



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE  
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU GOUVERNEMENT

Direction  
des services  
administratifs  
et financiers

**BILAN SOCIAL**  
**2013**

**DES DIRECTIONS**  
**DEPARTEMENTALES INTERMINISTERIELLES**

- Septembre 2014 -

## SOMMAIRE

Avant-propos .....	3
I – Les directions départementales interministérielles.....	4
I.1. Organisation et mission des 238 DDI .....	4
I.2. Moyens de fonctionnement des DDI .....	5
II – Le personnel des directions départementales interministérielles.....	8
II.1. Eléments de méthodologie.....	8
II.2. Présentation globale des effectifs en DDI .....	8
II.3. Origine ministérielle des personnels en poste en DDI .....	10
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques .....	12
II.5. Répartition des effectifs physiques par statut .....	14
II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI.....	15
II.7. Pyramide des âges et répartition femme/homme.....	16
II. 8. Temps de travail .....	19
II.9. Mobilité .....	20
III – Formation.....	22
III.1. Cadre d’intervention de la DSAF en matière de formation .....	22
III.2. Données disponibles sur la formation .....	23
III.3. Formation des agents en charge de fonctions support.....	23
III.4. Accompagnement à la prise de poste .....	24
IV – Conditions de travail .....	25
IV.1. Eléments de méthodologie .....	25
IV.2. Prévention .....	26
IV.3. Congés maladie et accidents .....	27
IV.4. Médecine de prévention .....	29
V – Dialogue social .....	31
V.1. Le comité technique des DDI.....	31
V.2. La concertation informelle .....	32
V.3. Les comités techniques dans les DDI.....	32
Glossaire.....	33

## Avant-propos

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

*« Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34. »*

Ce bilan social sur les DDI (3<sup>ème</sup> édition) retrace pour l'année 2013 les données relatives au périmètre des directions départementales interministérielles (DDI).

Le contenu est notamment mis à jour au regard de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans tout bilan social, dans la limite des données connues pour le périmètre des DDI, en local ou en national.

Il intègre en outre de nouvelles données relatives à la santé et la sécurité au travail, ainsi que les quatre indicateurs<sup>1</sup> qui seront suivis au niveau national par la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène santé et sécurité au travail » du conseil commun de la fonction publique, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) signé le 22 octobre 2013.

Le bilan social de 2013 se base principalement sur des informations collectées auprès des directions des ressources humaines des ministères dont les missions sont portées par les DDI et sur une enquête dédiée, menée pour la première fois au travers de l'infocentre des services déconcentrés qui permet la dématérialisation des enquêtes.

Il se veut la photographie de la situation des DDI en 2013, permettant ainsi de mesurer les changements intervenus sur ce périmètre depuis 2011.

\* \*  
\*

---

<sup>1</sup> Taux d'absentéisme pour raisons de santé, de rotation des agents, de visite sur demande au médecin de prévention et nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

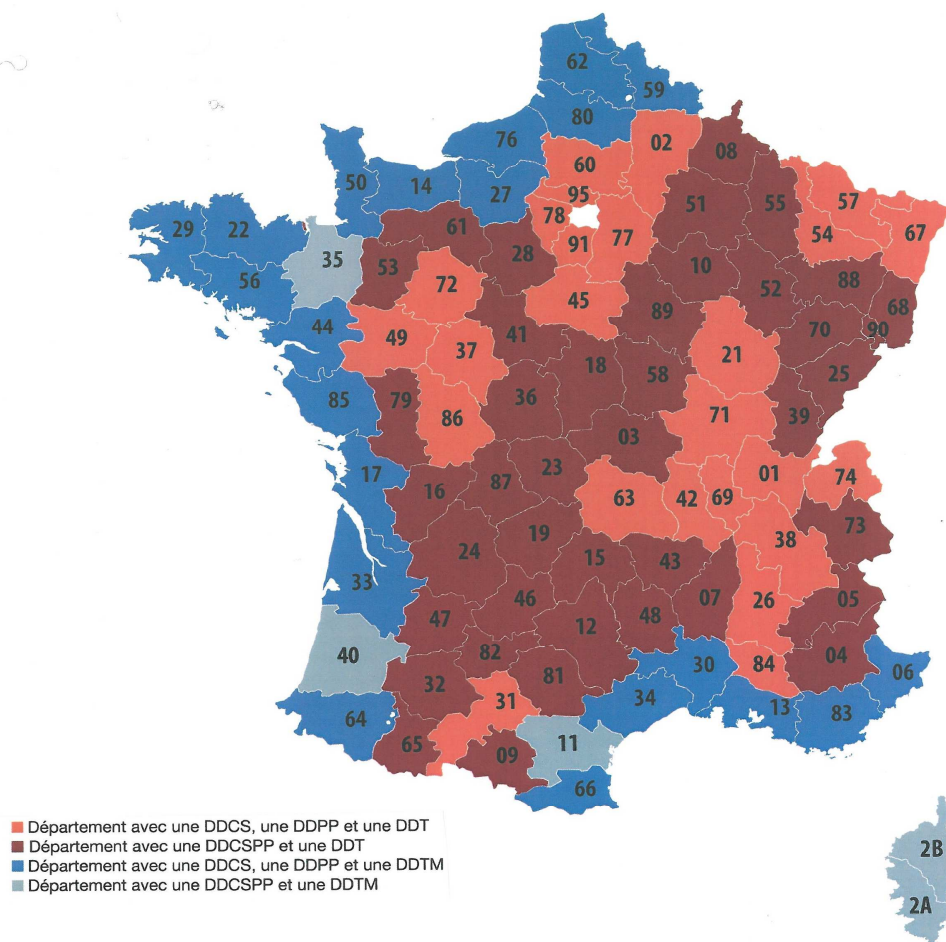
# I – Les directions départementales interministérielles

## I.1. Organisation et mission des 238 DDI

Services déconcentrés de l'État relevant du Premier ministre, les DDI mettent en œuvre les politiques publiques au plus près des territoires, sous l'autorité des préfets de département. Leurs missions prioritaires des DDI sont définies dans les documents annuels de priorité<sup>1</sup> (DAP).

Chaque département<sup>2</sup> métropolitain comprend :

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



<sup>1</sup> Instruction du 18 novembre 2011 du Premier ministre – disponible sur le site intranet Matignon Infos Services, accessible de tous les services de l'Etat.

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

## 1.2. Moyens de fonctionnement des DDI

### CREDITS DU PROGRAMME 333

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

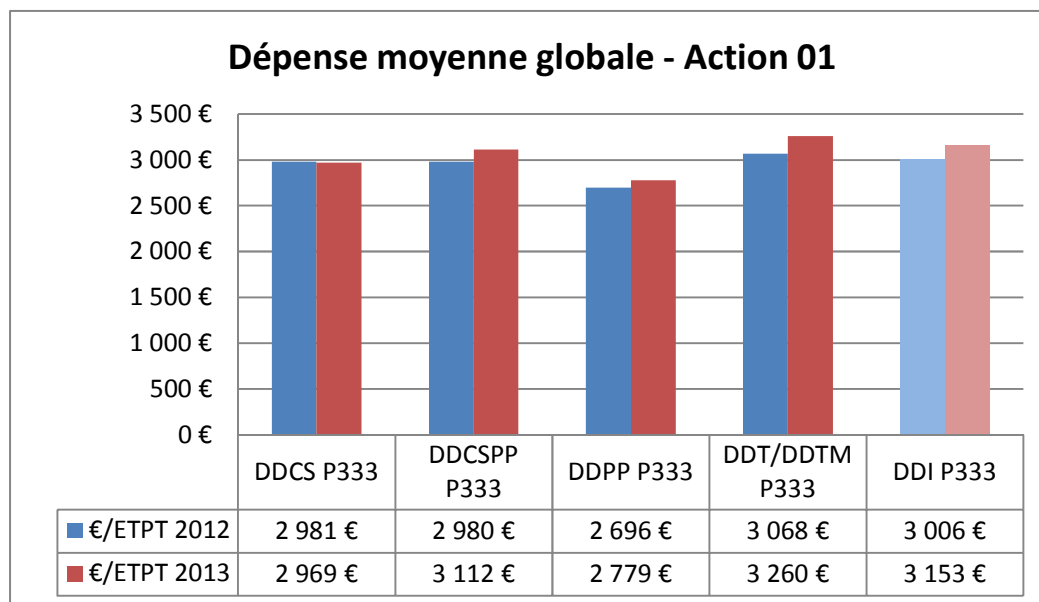
A l'origine, le programme comportait 2 actions :

- action 01 portant les crédits dédiés au « Fonctionnement courant des DDI » ;
- action 02 portant les crédits dédiés aux « Loyers et charges immobilières des administrations déconcentrées ».

