par une augmentation des embauches d'agents titulaires. En revanche, ce solde négatif reste compensé par un nombre d'embauche d'agents contractuels plus élevé que leur sortie en 2022, et encore plus en 2023. En effet, on observe une augmentation des entrées d'agents contractuels (10% de plus qu'en 2022) et une diminution de leur sortie (-3% par rapport à 2022).

Entrées et sorties des agents en DDI selon le statut d'emploi en 2022 et 2023

Mouvements des personnels	Titulaires				Contractuels				Solde des mouvements en 2022	Solde des mouvements en 2023
	2022		2023		2022		2023			
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées*	Sorties	Entrées*	Sorties		
DDETS	383	462	472	464	460	338	432	253	43	187
DDETSPP	248	274	314	301	391	229	422	225	136	210
DDPP	293	297	343	315	448	247	513	264	197	277
DDT	678	739	771	892	945	789	1299	841	95	337
DDTM	420	423	382	391	619	449	497	400	167	88
Total	2 022	2 195	2 282	2 363	2 863	2 052	3 163	1 983	638	1 099
Solde	-173		-81		811		1 180			

*Y compris les apprentis

Entrées et sorties des agents par DDI en 2022 et 2023

Mouvements des personnels	2022		2023		2022		2023	
	Entrées agents féminins	Entrées agents masculins	Entrées agents féminins	Entrées agents masculins	Sorties agents féminins	Sorties agents masculins	Sorties agents féminins	Sorties agents masculins
DDETS	684	159	690	214	622	178	561	156
DDETSPP	463	176	539	197	345	158	378	148
DDPP	446	295	528	328	282	262	354	225
DDT	1 099	524	1 412	658	1004	524	1 127	606
DDTM	701	338	547	332	551	321	498	293
Total par sexe	3 393	1 492	3 716	1 729	2 804	1 443	2 918	1 428
Total	4 885		5 445		4 247		4 346	

**Y compris les apprentis*

Que ce soit en 2022 et 2023, les agents féminins sont surreprésentés à la fois dans les entrées d'agents titulaires mais également dans les entrées d'agents contractuels.

4. LA FORMATION

1. La formation en chiffres

2. La formation des agents en DDI

3. La formation des emplois DATE

3.1- Accompagnement à la prise de poste

3.2- Accompagnement managérial complémentaire

3.3- Formations individuelles des emplois DATE

3.4- Formation accompagnement d'un vivier DATE

4. Du programme d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO) aux missions d'appui et de conseil (MAC)

INTRODUCTION

Cette partie s'intéresse aux formations dispensées pour l'ensemble des agents des DDI. Les formations permettent d'accompagner les agents sur leur poste, et ce, tout au long de leur carrière. Elles peuvent être dispensées en interne ou bien par des organismes externes aux DDI, permettant de proposer une offre variée.

Ainsi, 69 DDI indiquent avoir élaboré un plan de formation en 2022, représentant 35% des DDI (une hausse de 5 points par rapport à 2021). En 2023, cette part s'élève à 36%, soit 77 DDI affirmant avoir élaboré un plan de formation au cours de l'année.

LES CHIFFRES CLES

13 067 agents ont été formés en **2022**
dont **10 847** agents en formation continue
et **1 004** agents en formation statutaire.

17 336 agents ont été formés en **2023**
dont **13 956** agents en formation continue
et **2 010** agents en formation statutaire.

36 443 jours de jours de formations ont
été dispensés au cours de l'année **2022**.

53 712 jours de jours de formations ont
été dispensés au cours de l'année **2023**.

1. LA FORMATION EN CHIFFRES

Point de méthodologie :

Pour la partie formation, de nombreux SGCD n'ont pu répondre que partiellement aux questions concernant à la fois le nombre d'agents formés et le nombre de jours de formation. Afin d'harmoniser l'analyse, il est uniquement pris en compte ici les DDI pour lesquelles les SGCD ont répondu à la fois au nombre d'agents formés mais aussi aux jours de formations correspondants.

Pour certaines DDI, lorsque les jours de formation déclarés étaient compris entre 1 et 3, il a été décidé de considérer qu'au moins 1 agent était concerné. En dehors de ce cas précis, les réponses partielles n'ont pas été prises en compte dans notre analyse.

Le nombre d'agents formés s'élevait à 10 764 agents en 2021, puis à 13 067 agents en 2022 (soit une hausse de 21%) avant d'atteindre 17 336 agents en 2023 (33% de plus qu'en 2022).

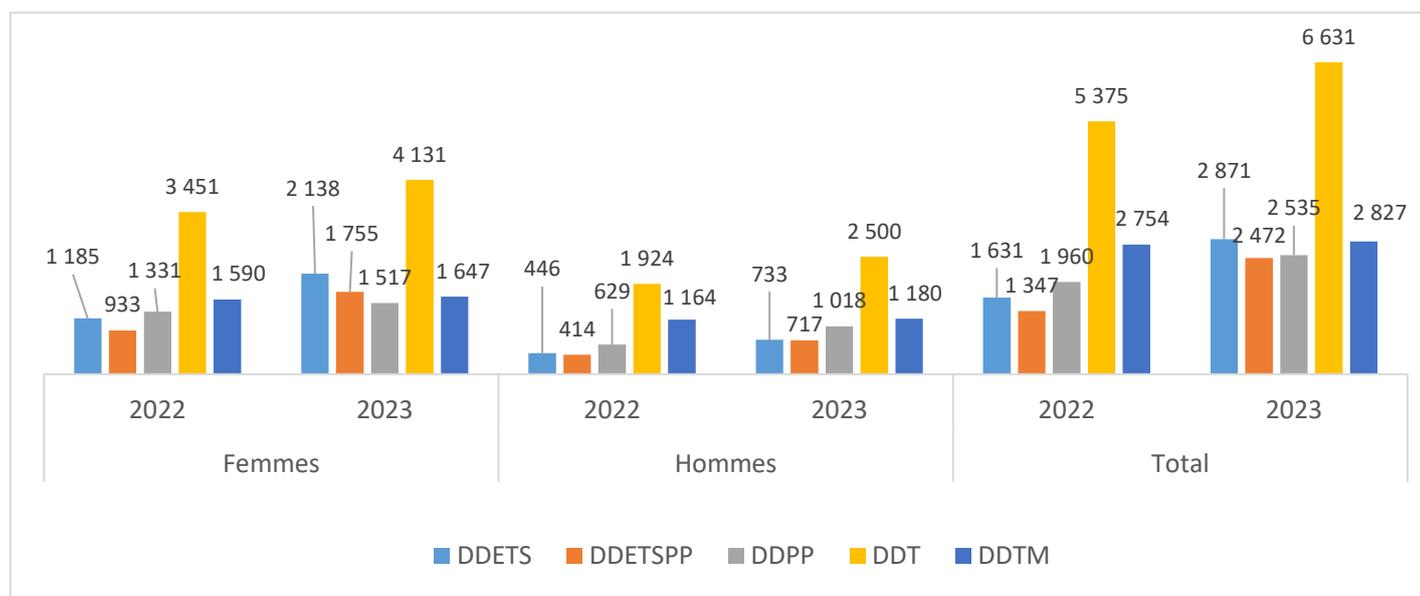
Quel que soit le sexe et la catégorie hiérarchique, la formation continue représente 83% en 2022, puis 81% en 2023, de l'ensemble des formations suivies par les agents. De même, 78% en 2022 et 79% en 2023 des jours utilisés, le sont pour la formation continue.

Nombre d'agents formés en 2022 et 2023 par type de formation, sexe et catégories hiérarchiques

2022							
Nombre d'agents formés	Femmes			Hommes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Formation statutaire	204	329	69	157	224	21	1 004
Formation continue	2 343	3 744	957	1 540	2 029	234	10 847
Préparation aux concours et examens	90	497	141	58	225	35	1 046
Réalisation de bilans de compétence	9	6	5	4	1	0	25
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	12	5	1	10	2	0	30
Période de professionnalisation	38	32	8	15	21	1	115
Total par catégorie	2 696	4 613	1 181	1 784	2 502	291	13 067
Total par sexe	8 490			4 577			
2023							
Formation statutaire	534	601	164	317	346	48	2 010
Formation continue	3 135	4 506	1 277	2 178	2 573	287	13 956
Préparation aux concours et examens	111	622	208	56	268	46	1 311
Réalisation de bilans de compétence	3	8	1	1	7	0	20
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	1	1	0	1	0	3
Congé de formation professionnelle	1	3	1	3	1	0	9
Période de professionnalisation	5	6	0	5	10	1	27
Total par catégorie	3 789	5 747	1 652	2 560	3 206	382	17 336
Total par sexe	11 188			6 148			

Taux de réponse : 91% en 2022 et 97% en 2023

Nombre d'agents formés en 2022 et 2023 par sexe et DDI



Taux de réponse : 91% en 2022 et 97% en 2023

Les agents de catégorie B se distinguent comme les plus formés sur les deux années. En effet, ils représentent 54% des agents formés en 2022 et 52% en 2023. À l'inverse, les agents de catégorie C sont les moins formés avec une part de 11% en 2022 et de 12% en 2023. Enfin, les agents de catégorie A, enregistre une légère hausse avec 34% des agents formés en 2022 contre 37% en 2023.

Par ailleurs, les DDT concentrent le plus grand nombre d'agents formés sur les deux années (41% en 2022 et 38% en 2023), contrairement aux DDETSPP qui recensent le moins d'agents formés, malgré une légère hausse en 2023 (10% en 2022 et 14% en 2023).

Nombre d'agents formés en 2022 par type de formation, sexe, catégories hiérarchiques et DDI

Nombre d'agents formés par DDI en 2022	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A													
Formation statutaire	43	29	9	7	33	19	90	78	29	24	204	157	361
Formation continue	464	246	326	209	362	196	812	578	379	311	2 343	1 540	3 883
Préparation aux concours et examens	11	7	8	7	17	6	37	28	17	10	90	58	148
Réalisation de bilans de compétence	2	0	1	1	0	0	6	3	0	0	9	4	13
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	12	7	0	1	0	1	0	1	0	0	12	10	22
Période de professionnalisation	2	0	5	3	2	0	29	12	0	0	38	15	53
Total des catégories A	534	289	349	228	414	222	974	700	425	345	2 696	1 784	4 480
Catégorie B													
Formation statutaire	57	10	13	11	35	20	188	139	36	44	329	224	553
Formation continue	339	102	380	149	740	324	1 537	852	748	602	3 744	2 029	5 773
Préparation aux concours et examens	41	7	48	10	80	41	218	102	110	65	497	225	722
Réalisation de bilans de compétence	0	0	2	0	1	1	3	0	0	0	6	1	7
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	0	0	0	2	0	1	1	1	1	5	2	7
Période de professionnalisation	1	1	4	1	6	2	20	17	1	0	32	21	53
Total des catégories B	439	120	447	171	864	388	1 967	1 111	896	712	4 613	2 502	7 115
Catégorie C													
Formation statutaire	17	0	2	0	3	1	27	14	20	6	69	21	90
Formation continue	165	29	113	14	43	11	414	90	222	90	957	234	1 191
Préparation aux concours et examens	29	8	17	1	7	7	61	8	27	11	141	35	176
Réalisation de bilans de compétence	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	5	0	5
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Période de professionnalisation	0	0	1	0	0	0	7	1	0	0	8	1	9
Total des catégories C	212	37	137	15	53	19	510	113	269	107	1 181	291	1 472
Total par sexe	1 185	446	933	414	1 331	629	3 451	1 924	1 590	1 164	8 490	4 577	13 067
Total par DDI	1 631		1 347		1 960		5 375		2 754		13 067		

Taux de réponse : 91% en 2022

Nombre d'agents formés en 2023 par type de formation, sexe, catégories hiérarchiques et DDI

Nombre d'agents formés par DDI en 2023	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A													
Formation statutaire	219	132	35	21	77	39	129	74	74	51	534	317	851
Formation continue	814	413	573	376	452	305	987	808	309	276	3 135	2 178	5 313
Préparation aux concours et examens	28	4	14	2	8	6	44	24	17	20	111	56	167
Réalisation de bilans de compétence	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	3	1	4
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	1	3	4
Période de professionnalisation	0	0	1	1	4	3	0	1	0	0	5	5	10
Total de catégorie A	1 061	549	624	402	542	354	1 162	908	400	347	3 789	2 560	6 349
Catégorie B													
Formation statutaire	124	18	44	20	115	61	192	141	126	106	601	346	947
Formation continue	465	89	787	258	701	529	1 842	1 125	711	572	4 506	2 573	7 079
Préparation aux concours et examens	59	8	65	17	88	50	291	134	119	59	622	268	890
Réalisation de bilans de compétence	0	0	0	0	1	0	6	6	1	1	8	7	15
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Congé de formation professionnelle	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	3	1	4
Période de professionnalisation	0	0	1	2	4	7	1	1	0	0	6	10	16
Total de catégorie B	648	115	899	298	909	647	2 334	1 408	957	738	5 747	3 206	8 953
Catégorie C													
Formation statutaire	47	16	9	0	5	2	62	17	41	13	164	48	212
Formation continue	351	48	190	16	47	14	492	137	197	72	1 277	287	1 564
Préparation aux concours et examens	29	5	33	0	14	1	80	30	52	10	208	46	254
Réalisation de bilans de compétence	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Congé de formation professionnelle	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Période de professionnalisation	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total de catégorie C	429	69	232	17	66	17	635	184	290	95	1 652	382	2 034
Total par sexe	2 138	733	1 755	717	1 517	1 018	4 131	2 500	1 647	1 180	11 188	6 148	17 336
Total	2 871		2 472		2 535		6 631		2 827		17 336		

Taux de réponse : 97% en 2023

En parallèle de l'accroissement du nombre d'agents formés, le nombre de jours de formation connaît lui aussi une augmentation de 24% entre 2021 et 2022 et de 47% entre 2022 et 2023.

Nombre de jours de formation en 2022 et 2023 par type de formation, sexe et catégories hiérarchiques

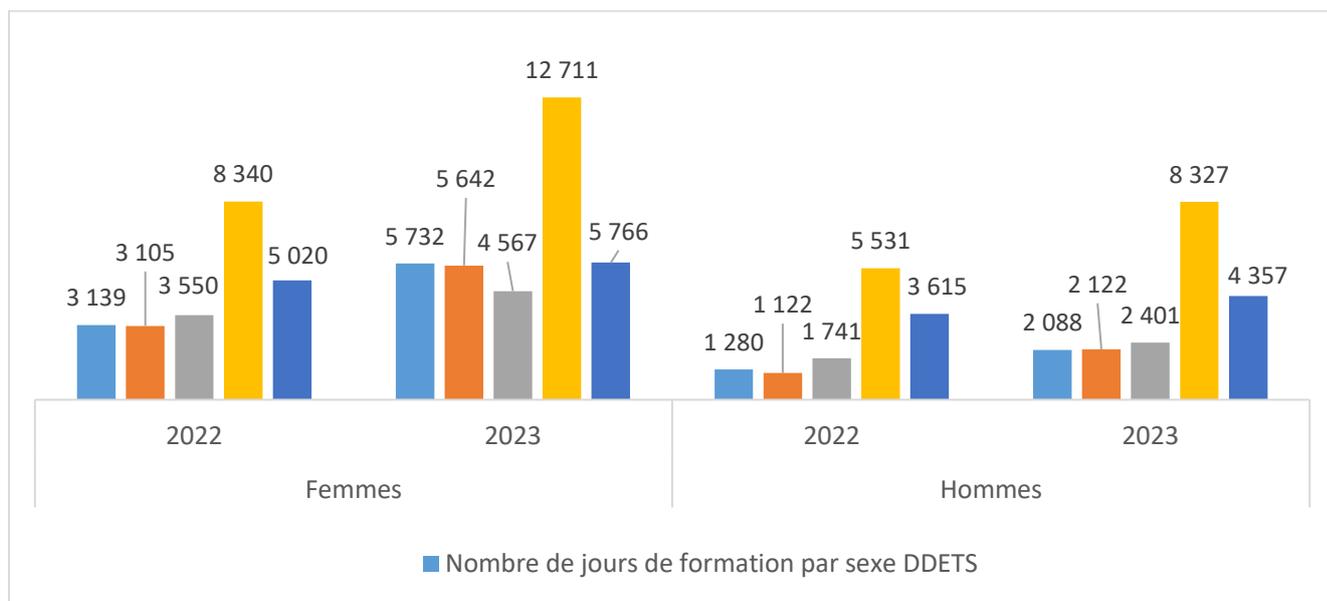
2022							
Jours de formation	Femmes			Hommes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Formation statutaire	784	1 594	205	665	1 317	96	4 661
Formation continue	6 696	9 673	1 839	3 944	5 702	573	28 427
Préparation aux concours et examens	176	1 132	319	131	529	54	2 341
Réalisation de bilans de compétence	14	6	5	4	1	0	30
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0
Congé de formation professionnelle	28	176	2	106	2	0	314
Période de professionnalisation	102	375	28	53	107	5	670
Total par catégorie	7 800	12 956	2 398	4 903	7 658	728	36 443
Total par sexe	23 154			13 289			
2023							
Formation statutaire	1 597	2 530	342	1 023	2 139	105	7 736
Formation continue	9 205	15 042	3 136	6 181	7 688	1 018	42 268
Préparation aux concours et examens	275	1 578	502	99	673	95	3 221
Réalisation de bilans de compétence	3	15	1	1	16	0	36
Validation de acquis de l'expérience (VAE)	0	2	4	0	1	0	7
Congé de formation professionnelle	21	47	1	143	58	0	270
Période de professionnalisation	8	111	0	16	34	5	174
Total par catégorie	11 109	19 324	3 985	7 463	10 608	1 223	53 712
Total par sexe	34 418			19 294			

Taux de réponse : 91% en 2022 et 97% en 2023

Les femmes formées ont bénéficié de 2,8 jours de formation en 2021, puis de 2,7 jours en 2022 avant d'atteindre 3,1 jours de formation en 2023. Les hommes formés ont, quant à eux, bénéficié de 2,6 jours de formation en 2021, puis de 2,9 jours en 2022 avant d'atteindre également 3,1 jours de formation en 2023.

Ces évolutions témoignent d'une augmentation du nombre d'agents formés et d'un allongement de la durée moyenne des formations entre les deux années. Cette progression peut s'expliquer par un retour à des conditions normales après la période de pandémie, renforçant l'engagement des agents qui consacrent plus de temps à se former.

Nombre de jours de formation en 2022 et 2023 par sexe et DDI

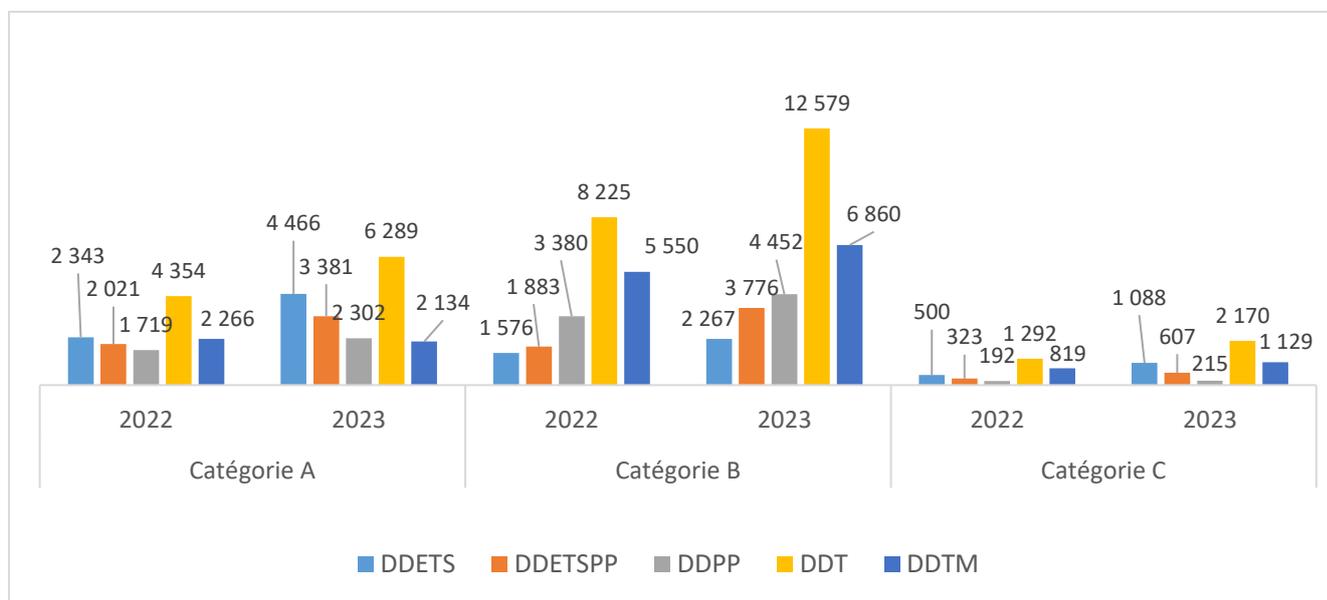


Taux de réponse : 91% en 2022 et 97% en 2023

L'ensemble des agents formés ont donc bénéficié en moyenne :

- de 2,9 jours en 2021, de 2,8 jours en 2022 et de 2,9 jours en 2023 en catégorie A ;
- de 2,7 jours en 2021, de 2,9 jours en 2022 et de 3,3 jours en 2023 en catégorie B ;
- de 2,1 jours en 2021 ainsi qu'en 2022, et de 2,6 jours en 2023 en catégorie C.

Nombre de jours de formation en 2022 et 2023 par catégories hiérarchiques et DDI



Taux de réponse : 91% en 2022 et 97% en 2023

Avec un nombre d'agents formés plus important que les autres DDI, les DDT recensent également un nombre de jours de formation plus élevé.

2. LA FORMATION DES AGENTS EN DDI

Les formations métier sont mises en œuvre par les ministères de l'ATE pour l'ensemble des agents des DDI. Des prestations de formations peuvent aussi être proposées par d'autres organismes.

Les Centres de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH), les Plateformes Régionales de Ressources Humaines (PFRH), l'Institut National de Formation des personnels du Ministère de l'Agriculture (INFORMA), FORMCO ou encore les directions régionales, sont les principaux partenaires en formation.

3. LA FORMATION DES EMPLOIS DATE

Depuis l'automne 2022, les attributions précédemment exercées par la direction du management de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur (DMATES) au titre du pilotage des DDI en matière des ressources humaines ont été transférées à la sous-direction du recrutement et de la formation (SDRF) au sein de la direction des ressources humaines (DRH) du ministère de l'intérieur.

3.1- ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE POSTE

Les dispositifs mis en place pour accompagner la prise de poste des emplois DATE ont vocation à faciliter leur installation dans leurs fonctions managériales, dans un environnement en évolution permanente. Ils constituent un lieu d'échanges entre pairs, où la parole est libre et favorise la création de réseaux professionnels.

En 2022, une session de formation a été organisée par la SDRF pour la prise de poste des directeurs et directeurs adjoints de DDI, sur 3 jours. 27 directeurs et directeurs adjoints nommés en 2021/2022 ont participé à cette session.

L'intégration du public DATE dans le vivier des agents à former par la SDRF, a été l'occasion de travailler une nouvelle offre de formations à leur profit notamment la formation liée à la prise de poste.

En 2023, l'initiative d'intégrer le public des DATE au sein du Cycle Supérieur des Études Territoriales 1 (à destination des sous-préfets d'arrondissement, des directeurs de cabinet et des chefs de bureau de l'administration centrale) répond à l'objectif de renforcer, dans le domaine de la formation, l'interconnaissance sur les environnements et cultures professionnelles.

D'une durée de 5 jours, cette formation propose un programme qui comprend aussi bien des modules propres aux seuls DATE que des modules en commun avec les autres hauts fonctionnaires.

En effet, cette nouvelle formation s'inscrit dans une pleine démarche de convergence de la formation des DATE avec celle des autres cadres de haut niveau du ministère, avec l'objectif de susciter des échanges plus marqués entre ces deux publics.

Elle répond, par ailleurs, à un double objectif :

- présenter le MIOM sous l'angle institutionnel (organisation du ministère) et stratégique (politiques publiques à la charge du ministère) ;
- fournir aux auditeurs quelques bases pratiques et comportementales dans le cadre des échanges entre pairs et avec des hauts-fonctionnaires expérimentés venant étayer la construction de leur pratique managériale.

24 DATE ont participé à la première édition qui s'est déroulée au printemps 2023.

66 DATE, à la seconde session, organisée à l'automne 2023.

3.2- ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL COMPLEMENTAIRE

La SDRF 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 ou bilan de compétences 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).

En 2022, un bilan de compétences, un accompagnement individuel (coaching) et une formation dans le cadre du CPF ont été mis en œuvre. Des actions en faveur de l'égalité professionnelle ont par ailleurs été menées, à travers une formation intitulée « déployer son potentiel de femme cadre de haut niveau ». L'objectif de cette formation était de favoriser la progression des femmes et leur accession aux postes à hautes responsabilités afin d'enrichir l'administration par la diversité. En 2022, **35** directrices adjointes ont suivi la formation « Déployer son potentiel de femme cadre ». En 2023, un accompagnement individuel (coaching) et une formation dans le cadre du CPF ont été mis en œuvre et **14** directrices adjointes ont bénéficié de la formation « Déployer son potentiel de femme cadre ».