A compter de la loi de finances pour 2013, l'action 03 regroupant les « Emplois déconcentrés des services du Premier ministre » a été créée.

L'action 01 porte les crédits dédiés au fonctionnement courant des DDI. A ce titre, elle couvre les dépenses d'équipement (véhicules, matériel informatique et de téléphonie, mobilier de bureau, ...), de fonctionnement (fournitures, maintenance, entretien, nettoyage, gardiennage...), de formation (hors formation « métiers) et de déplacements.

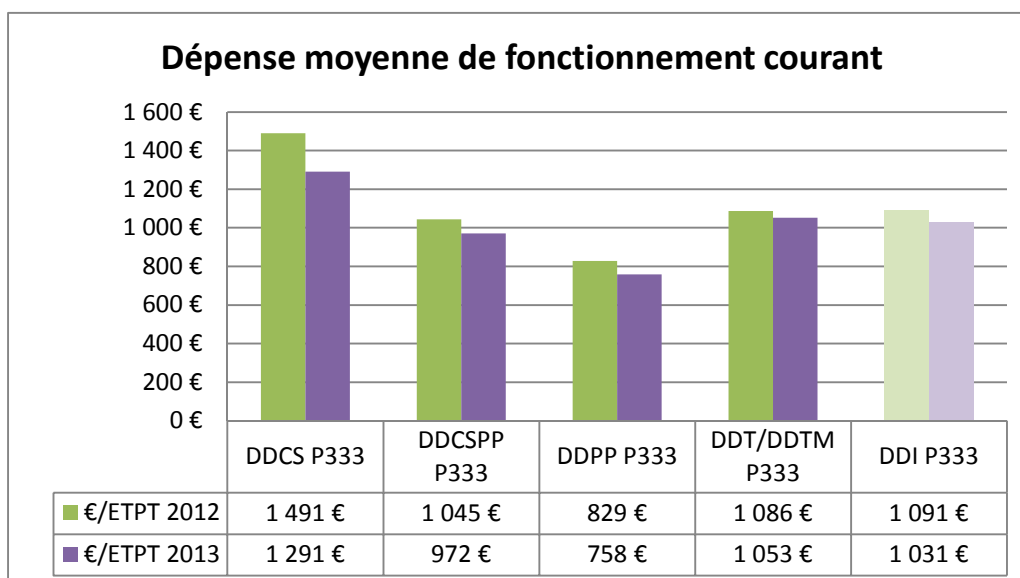
Ces dépenses globales sont en augmentation de 4,91% entre l'année 2012 et l'année 2013, en moyenne sur l'ensemble des DDI, passant de 3 006 €/ETPT en 2012 à 3 153 €/ETPT en 2013.



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

Cette augmentation s'explique essentiellement par l'effort réalisé sur l'équipement informatique lié au passage à Windows 7, ainsi que par la poursuite de la politique de renouvellement du parc automobile et d'équipement plus important en véhicules propres (hybrides et électriques).

En effet, les dépenses de fonctionnement courant au sens restrictif (activités : téléphonie/réseaux, frais postaux, équipement, fournitures de bureaux, réceptions/séminaires, communication et autres dépenses de fonctionnement courant) accusent une baisse moyenne de 5,47 % sur la même période passant de 1 091 €/ETPT en 2012 à 1 031 €/ETPT en 2013.



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

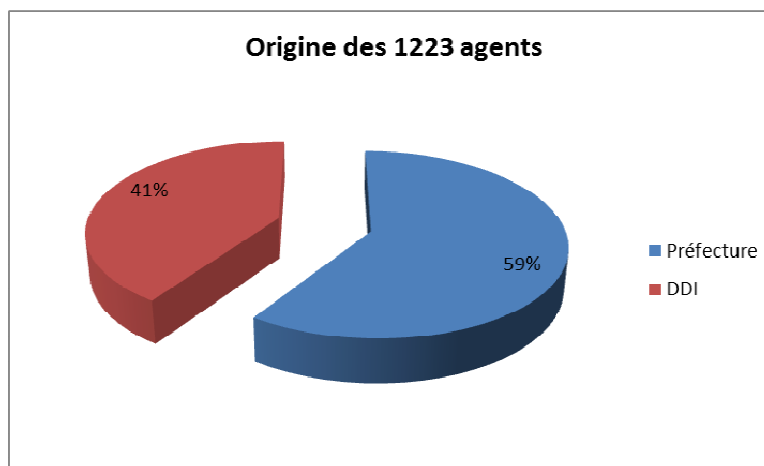
Cette diminution résulte de la norme de baisse des dépenses de fonctionnement courant appliquée au budget général de l'État dans le cadre de la réduction des dépenses publiques.

### SERVICES INTERMINISTÉRIELS DÉPARTEMENTAUX DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Les SIDSIC sont des services interministériels placés sous l'autorité des préfets de département. Ils assurent pour les préfetures et les DDI le support informatique de proximité

Sur le plan des ressources humaines, ils sont principalement constitués d'agents venant des anciens services informatiques (SIC) des préfetures et de ceux qui assuraient ce type de mission dans les anciennes directions départementales.

Aujourd'hui, ces agents sont affectés en SIDSIC et continuent à relever de leur gestion ministérielle, à l'instar des agents en DDI.

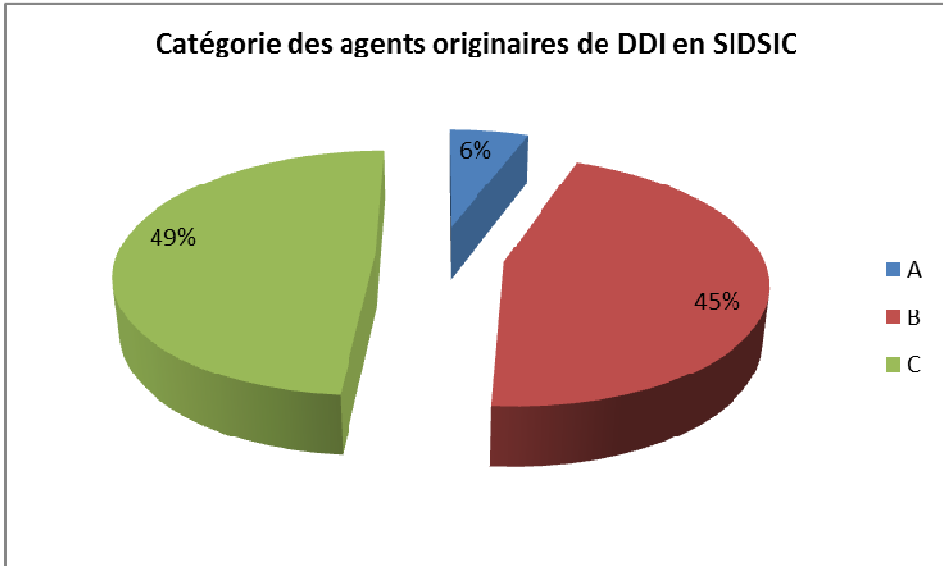


Au 31 décembre 2013<sup>1</sup>, 88 SIDSIC avaient été formellement institués avec l'affectation de 1173 ETPT (1223 en effectifs physiques), excluant les emplois dédiés aux standards de préfeture, soit une moyenne de 13 ETPT par SIDSIC.

Sur les 1223 agents, 496 viennent des DDI, soit 41%. Le poids de cette fonction support sur les plafonds d'emploi des DDI est estimé à 1,5%.

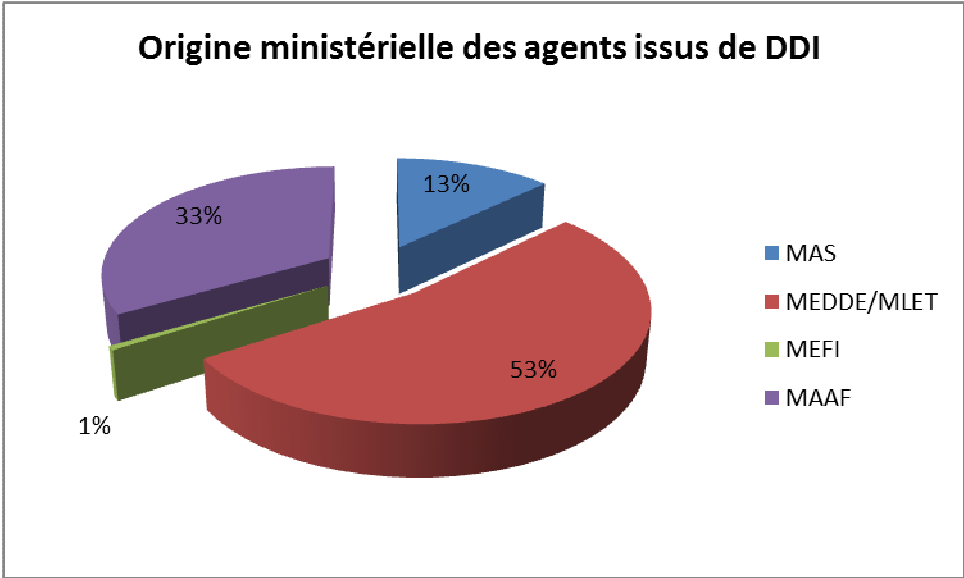
	Mi	MAS	MEDDE/MLET	MEFI	MAAF	SIDSIC
Effectifs physiques	727	64	263	3	166	1223
ETPT	703	55	255	2	158	1173

<sup>1</sup> Source DISIC



En terme de catégorie, 6% sont des catégories A, contre 11% au global sur les effectifs SIDSIC, 45% des B contre 54% et 49% des C contre 35%. La contribution des DDI pèsent donc principalement sur les effectifs de catégorie C.

Au niveau de l'origine ministérielle des agents issus des DDI, les agents sont très majoritairement issus du MEDDE/MLET et du MAAF. La part des agents originaires des MEFI est quant à elle très faible car lors de la création des DDI, ces services n'avaient qu'une très faible proportion de fonctions supports.



## II – Le personnel des directions départementales interministérielles

### II.1. Eléments de méthodologie

Les données commentées portent sur les plafonds d'emplois notifiés aux services en ETPT (ETP s'agissant du MEDDE-MLET), ainsi que sur les effectifs physiques. La méthodologie d'exploitation des données est identique à celle de 2012.

Deux sources ont été utilisées :

- plafonds d'emplois (en ETPT), issus d'une enquête réalisée en 2013 auprès des préfets de région, dont les données ont été partagées avec les ministères ;
- effectifs physiques, à partir de données issues des systèmes d'information relatifs aux ressources humaines transmises par les ministères (données au 31/12/2013). Les variations d'effectifs physiques à une date donnée s'expliquent en partie par des vacances de poste frictionnelles.

Définitions :

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

*Dans la mesure du possible, pour plus de précision, la présentation est scindée entre DDT et DDTM. En 2012, les données avaient été groupées sous l'item DDT(M). Enfin, les emplois des directeurs départementaux sont isolés des agents de catégorie A et apparaissent sous l'intitulé DATE.*

### II.2. Présentation globale des effectifs en DDI

Au 31 décembre 2013, le périmètre des DDI rassemble 32 081 agents (34 405 en 2012) et 31 317 ETPT (contre 33 074 en 2012), répartis au sein des 238 DDI.

La baisse des effectifs est de - 7% entre 2012 et 2013 (-6 % au regard des plafonds d'emploi). Elle était de 3,21% entre 2011 et 2012 (-4% en plafonds d'emploi).

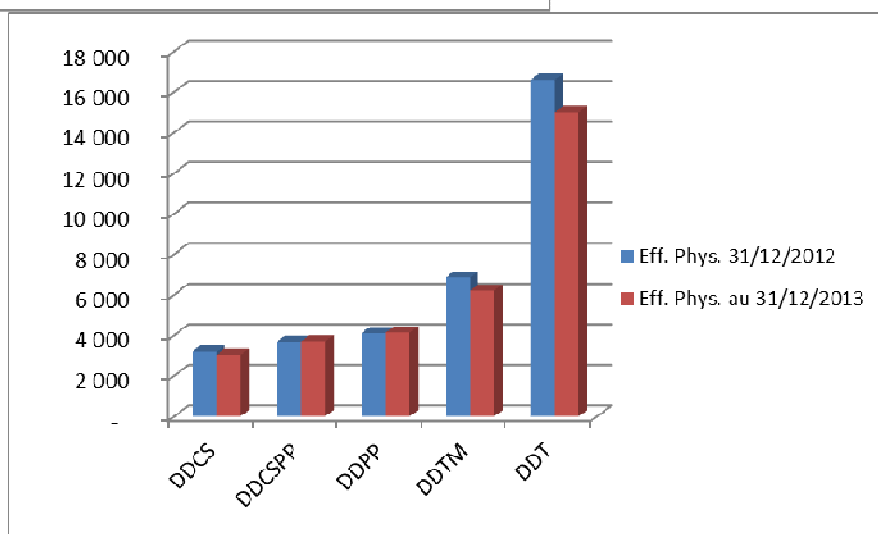
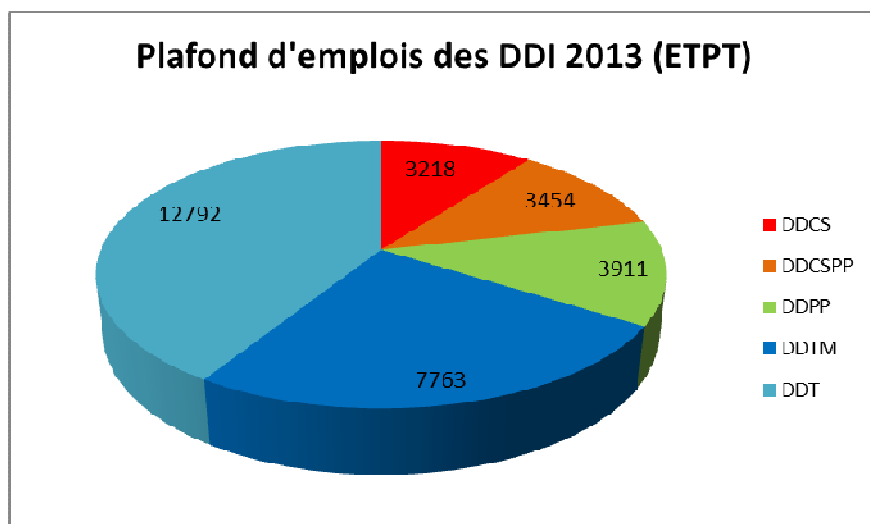
	Plafonds d'emploi			Effectifs physiques		
	ETPT 2012	ETPT 2013	Evolution 2013/2012	31/12/2012	31/12/2013	Evolution 2013/2012
DDCS	3267	3218	-2%	3 196	3 042	-5%
DDCSPP	3494	3454	-1%	3 683	3 706	1%
DDPP	3947	3911	-1%	4 094	4 126	1%
DDTM	8241	7763	-6%	6 851	6 201	-9%
DDT	14125	12792	-9%	16 581	15 006	-9%
<b>TOTAL</b>	<b>33074</b>	<b>31137</b>	<b>-6%</b>	<b>34 405</b>	<b>32 081</b>	<b>-7%</b>



Les données sur 2012/2013 connaissent des variations notables en fonction du type de DDI, à l'exception des DDPP/DDCSPP, relativement stables avec 1 % de baisse.