3.3- FORMATIONS INDIVIDUELLES DES EMPLOIS DATE

Dans le contexte de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État, la SDRF souhaite développer une approche plus stratégique de la formation et, en particulier, mieux valoriser les formations longues en articulant davantage celles-ci avec les logiques de parcours, et notamment la préparation de mobilités à moyen terme.

En 2022, 4 emplois DATE en ont bénéficié auprès de l'Institut des hautes études en développement et aménagement des territoires en Europe (IHEDATE), du Cycle supérieur du développement durable (CSDD), de la Fondation Nationale Entreprise et Performance.

La SDRF a organisé au printemps 2023 une campagne de recensement, à destination des DATE, des demandes de participation à un cycle long de formation.

Cette démarche répond à un double objectif : qualitatif (procédure unique et annuelle) et quantitatif (optimisation du suivi budgétaire pour ce type de formation).

En 2023, le comité de sélection, composé du délégué à la mobilité et aux carrières des emplois de direction d'administration territoriale de l'État (DMCDATE) et de la SDRF, a rendu un avis favorable pour le financement de 16 demandes de formation au sein des instituts suivants : IHEDATE (Institut des hautes études d'aménagement des territoires), INSP (Institut Nationale du Service Public), IHEMI (Institut des Hautes Études du MI) et Secrétariat général du pôle ministériel Territoires Écologie Logement (Cycle Supérieur du Développement Durable).

3.4- FORMATION ACCOMPAGNEMENT D'UN VIVIER DATE

En 2022-2023, la SDRF a poursuivi la démarche initiée par la DMATES, de proposer un accompagnement d'un vivier d'encadrant intermédiaire exerçant leurs missions dans les DDI et qui souhaiteraient postuler à des emplois DATE.

Pour ce faire, elle a souhaité :

- mettre en place une action de formation dense et immersive qui permet aux participants de professionnaliser leurs candidatures ;
- offrir un accompagnement personnalisé aux DDI dans le cadre de leur parcours professionnel et créer un réseau de pairs.

La cible de cette formation est l'encadrement intermédiaire des DDI :

- les agents qui sont soit en position de chefs de service ou d'adjoints ;
- les agents qui managent des équipes et sont marqués par une forte culture métier ;
- les cadres supérieurs à potentiel qui exercent leurs fonctions en direction régionale ou en administration centrale.

En 2022, 13 cadres supérieurs ont bénéficié de cette formation, 7 d'entre eux sont devenus directeurs adjoints de DDI.

En 2023, 13 cadres supérieurs ont suivi la formation, parmi eux, 5 ont accédé à un emploi DATE.

4. DU PROGRAMME D'AMELIORATION PARTICIPATIVE DES PROCESSUS OPERATIONNELS (APPO) AUX MISSIONS D'APPUI ET DE CONSEIL (MAC)

La démarche d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO) en DDI visait à améliorer les conditions d'exercice du métier des agents, leur donner de l'autonomie, mieux satisfaire les attentes des usagers, obtenir des délais de traitement plus courts, identifier des obstacles à l'efficacité et partager les bonnes pratiques.

La procédure de renouvellement du marché n'a pas permis de poursuivre ces démarches APPO en 2023. Les formations « *animateur du changement* » n'ont pu être organisées en 2023, en l'absence de prestataire désigné.

Pour répondre au besoin des DDI, la direction du management de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur (DMATES) a élargi son offre de service internalisée avec la réalisation de missions d'appui et de conseil auprès des DDI. Ces missions de 2 à 3 jours sont conduites avec les directions métier des ministères de l'ATE. Ce format court permet à la fois d'identifier des tâches à non-valeur ajoutée et des irritants dans un processus de travail, mais également de faire remonter des besoins d'évolution des SI par exemple.

Une première mission a été conduite auprès d'une DDTM en 2023 en partenariat avec le ministère de la transition écologique. Le renforcement de l'équipe de chargés de mission dédiés à la conduite de ces missions doit permettre de répondre aux sollicitations des DDI.

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Risques professionnels

- 1.1- Les accidents de service et de trajet des agents en DDI
- 1.2- Les maladies professionnelles
- 1.3- Les bénéficiaires de temps partiel thérapeutique
- 1.4- Les violences physiques et verbales envers les personnels
- 1.5- Les mesures de protection fonctionnelle
- 1.6- Les tentatives de suicides et suicides

2. Dispositifs de signalement

- 2.1- Le registre santé et sécurité au travail (SST)
- 2.2- Le registre des dangers graves et imminents (DGI)
- 2.3- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- 2.4- Le bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS)
- 2.5- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) et les plans de prévention spécialisés
- 2.6- Le bilan social devient le rapport social unique (RSU)

3. Le réseau des professionnels de santé au sein des DDI

- 3.1- La répartition des acteurs de la prévention et leur temps de travail
- 3.2- La formation des acteurs de la prévention
- 3.3- L'inspection santé et sécurité au travail (ISST)
- 3.4- La santé et la médecine préventive

4. Le rôle des Formations Spécialisées (FS)

- 4.1- La composition des formations spécialisées (FS)
- 4.2- L'activité des formations spécialisées (FS)

5. La prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexuelles et sexistes (VSS)

INTRODUCTION

La santé et la sécurité au travail est un enjeu essentiel. Elle est assurée par un réseau complet de professionnels ayant chacun un rôle et des compétences spécifiques pour accompagner les agents des DDI. Ce réseau est mobilisé pour améliorer et garantir la santé et la sécurité au travail.

En application de l'article 4 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, les conseillers de prévention (CP) et les assistants de préventions (AP) sont des agents désignés par le directeur départemental pour assurer des fonctions de conseil auprès de lui, ainsi que 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 institués lorsque l'importance des risques professionnels, ou des effectifs, ou lorsque l'organisation territoriale (...) le justifie ». De plus, les inspecteurs de l'inspection de santé et sécurité au travail (ISST) contrôlent les conditions d'application des mesures d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail, et la médecine de prévention se charge de la santé des agents au travail en leur assurant un suivi médical.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel, notamment en fusionnant les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les comités techniques (CT) en une instance unique, le comité social d'administration (CSA). Cette instance a été créée afin de développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail. Les nouvelles instances régies par ce cadre législatif et réglementaire rénové ont été installées au 1^{er} janvier 2023, à l'issue des élections professionnelles qui se sont déroulées du 1^{er} au 8 décembre 2022. Le comité social d'administration (CSA) doit obligatoirement instituer en son sein une formation spécialisée (FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsque les effectifs sont supérieurs ou égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'État à 200 agents (article 9 du décret du 20 novembre 2020)³.

LES CHIFFRES CLES

20 972 agents en **2022** et
20 450 agents en **2023**, sont couverts
par un système de médecine de
prévention.

5 143 agents en **2022** et **6 315** agents
en **2023** ont bénéficié d'une visite
médicale ou d'une surveillance médicale
particulière.

358 agents en **2022** et **412** agents en **2023**, ont eu un accident de service.

178 agents en **2022** et **242** agents en **2023**, ont eu un accident de trajet.

³ Source : Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État.

Afin d'assurer la comparabilité des données entre les deux années, il a été choisi de regrouper, pour l'année 2022, les informations issues des CHSCT et des CT. Par souci de clarté, les termes CSA et FS sont utilisés de manière homogène pour les deux années.

1. RISQUES PROFESSIONNELS

1.1- LES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET DES AGENTS EN DDI

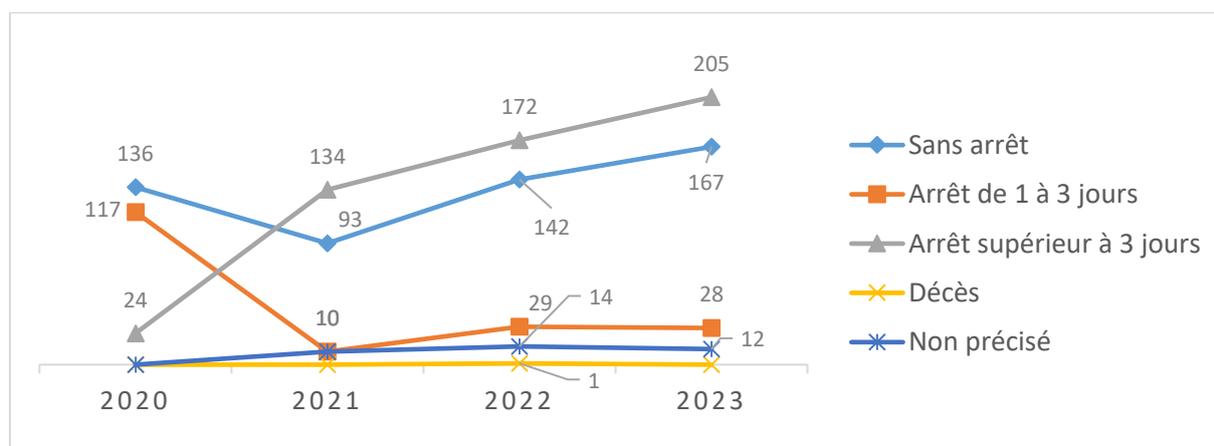
a. Les accidents de service

Un accident de service est défini comme un évènement 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 le nombre de jours d'arrêts) ainsi que leur évolution dans le temps, fournissent des indicateurs indirects de qualité sur la politique de santé et sécurité au travail dans la structure concernée.

Sur l'ensemble des DDI, on recense 358 agents (231 femmes et 127 hommes) ayant déclaré un accident de service reconnu par l'administration en 2022, soit une augmentation de 45% par rapport à 2021. Un accident de service déclaré en 2022 a entraîné ensuite le décès d'un agent (un agent masculin exerçant en DDTM).

En 2023, on comptabilise 412 accidents de service (276 femmes et 136 hommes), soit 15% de plus que l'année précédente. Aucun accident de service n'a amené au décès d'un agent en 2023.

Nombre d'agents ayant déclaré un accident de service depuis 2020, avec ou sans arrêts de travail



Taux de réponse : 82% en 2022 et 95% en 2023

Niveau de gravité des accidents de service de 2020 à 2023

	2020			2021			2022			2023		
	F	H	Total									
Sans arrêt	79	57	136	66	27	93	93	49	142	103	64	167
Arrêt de 1 à 3 jours	76	41	117	7	3	10	21	8	29	23	5	28
Arrêt supérieur à 3 jours	15	9	24	87	47	134	111	61	172	142	63	205
Décès	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Non précisé	0	0	0	6	4	10	6	8	14	8	4	12
Total accidents de service	170	107	277	166	81	247	231	127	358	276	136	412
Total de jours d'arrêts	3 184	3 084	6 268	5 062	2 924	7 986	6 259	2 578	8 837	6 933	2 861	9 794

Taux de réponse : 82% en 2022 et 95% en 2023

Le profil de gravité des accidents de service, estimé à partir de la durée des arrêts associés sur l'ensemble des agents, indique que :

- 48% des cas ont donné lieu à des arrêts de travail supérieur à 3 jours en 2022 contre 50% des cas en 2023;
- 40% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2022, puis 41% en 2023 ;
- 8% des cas ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2022 contre 7% des cas en 2023.

Le nombre de jours d'arrêts liés aux accidents de service a enregistré une hausse constante entre 2021 et 2023. Après 7 986 jours d'arrêts en 2021, ce chiffre a progressé de 11% en 2022 (8 837 jours d'arrêts), puis à nouveau de 11% en 2023 pour atteindre 9 794 jours d'arrêts. Cela représente en moyenne 44 jours d'arrêts par agent ayant déclaré un accident de service avec arrêt en 2022, puis 42 jours d'arrêts en moyenne pour 2023.

Selon 78% des DDI en 2022, les accidents de service interviennent à 53% sur le lieu de résidence administrative de l'agent et à 25% au cours d'un déplacement professionnel. En 2023, 93% des DDI indiquent que 62% des accidents de service interviennent sur le lieu de résidence administrative de l'agent et 28% survenu au cours d'un déplacement professionnel. Cette augmentation des accidents de service qui interviennent sur le lieu de résidence administratif de l'agent, peut s'expliquer par un retour au travail depuis la crise sanitaire.

Nombre d'agents ayant déclarés un accident de service en 2022 et 2023 selon le sexe, par DDI

2022													
Nombre d'agents ayant déclaré un accident de service	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sexes													
Nombre d'agents ayant déclaré un accident de service reconnu par l'administration au cours de l'année concernée	57	9	47	16	46	42	37	26	44	34	231	127	358
Dont nombre d'accidents de service reconnus par l'administration sans arrêt de travail au cours de l'année concernée	20	6	17	6	19	15	19	13	18	9	93	49	142
Dont nombre d'accidents de service reconnus par l'administration avec arrêt de travail entre 1 et 3 jours déclarés au cours de l'année concernée	9	0	7	2	2	5	1	0	2	1	21	8	29
Dont nombre d'accidents de service reconnus par l'administration avec arrêt de travail supérieur à 3 jours déclarés au cours de l'année concernée	28	3	22	7	25	22	15	11	21	18	111	61	172
Dont nombre d'accidents de service reconnus par l'administration avec arrêt de travail ayant provoqué le décès de l'agent au cours de l'année concernée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
<i>Dont l'Information n'est pas disponible</i>	0	0	1	1	0	0	2	2	3	5	6	8	14
Total par DDI	66		63		88		63		78		358		358
2023													
Nombre d'agents ayant déclaré un accident de service reconnu par l'administration au cours de l'année concernée	68	5	57	21	52	35	69	45	30	30	276	136	412
Dont nombre d'accidents de service reconnus par l'administration sans arrêt de travail au cours de l'année concernée	31	4	25	5	13	16	27	25	7	14	103	64	167
Dont nombre d'accidents de service reconnus par l'administration avec arrêt de travail entre 1 et 3 jours déclarés au cours de l'année concernée	4	0	4	1	4	0	6	2	5	2	23	5	28
Dont nombre d'accidents de service reconnus par l'administration avec arrêt de travail supérieur à 3 jours déclarés au cours de l'année concernée	33	1	27	12	32	18	33	18	17	14	142	63	205
Dont nombre d'accidents de service reconnus par l'administration avec arrêt de travail ayant provoqué le décès de l'agent au cours de l'année concernée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Dont l'Information n'est pas disponible</i>	0	0	1	3	3	1	3	0	1	0	8	4	12
Total par DDI	73		78		87		114		60		412		412

Taux de réponse : 82% en 2022 et 95% en 2023

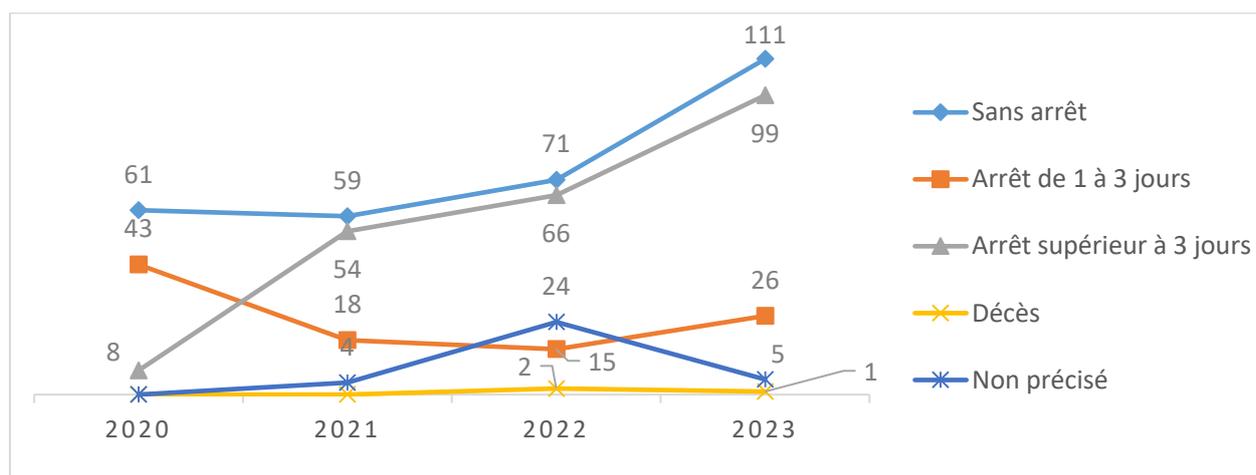
b. Les accidents de trajet

Un accident de trajet est défini comme l'accident concernant un agent pendant 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. Il n'est pas considéré comme un accident de trajet, celui qui intervient au cours d'un déplacement professionnel.

En 2022, 178 agents ont déclaré un accident de trajet (dont 121 femmes et 57 hommes), soit une augmentation de 32% par rapport à 2021. Parmi eux, 2 agents exerçant en DDPP, un homme et une femme, ont déclaré un accident de trajet qui a par la suite entraîné le décès des agents.

En 2023, 242 agents ont déclaré un accident de trajet (dont 181 femmes et 61 hommes), représentant une hausse de 36% en un an. Parmi eux, 1 accident de trajet a entraîné le décès de l'agent.

Nombre d'agents ayant déclarés un accident de trajet depuis 2020, avec ou sans arrêts de travail



Taux de réponse : 79% en 2022 et 92% en 2023

Niveau de gravité des accidents de trajet de 2020 à 2023

	2020			2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Sans arrêt	36	25	61	45	14	59	45	26	71	80	31	111
Arrêt de 1 à 3 jours	29	14	43	13	5	18	11	4	15	23	3	26
Arrêt supérieur à 3 jours	5	3	8	40	14	54	48	18	66	74	25	99
Décès	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1
Non précisé	0	0	0	0	4	4	16	8	24	4	1	5
Total accidents de trajet	70	42	112	98	37	135	121	57	178	181	61	242
Total de jours d'arrêts	1 341	429	1 770	1 993	486	2 479	2 358	429	2 787	2 852	1 062	3 914

Taux de réponse : 79% en 2022 et 92% en 2023

Le profil de gravité des accidents de trajet, estimé à partir de la durée des arrêts associés sur l'ensemble des agents, indique que :

- 40% des accidents de trajet n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2022 contre 46% en 2023 ;
- 37% des accidents de trajet ont donné lieu à des arrêts de travail supérieur à 3 jours en 2022, puis 41% en 2023 ;
- 8% des accidents de trajet ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2022, puis 11% en 2023.

Le nombre de jour d'arrêts liés aux accidents de trajet a enregistré une hausse constante et marquée entre 2021 et 2023. En effet, après 2 479 jours d'arrêts en 2021, ce chiffre augmente de 12% en 2022 avec 2 787 jours comptabilisés. Il croît entre 2022 et 2023 (40% de plus) pour atteindre 3 914 jours d'arrêts. Cela représente donc en moyenne 34 jours d'arrêts par victime d'un accident de trajet avec arrêt en 2022, et 31 jours d'arrêts en 2023.

**Nombre d'agents ayant déclaré un accident de trajet en 2022 et 2023 selon le sexe,
par DDI**

2022													
Nombre d'agents ayant déclaré un accident de trajet	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sexes													
Nombre d'agents ayant déclaré un accident de trajet reconnu par l'administration au cours de l'année concernée	22	5	14	3	21	12	43	25	21	12	121	57	178
Dont nombre d'accidents de trajet reconnus par l'administration sans arrêt de travail au cours de l'année concernée	7	2	6	2	7	7	19	11	6	4	45	26	71
Dont nombre d'accidents de trajet reconnus par l'administration avec arrêt de travail entre 1 et 3 jours déclarés au cours de l'année concernée	5	0	0	0	4	0	2	3	0	1	11	4	15
Dont nombre d'accidents de trajet reconnus par l'administration avec arrêt de travail supérieur à 3 jours déclarés au cours de l'année concernée	8	3	6	1	9	2	19	7	6	5	48	18	66
Dont nombre d'accidents de trajet reconnus par l'administration avec arrêt de travail ayant provoqué le décès de l'agent au cours de l'année concernée	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2
<i>Dont l'Information n'est pas disponible</i>	2	0	2	0	1	3	2	3	9	2	16	8	24
Total par DDI	27		17		33		68		33		178		178
2023													
Nombre d'agents ayant déclaré un accident de trajet reconnu par l'administration au cours de l'année concernée	55	7	14	6	26	11	58	25	28	12	181	61	242
Dont nombre d'accidents de trajet reconnus par l'administration sans arrêt de travail au cours de l'année concernée	25	5	8	4	11	4	27	11	9	7	80	31	111
Dont nombre d'accidents de trajet reconnus par l'administration avec arrêt de travail entre 1 et 3 jours déclarés au cours de l'année concernée	6	0	0	0	5	0	5	2	7	1	23	3	26
Dont nombre d'accidents de trajet reconnus par l'administration avec arrêt de travail supérieur à 3 jours déclarés au cours de l'année concernée	22	2	6	2	10	6	26	12	10	3	74	25	99
Dont nombre d'accidents de trajet reconnus par l'administration avec arrêt de travail ayant provoqué le décès de l'agent au cours de l'année concernée	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
<i>Dont l'Information n'est pas disponible</i>	2	0	0	0	0	0	0	0	2	1	4	1	5
Total par DDI	62		20		37		83		40		242		242

Taux de réponse : 79% en 2022 et 92% en 2023

Au total, au cours de l'année 2022 ce sont 358 agents qui ont déclaré un accident de service et 178 agents un accident de trajet, soit un total de 536 agents ayant connu un accident quel qu'il soit.

Concernant l'année 2023, ce sont 412 agents qui ont déclaré un accident de service et 242 agents un accident de trajet, soit un total de 654 agents ayant connu un accident (soit 22% de plus que l'année précédente).

1.2- LES 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 le tableau des maladies professionnelles.

On recense 38 agents ayant déclaré une maladie professionnelle au cours de l'année 2022, dont 47% sont des maladies professionnelles reconnues imputables au service. Parmi les agents ayant déclaré une maladie professionnelle, 11 ont été reconnus sans incapacité et 9 avec une incapacité temporaire⁴.

Une diminution de 16% est observée entre 2022 et 2023, avec 32 agents ayant déclaré une maladie professionnelle. Parmi eux, 53% ont eu une maladie reconnue comme imputable au service. Sur ces 32 agents, 5 ont été déclarés sans incapacité, 5 avec une incapacité temporaire et 4 avec une incapacité permanente⁵.

⁴ L'information n'a pas été précisée pour les 18 autres agents restants qui ont déclaré une maladie professionnelle en 2022.

⁵ L'information n'a pas été précisée pour les 18 autres agents restants qui ont déclaré une maladie professionnelle en 2023.

Nombre d'agents ayant déclaré une maladie professionnelle au cours de l'année 2022 et 2023 par sexe et DDI

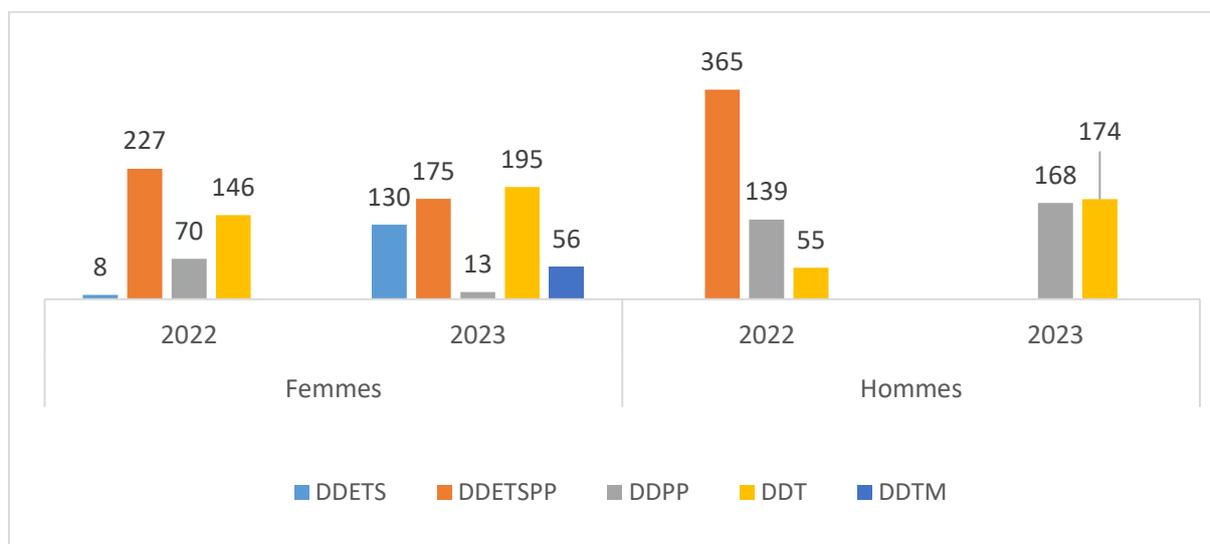
2022	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Maladie professionnelle déclarée au cours de l'année	5	0	3	1	6	6	8	3	4	2	26	12	38
Maladie professionnelle déclarée non imputable au service	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	4	1	5
Maladie professionnelle déclarée imputable au service	1	0	2	0	3	2	7	1	1	1	14	4	18
Maladie professionnelle déclarée mais dont l'information d'imputabilité n'est pas disponible	2	0	1	1	1	3	1	2	3	1	8	7	15
Nombre de jours cumulés d'arrêts à l'année	38	0	681	365	421	831	1 170	164	0	0	2 310	1 360	3 670
2023													
Maladie professionnelle déclarée au cours de l'année	6	2	4	1	4	2	7	1	5	0	26	6	32
Maladie professionnelle déclarée non imputable au service	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Maladie professionnelle déclarée imputable au service	2	2	2	0	2	2	5	1	1	0	12	5	17
Maladie professionnelle déclarée mais dont l'information d'imputabilité n'est pas disponible	4	0	2	1	2	0	2	0	3	0	13	1	14
Nombre de jours cumulés d'arrêts à l'année	777	0	699	0	50	335	1 368	174	278	0	3 172	509	3 681

Taux de réponse : 74% en 2022 et 85% en 2023

Les agents masculins qui déclarent une maladie professionnelle en 2022 sont arrêtés en moyenne 113 jours cumulés. Quant aux agents féminins, elles sont arrêtées en moyenne 89 jours.