Les DDT/M, dont le périmètre de mission a évolué, avec en particulier la mise en œuvre des décisions relatives au transfert de l'instruction des autorisations de droit des sols (ADS) vers les communes, ainsi qu'à l'évolution de l'appui aux collectivités en matière d'ingénierie publique (ATESAT), connaissent la plus forte variation. (Cf. infra II.3. précision sur l'évolution des plafonds d'emplois ministériels).

La baisse d'effectifs est de 2225 personnes physiques entre 2012 et 2013 pour les DDT et DDTM. Les DDCS connaissent une baisse de 150 agents entre 2012/2013, soit 5%.



En termes d'organisation, les structures comprennent en moyenne :

- 61 agents pour les DDCS (plus petite à 38,9 ETPT et plus grande à 148,2 ETPT) ;
- 81 agents dans les DDCSPP (de 37,9 ETPT à 243,5 ETPT) ;
- 83 agents dans les DDPP (de 34,3 ETPT à 210,2 ETPT) ;
- 227 agents dans les DDT (de 84,5 ETPT à 321,8 ETPT) ;
- 239 agents dans les DDTM (de 163,5 ETPT à 527,3 ETPT).

La valeur moyenne est stable pour les DDCS, DDPP et DDCSPP. Par contre s'agissant des DDT et DDTM, la moyenne est en baisse d'environ 25 agents entre 2012 et 2013. La variation est à mettre en corrélation avec les évolutions de plafond d'emplois ministérielles (Cf. infra).

S'agissant de l'intervalle des plafonds d'emplois (ETPT) entre la plus grande et la plus petite structure par type de DDI, il est stable entre 2012 et 2013.

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

### EVOLUTION DES EFFECTIFS AU REGARD DE LEUR ORIGINE MINISTERIELLE

Les plafonds d'emplois ministériels baissent sensiblement entre 2012 et 2013 à hauteur de -6%. La diminution est plus importante que la variation 2011-2012 (-4%). L'évolution est principalement liée à la baisse des effectifs du MEDDE/MLET impactant les DDT(M).

	Effectifs physiques			Plafonds d'emploi		
	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	ETPT 2011	ETPT 2012	ETPT 2013
MAS	3275	3328	3328	3763	3538	3514
MEFI	1921	1798	1800	1841	1777	1777
MAAF	9187	8827	8672	8685	8185	7966
MEDDE/MLET	19625	18765	15567	18507	17983	15164
MI	1040	1208	2231	1039	1076	2200
SPM	497	479	483	497	497	498
Autre programmes					18	18
<b>TOTAL</b>	<b>35545</b>	<b>34405</b>	<b>32081</b>	<b>34332</b>	<b>33074</b>	<b>31137</b>

- *Ministères chargés des affaires sociales (MAS)*  
L'application du schéma d'emplois 2013 au programme « *Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative* » conduit à une réduction des effectifs de - 1% entre 2012 et 2013. Cette diminution est nettement moindre par rapport à la variation 2011/2012 (-6%).
- *Ministères économiques et financiers (MEFI)*  
Le plafond d'emplois des ministères économiques et financiers est maintenu (programme n°134 « *Développement des entreprises et du tourisme* ») au bénéfice des DD(CS)PP.
- *Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF)*  
Pour les plafonds d'emplois, la réduction des effectifs est plus importante sur le programme n°215 (-3,6%) impactant les DDT(M) que sur le programme n°206 (-1,7%).  
La réduction cumulée est de -3% sur le périmètre du ministère. Elle est, toutefois, moindre en comparaison de la variation 2011/2012 (-5,8%).
- *Ministères en charge de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et, du logement et de l'égalité des territoires (MEDDE/MLET)*  
La diminution<sup>1</sup> de 1 1641 ETPT s'explique partiellement en raison d'un transfert de mission au titre des emplois du MLET (programme support n°217 « *Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer* »). Le schéma d'emplois du programme portant les personnels œuvrant pour les politiques de l'urbanisme, de l'aménagement, du logement et de l'habitat est très contraint. Il s'agit d'un programme budgétaire qui porte des effectifs principalement affectés en DDT(M) - environ 80% des effectifs -. Cette baisse des effectifs du MLET est liée principalement à la réforme de l'ADS (loi du 24 mars 2014 ALUR, pour l'accès au logement et un urbanisme renforcé) et à la suppression de l'ATESAT (inscrite en LFI pour 2014). Ces mesures ont un impact dès l'exercice 2013 dans le cadre de la préparation de ces mesures inscrites au triennal 2013-2015.

<sup>1</sup> Réduction hors transfert d'effectifs vers le ministère de l'Intérieur (Cf. infra)

▪ *Ministère de l'Intérieur (MI)*

A la suite du rattachement de la sécurité routière au ministère de l'intérieur, les emplois, la masse salariale et les crédits de fonctionnement associés relatifs aux personnels de la délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) et aux inspecteurs et délégués du permis de conduire, ont été transférés du programme 217 « *Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer* » vers le programme 207 « *Sécurité et éducation routières* » en LFI 2013, soit 1 178 ETPT affectés en DDT(M) et en DDPP.

▪ *Services du premier ministre (SPM)*

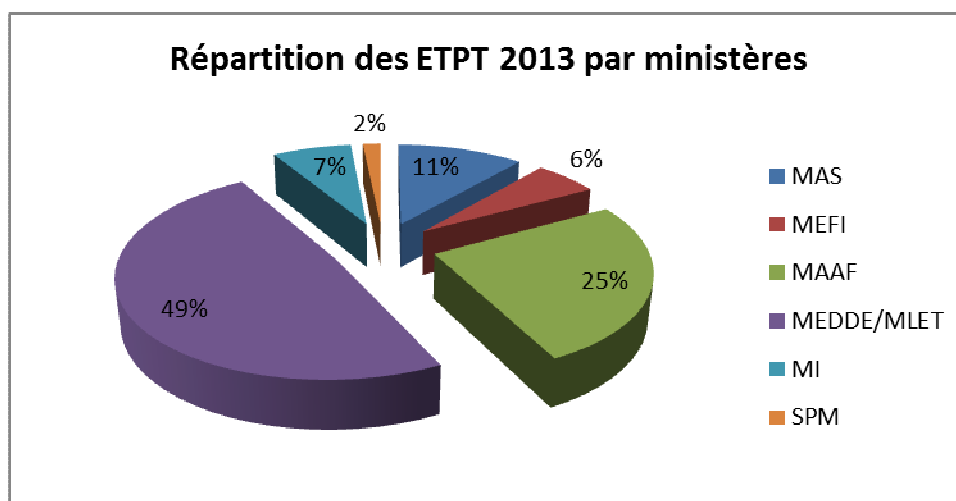
Le plafond d'emplois porte les emplois de directeurs et directeurs adjoints des 238 DDI (dits DATE dans les tableaux suivants). Il est de ce fait stable de 2011 à 2013. La variation d'1 ETPT supplémentaire correspond à l'ajout d'un poste de directeur départemental adjoint (second poste de DDI-A au sein de la DDCSPP d'Ille-et-Vilaine).