Cette tendance, s'inverse très fortement en 2023 car les agents masculins sont arrêtés en moyenne 85 jours cumulés (soit une baisse de 63%), alors que les agents féminins sont désormais arrêtées 122 jours cumulés en moyenne (soit une hausse de 37%).

Nombre de jours cumulés d'arrêts par agents ayant déclaré une maladie professionnelle au cours de l'année 2022 et 2023 par sexe et DDI



Taux de réponse : 74% en 2022 et 85% en 2023

1.3- LES BENEFICIAIRES DU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

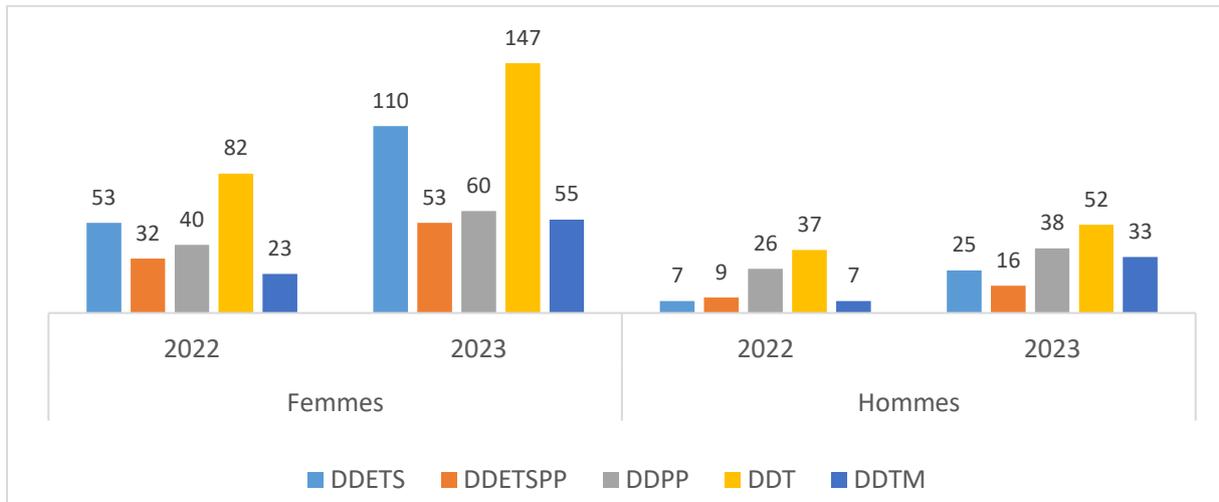
Le temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

Le service à temps partiel pour raison thérapeutique est ouvert aux fonctionnaires comme aux agents contractuels de droit public. Ce dispositif participe à la politique de maintien et de retour en emploi des agents publics qui ne peuvent temporairement pas exercer leurs fonctions à temps plein en raison de leur état de santé. Les agents concernés se voient proposer une alternative à l'arrêt de travail afin de concilier le rétablissement de leur santé avec la poursuite d'une activité professionnelle, prévenant ainsi le risque de désinsertion professionnelle. Le temps partiel thérapeutique permet également aux agents fragilisés par la maladie de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec leur état de santé.

Le décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État a permis d'assouplir les règles concernant l'accès au temps partiel thérapeutique.

Le recours au temps partiel thérapeutique connaît une forte progression depuis la réforme de 2021. En 2022, le nombre de bénéficiaires s'établit à 316 agents, marquant une hausse de 77% par rapport à 2021 (179 agents). L'année 2023, confirme cette tendance avec 589 agents concernés, soit une augmentation de 86% sur un an.

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés en 2022 et 2023, par sexe au sein des DDI



Taux de réponse : 81% en 2022 et 96% en 2023

Les femmes sont surreprésentées dans l'ensemble des DDI, représentant 73% en 2022 et 72% en 2023, de l'ensemble des agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

1.4- LES VIOLENCES PHYSIQUES ET VERBALES ENVERS LES PERSONNELS

Les actes de violences physiques et verbales correspondent à des épreuves auxquelles les personnels de DDI doivent faire face. Ces données représentent un indicateur de la dégradation potentielle, voire d'une atteinte grave aux conditions de travail des agents. Leur interprétation demeure délicate et peuvent être sous-estimées, voire sous-déclarées.

Néanmoins, on recense tout de même 98 actes de violences envers les personnels en 2022, dont 68 émanant des usagers. Ces violences sont à 85% verbales, contre 15% de violences physiques. En 2023, ce sont 111 actes de violences envers le personnel qui ont été recensés (représentant 13% de plus qu'en 2022), dont 81 émanant des usagers. Parmi ces violences, 77% sont verbales et 23% sont physiques.

Lorsque l'on s'intéresse au niveau de gravité de ces actes, on constate une diminution des arrêts de travail. La part des violences sans arrêts de travail passe de 70% en 2022 à 77% en 2023. À l'inverse, les cas de violences entraînant un arrêt de travail reculent de 30% à 23% sur la même période.

Les DDPP et les DDETS concentraient l'essentiel des actes de violences en 2022. En 2023, ce sont les DDT qui en recensent le plus grand nombre, suivies par les DDPP et les DDETS.

Nombre de violences physiques et verbales envers les personnels en 2022 et 2023

Actes de violences envers le personnel	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Actes de violences envers le personnel émanant du personnel												
Violence physique envers le personnel avec arrêt de travail	1	0	0	0	4	0	1	2	0	0	6	2
Violence physique envers le personnel sans arrêt de travail	0	1	0	0	2	4	0	5	0	1	2	11
Violence verbale envers le personnel avec arrêt de travail	5	4	3	1	7	0	0	1	0	0	15	6
Violence verbale envers le personnel sans arrêt de travail	1	5	1	0	4	1	1	3	0	2	7	11
Total des violences envers le personnel émanant du personnel	7	10	4	1	17	5	2	11	0	3	30	30
Actes de violences envers le personnel émanant des usagers												
Violence physique envers le personnel avec arrêt de travail	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	2	3
Violence physique envers le personnel sans arrêt de travail	1	1	0	2	3	4	1	0	0	2	5	9
Violence verbale envers le personnel avec arrêt de travail	3	1	0	0	0	6	1	7	2	1	6	15
Violence verbale envers le personnel sans arrêt de travail	16	11	10	18	18	11	5	13	6	1	55	54
Total des violences envers le personnel émanant des usagers	20	13	10	21	21	21	7	22	10	4	68	81
Total des actes de violences verbales	25	21	14	19	29	18	7	24	8	4	83	86
Total des actes de violences physiques	2	2	0	3	9	8	2	9	2	3	15	25
Total des actes de violences	27	23	14	22	38	26	9	33	10	7	98	111

Taux de réponse : 69% en 2022 et 80% en 2023

1.5- LES MESURES DE PROTECTION FONCTIONNELLE

Le droit à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État

Les agents publics ont droit à une protection et le cas échéant à une réparation lorsqu'ils ont fait ou risquent de faire l'objet, à l'occasion de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations.

Ils ont droit à une protection, dans certaines circonstances, en cas de poursuites pénales et civiles engagées par un tiers pour faute de service.

La catégorie A, quel que soit le sexe de l'agent et l'année observée, concentre davantage de demandes de protections fonctionnelles. Elle est suivie par la catégorie B, puis par la catégorie C. Ce constat s'explique en partie par le fait que les postes à responsabilités se concentrent en catégorie A.

En 2022, l'ensemble des demandes ont été acceptées (31), alors qu'en 2021, 22 demandes avaient été acceptées sur les 33 demandes (soit 41% de plus en 2022). En 2023, ce sont 23

demandes qui ont été acceptées sur les 32 demandes (soit 26% de moins que l'année précédente).

Nombre de mesures de protection fonctionnelle en 2022 par sexe et par DDI

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Demandes de protections fonctionnelles													
Catégorie A	5	2	1	2	3	2	1	0	1	1	11	7	18
Catégorie B	1	0	1	0	1	2	3	0	0	1	6	3	9
Catégorie C	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	3	4
Total des demandes de protections fonctionnelles	7	2	2	4	4	4	4	1	1	2	18	13	31
Demandes de protections fonctionnelles acceptées													
Catégorie A	5	2	1	2	3	2	1	0	1	1	11	7	18
Catégorie B	1	0	1	0	1	2	3	0	0	1	6	3	9
Catégorie C	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	3	4
Total des demandes de protections fonctionnelles acceptées	7	2	2	4	4	4	4	1	1	2	18	13	31

Taux de réponse : 67% en 2022

Nombre de mesures de protection fonctionnelle en 2023 par sexe et par DDI

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Demandes de protections fonctionnelles													
Catégorie A	4	0	3	2	1	1	5	1	0	1	13	5	18
Catégorie B	0	1	1	1	2	1	2	3	1	0	6	6	12
Catégorie C	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2
Total des demandes de protections fonctionnelles	4	2	4	3	3	2	7	5	1	1	19	13	32
Demandes de protections fonctionnelles acceptées													
Catégorie A	3	0	2	1	1	0	5	1	0	1	11	3	14
Catégorie B	0	1	1	1	1	0	2	2	0	0	4	4	8
Catégorie C	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total des demandes de protections fonctionnelles acceptées	3	2	3	2	2	0	7	3	0	1	15	8	23

Taux de réponse : 80% en 2023

1.6- LES TENTATIVES DE SUICIDES ET SUICIDES

En 2022, on recense 8 tentatives de suicides et 3 suicides, contre 2 tentatives de suicide et 2 suicides en 2021. Avec un taux de réponse plus important des DDI en 2023, 1 suicide a été déclaré et reconnu imputable au service, au sein d'une DDT.

Nombre de tentatives de suicides et de suicides en 2022 et 2023 par DDI

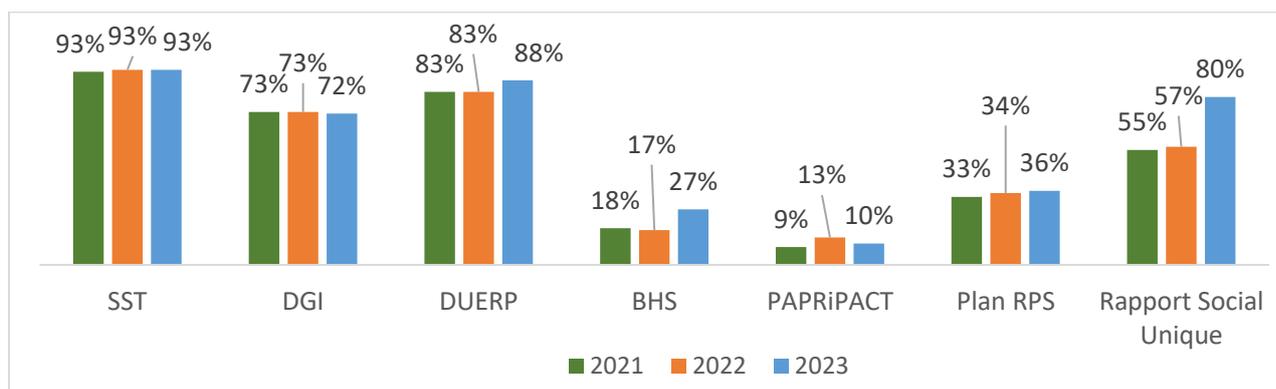
Suicides ou tentatives de suicides	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au service	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0
Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au service	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	3	0
Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	5	0
Total	0	0	4	0	1	0	4	1	2	0	11	1

Taux de réponse : 70% en 2022 et 82% en 2023

2. DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT

Les registres, programmes et documents obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail structurent le recueil des signalements concernant les risques professionnels, leur évaluation ainsi que la mise en œuvre d’actions correctives et de prévention dans les DDI.

Part des DDI disposant des registres, programmes et documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail de 2021 à 2023



Taux de réponse moyen : 79% en 2021, 84% en 2022 et 83% en 2023

Cette répartition globale reste plutôt stable depuis 2021, et augmente un peu plus en 2023. Les DDI sont couvertes à 93% par un registre Santé Sécurité au Travail (SST) au cours des trois années consécutives. Le Document Unique d’Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que le registre des Dangers Graves et Imminents (DGI) sont également très présents au sein des DDI, avec respectivement 88% et 72% en 2023. Les DDI s’emparent un peu plus du Rapport Social Unique (RSU) qui connaît une augmentation de 54% entre 2022 et 2023. Le Plan des Risques Psycho-Sociaux (RPS) augmente légèrement depuis 2021. Enfin, le Bilan annuel général de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (BHS) et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d’Amélioration des Conditions de Travail (PAPRiPACT) sont les registres les moins présents en 2021 et 2022. Malgré cela, le BHS connaît une remontée en 2023, avec 27% des DDI qui affirment en disposer (73% de plus que l’année passée). Le PAPRiPACT, quant à lui, connaît une diminution (15% de moins qu’en 2022), avec seulement 10% des DDI qui indiquent l’avoir mis en place dans leur structure en 2023.

2.1- LE REGISTRE SANTE ET SECURITE 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). Certaines DDI l’ont dématérialisé pour, à la fois, faciliter son appropriation par les agents et augmenter la réactivité dans la prise en compte des signalements.

Sur l’ensemble des DDI disposant d’un registre SST en 2022, 68% d’entre elles disposent d’un registre par site et 25% sont multi-sites mais ne disposent que d’un seul registre commun.

En 2022, seule une DDI indique ne pas posséder de registre SST. En 2023, elles sont 56% à posséder un registre par site, contre 37% à ne disposer que d'un seul registre commun à l'ensemble des sites.

Le nombre total d'observations inscrites dans les registres SST s'élève à 1 097 en 2022 (56% de plus qu'en 2021) et à 1 240 observations en 2023 (13% de plus qu'en 2022). Ces observations sont plus importantes au sein des DDPP (27% en 2022 et 33% en 2023) et des DDT (24% en 2022 et 22% en 2023).

Nombre d'observations inscrites dans les registres SST par DDI en 2022 et 2023

Observations dans le registre SST	Années	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Nombre total d'observations inscrites dans le registre SST au cours de l'année concernée	2022	143	178	298	268	210	1 097
	2023	171	243	404	276	146	1 240

Taux de réponse : 88% en 2022 et 85% en 2023

Parmi les DDI ayant répondu en 2022, on constate que 16% des observations inscrites dans les registres SST relèvent d'une problématique de Risques Psycho-Sociaux (RPS) alors qu'elles ne sont que 4% à relever d'une problématique de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) par exemple. Cette répartition s'observe également en 2023, dont 19% des observations inscrites relèvent d'une problématique de RPS et 4% de TMS.

En 2022, parmi les 165 DDI qui ont inscrit des observations dans le registre SST, 82% ont réalisé des mesures correctives au cours de l'année. En 2023, on recense également 82% de mesures correctives réalisées parmi les 180 DDI qui ont signalé des observations dans le registre SST.

2.2- LE REGISTRE DES DANGERS GRAVES ET IMMINENTS (DGI)

Le registre des dangers graves et imminents prévu par 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).

En 2022, 30 signalements ont été inscrits dans le registre des DGI (dont 19 en DDETS), représentant 63% des signalements. Ce chiffre marque une augmentation par rapport à 2021, où seulement 12 signalements avaient été recensés. Cependant, une diminution est observée en 2023, avec un total de 22 signalements enregistrés (dont 12 en DDETS), représentant 55% des signalements.

Nombre de signalements inscrits dans les registres DGI par DDI en 2022 et 2023

Signalements dans le registre DGI	Années	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Nombre total de signalements d'un danger grave et imminent inscrits au registre DGI sur l'année concernée	2022	19	3	1	2	5	30
	2023	12	4	3	2	1	22

Taux de réponse : 72% en 2022 et 79% en 2023

Parmi les DDI qui ont répondu à cette question en 2022, on constate que 13 de ces signalements relèvent d'un danger à prédominance RPS et 3 sont liés à des violences sexuelles ou sexistes (VSS). Finalement, 16 de ces signalements ont conduit à la réunion d'une FS au cours de l'année. En 2023, 9 signalements relèvent d'un danger à prédominance RPS et 2 sont liés aux TMS. Au cours de l'année, 13 de ces signalements ont conduit à la réunion d'une FS et 5 ont fait l'objet d'une saisie de l'inspection du travail.

L'exposition à ce type de situation autorise l'agent à se retirer de son activité, le « droit de retrait », sous réserve que le retrait ne crée pas « pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent ».

Dans ce contexte, 10 invocations individuelles ou collectives du droit de retrait ont été recensées en 2022, contre 4 invocations en 2023. Les raisons évoquées concernent notamment des motifs suivants :

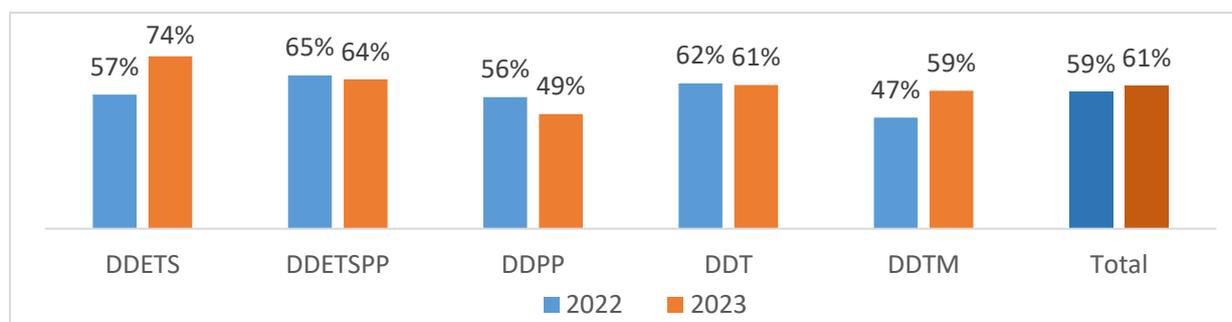
- harcèlement moral ;
- surcharge de travail ;
- suite à une agression ;
- absence d'électricité ;
- absence d'aménagement de poste ;
- absence de contrat signé ;
- problème avec le supérieur hiérarchique.

2.3- LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Le DUERP permet de consigner les risques présents dans les 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.

La majorité des DDI ayant répondu à l'enquête ont déclaré être couvertes par un DUERP (83% en 2022 et 88% en 2023). Parmi elles, 59% ont actualisé leur DUERP pour l'année 2022, comme le prévoit la réglementation en vigueur. Ce chiffre s'élève à 61% en 2023.

DDI qui affirment avoir actualisé le DUERP au cours de l'année 2022 et 2023



Taux de réponse : 84% en 2022 et 88% en 2023

Les DUERP se sont également enrichis de diverses analyses comme les risques psychosociaux (RPS), les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques cancérigènes, mutagènes et toxiques (CMR) ou encore les violences sexuelles et sexistes (VSS).

Les RPS sont très largement intégrés au DUERP pour 90% des DDI sur les deux années. Les risques TMS sont intégrés à 88% des DUERP des DDI en 2022 et 89% en 2023. L'intégration des risques CMR et des VSS dans les DUERP ne sont pas encore largement répandues, même si l'on observe une légère augmentation depuis 2021.

Pourcentage de DDI ayant intégré les RPS, TMS, CMR et VSS dans leur DUERP en 2022 et 2023

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Risques cancérigènes, mutagènes ou repro-toxiques (CMR)	57%	71%	54%	73%	49%	58%	42%	45%	58%	76%
Risques des troubles musculo-squelettiques (TMS)	86%	88%	85%	85%	98%	88%	86%	89%	84%	100%
Risques psychosociaux (RPS)	82%	88%	88%	85%	95%	93%	92%	89%	84%	100%
Risques liés aux violences sexuelles et sexistes (VSS)	29%	50%	38%	55%	56%	49%	40%	48%	58%	71%

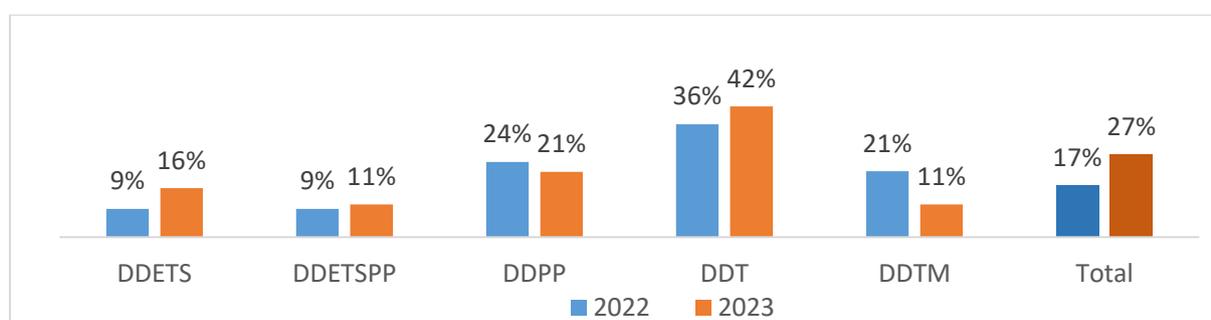
Taux de réponse : 74% en 2022 et 88% en 2023

2.4- LE BILAN ANNUEL GENERAL DE L'HYGIENE, DE LA SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (BHS)

Le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS), prévu par l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, est un rapport présenté annuellement aux membres de la FS. 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 PAPRI Pact. Document structurant, il permet ainsi de mieux cibler les actions à mener et de les mettre en débats avec les partenaires sociaux sur la base de données objectivées.

Ce document n'est réalisé que dans 17% des DDI en 2022, mais connaît un rebond en 2023, portant ce chiffre à 27% (soit 10 points de plus que l'année précédente).

DDI ayant réalisé un bilan d'hygiène et sécurité en 2022 et 2023



Taux de réponse : 84% en 2022 et 88% en 2023

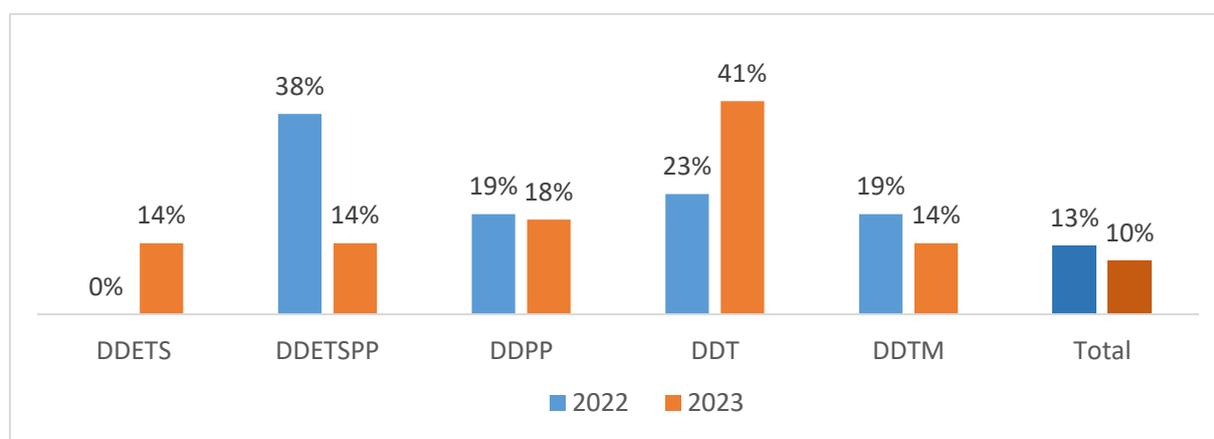
2.5- LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRiPACT) ET LES PLANS DE PREVENTION SPECIALISES

Le PAPRiPACT est prévu par l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982. Il est établi 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). Ce document, présenté en FS, décline des actions concrètes qui seront mises en œuvre au cours de l'année et les articulent entre elles pour optimiser leurs effets.

Le PAPRiPACT est un document de référence en faveur de la santé et de la sécurité au travail, et permet une approche multithématique. L'ensemble des modalités d'actions doivent être prises en compte, en gardant à l'esprit qu'elles ne couvrent pas une même réalité pour l'ensemble des DDI.

En 2022, 13% affirment avoir mis en place un PAPRiPACT, soit 4 points de moins qu'en 2021. Les DDETSPP sont les structures qui affirment majoritairement avoir établi un PAPRiPACT au cours de l'année. Cette diminution s'observe davantage en 2023, avec seulement 10% des DDI qui affirment avoir mis en place ce document. Contrairement à l'année précédente, ce sont les DDT qui affirment largement s'emparer du PAPRiPACT en 2023.

DDI ayant réalisé un PAPRiPACT en 2022 et 2023



Taux de réponse : 40% en 2022 et % en 2023

2.6- LE BILAN SOCIAL DEVIENT LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Le RSU est le fruit de la fusion des instances de dialogues social. Il a vocation à regrouper, pour chaque comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, mais aussi dans le rapport de situation comparé relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports sur la santé et la sécurité au travail. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2021 et en application du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, les établissements publics doivent établir un RSU, au titre de l'année écoulée et vient remplacer le « bilan social ».

En 2022, 112 DDI déclarent avoir réalisé leur bilan social local pour l'année 2021. Parmi elles, 48% déclarent avoir transmis ce document aux membres des Comités Sociaux d'Administration (CSA) et 41% indiquent l'avoir communiqué aux membres de la FS. En 2023, 172 DDI affirment avoir réalisé leur RSU pour l'année 2022 (soit 54% de plus), dont 52% déclarent avoir transmis ce document aux CSA et 39% aux membres de la FS.

Lorsque le document a été transmis aux membres de la FS, il a été étudié et débattu au sein de l'instance dans 78% des cas en 2022 et dans 72% des cas en 2023. Les documents présentés ont fait l'objet d'un avis de la FS dans 37% des cas en 2022 et dans 33% des cas en 2023.

Au-delà de l'ensemble des dispositifs de signalements, il convient de préciser que des acteurs de prévention peuvent également être présents et fournir un accompagnement aux agents en difficultés.

3. LE RESEAU DES PROFESSIONNELS DE SANTE AU SEIN DES DDI

En application des dispositions de l'article 4 du décret N°82-453 du 8 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, les assistants de préventions (AP) et conseillers de prévention (CP) assistent et conseillent le chef de service dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

3.1- LA REPARTITION DES ACTEURS DE LA PREVENTION ET LEUR TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 décembre 2022, on recense 223 assistants de prévention (AP) et 37 conseillers de prévention (CP) en fonction, soit une augmentation de 17% pour les AP et de 6% pour les CP par rapport à 2021. En 2023, ces chiffres s'élèvent à 247 AP et 50 CP, soit une hausse de 11% chez les AP et de 35% chez les CP.

Dénombrement des acteurs de prévention au 31 décembre 2022 et 31 décembre 2023 par DDI

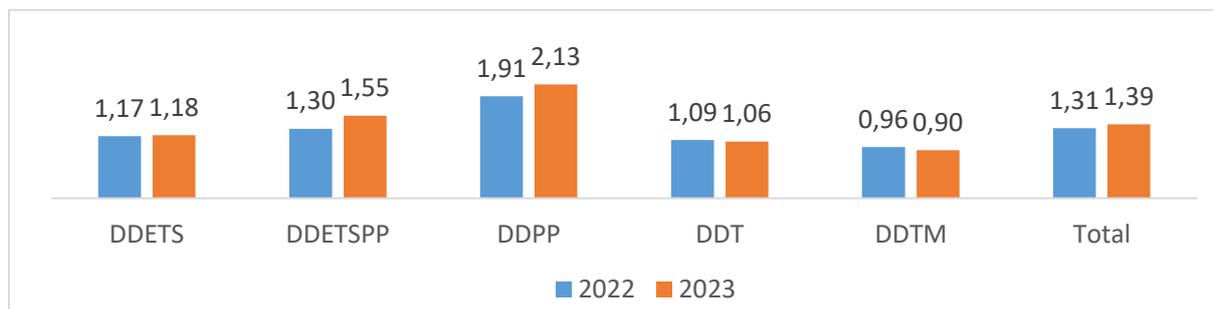
	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre d'assistants de prévention (AP)	43	45	42	52	74	77	51	59	13	14	223	247
Nombre de conseillers de prévention (CP)	6	7	1	10	12	19	8	10	10	4	37	50
Total des DDI avec au moins l'un des acteurs de prévention	49	51	43	62	86	96	59	66	23	18	260	297
Nombre de DDI sans AP ni CP	3	2	1	2	2	0	1	4	1	2	8	10

Taux de réponse : 94% en 2022 et 97% en 2023

Si l'on se réfère aux structures qui disposent d'au moins l'un des deux acteurs de la prévention, le taux de couverture moyen est de 1,3 préventeur par DDI en 2022 et de 1,4 préventeur en 2023 (soit un taux de couverture plutôt stable depuis 2020).

La DDPP, tout comme en 2021, dispose du taux de couverture le plus élevé avec 2 préventeurs par DDI, à la fois en 2022 et en 2023. À l'inverse, les DDTM sont les structures avec le moins d'acteurs de prévention, ayant en moyenne moins d'1 préventeur par DDI en 2022, mais aussi en 2023.

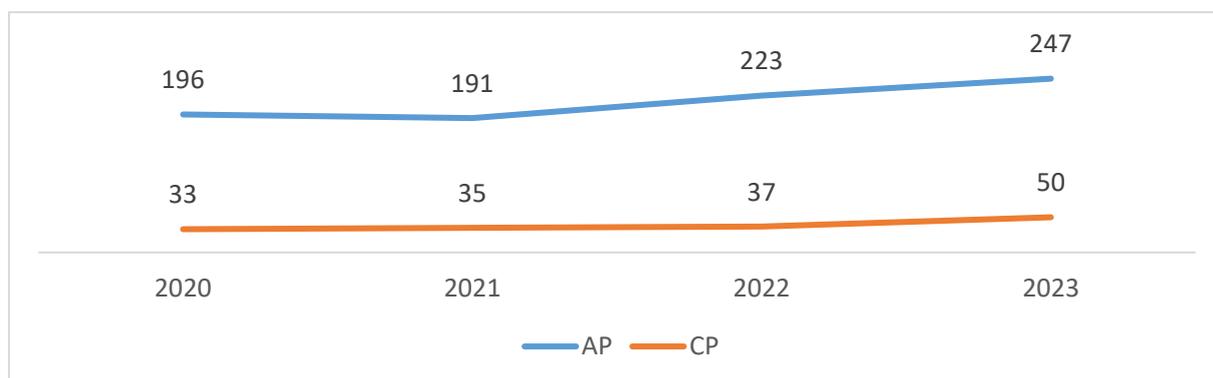
Taux de couverture des acteurs de prévention au 31 décembre 2022 et 31 décembre 2023 par DDI



Taux de réponse : 86% en 2022 et 92% en 2023

Le réseau des assistants et conseillers de prévention s'est renforcé en 2022, avec l'arrivée de 9 nouveaux conseillers de prévention et 51 nouveaux assistants de prévention. En 2023, cette dynamique s'est poursuivie, avec 7 nouveaux conseillers de prévention et 65 nouveaux assistants. Dans le même temps, 2 conseillers et 22 assistants de prévention ont quitté leurs fonctions au cours de l'année 2022, ainsi que 3 conseillers et 29 assistants au cours de l'année 2023.

Évolution du nombre d'AP et de CP de 2020 à 2023



Taux de réponse : Données du RSU DDI 2020⁶, 94% en 2021, 86% en 2022 et 92% en 2023

En 2022, 50% des AP consacrent moins de 20% de leur temps de travail à cette fonction, un chiffre qui a grimpé à 55% en 2023. Les CP quant à eux, y consacrent davantage de temps. En effet, 35% d'entre eux occupent cette fonction entre 20% et 49% de leur temps de travail. Cependant, cette tendance s'est un peu inversée en 2023, puisque 44% d'entre eux exercent désormais cette fonction à moins de 20% de leur temps de travail.

⁶ Les RSU des DDI qui précèdent celui de 2021 étaient effectués par le service de la DMAT, par conséquent la donnée provient du rapport publié par la DMAT.

Quotité de travail des AP et des CP en 2022 et 2023 par DDI

	Quotité de temps de travail	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Assistants de préventions (AP)	à 100% de leur temps de travail	4	3	0	1	2	1	8	6	1	4	15	15
	entre 99% et 51% de leur temps de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	à 50% de leur temps de travail	3	2	1	2	2	0	6	11	4	3	16	18
	entre 49% et 20% de leur temps de travail	19	15	7	8	15	26	21	18	7	6	69	73
	à moins de 20% de leur temps de travail	13	25	31	40	51	48	16	21	0	1	111	135
	Non renseigné	4	0	3	1	4	2	0	3	0	0	11	6
	Total d'AP	43	45	42	52	74	77	51	59	13	14	223	247
Conseillers de préventions (CP)	à 100% de leur temps de travail	2	1	0	0	0	0	2	1	7	3	11	5
	entre 99% et 51% de leur temps de travail	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	à 50% de leur temps de travail	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	2
	entre 49% et 20% de leur temps de travail	2	3	0	1	8	9	1	1	2	0	13	14
	à moins de 20% de leur temps de travail	2	0	1	7	3	10	5	5	0	0	11	22
	Non renseigné	0	3	0	1	0	0	0	2	1	0	1	6
	Total de CP	6	7	1	10	12	19	8	10	10	4	37	50

Taux de réponse sur les AP : 77% en 2022 et 86% en 2023

Taux de réponse sur les CP: 68% en 2022 et 79% en 2023

3.2- LA FORMATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION

Les conseillers et les assistants de prévention 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 émergent.

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 2022, 58% des assistants de prévention et 46% des conseillers de prévention ont reçu une lettre de cadrage. Ce courrier a été transmis aux membres de la FS dans 33% des cas pour les AP et dans 43% des cas pour les CP. En 2023, 54% des AP et 50% des CP ont reçu une lettre de cadrage. Dans la même logique que l'année précédente, ce courrier a été transmis aux membres de la FS dans 32% des cas pour les AP et dans 35% des cas pour les CP.

Par ailleurs, conseillers et assistants de prévention sont également associés aux réunions de la FS puisqu'ils participent dans 75% des cas aux séances de l'instance en 2022, mais aussi en 2023 (ils étaient 70% en 2021).

Concernant leur formation, 63% des AP et 68% des CP en fonction au 31 décembre 2022, ont suivi une formation initiale de prise de poste, ou vont prochainement la suivre. En 2023, 64% des AP et 84% des CP ont suivi ou vont suivre une formation initiale, soit respectivement 17 AP et 17 CP de plus que l'année précédente.

Les formations continues, qui permettent aux préventeurs de poursuivre leur professionnalisation, ont été suivies par 16% des AP et 11% des CP en 2022. Ces chiffres s'élèvent à 24% des AP et 22% des CP en 2023.

Formation des AP et des CP en fonction au 31 décembre 2022 et 31 décembre 2023, par DDI

Formation des AP et des CP		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Assistants de préventions (AP)	Nombre d'AP ayant suivi une formation initiale	24	22	23	28	43	39	22	33	8	6	120	128
	Nombre d'AP n'ayant pas suivi de formation initiale mais dont la formation initiale est programmée	5	4	1	13	9	7	4	5	2	1	21	30
	Nombre d'AP ayant suivi une formation continue au cours de l'année concernée	7	7	8	15	7	21	13	12	1	4	36	59
	Total des AP ayant suivi ou devant suivre une formation initiale	29	26	24	41	52	46	26	38	10	7	141	158
	Total des AP ayant suivi une formation continue	7	7	8	15	7	21	13	12	1	4	36	59
Conseillers de préventions (CP)	Nombre de CP ayant suivi une formation initiale	2	4	1	8	8	11	4	5	7	4	22	32
	Nombre de CP n'ayant pas suivi de formation initiale mais dont la formation initiale est programmée	1	0	0	9	1	0	0	1	1	0	3	10
	Nombre de CP ayant suivi une formation continue au cours de l'année concernée	0	1	0	1	2	6	0	1	2	2	4	11
	Total des CP ayant suivi ou devant suivre une formation initiale	3	4	1	17	9	11	4	6	8	4	25	42
	Total des CP ayant suivi une formation continue	0	1	0	1	2	6	0	1	2	2	4	11

Taux de réponse pour les AP : 78% en 2022 et 89% en 2023

Taux de réponse pour les CP : 68% en 2022 et 79% en 2023

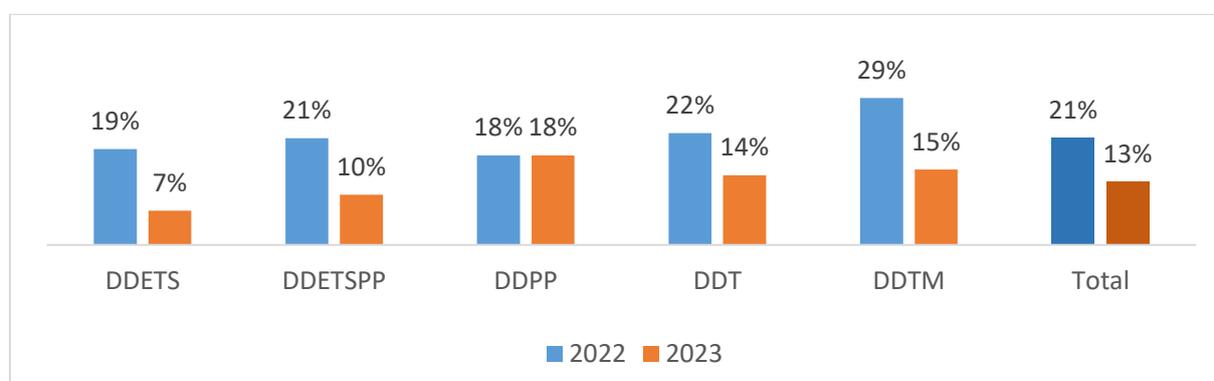
3.3- L'INSPECTION SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (ISST)

Au-delà de leurs missions d'inspection et de conseil, les inspecteurs de l'ISST animent le réseau de préventeurs (AP et CP notamment).

En 2022, 42 inspections ont été menées par des inspecteurs en santé et sécurité au travail au sein des DDI (représentant 21% de l'ensemble des DDI), contre 27 inspections menées en 2023 (soit 13% de l'ensemble des DDI).

Les DDTM, qui n'avaient réalisé aucune inspection en 2021, recensent en 2022 le plus grand ratio d'inspection par un ISST avant de connaître une forte diminution en 2023 (57% de moins par rapport à l'année précédente). On observe également une baisse au sein des DDETS (diminution de 65%) ainsi qu'en DDETSPP (diminution de 43%).

Taux de DDI ayant fait l'objet d'une inspection de l'ISST en 2022 et 2023



Taux de réponse : 88% en 2022 et 93% en 2023

On recense 7 recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre l'administration et la FS en 2022, et plus précisément 5 recours en DDETS et 2 en DDETSPP. En 2023, on comptabilise 6 recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre l'administration et la FS, dont 2 ont eu lieu en DDETS, 3 en DDPP et 1 en DDTM.

Les préconisations émises par l'ISST suite à leur inspection, seront dans 79% des cas mises en œuvre au sein des DDI concernées par ces visites et ayant répondu à l'enquête. En 2023, ces préconisations seront mises en œuvre dans 85% des DDI qui ont affirmé avoir eu recours à une inspection au cours de l'année. À la suite d'une inspection, on note que 27 rapports ont été communiqués aux membres de la FS en 2022 contre 23 rapports communiqués en 2023.

Les DDI ont fait appel à 12 reprises à l'inspection santé et sécurité au travail en 2022, quel que soit le motif (contre 3 en 2021). Ces inspections ont été initiés à 3 reprises par le chef de service, à 2 reprises par la FS et à 2 reprises par l'ISST. En 2023, on recense 9 recours à l'inspection SST, dont 4 initiés par le chef de service, 2 par la FS et 1 par l'ISST.

3.4- LA SANTE ET LA MEDECINE PREVENTIVE

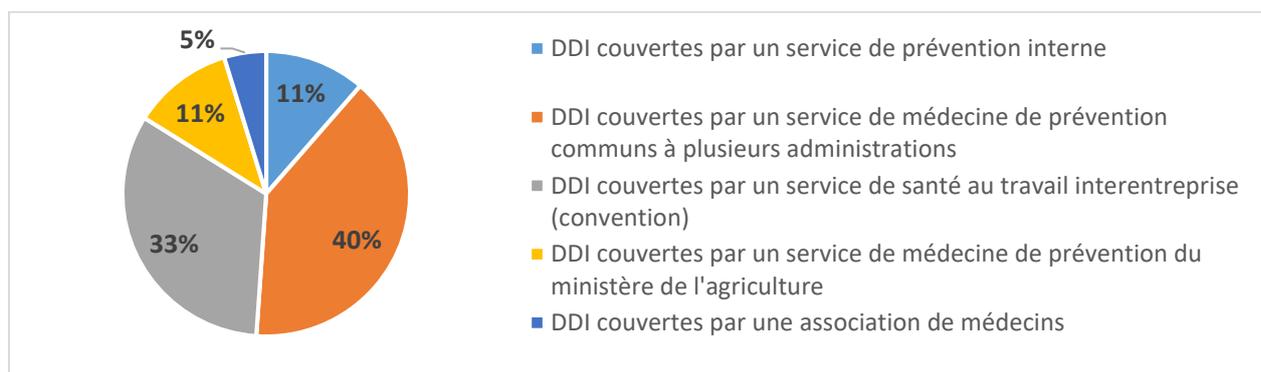
Organisation de la médecine de prévention en 2022 et 2023 au sein des DDI

Organisation de la médecine de prévention	Années	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Nombre total d'agents couverts par un système de médecine de prévention (quel que soit sa forme) au 31 décembre de l'année concernée	2022	3 562	2 608	2 768	6 158	5 876	20 972
	2023	4 422	2 725	2 900	6 938	3 465	20 450
Nombre de médecins exerçant un tiers temps	2022	28	34	22	31	10	125
	2023	22	28	31	33	8	122

Taux de réponse : 81% en 2022 et 87% en 2023

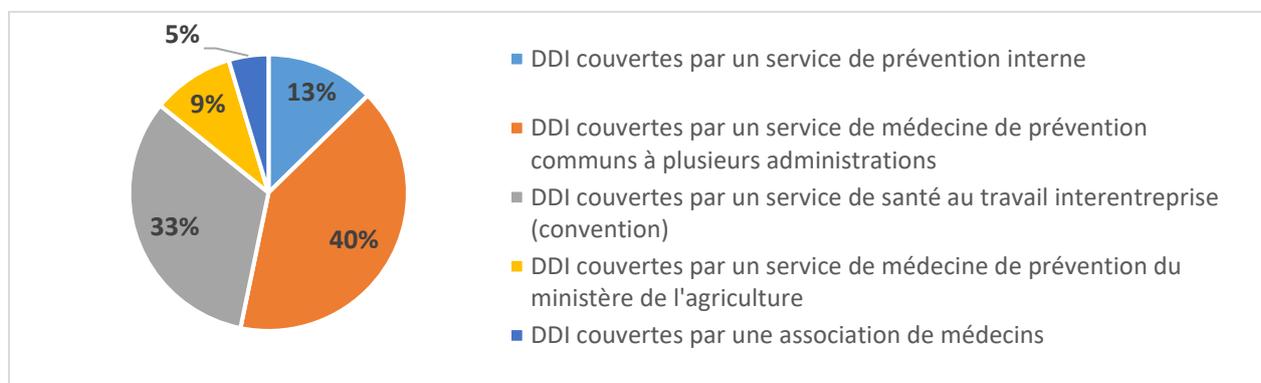
Le service médical de prévention s'appuie sur le plan santé au travail dans la fonction publique 2021-2026 tout en s'ajustant autant que possible aux spécificités de l'organisation des DDI. En effet, la médecine de prévention est organisée par chaque ministère contributeur mais cette organisation conduit les DDI à être couvertes par un ou plusieurs services de médecine de prévention. En moyenne, elles sont couvertes par un peu moins de 2 structures différentes en 2022, tandis qu'en 2023, elles sont couvertes par 1,5 structure.

Nature de la couverture des DDI par un service de médecine de prévention en 2022



Taux de réponse : 94% en 2022

Nature de la couverture des DDI par un service de médecine de prévention en 2023



Taux de réponse : 94% en 2023

Au 31 décembre 2022, le réseau était composé de 125 médecins exerçant un tiers temps (soit 14% de plus qu'en 2021) pour un nombre total d'agents couverts de 20 972 contre 17 955 agents en 2021. Au 31 décembre 2023, on recense 122 médecins exerçant un tiers temps pour un nombre total d'agents couverts de 20 450 (2% de moins qu'en 2022).

Afin de couvrir les besoins des DDI, 55% d'entre elles proposent les services d'un infirmier en santé au travail en 2022, contre 62% en 2023 (soit 20% de plus), et 38% proposent les services d'une équipe pluridisciplinaire (hors infirmier en santé au travail), contre 43% en 2023 (soit 19% de plus que l'année précédente).

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.

Visites et surveillance médicale des agents en DDI en 2022 et 2023

Visites et surveillances médicales	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite médicale obligatoire au cours de l'année	485	1 021	401	578	493	447	1 251	1 300	389	645	3 019	3 991
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une surveillance médicale particulière au cours de l'année	188	236	443	320	443	417	335	510	144	178	1 553	1 661
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite du médecin de prévention à leur demande	102	186	90	87	101	67	163	193	115	130	571	663
Total des agents ayant bénéficié d'une visite et/ou d'une surveillance médicale	775	1 443	934	985	1 037	931	1 749	2 003	648	953	5 143	6 315

Taux de réponse : 83% en 2022 et 88% en 2023

Le nombre de visites médicales connaît une amélioration en 2022 avec un total de 5 143 visites ou surveillances médicales contre 4 304 en 2021, soit 19% de plus. Cette tendance s'observe également en 2023 avec 6 315 visites ou surveillances médicales recensées au cours de l'année (soit une augmentation de 23% par rapport à 2022).

Parallèlement aux visites médicales, les médecins de prévention accomplissent d'autres missions afin d'améliorer les conditions de travail et préserver la santé physique et psychique des personnels de DDI. Ils peuvent notamment participer aux visites de sites, aux rédactions de rapports annuels pour présentation en séances de la FS, ou encore être consultés pour les aménagements de postes.

En 2022, 586 propositions d'aménagements de poste ont été proposés par un médecin de prévention, toutes DDI confondues, contre 383 en 2021. Ces aménagements de postes ont été réalisés à hauteur de 80% (77% en 2021), 10% ont été acceptés mais non mis en œuvre au 31 décembre 2022 et 2% n'ont pas encore été acceptés par l'administration. Enfin,

2 aménagements de postes ont été refusés au sein d'une DDETSPP (contre 7 en 2021), dont un seul a été notifié à la FS.

En 2023, on comptabilise 781 aménagements de postes proposés par un médecin de prévention, soit 33% de plus que l'année précédente. Parmi eux, 76% ont été acceptés et mis en œuvre, 13% ont été acceptés mais non mis en œuvre au 31 décembre 2023 et 4% n'ont pas encore été acceptés par l'administration. Enfin, 4 aménagements de postes ont été refusés (2 en DDETS, 1 en DDETSPP et 1 autre en DDPP), dont 2 ont été notifiés à la FS.

Nombre de propositions d'aménagement de poste par les médecins de prévention et leur état de mis œuvre au 31 décembre 2022 et 2023

Les aménagements de postes	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre total d'aménagements de postes proposés par un médecin de prévention au cours de l'année	122	237	93	61	127	141	178	228	66	114	586	781
Nombre total d'aménagements de postes proposés, qui ont été acceptés et mis en œuvre par l'administration au 31.12	94	184	53	35	109	121	156	158	55	97	467	595
Nombre total d'aménagements de postes proposés, qui ont été acceptés mais non mis en œuvre par l'administration au 31.12	13	18	13	16	15	11	9	43	10	13	60	101
Nombre total d'aménagements de postes proposés, non encore acceptés par l'administration	2	6	3	4	3	2	3	12	0	4	11	28
Nombre total d'aménagements de postes proposés, refusés par l'administration	0	2	1	1	0	1	0	0	1	0	2	4
Information non disponible	13	27	23	5	0	6	10	15	0	0	46	53

Taux de réponse : 80% en 2022 et 90% en 2023

4. LE ROLE DES FORMATIONS SPECIALISEES (FS)

Avec la nouvelle organisation des instances et en application de l'article 9 du décret du 20 novembre 2020 et, pour des raisons méthodologiques de comparaison des données entre 2022 et 2023, on parle désormais de formations spécialisées (FS) pour les deux années étudiées.

4.1- LA COMPOSITION DES FORMATIONS SPECIALISEES (FS)

Au 31 décembre 2022, 1 704 agents représentant des personnels au sein des FS, siégeaient en qualité de membre titulaire et suppléants au sein des instances. Au 31 décembre 2023, on comptabilise désormais 1 868 agents siégeant au sein des FS, soit 9% de plus que l'année précédente.