### REPARTITION DES EFFECTIFS DES DDI PAR ORIGINE MINISTERIELLE

Sur les 32 081 agents présents à fin 2013, la répartition (décroissante par ministère) est la suivante :

- le MEDDE/MLET est le premier contributeur (49% des effectifs physiques : - 6 points par rapport à 2012) ;
- suivi du MAAF (27 % des effectifs physiques : + 1 point) ;
- du MAS (10% : même pourcentage par rapport à 2012) ;
- du MI (7 %, en progression de 3,5 point) ;
- des MEFI (6%, idem par rapport à 2012) ;
- enfin les services du Premier ministre portent 2%.

Outre, les réductions de plafond d'emploi liées au transfert de missions pour le MEDDE/MLET (cf. supra ADS/ATESAT), le transfert en plafond d'emplois des effectifs de la DSCR du MEDDE vers le MI a pour conséquence de positionner ce dernier comme quatrième contributeur en ETPT pour les DDI, alors qu'en 2012, il était le plus faible contributeur (en dehors des services du Premier ministre) et de faire chuter de 6 points le MEDDE/MLET, qui reste le contributeur majeur des DDI.



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

### PRESENTATION DES EFFECTIFS PHYSIQUES SELON LEUR ORIGINE MINISTERIELLE

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

- 73 % des agents de DDCS sont issus des ministères sociaux ;
- 50 % des agents de DDPP et 60% des agents en DDCSPP sont issus du MAAF ;
- 70 % des agents de DDT et 76% des agents en DDTM sont issus du MEDDE/MLET.

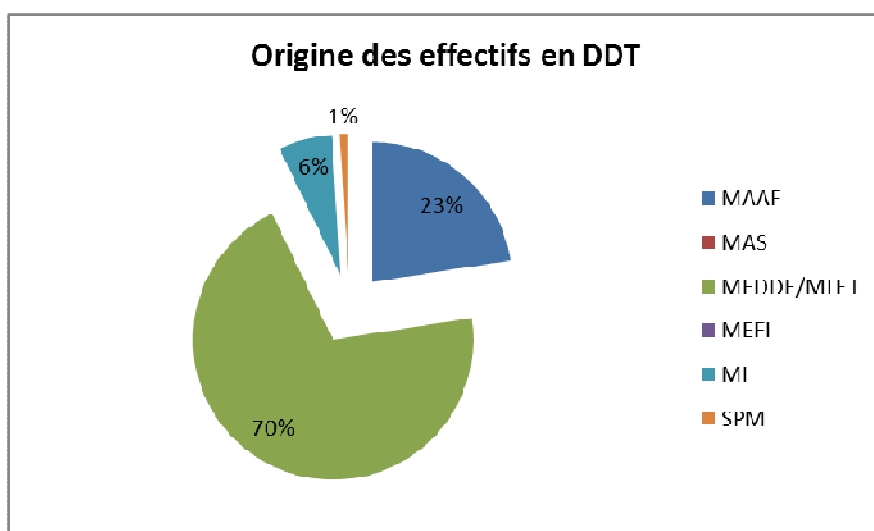
Enfin, le ministère de l'économie et des finances, sans être majoritaire dans la contribution aux effectifs des DDPP et DDSCPP, porte le tiers des effectifs en DDPP.

#### En DDT :

15 006 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

1. le MEDDE/MLET (70% des effectifs pour 10 547 agents, contre 78% en 2012 et 13 002 agents) ;
2. le MAAF (23% des effectifs pour 3 382 agents, contre 20% en 2012 et 3233 agents) ;
3. le MI (6% des effectifs pour 927 agents, contre 1% en 2012 et 210 agents).

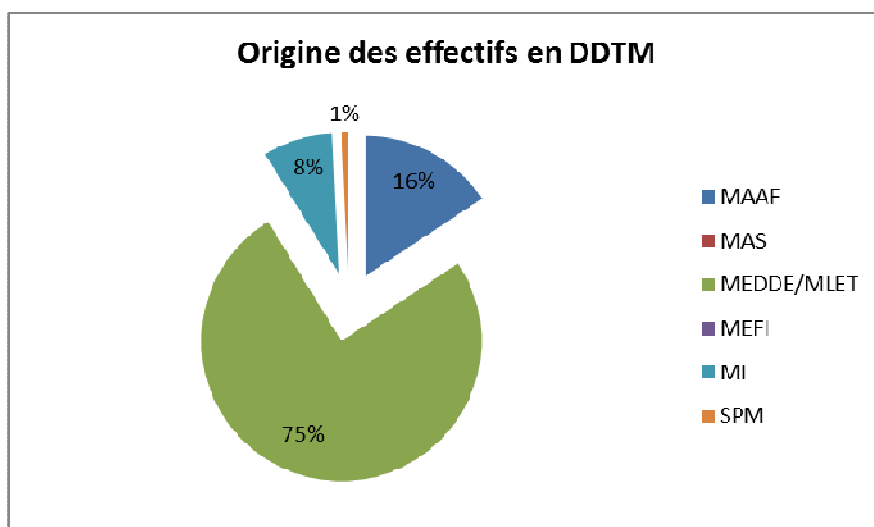


#### En DDTM :

6 201 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

1. le MEDDE/MLET (76% des effectifs pour 4 686 agents, contre 78% en 2012 et 5 355 agents) ;
2. le MAAF (16% des effectifs pour 971 agents, contre 19% en 2012 et 1318 agents) ;
3. le MI (8% des effectifs pour 498 agents, contre 2% en 2012 et 110 agents).

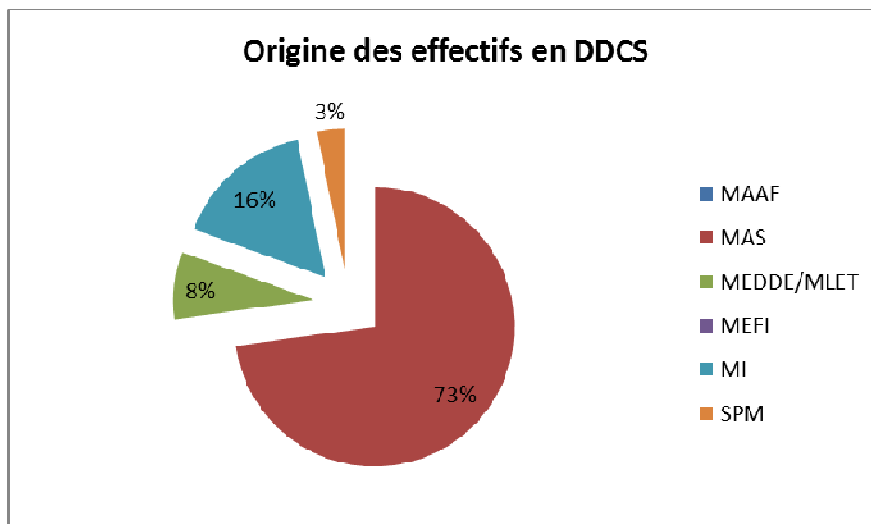


### En DDCS :

3 042 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

1. les ministères sociaux (73% des effectifs contre 69% en 2012 pour 2215 agents) ;
2. le ministère de l'intérieur (16% des effectifs contre 20% en 2012 pour 494 agents) ;
3. le MEDDE/MLET (8% des effectifs, contre 7% en 2012 et 2013 pour 236 agents).