Nombre de membres titulaires et suppléants siégeant au sein des instances FS en 2022 et 2023

Membres des FS		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022	Titulaires	110	77	72	63	104	78	145	117	67	61	498	396	894
	Suppléants	130	47	78	48	91	71	134	91	71	49	504	306	810
	Total	240	124	150	111	195	149	279	208	138	110	1 002	702	1 704
2023	Titulaires	123	68	102	54	104	90	178	136	52	52	559	400	959
	Suppléants	126	56	95	52	109	63	167	141	54	46	551	358	909
	Total	249	124	197	106	213	153	345	277	106	98	1 110	758	1 868

Taux de réponse : 95% en 2022 et 98% en 2023

Parmi eux, 344 membres ont été nouvellement nommés au cours de l'année 2022, soit 20% de l'ensemble des agents siégeant aux instances FS. Ils sont 514 en 2023, représentant ainsi 28% de l'ensemble des agents siégeant aux instances.

Les femmes sont surreprésentées au sein de ces instances à hauteur de 59%, en 2022 et en 2023, et cela peut s'expliquer par l'obligation faite aux organisations syndicales de présenter une part hommes/femmes au moins égale à celle présente dans leurs effectifs.

La proportion des membres ayant suivi l'intégralité de leur formation aux SST et/ou aux RPS continue d'augmenter en 2022, avec 310 membres formés contre 193 en 2021. Cela représente 18% de l'ensemble des membres siégeant aux FS. En 2023, cette tendance se poursuit avec 712 membres formés. Ainsi, 38% des membres FS ont bénéficié d'une formation aux SST et/ou aux RPS au cours de leur mandat en 2023.

Cette hausse peut s'expliquer par la tenue des élections professionnelles en décembre 2022, qui a permis l'intégration de nouveaux membres au sein des instances. L'arrivée de ces nouveaux élus a pu entraîner une augmentation des formations suivies en 2023.

Parmi les membres qui ont effectivement suivis une formation :

- 60% ont bénéficié de 3 jours de formation SST, puis 55% en 2023;
- 20% ont bénéficié de 2 jours de formation syndicale SST, puis 22% en 2023;
- 21% ont bénéficié de 2 jours de formation RPS, puis 23% en 2023.

Nombre de membres titulaires et suppléants siégeant au sein des instances FS ayant suivi, ou non, une formation SST et RPS au cours de leur mandat, en 2022 et 2023

Formation des membres du FS	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
ayant bénéficié dans son intégralité, depuis le début de leur mandat de 3 jours de formation SST	28	7	21	15	24	28	28	18	9	7	110	75	
ayant bénéficié dans son intégralité, depuis le début de leur mandat de 2 jours de formation SST	8	5	4	8	8	9	5	1	4	9	29	32	61
ayant bénéficié dans son intégralité, depuis le début de leur mandat de 2 jours de formation RPS	12	4	2	6	7	5	13	7	5	3	39	25	64
Total des membres ayant suivi des formations SST et/ou des formations RPS	48	16	27	29	39	42	46	26	18	19	178	132	310
2023													
ayant bénéficié dans son intégralité, depuis le début de leur mandat de 3 jours de formation SST	56	20	50	15	49	20	70	51	34	28	259	134	
ayant bénéficié dans son intégralité, depuis le début de leur mandat de 2 jours de formation SST	19	9	25	4	19	10	28	22	10	11	101	56	157
ayant bénéficié dans son intégralité, depuis le début de leur mandat de 2 jours de formation RPS	17	5	17	3	23	10	33	25	14	15	104	58	162
Total des membres ayant suivi des formations SST et/ou des formations RPS	92	34	92	22	91	40	131	98	58	54	464	248	712

Taux de réponse : 67% en 2022 et 86% en 2023

Nombre de représentants de l'administration siégeant aux FS ayant suivi, ou non, une formation SST et RPS au cours de leur mandat en 2022 et 2023

Formation des représentants de l'administration siégeant au FS	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Formation à la santé et à la sécurité au travail (SST)												
Oui pour tous	2	0	3	0	3	0	6	2	1	1	15	3
Oui pour certains	13	19	7	16	17	19	14	22	11	6	62	82
Non	14	19	18	20	16	22	24	34	4	10	76	105
Total de oui	15	19	10	16	20	19	20	24	12	7	77	85
Formation aux risques psycho-sociaux (RPS)												
Oui pour tous	0	0	1	1	4	1	6	1	1	1	12	4
Oui pour certains	13	15	3	11	15	14	17	16	11	5	59	61
Non	16	26	23	26	17	26	24	41	4	11	84	130
Total de oui	13	15	4	12	19	15	23	17	12	6	71	65
Total des représentants de l'administration ayant suivi les formations	28	34	14	28	39	34	43	41	24	13	148	150

Taux de réponse : 78% en 2022 et 91% en 2023

Les secrétaires des FS jouent un rôle important pour fluidifier le fonctionnement de l'instance, ainsi que les relations entre l'administration et les partenaires sociaux. Parmi les DDI répondantes (respectivement 53% en 2022 et 45% en 2023), 92 affirment avoir un ou une secrétaire en fonction au 31 décembre 2022 dont :

- 38% ont été désignés pour un mandat de 4 ans ;
- 35% ont été désignés pour plus d'une séance et moins de 4 ans ;
- 27% ont été désignés pour une seule séance.

Au 31 décembre 2023, 91 DDI affirment avoir un ou une secrétaire en fonction, dont :

- 23% ont été désignés pour un mandat de 4 ans (40% de moins qu'en 2022);
- 25% ont été désignés pour une seule séance (5% de moins qu'en 2022);
- 52% ont été désignés pour plus d'une séance et moins de 4 ans (46% de plus qu'en 2022).

Par ailleurs, en 2022, 110 DDI (61% de répondants) indiquent avoir désigné un ou une secrétaire de la FS parmi les représentants des personnels ou membres de la FS. Avec 56% de répondants en 2023, elles ne sont plus que 101 à avoir désigné un ou une secrétaire de la FS parmi les représentants des personnels ou membres de la FS.

4.2- L'ACTIVITE DES FORMATIONS SPECIALISEES (FS)

En 2022, 680 réunions FS se sont tenues (contre 533 en 2021), dont 13 ont fait l'objet d'une re-convocation suite à un défaut de quorum. Une baisse de 22% a été observée en 2023, avec 532 réunions FS, dont 8 ont également fait l'objet d'une re-convocation suite à un défaut de quorum.

Les FS sont très majoritairement convoqués par le Président de l'instance, représentant 83% des cas en 2022 (soit 561 réunions) et de 85% en 2023 (450 réunions). Les membres représentants des personnels ont initiés 30 réunions en 2022 (soit 4% de l'ensemble des réunions) et 24 réunions en 2023 (soit 5% des réunions).

Pour répondre à certains évènements critiques, 22 réunions FS ont eu lieu à la suite d'un accident grave (3% des réunions) contre 9 réunions en 2023 (2% des réunions), et 10 réunions se sont tenues suite à une divergence d'appréciation d'un danger grave et imminent en 2022 (1,47% des réunions) contre 3 réunions pour ce même motif en 2023 (0,56% des réunions).

Nombre de réunions tenues par les FS par DDI en 2022 et 2023

Nombre de réunions FS	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre total de réunions	198	144	125	100	134	99	150	141	73	48	680	532
Nombre total de réunions tenues sur proposition du Président de l'instance	162	129	103	84	113	79	131	117	52	41	561	450
Nombre total de réunions tenues sur proposition de l'un ou plusieurs représentants du personnels (membre de l'instance)	15	7	4	4	1	3	7	10	3	0	30	24
Nombre total de réunions tenues suite à un accident grave	5	4	9	2	2	1	5	2	1	0	22	9
Nombre total de réunions tenues suite à une divergence d'appréciation d'un DGI	9	2	1	0	0	0	0	1	0	0	10	3
Information non disponible	7	2	8	10	18	16	7	11	17	7	57	46

Taux de réponse : 96% en 2022 et 97% en 2023

Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention par DDI en 2022 et 2023

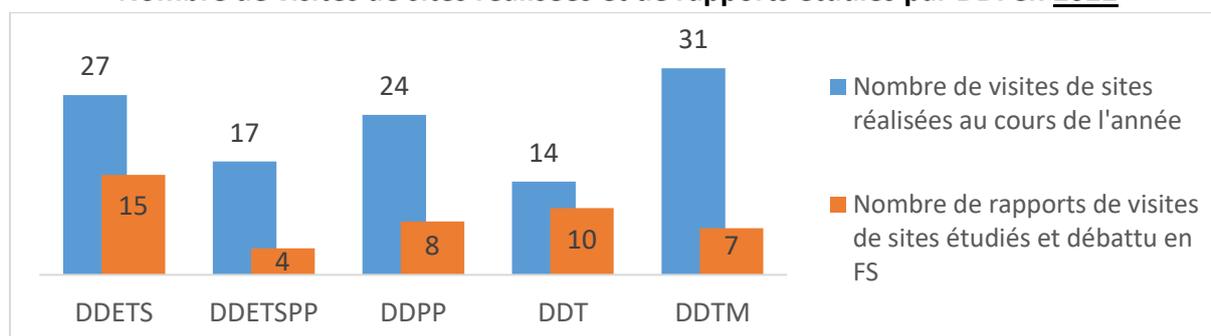
Nombre de réunions FS	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Réunions avec la présence de l'Inspecteur (ISST)	31	11	20	22	33	28	43	34	22	15	149	110
Réunions avec la présence de l'assistant ou le conseiller de prévention	136	93	76	89	108	84	131	104	54	30	505	400
Réunions avec la présence d'un médecin de prévention	53	26	33	19	49	42	44	31	32	18	211	136

Taux de réponse : 91% en 2022 et 93% en 2023

Au-delà des réunions plénières de l'instance, la FS effectue également des travaux ponctuels tels que des visites de sites. En effet, en 2022, 46 DDI déclarent que la FS a établi un programme annuel de visites de sites, contre 62 DDI en 2023. Ce sont 113 visites de sites qui ont été recensés en 2022, contre 129 visites de sites en 2023.

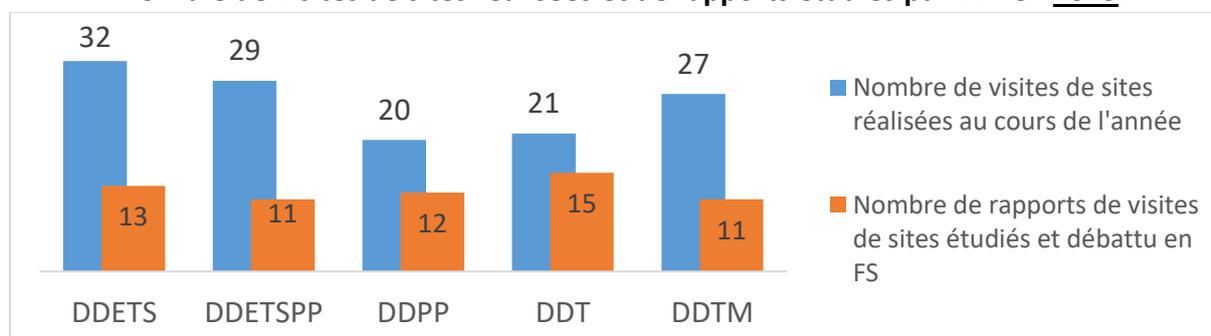
Ces visites permettent d'échanger avec les agents et de se rendre compte de l'environnement et des conditions de travail. Elles font l'objet d'un rapport qui permet d'alimenter la réflexion dans le domaine de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. En 2022, 44 DDI affirment avoir étudié et débattu les rapports au cours d'instances, tandis qu'en 2023, ce sont 62 DDI qui affirment avoir étudié et débattu les rapports de visites en FS.

Nombre de visites de sites réalisées et de rapports étudiés par DDI en 2022



Taux de réponse : 83% en 2022

Nombre de visites de sites réalisées et de rapports étudiés par DDI en 2023



Taux de réponse : 86% en 2023

Le travail en instance peut être complété par des travaux préparatoires réalisés au sein de groupes de travail par exemple. On comptabilise alors 75 groupes de travail (GT) en lien avec les travaux de la FS (92% de plus qu'en 2021, avec 39 GT) en 2022, puis 96 GT en 2023 (28% de plus qu'en 2022).

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 donne aux FS la mission d'étudier et de débattre à partir de divers documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Types de documents étudiés et débattu au sein des instances FS en 2022 et 2023 par DDI

Documents	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Le DUERP	22	28	14	21	23	26	33	33	13	12	105	120
Le BHS	6	8	1	6	7	12	9	21	7	6	30	53
Le PAPRiPACT	2	8	6	6	5	11	12	21	9	7	34	53
Les Plans d'actions RPS, TMS, CMR indépendant du PAPRiPACT	3	14	5	7	7	15	13	14	6	8	34	58
Les rapports annuels 2021 et 2022 des médecins de prévention	11	11	9	16	18	14	20	22	8	12	66	75
Les rapports des inspecteurs santé, sécurité au travail (ISST)	6	6	3	7	10	10	12	9	4	4	35	36
Les rapports d'enquêtes suite à un accident de service	3	7	4	8	7	5	3	4	2	5	19	29
Les rapports d'enquêtes suite à une maladie professionnelle	1	1	1	3	0	3	0	0	0	1	2	8
Les lettres de cadrages des AP et des CP	12	8	10	5	9	12	13	12	1	4	45	41

Taux de réponse : 94% en 2022 et 92% en 2023

En plus de l'ensemble de ces documents,

- 163 DDI affirment avoir examiné à chacune de ses séances les observations et réponses apportées aux registres SST en 2022, contre 175 DDI en 2023 ;
- 93 DDI affirment avoir examiné à chacune de ses séances les observations et réponses apportées aux registres des DGI en 2022, contre 111 DDI en 2023.

Dans le cadre de leurs missions, les FS 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 des événements doivent permettre de proposer des actions correctives pour que la nuisance rencontrée puisse être évitée.

Ainsi, on recense 27 enquêtes réalisées à la suite d'un accident de service en 2022, contre 58 enquêtes réalisées en 2023 (115% de plus que l'année précédente). Parmi ces enquêtes, 78% des résultats d'enquêtes en 2022 et 97% des résultats en 2023 ont été communiqués aux membres de la FS. En 2022, aucune enquête n'a été réalisée à la suite d'une maladie professionnelle. En revanche, en 2023, on recense 6 enquêtes réalisées (toutes au sein de DDPP), dont 1 seul résultat d'enquête a été étudié et débattu en FS.

Nombre d'enquêtes réalisées par les FS au sein des DDI suite à un accident de service ou à une maladie professionnelle en 2022 et 2023

Nombre d'enquêtes et de rapports d'enquêtes	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre d'enquêtes réalisées suite à un accident de service au cours de l'année concernée	2	3	2	9	13	16	6	13	4	17	27	58
Nombre de résultats d'enquêtes "accident" communiqués aux membres du FS au cours de l'année concernée	1	3	1	8	10	15	5	13	4	17	21	56
Nombre de DDI qui affirment que les rapports d'enquêtes ont été étudiés et débattu en FS suite à un accident de service	3	7	4	8	7	5	3	4	2	5	19	29
Nombre d'enquêtes réalisées suite à une maladie professionnelle au cours de l'année concernée	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6
Nombre de résultats d'enquêtes "maladie professionnelle" communiqués aux membres de la FS au cours de l'année concernée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de DDI qui affirment que les rapports d'enquêtes ont été étudiés et débattu en FS suite à une maladie professionnelle	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Taux de réponse : 79% en 2022 et 84% en 2023

Les FS peuvent également être consultées, en application des articles 57, 58 et 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, sur divers projets.

Nombre de consultations des FS par types de projet en 2022 et 2023

Motifs de consultations de la FS	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	21	10	17	5	12	9	15	7	5	2	70	33
<i>dont ayant fait l'objet d'un avis du FS</i>	5	5	7	3	8	1	8	3	4	2	32	14
Projets d'aménagements importants d'introduction de nouvelles technologies	2	2	1	2	3	2	3	1	1	0	10	7
<i>dont ayant fait l'objet d'un avis du FS</i>	0	2	1	1	3	1	0	0	0	0	4	4
Projets de règlements et de consignes	16	8	10	15	8	5	11	5	3	5	48	38
<i>dont ayant fait l'objet d'un avis du FS</i>	13	7	9	9	4	5	8	2	1	5	35	28
Mesures prises en vue de faciliter la remise ou le maintien en activité des BOE	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
<i>dont ayant fait l'objet d'un avis du FS</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Taux de réponse : 31% en 2022 et 29% en 2023

Enfin, les instances peuvent demander qu'il soit fait appel à un expert agréé pour apporter un éclairage sur une problématique spécifique lorsque les FS ou l'administration ne dispose pas des compétences adaptées.

Ainsi, 49 DDI ont répondu à la question (25% des répondants) et parmi elles, 13 DDI affirment avoir demandé une ou plusieurs expertises au cours de l'année 2022. L'ensemble de ces demandes ont été accepté par l'administration. Parmi les 56 DDI répondantes en 2023 (26% de répondants), 14 DDI indiquent avoir demandé une ou plusieurs expertises, dont l'ensemble des demandes ont été accepté par l'administration.

5. LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) ET DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES (VSS)

En 2022, 83 DDI affirment avoir réalisée une information générale auprès des agents au titre de la prévention des risques psychosociaux (RPS), un nombre plutôt stable car on comptabilisait 80 DDI en 2021. En 2023, 97 DDI affirment avoir réalisée une information générale des agents sur les RPS (soit une augmentation de 17% par rapport à l'année précédente).

Depuis 2022, les DDT sont les structures les plus fortement engagées dans les dispositifs de prévention des RPS auprès de leurs agents.

Nombre de DDI ayant déployés des dispositifs de prévention aux RPS en 2022 et 2023

Dispositifs de prévention des RPS déployés dans les DDI	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Une information générale des agents a été réalisée au titre de la prévention RPS	10	20	11	11	22	22	26	31	14	13	83	97
Un diagnostic RPS a été réalisé (au cours de l'année ou des années précédentes)	6	20	9	8	17	17	23	25	9	11	64	81
<i>dont présenté en FS</i>	4	18	5	6	14	14	20	20	9	10	52	68
Un plan d'actions des RPS a été élaboré (au cours de l'année ou des années précédentes)	4	16	12	7	18	19	25	22	9	12	68	76
<i>dont présenté en FS</i>	2	15	12	6	14	16	21	15	8	9	57	61
Le plan d'actions des RPS a été mis en œuvre (au cours de l'année ou des années précédentes)	3	15	10	5	15	14	22	19	9	10	59	63
L'évaluation de la mise en œuvre du plan d'actions a été réalisé	1	7	4	4	7	7	13	8	4	6	29	32
<i>dont présenté en FS</i>	1	6	4	3	4	7	11	7	3	6	23	29

Taux de réponse : 84% en 2022 et 91% en 2023

La prévention des RPS s'appuie sur plusieurs éléments : le diagnostic, l'élaboration d'un plan d'actions, la mise en œuvre de ce plan, l'évaluation des actions mises en œuvre.

Parmi les 68 DDI qui ont effectivement élaboré un plan d'actions des RPS en 2022, 20 affirment que le plan comporte des actions en lien avec les violences sexuelles et sexistes (représentant 29% des plans d'actions). En 2023, 76 DDI affirment avoir élaboré ce même plan d'actions, dont 30 DDI affirmant avoir inclut des actions en lien avec les VSS (représentant 39% des plans d'actions).

En plus de ces plans d'actions, on peut également évoquer le plan de formation à la prévention des RPS. En effet, 34 DDI en 2022 et 38 DDI en 2023 affirment l'avoir déployé dans leur structure. C'est dans cette optique de prévention et de communication que l'on recense 138 agents formés à la prévention des RPS au cours de l'année 2022. En 2023, après une forte augmentation (197% de plus), on comptabilise 410 agents formés à la prévention des RPS.

Nombre d'agents formés à la prévention des RPS par DDI en 2022 et 2023

		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022	Nombre d'agents formés à la prévention des RPS au cours de l'année	23	8	8	5	7	7	11	26	26	17	75	63	138
	En %	17%	6%	6%	4%	5%	5%	8%	19%	19%	12%	54%	46%	100%
	% par DDI	22%		9%		10%		27%		31%				
2023	Nombre d'agents formés à la prévention des RPS au cours de l'année	13	3	17	9	40	21	34	24	160	89	264	146	410
	En %	3%	1%	4%	2%	10%	5%	8%	6%	39%	22%	64%	36%	100%
	% par DDI	4%		6%		15%		14%		61%				

Taux de réponse : 66% en 2022 et 77% en 2023

La médecine de prévention, ou encore les FS, peuvent également participer à la prévention des RPS, notamment en émettant des préconisations précises pour assurer de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail. La majorité de ces préconisations sont acceptées et mises en œuvre par les DDI.

Préconisations en matière de RPS émises par la médecine de prévention et les FS en 2022 et 2023

Préconisations en matière de RPS	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
La Médecine de Prévention												
Nombre total de préconisations émises par les médecins de prévention en matière de RPS au cours de l'année concernée	6	21	7	11	12	13	1	21	9	16	35	82
dont acceptées par l'administration au cours de l'année concernée	6	18	5	11	11	11	1	21	9	10	32	71
dont mises en œuvre par l'administration au 31 décembre de l'année concernée	6	17	5	10	10	7	1	19	9	8	31	61
dont refusées par l'administration au cours de l'année concernée	0	1	2	0	0	1	0	0	0	6	2	8
La FS												
Nombre total de préconisations émises par la FS au cours de l'année concernée	46	56	11	11	15	4	28	19	39	14	139	104
dont acceptées par l'administration au cours de l'année concernée	45	42	11	10	15	2	28	18	38	14	137	86
dont mises en œuvre par l'administration au 31 décembre de l'année concernée	25	24	6	7	9	3	14	11	9	6	63	51
dont refusées par l'administration au cours de l'année concernées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Direction de la DDI												
Nombre total de préconisations émises par la Direction de la DDI	4	15	15	12	16	10	28	11	35	10	98	58
dont mises en œuvre par l'administration au cours de l'année concernée	3	6	14	10	15	4	14	21	6	9	52	50

Taux de réponse : 63% en 2022 et 78% en 2023

En 2022, 33 DDI déclarent qu'un plan de formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) est déployé au sein de leur structure. Parmi eux, 73% sont des DDT. En 2023, 45 DDI ont également déployé un plan de formation à la lutte contre les VSS, dont 49% de DDT ainsi que 22% de DDPP.

Nombre d'agents formés à la lutte contre les VSS en 2022 et 2023 par DDI

		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022	Nombre d'agents formés à la lutte contre les VSS	19	12	18	5	3	3	143	97	23	8	206	125	331
	En %	6%	4%	5%	2%	1%	1%	43%	29%	7%	2%	62%	38%	100%
	% par DDI	9%		7%		2%		73%		9%				
2023	Nombre d'agents formés à la lutte contre les VSS	54	26	24	6	103	55	186	162	52	43	419	292	711
	En %	8%	4%	3%	1%	14%	8%	26%	23%	7%	6%	59%	41%	100%
	% par DDI	11%		4%		22%		49%		13%				

Taux de réponse : 65% en 2022 et 75% en 2023

Les actions relatives à la lutte contre les VSS menées en 2022 et 2023 incluent notamment :

- Les actions d'information et de sensibilisation à destination des agents (affiches dans les lieux communs, mail, fiches réflexes pour les témoins ou les victimes, guide pratiques) ;
- L'affichage des cellules d'écoute comme Allo-discr ;
- L'affichage et la diffusion du baromètre des violences sexuelles et sexistes au travail ;
- Les actions de formation à destination des encadrants et des agents ;
- Des ateliers café-débats autour de la sensibilisation aux VSS ;
- Des moments de convivialité avec divers ateliers pour sensibiliser aux VSS ;
- Mise en place de groupes de travail sur ces thématiques ;
- Le déploiement du jeu de rôle « Sexisme sans façons » ou encore « Jeu Aract » ;
- Une pièce de théâtre sur le harcèlement sexuel et sexiste ;
- Un « ciné-débat » ou projection de film ;
- La nomination d'un ou plusieurs référents égalité-diversité ou d'un ou plusieurs délégués aux droits des femmes.

Pour rappel, 8 signalements VSS ont été inscrits dans le registre SST, mais aucun signalement n'a été inscrit dans le registre DGI, à la fois en 2022 et en 2023.

6. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

1. Télétravail
2. Durée du temps de travail : le temps partiel
3. Les Comptes Épargne-Temps (CET)
4. Les absences au travail hors raisons de santé
5. Les absences au travail pour raisons de santé
6. Les jours de carences liés aux absences

INTRODUCTION

Cette partie permet de mettre en lumière les éléments qui organisent le travail des agents au quotidien comme le télétravail, la durée du temps de travail, les comptes épargne-temps (CET), les absences hors raisons de santé mais aussi les absences pour raisons de santé.

L'organisation du travail est gérée dans 92% des DDI par un règlement intérieur en 2022 et dans 98% des DDI en 2023.

LES CHIFFRES CLES

11 758 agents en **2022** et **12 741** agents en **2023**, bénéficient d'au moins un jour de télétravail hebdomadaire.

1 823 agents en **2022** et **1 589** agents en **2023**, ont effectué une demande de temps partiel.

8 391 agents en **2022** et **8 032** agents en **2023**, possèdent un CET.

25 617 jours d'absence ont été pris hors raisons de santé en **2022** contre **28 828** jours en **2023**.

198 519 jours de CMO ont été recensés en **2022** contre **178 180** jours en **2023**.

7 989 jours de carence ont été imputés aux agents des DDI en **2022** contre **9 635** en **2023**

1. LE TELETRAVAIL

L'article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique dispose que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle des fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Suite à la crise sanitaire du COVID, un accord relatif au télétravail dans la fonction publique a été signé le 31 juillet 2021 pour inscrire le télétravail en tant que mode d'organisation du travail à part entière, suite à la généralisation de ce mode de travail lors de la crise sanitaire ainsi qu'à la volonté d'un grand nombre d'agent d'exercer une partie de leur fonction en télétravail. Cet accord définit le cadre juridique et opérationnel du télétravail dans la fonction publique.

En 2022, 11 758 agents ont bénéficié d'une autorisation de télétravail, marquant une hausse significative de 32% par rapport à 2021 (8 914 agents). Cette dynamique s'est poursuivie en 2023, avec 12 741 agents concernés, soit une augmentation de 8% sur un an.

Les agents de catégorie B sont surreprésentés, avec 49% des bénéficiaires en 2022 et en 2023. Ils sont suivis par les agents de catégorie A, dont la proportion passe de 34% en 2022 à 36% en 2023. Par ailleurs, 2 femmes sur 3 bénéficient d'au moins un jour de télétravail, contre 1 homme sur 3 en 2022 et 2023.

Cette croissance continue du télétravail souligne son ancrage dans les pratiques professionnelles depuis la crise sanitaire, tout en révélant ses spécificités structurelles (répartition par genre ou par catégories hiérarchiques).

**Nombre d'agents bénéficiant d'au moins un jour de télétravail hebdomadaire par sexe,
par catégories hiérarchiques et DDI en 2022 et 2023**

Nombre de jours de télétravail hebdomadaire	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Catégorie A													
Bénéficiaire d'1 jour de télétravail	363	155	224	98	227	138	301	263	176	148	1 291	802	2 093
Bénéficiaire de 2 jours de télétravail	400	174	124	60	185	105	152	141	155	113	1 016	593	1 609
Bénéficiaire de 3 jours de télétravail	56	28	19	10	31	9	34	19	41	31	181	97	278
Total des catégories A	819	357	367	168	443	252	487	423	372	292	2 488	1 492	3 980
Catégorie B													
Bénéficiaire d'1 jour de télétravail	188	34	230	72	243	116	489	346	321	234	1 471	802	2 273
Bénéficiaire de 2 jours de télétravail	356	71	167	35	175	100	709	449	433	361	1 840	1 016	2 856
Bénéficiaire de 3 jours de télétravail	78	12	23	8	17	17	123	106	164	129	405	272	677
Total des catégories B	622	117	420	115	435	233	1 321	901	918	724	3 716	2 090	5 806
Catégorie C													
Bénéficiaire d'1 jour de télétravail	162	17	99	11	27	3	198	29	152	32	638	92	730
Bénéficiaire de 2 jours de télétravail	224	33	55	4	18	2	302	49	224	45	823	133	956
Bénéficiaire de 3 jours de télétravail	97	6	16	1	0	1	50	22	77	16	240	46	286
Total des catégories C	483	56	170	16	45	6	550	100	453	93	1 701	271	1 972
Total par sexe	1 924	530	957	299	923	491	2 358	1 424	1 743	1 109	7 905	3 853	11 758
Total par DDI	2 454		1 256		1 414		3 782		2 852		11 758		
2023													
Catégorie A													
Bénéficiaire d'1 jour de télétravail	360	150	281	120	291	158	410	328	134	134	1 476	890	2 366
Bénéficiaire de 2 jours de télétravail	494	169	186	85	235	137	209	170	112	91	1 236	652	1 888
Bénéficiaire de 3 jours de télétravail	65	27	25	14	24	8	38	29	37	29	189	107	296
Total des catégories A	919	346	492	219	550	303	657	527	283	254	2 901	1 649	4 550
Catégorie B													
Bénéficiaire d'1 jour de télétravail	229	49	266	69	353	149	625	389	278	189	1 751	845	2 596
Bénéficiaire de 2 jours de télétravail	366	54	207	42	241	118	800	487	327	284	1 941	985	2 926
Bénéficiaire de 3 jours de télétravail	101	13	32	7	14	15	191	126	157	99	495	260	755
Total des catégories B	696	116	505	118	608	282	1 616	1 002	762	572	4 187	2 090	6 277
Catégorie C													
Bénéficiaire d'1 jour de télétravail	187	17	103	13	26	10	212	45	116	19	644	104	748
Bénéficiaire de 2 jours de télétravail	249	37	77	5	26	6	248	57	140	27	740	132	872
Bénéficiaire de 3 jours de télétravail	96	9	18	1	2	0	64	30	60	14	240	54	294
Total des catégories C	532	63	198	19	54	16	524	132	316	60	1 624	290	1 914
Total par sexe	2 147	525	1 195	356	1 212	601	2 797	1 661	1 361	886	8 712	4 029	12 741
Total par DDI	2 672		1 551		1 813		4 458		2 247		12 741		

Taux de réponse : 94% en 2022 et 97% en 2023

On recense 9 480 demandes de télétravail en 2022 (dans le cadre d'une campagne de recensement et au fil de l'eau), parmi lesquelles 160 ont été refusées (soit 2% de refus). En 2023, un ralentissement s'observe avec 5 422 demandes de télétravail, soit 43% de moins qu'en 2022. Parmi ces demandes, seulement 40 demandes de télétravail ont été refusées, représentant 1% de refus.

Nombre de demandes de télétravail exprimées dans le cadre d'une campagne de recensement et au fil de l'eau, et le nombre de demandes refusées, par sexe et catégories hiérarchiques au sein des DDI en 2022 et 2023

Nombre de demandes de télétravail	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Demandes exprimées													
Catégorie A	410	126	173	83	161	98	474	743	126	85	1 344	1 135	2 479
Catégorie B	289	57	190	58	161	89	2 739	1 309	280	219	3 659	1 732	5 391
Catégorie C	223	30	63	5	20	0	796	312	137	24	1 239	371	1 610
Total des demandes exprimées	922	213	426	146	342	187	4 009	2 364	543	328	6 242	3 238	9 480
Demandes refusées													
Catégorie A	30	15	3	4	0	0	7	6	0	0	40	25	65
Catégorie B	20	5	0	2	0	0	14	11	1	2	35	20	55
Catégorie C	19	2	0	0	0	0	11	3	4	1	34	6	40
Total des demandes refusées	69	22	3	6	0	0	32	20	5	3	109	51	160
% des demandes refusées	7%	10%	1%	4%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%
2023													
Demandes exprimées													
Catégorie A	302	118	158	59	390	127	265	187	95	82	1 210	573	1 783
Catégorie B	308	46	138	28	504	560	537	312	243	170	1 730	1 116	2 846
Catégorie C	230	21	56	3	89	8	205	48	111	22	691	102	793
Total des demandes exprimées	840	185	352	90	983	695	1 007	547	449	274	3 631	1 791	5 422
Demandes refusées													
Catégorie A	9	0	0	1	0	1	0	2	0	2	9	6	15
Catégorie B	10	0	0	0	1	0	1	0	3	2	15	2	17
Catégorie C	4	0	1	0	0	0	1	1	1	0	7	1	8
Total des demandes refusées	23	0	1	1	1	1	2	3	4	4	31	9	40
% des demandes refusées	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%

Taux de réponse : 53% en 2022 et 84% en 2023

2. DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL : LE TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à travailler à temps partiel, mais les conditions d'organisation varient selon le motif pour lequel le temps partiel est demandé. L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée ou refusée par l'administration, en fonction du motif invoqué.

En 2022, 1 823 demandes liées au temps partiel ont été enregistrées. Ce chiffre diminue à 1 589 demandes en 2023, soit une baisse de 13%.

Les femmes représentent 81% des demandes de temps partiel en 2022, une proportion qui s'élève à 85% en 2023. Il s'agit notamment d'une surreprésentation des femmes de catégorie B.

Nombre de demandes liées au temps partiel par sexe, catégories hiérarchiques et DDI en 2022 et 2023

Nombre de demandes liées au temps partiel	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Catégorie A	138	33	63	14	110	40	96	31	46	9	453	127	580
Catégorie B	107	16	72	9	151	50	228	65	151	43	709	183	892
Catégorie C	97	4	30	1	19	1	97	11	79	12	322	29	351
Total	342	53	165	24	280	91	421	107	276	64	1484	339	1 823
Total par DDI	395		189		371		528		340		1 823		
2023													
Catégorie A	102	14	66	10	124	27	105	33	24	4	421	88	509
Catégorie B	72	4	106	9	127	33	262	66	113	26	680	138	818
Catégorie C	72	5	23	0	10	1	100	8	40	3	245	17	262
Total	246	23	195	19	261	61	467	107	177	33	1346	243	1 589
Total par DDI	269		214		322		574		210		1 589		

Taux de réponse : 89% en 2022 et 93% en 2023

3. LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet à un agent d'épargner les jours de congés acquis et non utilisés, dans une certaine limite.

Seules 45% des SGCD en 2022 et 42% des SGCD en 2023, ont renseigné les données relatives à la détention ou l'ouverture des CET.

Au 31 décembre 2022, 8 391 agents détenaient un CET, dont 246 agents ayant ouvert un CET au cours de l'année. En 2023, 8 032 agents possèdent un CET, dont 341 agents ayant ouvert un CET dans l'année.

**Nombre d'agents possédant un compte épargne-temps (CET) par sexe et DDI,
en 2022 et 2023**

CET	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
2022	Agents ayant un CET	947	394	599	266	874	714	1 595	1 238	842	676	4 857	3 288	8 145
	Agents ayant ouvert un CET en cours d'année	36	10	31	8	40	19	44	19	21	18	172	74	246
	Total par DDI	1 387		904		1 647		2 896		1 557		8 391		8 391
2023	Agents ayant un CET	788	257	779	337	727	556	1 668	1 200	772	607	4 734	2 957	7 691
	Agents ayant ouvert un CET en cours d'année	46	18	36	16	38	23	70	52	30	12	220	121	341
	Total par DDI	1 109		1 168		1 344		2 990		1 421		8 032		8 032

Taux de réponse : 45% en 2022 et 42% en 2023

On comptabilise 32 682 jours déposés sur les CET en 2022, contre 34 409 jours en 2023. Ainsi, même si les agents détenant un CET sont moins nombreux en 2023, le nombre de jours déposés sur un CET a augmenté de 5% avec 1 727 jours de plus.

**Nombre de comptes épargne-temps (CET) et leur utilisation par sexe et DDI,
en 2022 et 2023**

Utilisations des CET	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Agents ayant déposé des jours de CET	592	229	378	160	470	359	869	693	430	405	2 739	1 846	4 585
Nombre de jours déposés au 31 décembre	3 629	1 693	2 452	1 412	2 877	2 577	5 982	6 167	2 786	3 107	17 726	14 956	32 682
Agents ayant utilisés des jours de CET	119	46	77	37	117	185	208	175	242	106	763	549	1 312
Nombre de jours utilisés au 31 décembre	1 045	433	619	494	717	1 171	2 231	2 008	725	952	5 337	5 058	10 395
2023													
Agents ayant déposé des jours de CET	489	184	438	187	419	322	980	706	425	312	2 751	1 711	4 462
Nombre de jours déposés au 31 décembre	6 369	1 418	2 461	1 388	3 120	2 758	6 179	5 539	2 765	2 412	20 894	13 515	34 409
Agents ayant utilisés des jours de CET	99	61	49	28	95	72	144	125	96	77	483	363	846
Nombre de jours utilisés au 31 décembre	970	480	461	191	1 060	977	1 502	1 209	773	463	4 766	3 320	8 086

Taux de réponse : 42% en 2022 et 38% en 2023

Les agents des DDT représentent 34% de l'ensemble des agents ayant déposés des jours sur leur CET en 2022. Cette part s'élève à 38% en 2023.

En 2022, 32% des jours déposés sur un CET ont été utilisés au 31 décembre de la même année. Une baisse est observée en 2023, avec seulement 23% des jours utilisés au 31 décembre.

Concrètement, cela représente 10 395 jours utilisés au 31 décembre 2022 contre 8 086 jours utilisés au 31 décembre 2023, soit une réduction de 2 309 jours sur un an.

4. LES ABSENCES AU TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE

L'allongement du congé paternité

Pour permettre au second parent de créer un lien d'attachement avec l'enfant, mais aussi pour mieux répartir les tâches au sein du couple, la durée du congé paternité a été allongée. En juillet 2021, elle est ainsi passée de 14 à 28 jours. Pour le père de l'enfant ou la personne en couple avec la mère, cette période se compose de 3 jours de congé de naissance auxquels s'ajoutent 25 jours de congé paternité (dont 4 obligatoires).

En 2022, 25 617 jours d'absence ont été pris hors raisons de santé pour 2 047 agents (23% de plus qu'en 2021). Cette tendance s'est poursuivie en 2023, avec 28 828 jours d'absence, pour 1 509 agents.

On constate donc que les agents sont moins nombreux en 2023 (diminution de 26%), mais que le nombre de jours d'absence augmente (13% de plus sur un an). Ce constat est également illustré par le ratio de jours par agents qui était de 12,5 jours d'absence par agents en 2022, contre 19,1 jours d'absence par agents en 2023.

Globalement, les congés de maternité, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant représentent 72% en 2022, puis 74% en 2023, de l'ensemble des journées d'absences prises chaque année hors raison de santé.

Concernant les DDI, en 2022, les DDETS regroupent la majorité des agents absents hors raison de santé, tous motifs confondus (33%), suivis par les DDT (27% des agents). Le nombre de journées d'absence est plus important au sein des DDT (27% des jours d'absences). En 2023, les DDT sont surreprésentés, à la fois dans le recensement du nombre d'agents absents (27% des agents absents) et du nombre de journées d'absence hors raison de santé (28% des jours d'absences).

Nombre d'agents et de jours d'absence (hors raison de santé) par sexe, type de congés et par DDI en 2022

Nombre d'agents par type de congé (hors raison de santé)	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	49	12	41	16	40	17	128	28	27	18	285	91	376
Nombre de jours pris	4 082	258	2 354	366	3 522	391	4 636	546	2 102	294	16 696	1 855	18 551
Congés de formation professionnelle, de VAE, pour bilan de compétences	384	15	68	40	44	24	43	14	31	23	570	116	686
Nombre de jours pris	556	98	345	224	607	150	624	125	162	123	2 294	720	3 014
Congés de formation syndicale	44	36	34	13	25	19	43	44	35	44	181	156	337
Nombre de jours pris	80	176	58	84	216	125	128	94	117	98	599	577	1 176
Congés pour représentants du personnel au CHSCT pour suivre une formation d'hygiène et de sécurité	12	4	6	3	3	3	0	0	1	0	22	10	32
Nombre de jours pris	19	4	6	5	4	6	0	0	1	0	30	15	45
Congés des responsables bénévoles d'associations	0	0	0	0	0	1	41	4	8	6	49	11	60
Nombre de jours pris	0	0	0	0	0	1	89	27	59	21	148	49	197
Congés de solidarité familiale	4	0	1	0	1	2	5	6	1	0	12	8	20
Nombre de jours pris	11	0	1	0	5	7	11	31	7	0	35	38	73
Congés pour siéger auprès d'une association/ d'une mutuelle	2	1	0	0	7	2	10	4	25	19	44	26	70
Nombre de jours pris	3	3	0	0	9	3	32	28	77	26	121	60	181
Congés pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle	4	2	1	4	1	4	4	15	5	17	15	42	57
Nombre de jours pris	35	49	1	22	11	27	28	185	55	87	130	370	500
Congés de présence parentale	77	31	31	10	41	17	101	46	19	18	269	122	391
Nombre de jours pris	276	43	590	18	105	59	311	115	37	58	1 319	293	1 612
Congés de proche aidant	5	0	0	2	2	0	5	2	2	0	14	4	18
Nombre de jours pris	9	61	0	33	64	0	16	6	79	0	168	100	268
Total d'agents	581	101	182	88	164	89	380	163	154	145	1 461	586	2 047
Total de jours d'absence	5 071	692	3 355	752	4 543	769	5 875	1 157	2 696	707	21 540	4 077	25 617
<i>Nombre de jours moyens par agents</i>	<i>8,7</i>	<i>6,8</i>	<i>18,4</i>	<i>8,5</i>	<i>27,7</i>	<i>8,6</i>	<i>15,5</i>	<i>7,1</i>	<i>17,5</i>	<i>4,8</i>	<i>14,7</i>	<i>6,7</i>	<i>12,5</i>

Taux de réponse : 82% en 2022

Nombre d'agents et de jours d'absence (hors raison de santé) par sexe, type de congés et par DDI en 2023

Nombre d'absence par type de congé (hors raison de santé)	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Agents en congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	78	64	35	16	63	19	55	37	20	17	251	153	404
Nombre de jours pris	3 230	504	2 977	538	5 926	515	4 709	943	1 602	355	18 444	2 855	21 299
Agents en congés de formation professionnelle, de VAE, pour bilan de compétences	52	17	20	4	8	12	72	44	16	4	168	81	249
Nombre de jours pris	208	490	144	85	70	118	922	207	19	14	1 363	914	2 277
Agents en congés de formation syndicale	52	33	28	21	39	33	34	16	18	19	171	122	293
Nombre de jours pris	162	139	77	179	258	111	68	54	96	52	661	535	1 196
Agents en congés pour représentants du personnel FS pour suivre une formation d'hygiène et de sécurité	11	7	21	6	0	0	11	5	0	0	43	18	61
Nombre de jours pris	27	13	51	40	0	0	18	22	0	0	96	75	171
Agents en congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	3
Nombre de jours pris	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	3
Agents en congés des responsables bénévoles d'associations	0	0	0	0	0	0	14	2	15	5	29	7	36
Nombre de jours pris	0	0	0	0	0	0	23	2	57	27	80	29	109
Agents en congés de solidarité familiale	6	3	0	0	1	0	4	0	0	1	11	4	15
Nombre de jours pris	13	5	0	0	3	0	33	0	0	4	49	9	58
Agents en congés pour siéger auprès d'une association/ d'une mutuelle	1	0	2	1	3	1	11	4	2	0	19	6	25
Nombre de jours pris	1	0	2	1	8	1	19	19	3	0	33	21	54
Agents en congés pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle	5	2	4	7	3	6	9	20	4	9	25	44	69
Nombre de jours pris	57	46	3	84	25	83	36	218	26	84	147	515	662
Agents en congés de présence parentale	40	8	54	8	38	15	39	20	84	33	255	84	339
Nombre de jours pris	180	87	681	15	70	30	558	27	543	86	2 032	245	2 277
Agents en congés de proche aidant	4	0	2	3	2	0	3	1	0	0	11	4	15
Nombre de jours pris	185	0	8	70	179	0	250	30	0	0	622	100	722
Total d'agents	249	134	166	66	157	86	255	149	159	88	986	523	1 509
Total de jours d'absence	4 063	1 284	3 943	1 012	6 539	858	6 639	1 522	2 346	622	23 530	5 298	28 828
Ratio	16,3	9,6	23,8	15,3	41,6	10,0	26,0	10,2	14,8	7,1	23,9	10,1	19,1

Taux de réponse : 91% en 2023

5. LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE

Point méthodologique sur les congés de maladie ordinaire (CMO)

En 2022, 11% des DDI ne disposaient que du nombre total d'arrêts de CMO ou du nombre total de jours d'arrêt de CMO, sans précision sur leur répartition en plus ou moins de 8 jours. Elles représentaient 15% des DDI en 2023.

Afin d'uniformiser les données, la répartition en plus ou moins de 8 jours a été calculée à partir de la moyenne des autres DDI et appliquée aux DDI dont l'information était incomplète.

Les systèmes d'information RH disposent d'un ensemble de données qui permettent de suivre l'évolution de l'état de santé des agents et du taux d'absentéisme avec : les congés de maladie ordinaire (CMO), les congés de longue maladie (CLM) ou encore les congés de longue durée (CLD).

En 2022, 198 519 jours de CMO ont été recensés, représentant 65% supplémentaire par rapport à 2021. Cette progression peut en partie s'expliquer par l'impact de la crise sanitaire de la COVID qui a accru les arrêts maladie pour COVID, mais aussi par un meilleur taux de réponse à la question en 2022 (95% de répondants en 2022 contre 89% en 2021 et en 2023). En revanche, une baisse de 10% est observée en 2023, avec 178 180 jours de CMO déclarés (soit 20 339 jours de CMO de moins qu'en 2022). Ce recul peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

- un taux de réponse en légère baisse par rapport à l'année précédente (89% en 2023 contre 95% en 2022) ;
- un nombre d'agents moins important (9 396 agents en congé CMO en 2022 contre 7 367 agents en 2023, représentant 21% de moins) ;
- une diminution du nombre d'arrêts pour Covid entre 2022 et 2023.

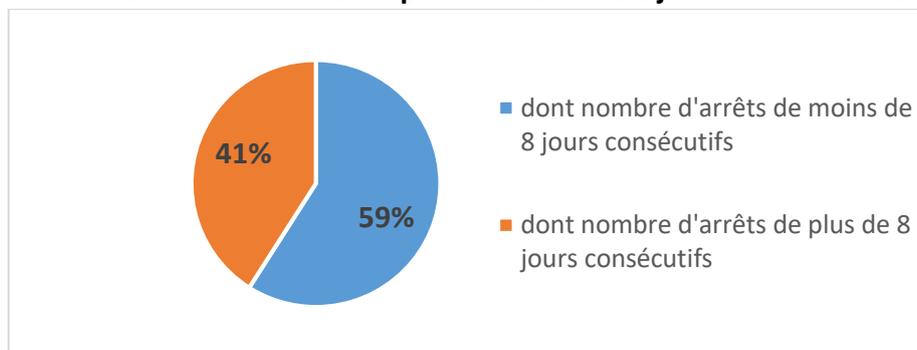
Répartition des congés de CMO par sexe et DDI, en 2022 et 2023

Les CMO	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Nombre d'agents en congés CMO	1 353	355	761	275	1 061	596	1 939	1 056	1 227	773	6 341	3 055	9 396
Nombre cumulé d'arrêts de CMO au cours de l'année	2 421	542	1 535	448	2 068	1 166	3 330	1 685	2 112	1 113	11 466	4 954	16 420
dont nombre d'arrêts de moins de 8 jours consécutifs	1 388	310	883	256	1 129	655	1 988	1 061	1 299	721	6 687	3 003	9 690
dont nombre d'arrêts de plus de 8 jours consécutifs	1 033	232	652	192	939	511	1 342	624	813	392	4 779	1 951	6 730
Nombre cumulé de jours d'arrêts de CMO au cours de l'année	28 821	6 395	18 348	5 995	27 253	12 634	42 660	19 119	25 334	11 960	142 416	56 103	198 519
dont nombre de jours d'arrêts de moins de 8 jours consécutifs	6 676	1 496	3 734	1 145	5 380	2 982	9 438	5 241	5 777	3 500	31 005	14 364	45 370
dont nombre de jours d'arrêts de plus de 8 jours consécutifs	22 145	4 899	14 614	4 850	21 873	9 652	33 222	13 878	19 557	8 460	111 411	41 739	153 149
2023													
Nombre d'agents en congés CMO	1 095	262	673	225	816	369	1 607	1 156	733	431	4 924	2 443	7 367
Nombre cumulé d'arrêts de CMO au cours de l'année	1 989	448	1 302	405	1 524	695	3 487	1 466	1 492	729	9 794	3 743	13 537
dont nombre d'arrêts de moins de 8 jours consécutifs	1 057	233	621	202	849	397	1 607	778	825	410	4 959	2 021	6 980
dont nombre d'arrêts de plus de 8 jours consécutifs	932	215	681	203	675	298	1 880	688	667	319	4 835	1 722	6 557
Nombre cumulé de jours d'arrêts de CMO au cours de l'année	28 928	6 854	17 874	5 743	21 440	10 083	39 808	20 130	17 870	9 450	125 920	52 260	178 180
dont nombre de jours d'arrêts de moins de 8 jours consécutifs	4 460	947	2 497	887	3 581	1 360	7 497	2 799	2 755	1 524	20 791	7 517	28 308
dont nombre de jours d'arrêts de plus de 8 jours consécutifs	24 468	5 907	15 350	4 856	17 859	8 723	32 311	17 358	15 115	7 926	105 102	44 770	149 872

Taux de réponse : 95% en 2022 et 89% en 2023

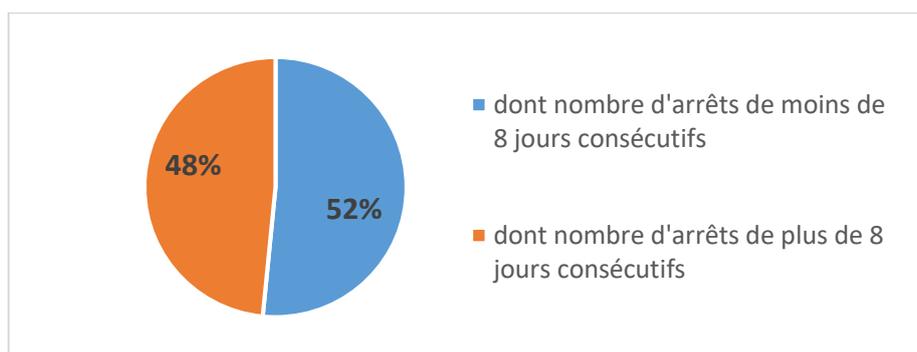
Globalement, on comptabilise 16 420 arrêts cumulés de CMO en 2022, dont 9 690 arrêts de moins de 8 jours et 6 730 arrêts de plus de 8 jours consécutifs. En 2023, ce chiffre s'élève à 13 537 arrêts, dont 6 980 arrêts de moins de 8 jours et 6 557 arrêts de plus de 8 jours consécutifs. Les arrêts de moins de 8 jours représentent 52% du total en 2023, contre 59% en 2022.