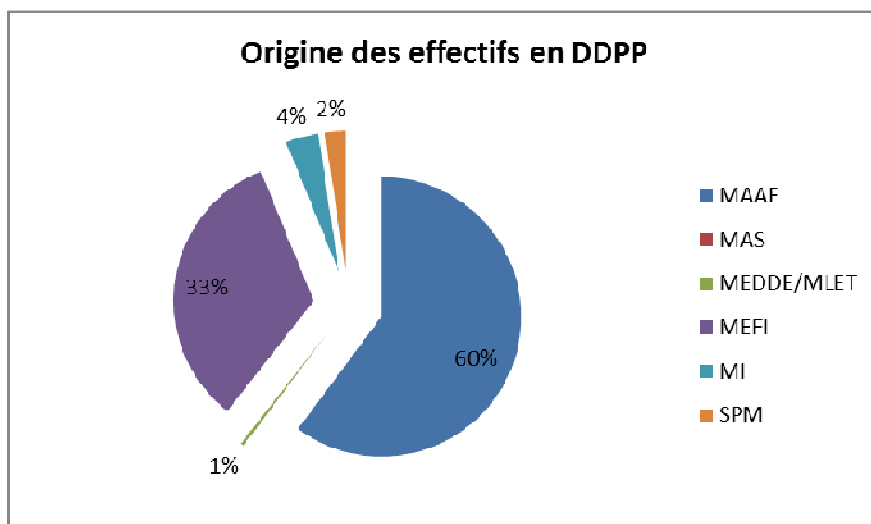


### En DDPP :

4 126 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Deux ministères couvrent 96% des effectifs :

1. le MAAF (60% des effectifs comme en 2012 pour 2 483 agents) ;
2. le MEFI (33% des effectifs comme en 2012 pour 1 373 agents).

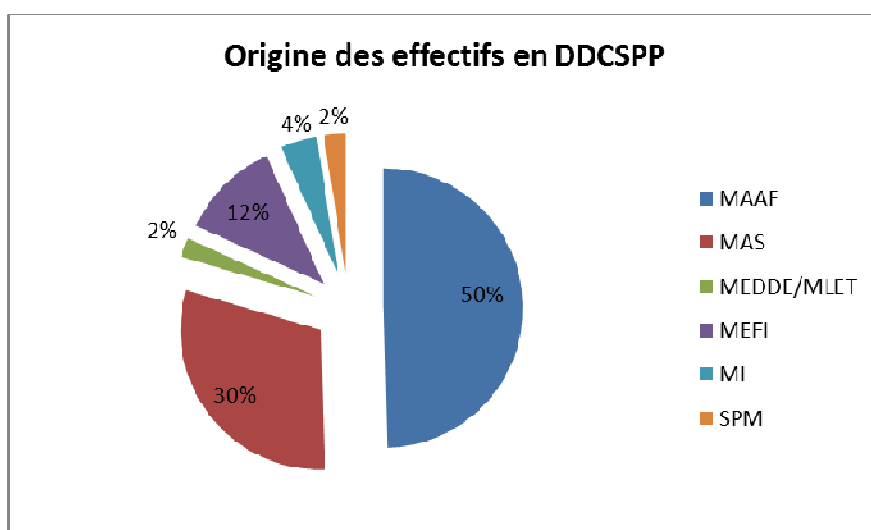


### En DDCSPP :

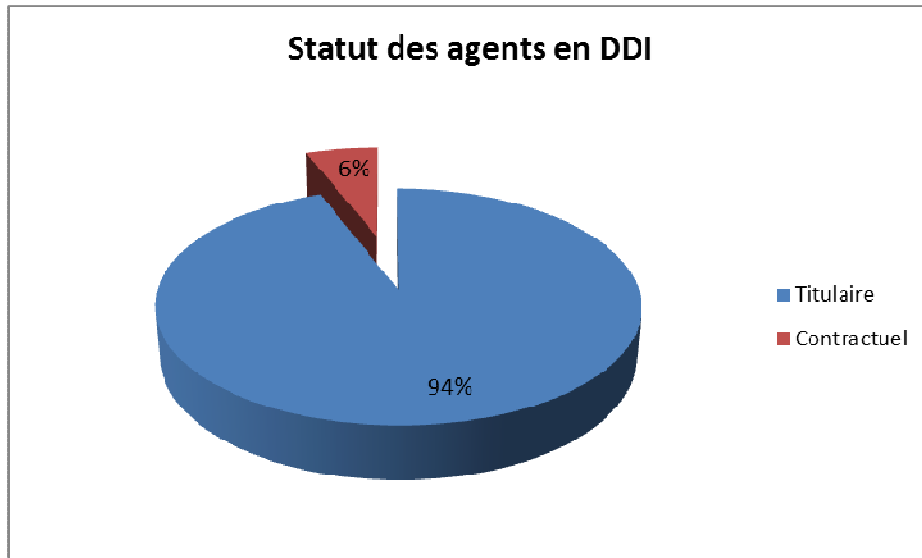
3 706 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

1. le MAAF (50% des effectifs contre 49% en 2012 pour 1836 agents) ;
2. les ministères sociaux (30% des effectifs comme en 2012 pour 1 113 agents) ;
3. le MEFI (12% des effectifs comme en 2012, pour 427 agents).



## II.5 Répartition des effectifs physiques par statut

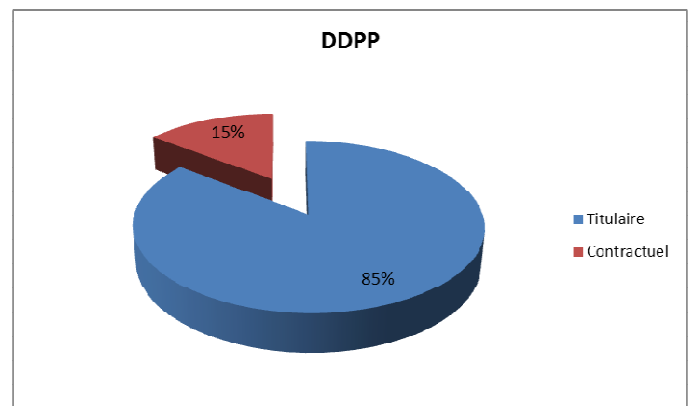
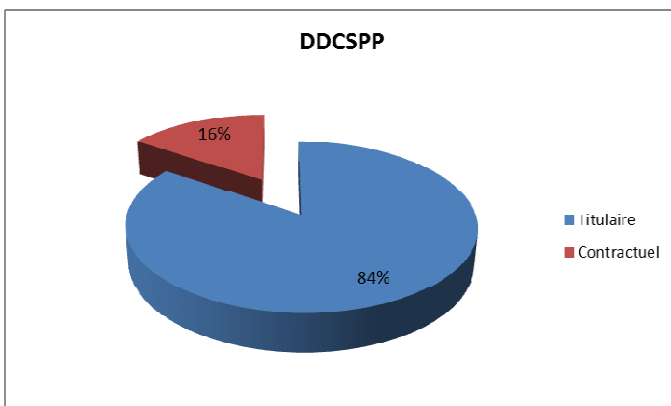


La part d'agents non titulaires (PNT) exerçant en DDI est en augmentation d'un point par rapport à 2012, pour revenir à son niveau de 2011. Elle s'élève à 6% de l'effectif total des DDI, pour un taux d'emploi d'agents non titulaires de 15% dans la fonction publique de l'État<sup>1</sup>.

C'est dans les DDCSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (16% en DDCSPP et 15% en DDPP). Ces pourcentages sont dus en particulier au recours à des vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires contractuels recrutés pour des missions permanentes au titre de l'inspection sanitaire en particulier au sein des abattoirs de boucherie et de volaille : 58 % des non titulaires sont des agents affectés en DD(CS)PP au titre de la sécurité et la qualité sanitaires de l'alimentation.

L'extraction des données au 31 décembre 2013 ne prend pas compte de facto des contrats saisonniers au titre de recrutements réalisés durant la période estivale (déclaration PAC,...)

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
Titulaire	2906	3131	3526	14586	6049	30198
Contractuel	136	575	600	420	152	1883



<sup>1</sup> Source : chiffres-clés 2013 de la fonction publique (DGAFP)

## II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI

Les agents de catégorie B affectés en DDI représentent près de la moitié (47%) des effectifs des DDI, les catégories C représentent le tiers (30%).

Le solde se répartit à hauteur de 22% pour les agents de catégorie A et 1% pour les emplois de de directeurs et directeurs adjoints de DDI (direction de l'administration territoriale de l'Etat - DATE).

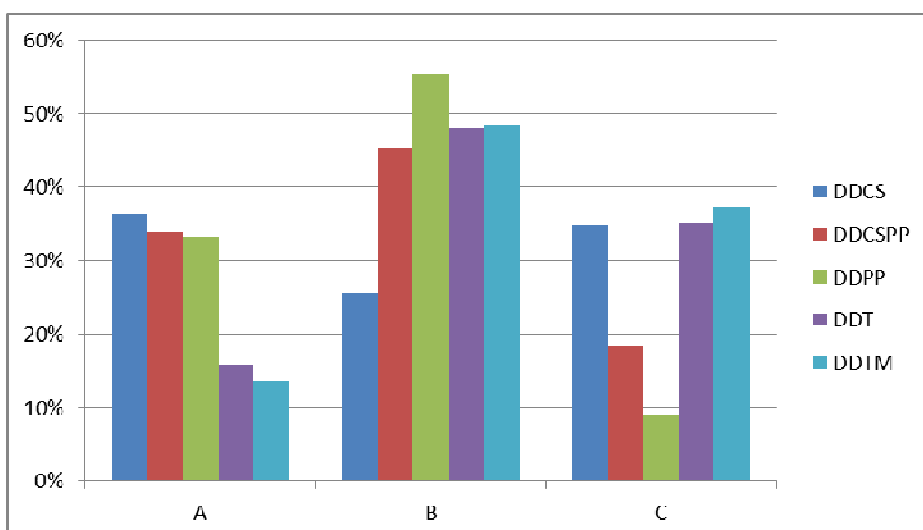
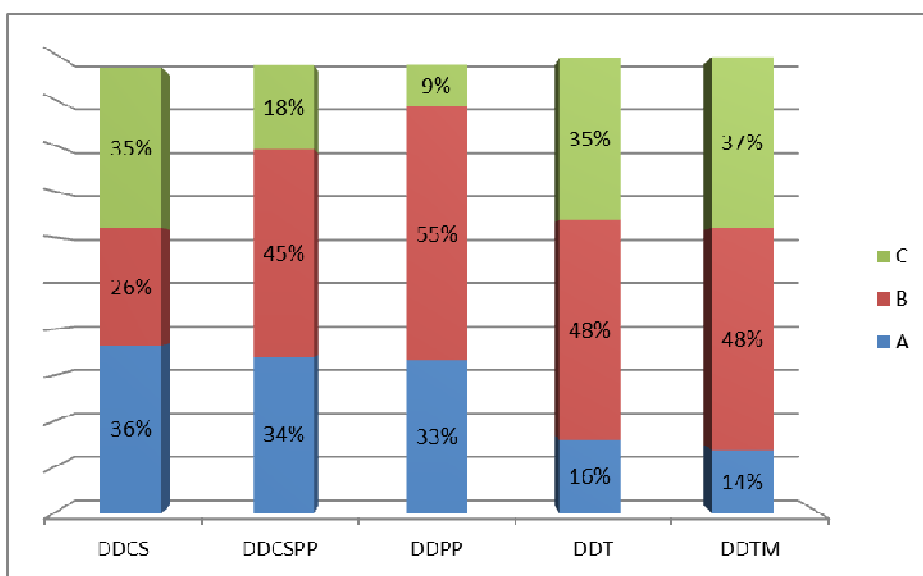
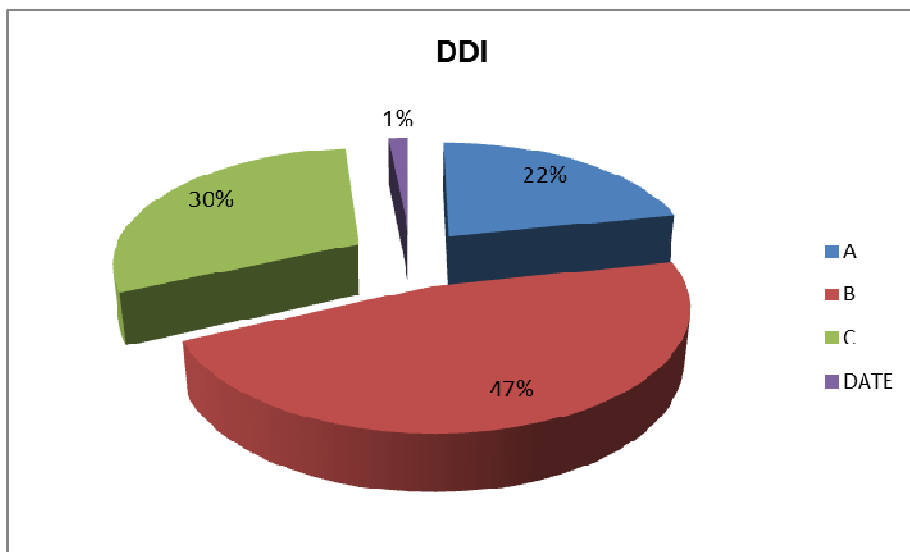
Les données ne sont que difficilement comparables avec celles de 2011, qui distinguaient des A+, mais reste a priori stable (47% de B contre 46% en 2012, 30% de C contre 32%)

Selon le type de DDI, et donc en fonction des missions, la répartition par catégorie et par DDI est par contre très variable (données hors emplois de direction).

Ainsi les catégories A pèsent 36% des effectifs en DDCS à 14% en DDTM.

Sur les catégories B, la surreprésentation est constatée au niveau des DDPP avec 55% et surtout un niveau de moins de 30% en DDCS.

Enfin, les agents de catégorie C sont peu présents en DDCSPP et surtout en DDPP.

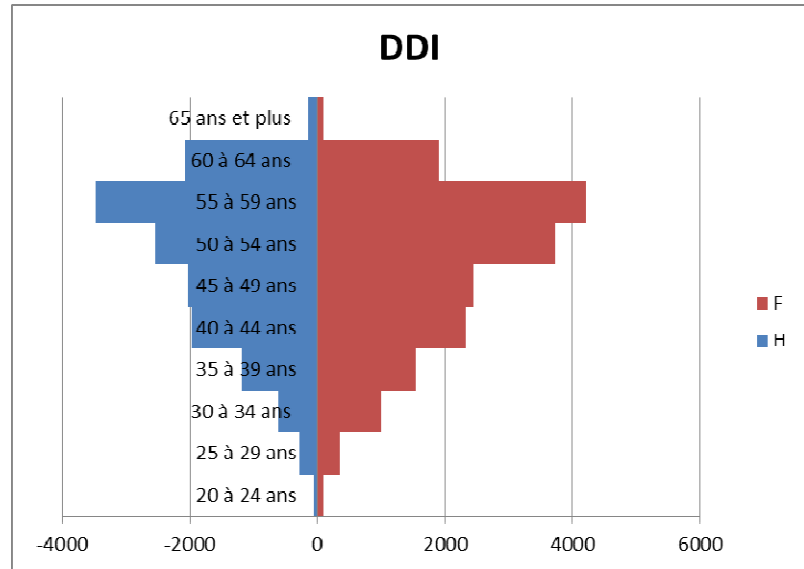


## II.7. Pyramide des âges et répartition femme/homme

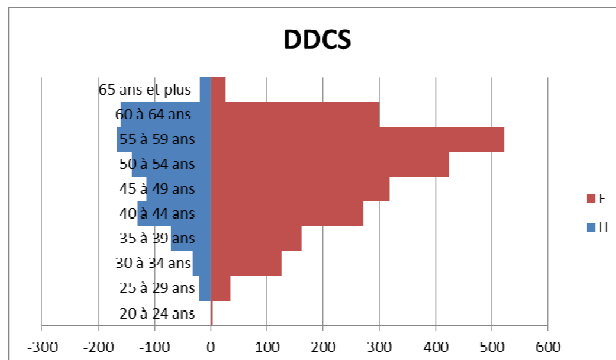
### PYRAMIDE DES AGES PAR TYPE DE DDI

La pyramide des âges des DDI, en forme de toupie (représentation proche de celle du bilan social 2012), marque le constat d'une population vieillissante avec près de 37% des agents (-3 points par rapport à 2012) ayant plus de 55 ans.