Répartition des arrêts de CMO en plus ou moins de 8 jours consécutifs en 2022



Taux de réponse : 95% en 2022

Répartition des arrêts de CMO en plus ou moins de 8 jours consécutifs en 2023



Taux de réponse : 89% en 2023

Lorsqu'on s'intéresse aux trois types de congés (CMO, CLM et CLD), on constate que les CMO sont plus largement répandus auprès des agents, à la fois en nombre d'agents mais aussi en nombre de jours d'absence en 2022 et en 2023.

Nombre moyen de jours d'arrêts par agents et types de congé maladie en 2022 et 2023

	Nombre d'agents		Nombre de jours		Nombre moyen de jours d'arrêt	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Congé maladie ordinaire (CMO)	9 396	7 367	198 519	178 180	21	24
Congé longue maladie (CLM)	275	283	59 211	53 773	215	190
Congé longue durée (CLD)	232	238	65 608	65 727	283	276

Taux de réponse : 91% en 2022 et 92% en 2023

**Nombre d'agents et nombre cumulés de jours d'absence par type de congé, sexe et DDI
en 2022 et 2023**

Les congés maladies	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022													
Congé de maladie ordinaire (CMO)													
Nombre d'agents en congés CMO	1 353	355	761	275	1 061	596	1 939	1 056	1 227	773	6 341	3 055	9 396
Nombre cumulé de jours d'arrêts de CMO	28 821	6 395	18 617	6 004	27 253	12 634	42 660	19 271	25 334	11 960	142 685	56 264	198 949
Congé de longue maladie (CLM)													
Nombre d'agents en congés CLM	54	12	20	9	31	17	60	24	36	12	201	74	275
Nombre cumulé de jours d'arrêts en CLM	10 374	2 508	4 524	2 571	7 001	5 175	11 071	6 388	6 410	3 189	39 380	19 831	59 211
Congé de longue durée (CLD)													
Nombre d'agents en congés CLD	40	14	16	11	17	11	46	22	43	12	162	70	232
Nombre cumulé de jours d'arrêts en CLD	12 198	3 650	4 184	3 331	5 048	2 783	13 148	5 592	11 843	3 831	46 421	19 187	65 608
2023													
Congé de maladie ordinaire (CMO)													
Nombre d'agents en congés CMO	1 095	262	673	225	816	369	1 607	1 156	733	431	4 924	2 443	7 367
Nombre cumulé de jours d'arrêts de CMO	28 928	6 854	17 874	5 743	21 440	10 083	39 808	20 130	17 870	9 450	125 920	52 260	178 180
Congé de longue maladie (CLM)													
Nombre d'agents en congés CLM	41	13	30	9	28	14	67	27	35	19	201	82	283
Nombre cumulé de jours d'arrêts en CLM	7 772	2 055	6 614	2 364	5 041	3 466	12 614	5 846	4 815	3 186	36 856	16 917	53 773
Congé de longue durée (CLD)													
Nombre d'agents en congés CLD	44	14	24	14	23	8	50	24	29	8	170	68	238
Nombre cumulé de jours d'arrêts en CLD	10 468	3 627	7 402	4 469	5 857	1 779	15 102	5 838	8 596	2 589	47 425	18 302	65 727

Taux de réponse : 91% en 2022 et 92% en 2023

6. LES JOURS DE CARENCE LIES AUX ABSENCES

En 2022, selon 85% des DDI, un total de 7 989 jours de carences a été imputé aux agents suite à des absences survenues au cours de l'année.

En 2023, avec un taux de réponse plus élevé (93% des DDI), ce chiffre atteint 9 635 jours de carences, soit 21% de plus que l'année passée.

Nombre de jours de carence lié à une absence survenue en cours d'année, par sexe, catégories hiérarchiques et DDI, en 2022 et 2023

	Les jours de carences	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022	Catégorie A	459	154	246	88	327	181	273	181	145	99	1 450	703	2 153
	Catégorie B	392	89	378	151	525	291	916	560	502	340	2 713	1 431	4 144
	Catégorie C	389	36	186	9	100	15	448	127	312	70	1 435	257	1 692
	Total par sexe	1 240	279	810	248	952	487	1 637	868	959	509	5 598	2 391	7 989
	Total par DDI	1 519		1 058		1 439		2 505		1 468		7 989		
2023	Catégorie A	508	213	279	115	360	145	418	261	159	99	1 724	833	2 557
	Catégorie B	489	71	418	163	566	324	1 431	834	404	327	3 308	1 719	5 027
	Catégorie C	406	52	183	10	91	25	771	147	289	77	1 740	311	2 051
	Total par sexe	1 403	336	880	288	1 017	494	2 620	1 242	852	503	6 772	2 863	9 635
	Total par DDI	1 739		1 168		1 511		3 862		1 355		9 635		

Taux de réponse : 85% en 2022 et 93% en 2023

7. L'ACTION SOCIALE

1. Les prestations sociales

INTRODUCTION

Cette partie permet de mettre en avant les prestations sociales dont bénéficient les agents en DDI tout au long de l'année. L'action sociale a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles. Elle est aussi présente pour les aider à faire face à des situations particulières.

Les données recueillies sont ventilées selon le sexe, les catégories hiérarchiques et le type de prestations sociales.

LES CHIFFRES CLES

Plus de **70%** des prestations sociales en **2022**, et de **71%** en **2023**, concernent la restauration.

Les femmes représentent **61%** des bénéficiaires d'offres sociales en **2022**, contre **67%** en **2023**.

Les agents de catégorie B représentent **48%** des bénéficiaires de ces offres sociales en **2022**, et **47%** en **2023**.

1. LES PRESTATIONS SOCIALES

En 2022, 9 428 agents ont bénéficié d'une prestation sociale, marquant une hausse de 32% par rapport à 2021 (6 891 bénéficiaires en 2021). En 2023, cette tendance se poursuit avec 12 695 agents concernés, soit une augmentation de 35% par rapport à l'année précédente.

L'action sociale met à la disposition des agents une grande variété de prestations et d'aides. En 2022, 70% des prestations sociales sont utilisés pour la restauration et cette part s'élève à 71% en 2023.

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par sexe en 2022 et 2023

Prestations	Femmes		Hommes		Indices F/H		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Garde d'enfant	85	145	53	43	1,6	3,4	138	188
CESU	215	298	41	44	5,2	6,8	256	342
Place en crèche	5	25	3	8	1,7	3,1	8	33
Activité parascolaire	206	266	45	76	4,6	3,5	251	342
Logement	77	99	62	33	1,2	3,0	139	132
Restauration	3 754	5 610	2 872	3 425	1,3	1,6	6 626	9 035
Aides financières	154	340	70	98	2,2	3,5	224	438
Loisirs	620	792	177	232	3,5	3,4	797	1 024
Autres	617	875	372	286	1,7	3,1	989	1 161
Total	5 733	8 450	3 695	4 245	1,6	2,0	9 428	12 695

Taux de réponse : 68% en 2022 et 81% en 2023

Globalement, les femmes ont davantage bénéficié des prestations sociales proposées puisqu'elles constituent 61% des agents ayant bénéficié de prestations sociales en 2022 (soit 5 733 femmes). En 2023, cette proportion atteint 67% (8 450 femmes), soit 6 points de plus.

Plus précisément, l'analyse de la prestation « garde d'enfant » révèle un point d'indice femmes-hommes fluctuant. En effet, après un pic à 7,2 en 2021 (soulignant un déséquilibre genré marqué), celui-ci chute à 1,6 point en 2022 avant un rebond à 3,4 points en 2023. La prestation du CESU (chèques emploi service universels) est également majoritairement utilisée par les agents féminins, avec un point d'indice femmes-hommes s'élevant à 6,8 en 2023, révélant que les femmes représentent 87% des bénéficiaires de cette prestation.

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par sexe, catégories hiérarchiques et par DDI en 2022

Les prestations sociales en 2022	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A													
Garde d'enfant	6	5	4	2	0	1	8	15	1	1	19	24	43
CESU	56	20	22	8	0	0	0	0	0	0	78	28	106
Place en crèche	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	3
Activité parascolaire	51	11	11	3	0	0	5	1	0	1	67	16	83
Logement	14	10	6	7	1	0	0	0	1	0	22	17	39
Restauration	309	185	175	112	235	173	298	320	118	285	1 135	1 075	2 210
Aides financières	16	11	9	1	0	0	6	3	5	4	36	19	55
Loisirs	109	39	54	21	5	3	10	10	6	5	184	78	262
Autres	167	117	34	26	4	3	17	22	11	12	233	180	413
Total catégories A	728	398	315	180	245	180	345	373	142	308	1 775	1 439	3 214
Catégorie B													
Garde d'enfant	5	1	7	3	8	1	18	15	5	2	43	22	65
CESU	50	6	34	4	0	0	0	0	0	0	84	10	94
Place en crèche	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2
Activité parascolaire	33	4	14	2	11	5	22	10	12	7	92	28	120
Logement	14	3	11	3	0	0	1	8	1	1	27	15	42
Restauration	247	82	192	94	307	210	783	582	239	607	1 768	1 575	3 343
Aides financières	10	2	10	5	7	1	17	9	16	5	60	22	82
Loisirs	82	9	45	18	23	10	86	27	53	17	289	81	370
Autres	105	66	53	10	27	8	72	35	26	15	283	134	417
Total catégories B	547	173	366	139	384	235	999	686	352	654	2 648	1 887	4 535
Catégorie C													
Garde d'enfant	6	0	2	1	0	0	14	6	1	0	23	7	30
CESU	35	3	18	0	0	0	0	0	0	0	53	3	56
Place en crèche	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3
Activité parascolaire	27	1	4	0	0	0	6	0	10	0	47	1	48
Logement	18	1	6	0	1	0	3	2	0	27	28	30	58
Restauration	221	28	92	18	48	11	331	116	159	49	851	222	1 073
Aides financières	9	0	7	0	0	0	26	26	16	3	58	29	87
Loisirs	59	4	35	1	3	1	25	3	25	9	147	18	165
Autres	38	47	27	1	1	1	23	7	12	2	101	58	159
Total catégories C	413	84	191	21	53	13	430	161	223	90	1 310	369	1 679
Total par sexe	1 688	655	872	340	682	428	1 774	1 220	717	1 052	5 733	3 695	9 428
Total par DDI	2 343		1 212		1 110		2 994		1 769		9 428		

Taux de réponse : 68% en 2022

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par sexe, catégories hiérarchiques et par DDI en 2023

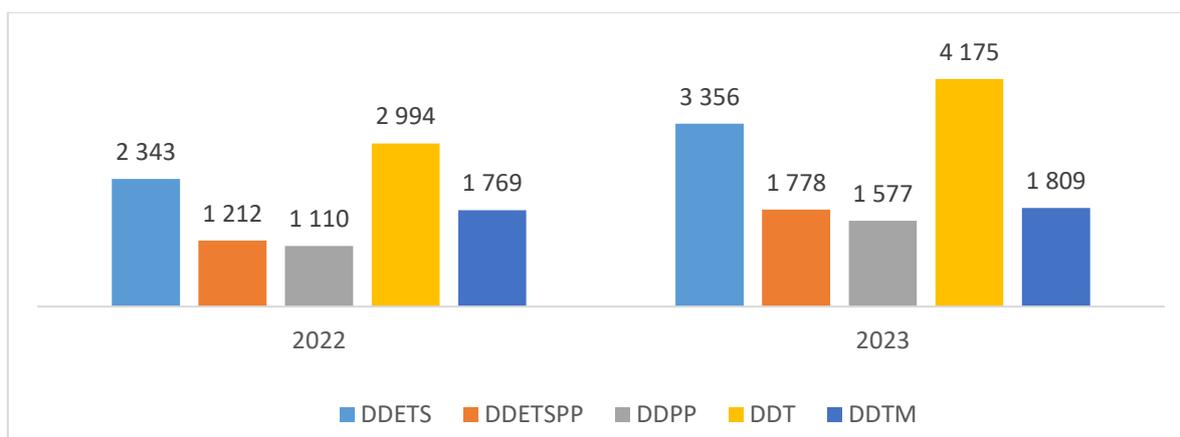
Les prestations sociales en 2023	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie A													
Garde d'enfant	17	10	13	6	1	0	8	3	2	1	41	20	61
CESU	64	22	31	7	1	0	0	1	0	0	96	30	126
Place en crèche	4	0	1	0	0	0	3	2	0	2	8	4	12
Activité parascolaire	47	16	22	4	0	0	5	4	0	0	74	24	98
Logement	14	7	11	9	0	0	1	2	1	1	27	19	46
Restauration	562	293	283	172	333	258	427	464	167	186	1 772	1 373	3 145
Aides financières	18	8	41	14	4	0	29	1	38	17	130	40	170
Loisirs	128	89	48	21	6	1	14	14	10	2	206	127	333
Autres	150	71	39	16	11	8	39	21	3	2	242	118	360
Total des catégories A	1 004	516	489	249	356	267	526	512	221	211	2 596	1 755	4 351
Catégorie B													
Garde d'enfant	14	0	15	9	15	2	19	6	9	2	72	19	91
CESU	79	7	30	3	2	0	1	0	0	0	112	10	122
Place en crèche	3	0	1	0	0	0	9	1	2	0	15	1	16
Activité parascolaire	58	6	20	2	7	3	30	14	11	0	126	25	151
Logement	21	4	19	4	5	0	4	1	1	0	50	9	59
Restauration	393	111	323	149	416	271	1 055	835	347	377	2 534	1 743	4 277
Aides financières	15	3	40	10	18	0	38	10	23	12	134	35	169
Loisirs	170	12	74	3	29	9	83	27	50	21	406	72	478
Autres	139	15	53	8	34	15	124	70	96	41	446	149	595
Total des catégories B	892	158	575	188	526	300	1 363	964	539	453	3 895	2 063	5 958
Catégorie C													
Garde d'enfant	9	2	1	0	0	0	10	1	12	1	32	4	36
CESU	61	3	22	1	3	0	4	0	0	0	90	4	94
Place en crèche	1	0	0	0	0	0	1	2	0	1	2	3	5
Activité parascolaire	37	4	8	1	1	20	14	2	6	0	66	27	93
Logement	8	2	12	3	0	0	2	0	0	0	22	5	27
Restauration	327	75	137	20	72	25	513	134	255	55	1 304	309	1 613
Aides financières	12	6	16	0	1	0	31	14	16	3	76	23	99
Loisirs	116	19	30	1	0	0	19	3	15	10	180	33	213
Autres	98	6	25	0	4	2	50	10	10	1	187	19	206
Total des catégories C	669	117	251	26	81	47	644	166	314	71	1 959	427	2 386
Total par sexe	2 565	791	1 315	463	963	614	2 533	1 642	1 074	735	8 450	4 245	12 695
Total par DDI	3 356		1 778		1 577		4 175		1 809		12 695		

Taux de réponse : 81% en 2023

Les agents de catégorie B sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'aides ou de prestations sociales, représentant 48% en 2022 et 47% en 2023 de l'ensemble des bénéficiaires. Ils sont suivis par les agents de catégorie A, qui composent 34% de l'ensemble des bénéficiaires en 2022 et 2023. Les agents provenant de la catégorie C sont, quant à eux, à 18% en 2022 et 19% en 2023 des bénéficiaires.

Finalement, c'est au sein des DDT que l'on recense le plus de bénéficiaires de prestations sociales, avec 32% en 2022 et 33% en 2023 de l'ensemble des bénéficiaires. Les DDETS arrivent en seconde position, regroupant 25% en 2022 et 26% en 2023 de l'ensemble des bénéficiaires.

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par DDI en 2022 et 2023



Taux de réponse : 68% en 2022 et 81% en 2023

8. LE DIALOGUE SOCIAL

1. Les instances du dialogue social pour le réseau des DDI

- 1.1- Les instances 2022 : les Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des DDI
- 1.2- Les instances 2023 : les Comité Sociaux d'Administration de Réseaux (CSAR) et la Formation Spécialisée (FS) des DDI
- 1.3- Le dialogue social informel

2. Les instances participantes au dialogue social et leurs représentants au niveau local

- 2.1- Composition des comités sociaux d'administration (CSA)
- 2.2- Composition des formations spécialisées (FS)
- 2.3- Les réunions des instances

3. Les mouvements de grèves

INTRODUCTION

Ce chapitre se concentre sur l'organisation du dialogue social au sein des DDI et les mouvements de grèves recensés en cours d'année. Le dialogue social comprend tous types de négociations, de consultations ou d'échanges d'informations entre les organismes et les administrations.

Différentes instances consultatives permettent la mise en place du dialogue social, comme évoqué dans la chapitre santé et sécurité au travail, les nouvelles instances ont été installés au 1^{er} janvier 2023, en fusionnant les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les comités techniques (CT) en une instance unique, le comité social d'administration (CSA). Le CSA doit obligatoirement instituer en son sein une formation spécialisée (FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsque les effectifs sont supérieurs ou égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'État à 200 agents.

LES CHIFFRES CLES

Il y a eu **607** réunions en **2022** et **806** réunions en **2023** des Comités Sociaux d'Administration (CSA).

Il y a eu **670** réunions en **2022** et **532** réunions en **2023**, des Formations Spécialisées (FS).

1 304 jours non travaillés en **2022** contre **13 849** jours en **2023**, pour mot d'ordre local et national.

1. LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL POUR LE RESEAU DES DDI

1.1- LES INSTANCES 2022 : LES COMITE TECHNIQUE (CT) ET COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) DES DDI

a) Le Comité Technique (CT) des DDI

En 2022, conformément aux dispositions du décret n°2020-1050 du 14 août 2020 modifiant le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles, un comité technique (CT) des directions départementales interministérielles (DDI) a été institué en 2020 auprès du ministre de l'Intérieur, compétent pour l'examen des questions intéressant ces directions.

À la suite des élections professionnelles dans les DDETS-DDETSPP en décembre 2021, une cinquième organisation syndicale (SOLIDAIRES FP⁷) est représentée, ce qui explique la différence du nombre de sièges entre le CT et le CHSCT.

Présidé par le Secrétaire général du ministère de l'Intérieur, assisté du directeur de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT), l'instance se compose de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant des personnels.

Y assistent également des représentants des ministères du périmètre ATE, des inspecteurs généraux de l'administration et des présidents des associations de groupement de DDI et SGCD.

Arrêté 19/01/2022	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	3	7	10	30%	70%
Suppléants	6	4	10	60%	40%

Organisée par la sous-direction de l'administration territoriale (SDATE) de la DMAT le **comité technique des DDI s'est réuni trois fois en 2022.**

b) Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des DDI

Cette instance est présidée par le directeur de la modernisation et de l'administration territoriale, assisté du sous-directeur de l'administration territoriale.

La composition de cette instance n'a pas été modifiée suite aux élections professionnelles dans les DDETS-DDETSPP en décembre 2021 contrairement au CT. En effet, le syndicat

⁷ Les cinq organisations syndicales sont FO FP, UNSA FP, UFSE CGT, CFDT et SOLIDAIRES FP.

SOLIDAIRES, nouvel entrant au comité technique des DDI, ne peut bénéficier d'un siège au CHSCT, le nombre de voix récolté étant inférieur au quotient électoral basé sur le nombre de sièges (note DMAT du 26/02/2022).

Par conséquent, cette instance est composée de 9 représentants titulaires et 9 représentants suppléants du personnel. Un médecin de prévention, un assistant ou conseiller de prévention et trois inspecteurs santé et sécurité au travail y siègent également.

Arrêté du 10/02/2022	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	4	5	9	45%	55%
Suppléants	4	5	9	45%	55%

En 2022, le CHSCT des DDI s'est réuni 3 fois.

1.2- LES INSTANCES 2023 : LES COMITES SOCIAUX D'ADMINISTRATION DE RESEAU (CSAR) ET LA FORMATION SPECIALISEE (FS) DES DDI

a) Le Comité Social d'Administration de Réseau (CSAR) des DDI

Dans le cadre du décret n°2020-1427 publié le 20 novembre 2020, applicable depuis le 1^{er} janvier 2023, un comité social d'administration de réseau des directions départementales interministérielles a été institué en 2023 auprès du ministre de l'Intérieur pour l'examen des questions intéressant ces directions.

À cette occasion, l'organisation de ces CSA a été transférée de la DMATES vers la DRH à compter de 2023.

Présidé par le Secrétaire général du ministère de l'Intérieur, assisté de la directrice des ressources humaines, l'instance se compose de 11 membres titulaires et 11 membres suppléants, représentants des personnels.

Y assistent également des représentants des ministères du périmètre de l'administration territoriale de l'État (ATE), des inspecteurs généraux de l'administration et des présidents des associations de groupement de DDI et des SGCD.

Les instances de représentations

Arrêté du 24/03/2023		Total	Femmes	%	Hommes	%	
CSAR DDI	FO DDI	Titulaires	3	1	33,3%	2	66,7%
		Suppléants	3	1	33,3%	2	66,7%
	UNSA FP	Titulaires	3	1	33,3%	2	66,7%
		Suppléants	3	1	33,3%	2	66,7%
	UFSE CGT	Titulaires	3	1	33,3%	2	66,7%
		Suppléants	3	2	66,7%	1	33,3%
	CFDT	Titulaires	1	0	0,0%	1	100,0%
		Suppléants	1	1	100,0%	0	0,0%
	Solidaires FP	Titulaires	1	0	0,0%	1	100,0%
		Suppléants	1	1	100,0%	0	0,0%
	Total Titulaires		11	3	27 %	8	73 %
Total Suppléants		11	6	55 %	5	45 %	

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	3	8	11	27%	73%
Suppléants	6	5	11	55%	45%

Organisée par la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur (sous-direction du personnel-SDP, bureau du droit des ressources humaines et des relations sociales-BDRHRS, section dialogue social ministériel et des DDI), le CSAR DDI s'est réuni 3 fois en 2023.

b) La Formation Spécialisée (FS) des DDI

Présidée par la directrice des ressources humaines, l'instance se compose de 11 membres titulaires et 11 membres suppléants, représentants des personnels.

Y participent également : un médecin de prévention, un assistant ou conseiller de prévention et trois inspecteurs santé et sécurité au travail.

Les instances de représentations

Arrêté du 24/03/2023		Total	Femmes	%	Hommes	%	
CSAR DDI	FO DDI	Titulaires	3	1	33,3%	2	66,7%
		Suppléants	3	1	33,3%	2	66,7%
	UNSA FP	Titulaires	3	1	33,3%	2	66,7%
		Suppléants	3	1	33,3%	2	66,7%
	UFSE CGT	Titulaires	3	2	66,7%	1	33,3%
		Suppléants	3	3	100%	0	0%
	CFDT	Titulaires	1	1	100,0%	0	0%
		Suppléants	1	0	0%	1	100,0%
	Solidaires FP	Titulaires	1	1	100,0%	0	0%
		Suppléants	1	0	0%	1	100,0%
Total Titulaires		11	6	54,5%	5	45,5%	
Total Suppléants		11	5	45,5%	6	54,5%	

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	6	5	11	54,5%	45,5%
Suppléants	5	6	11	45,5%	54,5%

Organisée par la direction des ressources humaines (sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel -SDASAP, bureau des conditions de vie au travail et de la politique du handicap -BCVTPH), la FS du CSAR DDI s'est réuni 3 fois en 2023.

1.3- LE DIALOGUE SOCIAL INFORMEL

Le dialogue social informel a été nourri en 2022 : ont été abordés le télétravail en post-COVID et la déclinaison de l'accord-cadre de la Fonction publique du 13 juillet 2021 en DDI, les violences sexistes et sexuelles, la mise en place des SGCD, les chantiers de convergence pour le périmètre ATE, l'action sociale.

En 2023, ont été abordés notamment l'élaboration de l'accord-cadre sur le télétravail en DDI, les nouvelles modalités pour l'élection des représentants du personnel aux comités médicaux, la formation des membres aux CSA et en FS, les SGCD ou encore les chantiers de convergence pour l'ATE.

2. LES INSTANCES PARTICIPANT AU DIALOGUE SOCIAL ET LEURS REPRESENTANTS AU NIVEAU LOCAL

Afin d'assurer la comparabilité des données entre les deux années, il a été choisi de regrouper, pour l'année 2022, les informations issues des CHSCT et des CT. Par souci de clarté, les termes CSA et FS sont utilisés de manière homogène pour les deux années.

2.1- COMPOSITION DES COMITES SOCIAUX D'ADMINISTRATION (CSA)

Le comité social d'administration (CSA) est une instance consultative, mise en place depuis le 1^{er} janvier 2023. Un ou plusieurs CSA sont mis en place au sein des administrations, et sont présidé par l'autorité auprès de laquelle il est placé. Il comprend notamment le directeur des ressources humaines et des représentants du personnel⁸.

En 2022, ces instances se composent au total de 1 703 représentants des personnels, dont 896 titulaires et 807 suppléants. Après une légère augmentation de 11% en 2023, ce chiffre s'élève à 1 897 représentants (dont 962 titulaires et 935 suppléants), soit 194 représentants supplémentaires.

Nombre de représentants des personnels qui siègent au sein des comités sociaux d'administration (CSA) par sexe et DDI, en 2022 et 2023

		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022	Nombre d'agents titulaires	118	71	72	61	96	85	131	133	60	69	477	419	896
	Nombre d'agents suppléants	127	54	85	40	93	63	135	91	62	57	502	305	807
	Total par sexe	245	125	157	101	189	148	266	224	122	126	979	724	1 703
	Total par DDI	370		258		337		490		248		1 703		
2023	Nombre d'agents titulaires	120	68	106	54	93	97	170	146	57	51	546	416	962
	Nombre d'agents suppléants	128	55	92	52	119	58	184	142	59	46	582	353	935
	Total par sexe	248	123	198	106	212	155	354	288	116	97	1 128	769	1 897
	Total par DDI	371		304		367		642		213		1 897		

Taux de réponse : 94% en 2022 et 99% en 2023

Les CSA sont composés à 57% de femmes contre 43% d'hommes en 2022. En 2023, cette répartition se confirme un peu plus, avec 59% de femmes contre 41% d'hommes siégeant au sein des CSA.

⁸ Source : définition disponible sur le site service-public.fr, « commissions et comités consultatifs dans la fonction publique ».

2.2- COMPOSITION DES FORMATIONS SPECIALISEES (FS)

Les formations spécialisées ne sont pas une instance à part entière, mais une émanation du ou des comités sociaux auxquels elles sont rattachées pour exercer ses missions au nom du comité. Elles ont pour objectif de maintenir un cadre dédié à l'examen des sujets relatifs à la santé et sécurité au travail, en mobilisant les consultations, les pouvoirs d'enquêtes, de visites ou encore d'expertises.

Ainsi, les FS se composent au total de 1 704 représentants des personnels en 2022, dont 894 titulaires et 810 suppléants. En 2023, on comptabilise 1 868 représentants (959 titulaires et 909 suppléants), soit 10% de représentants supplémentaires.

Nombre de représentants du personnel qui siègent au sein des formations spécialisées (FS) par sexe et DDI, en 2022 et 2023

		DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022	Nombre d'agents titulaires	110	77	72	63	104	78	145	117	67	61	498	396	894
	Nombre d'agents suppléants	130	47	78	48	91	71	134	91	71	49	504	306	810
	Total par sexe	240	124	150	111	195	149	279	208	138	110	1 002	702	1 704
	Total par DDI	364		261		344		487		248		1 704		
2023	Nombre d'agents titulaires	123	68	102	54	104	90	178	136	52	52	559	400	959
	Nombre d'agents suppléants	126	56	95	52	109	63	167	141	54	46	551	358	909
	Total par sexe	249	124	197	106	213	153	345	277	106	98	1 110	758	1 868
	Total par DDI	373		303		366		622		204		1 868		

Taux de réponse : 95% en 2022 et 98% en 2023

En 2022, comme en 2023, les femmes représentent 59% des membres des FS, contre 41% d'hommes.

2.3- LES REUNIONS DES INSTANCES

En 2022, on recense 607 réunions des CSA et 670 réunions des FS. En 2023, on comptabilise 806 réunions des CSA (soit 33% de plus que l'année précédente) et 532 réunions des FS (soit 21% de moins qu'en 2022).

Nombre de réunions des instances et leurs convocations par DDI, en 2022 et 2023

Nombre de réunions et de convocations/reconvocations	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Le Comité Social d'Administration (CSA)												
Nombre de réunion du Comité Social	167	190	113	138	104	138	156	267	67	73	607	806
Nombre de reconvoations du CSA	7	9	10	6	2	9	8	13	0	4	27	41
La Formation Spécialisée (FS)												
Nombre total de réunion de la FS	198	144	115	100	134	99	150	141	73	48	670	532
Nombre total de convocations de la FS (incluant les réunions qui n'ont pas pu se tenir)	206	200	114	146	190	114	155	181	71	50	736	691
Nombre total de reconvoations de la FS (incluant les réunions qui n'ont pas pu se tenir faute de quorum)	23	3	9	3	7	1	8	12	0	2	47	21
<i>dont nombre de reconvoations de la FS pour défaut de quorum</i>	3	1	3	3	5	0	2	3	0	1	13	8

Taux de réponse : 96% en 2022 et 97% en 2023

Les DDTM sont les structures qui déclarent avoir effectué le moins de réunions d'instances, à la fois en 2022 (67 réunions de CSA et 73 réunions de FS) et 2023 (73 réunions de CSA et 48 réunions FS).

À l'inverse, les DDETS sont celles qui recensent le plus de réunions en 2022, avec 167 réunions de CSA et 198 réunions FS. Ce constat est plus contrasté en 2023, puisque les DDETS sont plus nombreuses à avoir réalisé des réunions FS (144), mais ce sont les DDT qui affirment avoir davantage de réunions de CSA avec 267 réunions au cours de l'année.

3. LES MOUVEMENTS DE GREVES

Le nombre de jours non travaillés pour faits de grève peut correspondre à un mot d'ordre national et/ou à un mot d'ordre local.

La diminution du nombre de jours non travaillés entre 2020 et 2021 s'explique principalement par les différents confinements intervenus dans le cadre de la crise sanitaire de la COVID et le développement du télétravail. En 2022, le nombre de jours non travaillés connaît un rebond, atteignant 1 304 jours. Parmi ceux-ci, on comptabilise 1 187 jours non travaillés pour mot d'ordre national (soit 91% des jours non travaillés) et 117 jours pour mot d'ordre local (soit 9% des jours non travaillés).

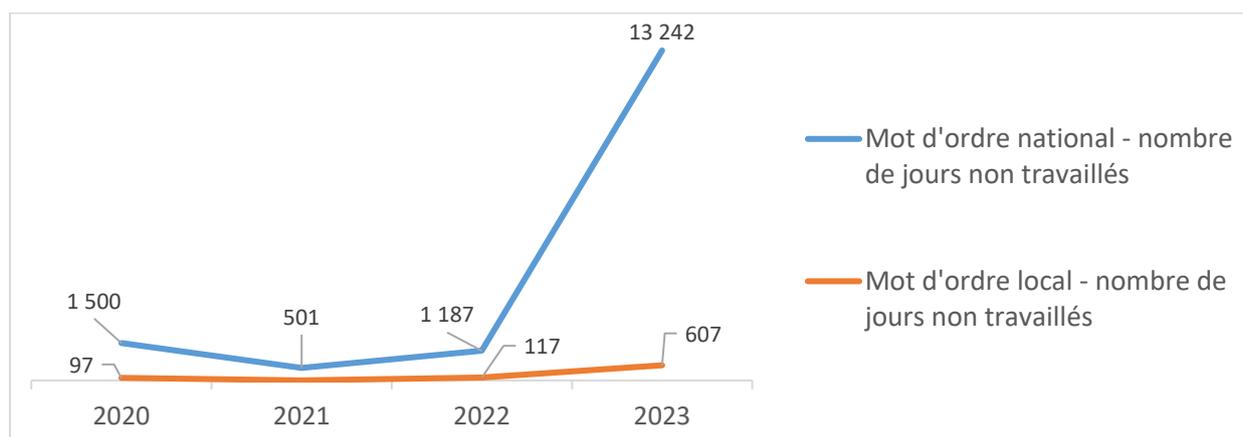
Dans un contexte social tendu, l'année 2023 connaît une explosion du nombre de jours non travaillés avec 13 849 jours, dont 96% sont des jours d'absence non travaillés pour mot d'ordre national. En effet, l'année 2023 est marquée par de nombreux mouvements de grèves interprofessionnels, et en particulier contre le projet de réforme des retraites.

Nombre de jours non travaillés en 2022 et 2023 par DDI

Nombre de jours non travaillés	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Mot d'ordre national - nombre de jours non travaillés	355	3 086	221	1 658	256	1 666	269	4 234	86	2 598	1 187	13 242
Mot d'ordre local - nombre de jours non travaillés	4	52	31	81	79	112	2	245	1	117	117	607
Total	359	3 138	252	1 739	335	1 778	271	4 479	87	2 715	1 304	13 849

Taux de réponse : 87% en 2022 et 80% en 2023

Évolution des nombres de jours non travaillés de 2020 à 2023



Taux de réponse : Données du RSU DDI 2020⁹, 83% en 2021, 87% en 2022 et 80% en 2023

⁹ Les RSU des DDI qui précèdent celui de 2021 étaient effectués par le service de la DMAT, par conséquent la donnée provient du rapport publié par la DMAT.

9. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

1. Les sanctions disciplinaires des personnels

INTRODUCTION

En cas de faute disciplinaire, tout agent de la fonction publique peut faire l'objet de sanctions. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination et à l'autorité qui procède au recrutement des agents contractuels.

Depuis la loi de la transformation publique du 6 août 2019, les sanctions disciplinaires ont été harmonisées. Les changements apportés sont les suivants :

- Une seule sanction spécifique demeure : le déplacement d'office pour les fonctionnaires d'État ;
- Une sanction d'exclusion temporaire commune est créée dans les trois premiers groupes de sanctions en proportionnant sa sévérité ;
- L'administration doit retirer du dossier individuel toute mention d'une sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe si dans les dix ans suivant cette mesure, l'agent n'a pas de nouveau été sanctionné ;
- Les instances supérieures de recours en matière disciplinaire sont supprimées. L'agent sanctionné doit directement saisir le juge administratif.

LES CHIFFRES CLES

26 sanctions disciplinaires en **2022**
(dont 20 relevant du 1^{er} groupe) et
25 sanctions disciplinaires en **2023**
(dont 20 relevant du 1^{er} groupe) ont été
prises à l'encontre d'agents.

65% des agents sanctionnés en **2022** et
68% des agents sanctionnés en **2023**,
sont des hommes.

1. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES DES PERSONNELS

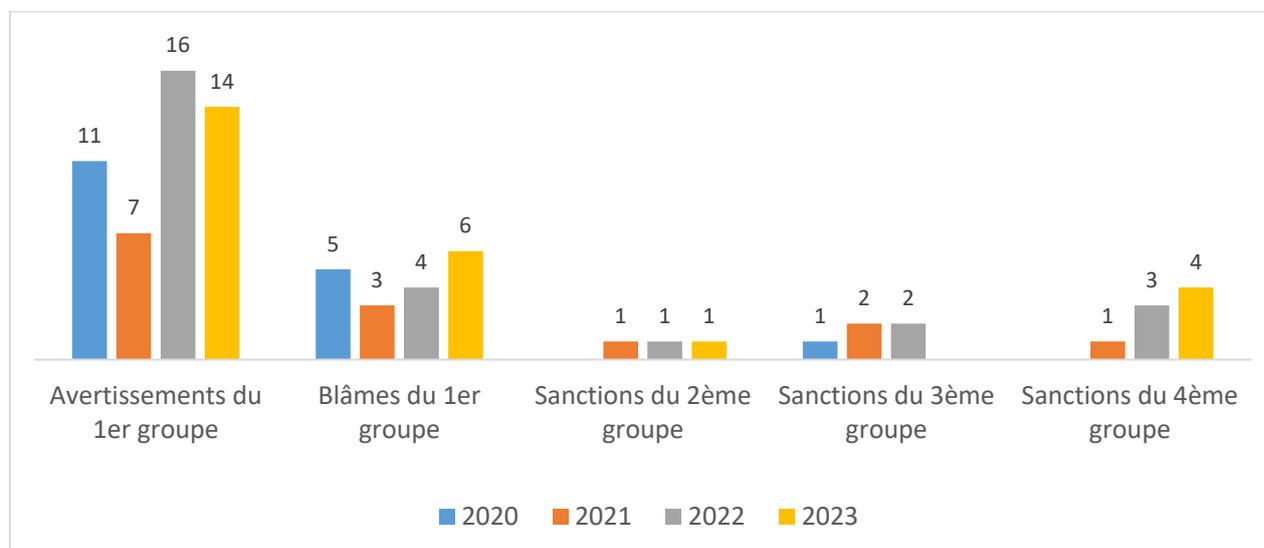
Les sanctions disciplinaires applicables sont classées en 4 groupes, allant de la plus légère à la plus sévère, en fonction des faits reprochés aux agents concernés.

Celles qui relèvent du premier groupe (avertissements, blâmes ou encore exclusion temporaire) ont un caractère de réprimande et ne retirent pas d'avantages au fonctionnaire sanctionné. Elles peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline. Les sanctions du premier groupe relèvent donc d'une régulation de « premier niveau » et leur évolution dans le temps reflète à la fois leur fréquence et le niveau de tolérance de la structure.

Les sanctions du 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe ne peuvent être prononcées sans consultation au préalable de la Commission administrative paritaire (CAP) siégeant en formation disciplinaire.

En 2021, 14 sanctions disciplinaires ont été enregistrés (dont 10 du premier groupe). En 2022, ce nombre augmente de manière significative atteignant 26 sanctions disciplinaires, soit une hausse de 160% par rapport à l'année précédente. En 2023, le nombre de sanctions a sensiblement diminué pour atteindre 25 sanctions disciplinaires, ce qui illustre une stabilisation relative après le pic observé en 2022.

Évolution du nombre de sanctions disciplinaires adressés aux agents des DDI de 2020 à 2023



Taux de réponse : Données du RSU DDI 2020¹⁰, 74% en 2021, 68% en 2022 et 80% en 2023

¹⁰ Les RSU des DDI qui précèdent celui de 2021 étaient effectués par le service de la DMAT, par conséquent la donnée provient du rapport publié par la DMAT.

**Nombre de sanctions disciplinaires adressés aux agents des DDI au cours de l'année 2022
par sexe, type de sanctions et DDI**

Les sanctions disciplinaires en <u>2022</u>	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe													
Nombre d'avertissements notifiés à un agent titulaire	3	1	2	0	0	3	1	3	0	3	6	10	16
Nombre d'avertissements notifiés à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de blâmes notifiés à un agent titulaire	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	2	4
Nombre de blâmes notifiés à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des sanctions du 1^{er} groupe	4	1	2	0	0	3	2	4	0	4	8	12	20
Sanctions disciplinaires du 2^{ème} groupe													
Nombre de sanctions à un agent titulaire	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Nombre de sanctions à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des sanctions du 2^{ème} groupe	0	1	0	0	0	1	1						
Sanctions disciplinaires du 3^{ème} groupe													
Nombre de sanctions à un agent titulaire	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2
Nombre de sanctions à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des sanctions du 3^{ème} groupe	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2
Sanctions disciplinaires du 4^{ème} groupe													
Nombre de sanctions à un agent titulaire	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3	3
Nombre de sanctions à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des sanctions du 4^{ème} groupe	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3	3
Total des sanctions par sexe	5	1	2	0	0	4	2	6	0	6	9	17	26
Total par DDI	6		2		4		8		6		26		

Taux de réponse : 68% en 2022

**Nombre de sanctions disciplinaires adressés aux agents des DDI au cours de l'année 2023
par sexe, type de sanctions et DDI**

Les sanctions disciplinaires en 2023	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe													
Nombre d'avertissements notifiés à un agent titulaire	1	0	1	0	3	2	1	3	0	1	6	6	12
Nombre d'avertissements notifiés à un agent contractuel	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Nombre de blâmes notifiés à un agent titulaire	0	0	0	2	0	0	0	3	0	1	0	6	6
Nombre de blâmes notifiés à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des sanctions du 1^{er} groupe	2	1	1	2	3	2	1	6	0	2	7	13	20
Sanctions disciplinaires du 2^{ème} groupe													
Nombre de sanctions à un agent titulaire	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Nombre de sanctions à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des sanctions du 2^{ème} groupe	0	1	0	0	0	1	1						
Sanctions disciplinaires du 3^{ème} groupe													
Nombre de sanctions à un agent titulaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de sanctions à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des sanctions du 3^{ème} groupe	0	0	0	0	0	0	0						
Sanctions disciplinaires du 4^{ème} groupe													
Nombre de sanctions à un agent titulaire	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	1	3	4
Nombre de sanctions à un agent contractuel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total des sanctions du 4^{ème} groupe	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	1	3	4
Total des sanctions par sexe	2	1	2	2	3	2	1	10	0	2	8	17	25
Total par DDI	3		4		5		11		2		25		

Taux de réponse : 80% en 2023

Les sanctions du 1^{er} groupe constituent donc une majorité écrasante des mesures disciplinaires, puisqu'elles atteignent 77% en 2022 et 80% en 2023, soit une augmentation de 3 points en un an. Elles sont suivies par les sanctions disciplinaires du 4^{ème} groupe, avec 12% des cas en 2022 et 16% des cas en 2023.

Les hommes sont surreprésentés parmi les agents sanctionnés, avec 65% des cas en 2022 et 68% des cas en 2023, quel que soit le groupe de sanction.

Enfin, c'est au sein des DDT que l'on recense davantage de sanctions prononcées à l'encontre des agents, représentant ainsi 31% en 2022 contre 44% en 2023, de l'ensemble des sanctions prononcées.

10. ACTIONS VOLONTAIRES DES DDI

1. Actions visant à promouvoir la diversité
2. Actions visant à lutter contre les discriminations
3. Actions visant à favoriser l'insertion professionnelle
4. Actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

INTRODUCTION

Cette partie recense les actions relatives à la diversité, la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle. En effet, il appartient à chaque ministère de mettre en place des actions qui permettent de favoriser la lutte contre les discriminations, l'insertion professionnelle ou encore de soutenir la diversité.

Les DDI peuvent, de manière volontaire et proactive, s'insérer pleinement dans le déploiement de ces démarches au niveau local. Les données présentées dans cette partie font état d'initiatives locales remontées par les DDI, et démontrent un engagement de la part des directeurs et des personnes en charge de ces actions.

1. ACTIONS VISANT A PROMOUVOIR LA DIVERSITE

En 2022, on recense 154 actions qui ont été mis en place par les DDI afin de favoriser la diversité au sein de leur structure. Ces actions se composent à 37% de communication et d'information, à 33% de sensibilisation et de formation, à 20% d'actions de recrutement et enfin à 10% d'intégration et d'évolution de carrière.

En 2023, avec une hausse de 38%, on comptabilise 212 actions mises en place : composées à 34% de communication et d'information, à 32% de sensibilisation et de formation, à 20% d'actions de recrutement et enfin à 14% d'intégration et d'évolution de carrière.

Nombre de DDI qui ont mis en place des actions visant à favoriser la diversité, par type d'actions en 2022 et 2023

Nombre de DDI par types d'actions pour favoriser la diversité	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Actions de recrutement	8	10	4	7	9	11	5	11	5	4	31	43
Actions de communication et d'information	12	16	9	9	16	18	13	23	7	7	57	73
Actions de sensibilisation et de formation	12	18	7	7	14	17	10	17	8	8	51	67
Actions d'intégration et d'évolution de carrière	2	8	1	2	7	8	4	7	1	4	15	29
Total des actions	34	52	21	25	46	54	32	58	21	23	154	212

Taux de réponse : 73% en 2022 et 87% en 2023

Les DDPP se distinguent comme les structures les plus engagées en 2022, avec 30% des actions menées par les DDI. Elles devancent les DDETS (22%), dont les initiatives concernent principalement les actions de communication d'information et les actions de sensibilisation et formation.

En 2023, les DDT prennent un rôle plus actif, représentant 27% des actions, tandis que les DDPP maintiennent leur engagement (25%).

2. ACTIONS VISANT A LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les actions visant à lutter contre les discriminations s'élevaient à 169 actions en 2022. En effet, 33% de ces actions passent par la communication et l'information, 27% par des actions de sensibilisation et de formation, 20% par des actions de recrutement, 11% par des actions de signalements et 9% par des actions d'intégration et d'évolution de carrière.

En 2023, on comptabilise 249 actions pour lutter contre les discriminations, soit 47% de plus que l'année passée. La répartition observée en 2022, se confirme en 2023 avec une légère intensification des actions de sensibilisation et de formation (27% en 2022 contre 32% en 2023).

Nombre de DDI qui ont mis en place des actions visant à lutter contre les discriminations, par type d'actions, en 2022 et 2023

Nombre de DDI par types d'actions pour lutter contre les discriminations	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Actions de recrutement	8	9	4	5	11	14	7	9	3	5	33	42
Actions de communication et d'information	10	18	6	8	20	22	12	25	8	9	56	82
Actions de sensibilisation et de formation	9	20	6	9	14	18	8	23	9	9	46	79
Actions d'intégration et d'évolution de carrière	2	5	3	1	7	8	1	5	2	3	15	22
Actions de signalements	4	6	1	1	8	6	4	5	2	6	19	24
Total des actions	33	58	20	24	60	68	32	67	24	32	169	249

Taux de réponse : 72% en 2022 et 86% en 2023

Les DDPP affirment majoritairement mettre en place des actions pour lutter contre les discriminations, regroupant 36% des actions en 2022. En 2023, ce sont les DDPP et les DDT qui représentent respectivement 27% de l'ensemble des actions de lutte contre les discriminations.

3. ACTIONS VISANT A FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Contrairement aux actions précédentes, moins de DDI s'emparent des actions qui favorisent l'insertion professionnelle, avec 94 actions en 2022 et 183 actions mise en place en 2023.

Les actions de recrutements et les actions de communication et d'information restent les deux voies privilégiées en 2022, à hauteur de 32%. En 2023, les actions de communication et d'information sont majoritaires (30%), suivi par les actions de recrutement (28%), par les actions de sensibilisation et de formation (27%) et par les actions d'intégration et d'évolution de carrière (15%).

Nombre de DDI qui ont mis en place des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle, par type d'actions en 2022 et 2023

Nombre de DDI par types d'actions pour favoriser l'insertion professionnelle	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Actions de recrutement	5	14	4	9	10	14	6	11	5	4	30	52
Actions de communication et d'information	5	14	5	5	7	16	8	13	5	6	30	54
Actions de sensibilisation et de formation	4	13	4	7	5	15	5	9	5	6	23	50
Actions d'intégration et d'évolution de carrière	0	6	1	4	4	9	4	6	2	2	11	27
Total des actions	14	47	14	25	26	54	23	39	17	18	94	183

Taux de réponse : 71% en 2022 et 84% en 2023

Les DDPP sont, là encore, les structures qui s'emparent davantage des actions pour favoriser l'insertion professionnelle en représentant 28% des actions en 2022 et 30% des actions en 2023.

4. ACTIONS VISANT A FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les actions relatives à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sont les actions les plus répandues au sein des DDI. En 2022, 179 actions ont été mises en place, contre 311 actions en 2023, soit 74% supplémentaire sur un an.

Elles passent principalement par des actions d'accessibilité, d'aménagement de postes ou d'aides (30% en 2022 et 26% en 2023).

Nombre de DDI qui ont mis en place des actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, par type d'actions, en 2022 et 2023

Nombre de DDI par types d'actions pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Actions de recrutement	5	17	4	8	9	16	10	18	5	6	33	65
Actions de communication et d'information	6	14	4	7	9	15	12	21	3	4	34	61
Actions de sensibilisation et de formation	8	13	5	8	11	14	11	21	4	6	39	62
Actions d'intégration et d'évolution de carrière	3	8	2	3	7	13	5	14	2	5	19	43
Actions d'accessibilité, d'aménagement de poste/aides	12	17	8	11	14	18	16	25	4	9	54	80
Total des actions	34	69	23	37	50	76	54	99	18	30	179	311

Taux de réponse : 72% en 2022 et 86% en 2023

Concernant l'insertion professionnelle des personnes en situation d'handicape, ce sont les DDT qui indiquent, à 30% en 2022 puis à 32% en 2023, mettre en place des actions au sein de leur structure.

RÉALISATION DU DOCUMENT

Réalisation et conception

Secrétariat général / Direction des ressources humaines / Mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines (MGMRH) / Mission des études et des statistiques (MES)

Remerciements à l'ensemble des directions départementales interministérielles et des secrétariats généraux communs départementaux ayant contribué à cette enquête, ainsi qu'aux services contributeurs : le bureau du droit des ressources humaines et des relations sociales (BDRH-RS), la sous-direction du recrutement et de la formation (SDRF) et le bureau des missions de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur (DMATES).

Pour toute demande d'information, merci de vous adresser à la MGMRH/MES à l'adresse suivante : rsu-ddi@interieur.gouv.fr

Directeur de la publication :

Christophe MAROT, Chef de service, Adjoint de la DRH

Rédactrice en chef :

Sophie ROUX, Cheffe de la mission des études et des statistiques

Rédaction et conception graphique :

Mary GODEFROY THIBAUT, Chargée de mission études et statistiques