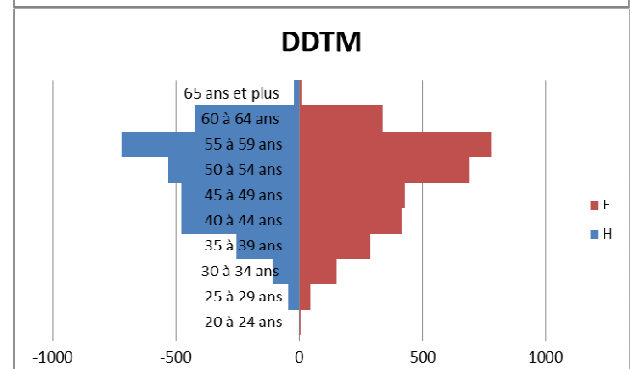
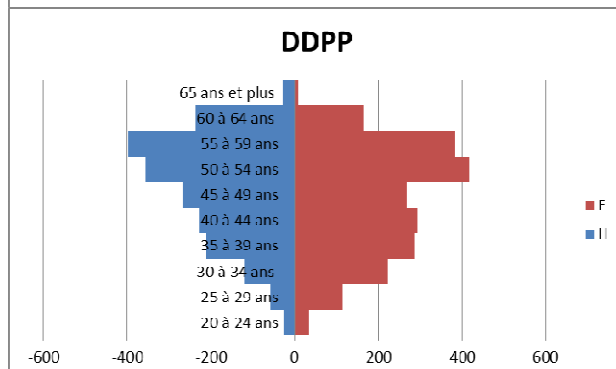
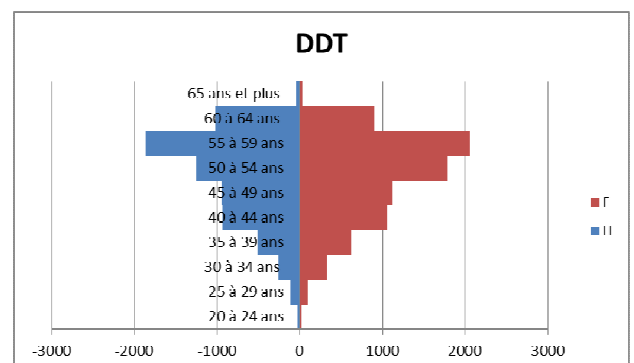
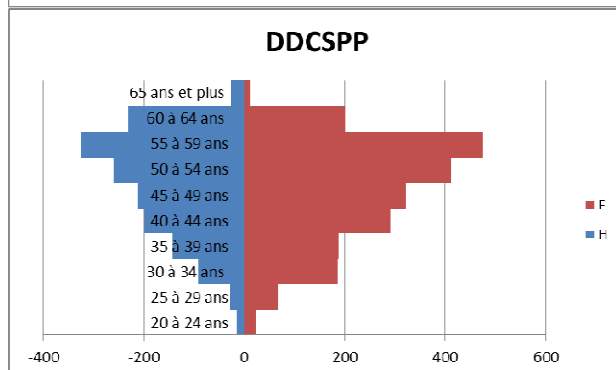
La tendance au vieillissement des agents en poste dans les DDI est sensiblement la même pour les hommes et les femmes. L'âge moyen des femmes, est de 49,25 ans et de 50 ans pour les hommes. (Moyenne sensiblement inférieure à 2012: 50,67 ans pour les hommes et 49,7 ans pour les femmes, se rapprochant de 2011).



Malgré ce léger rajeunissement, l'âge moyen en DDI, tous types de structures confondus, reste plus élevé que l'âge moyen dans la fonction publique d'Etat (41,7 ans - source DGAFP).

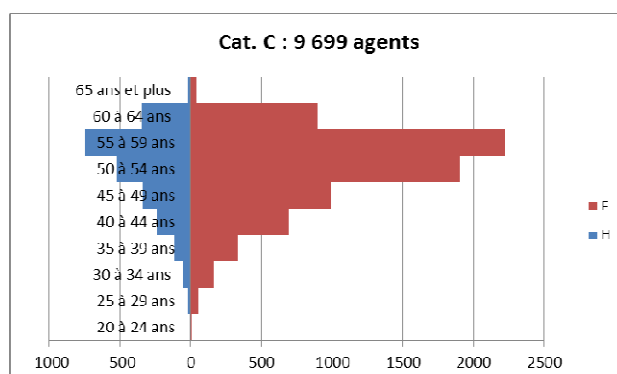
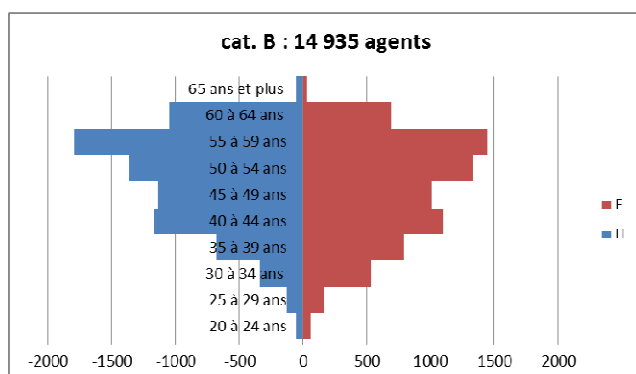
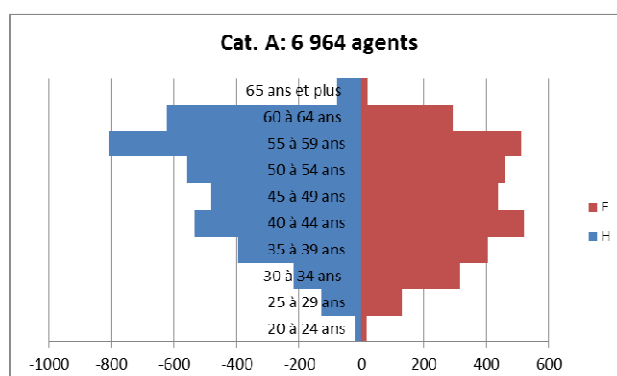
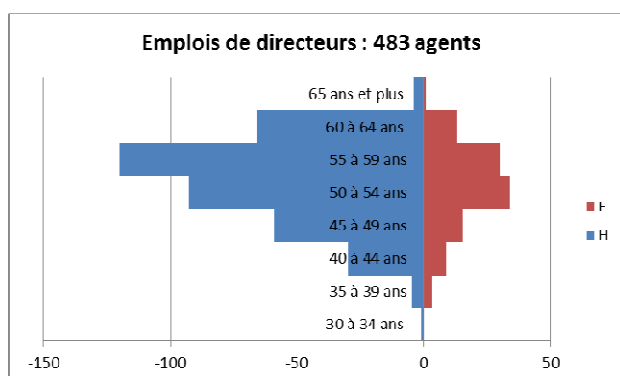


	Moyenne d'âge des agents					
	2011		2012		2013	
	H	F	H	F	H	F
DDCS	49,0	48,7	52,5	50,0	50,4	50,0
DDCSPP	49,4	47,0	50,3	48,3	49,5	48,0
DDPP	48,6	45,6	49,3	46,8	48,6	46,0
DDT	49,5	49,2	50,8	50,4	50,5	50,1
DDTM	49,5	49,2	50,8	50,4	50,0	49,7
<b>DDI</b>	<b>49,3</b>	<b>48,5</b>	<b>50,7</b>	<b>49,7</b>	<b>50,0</b>	<b>49,3</b>





## PYRAMIDE DES AGES PAR CATEGORIE

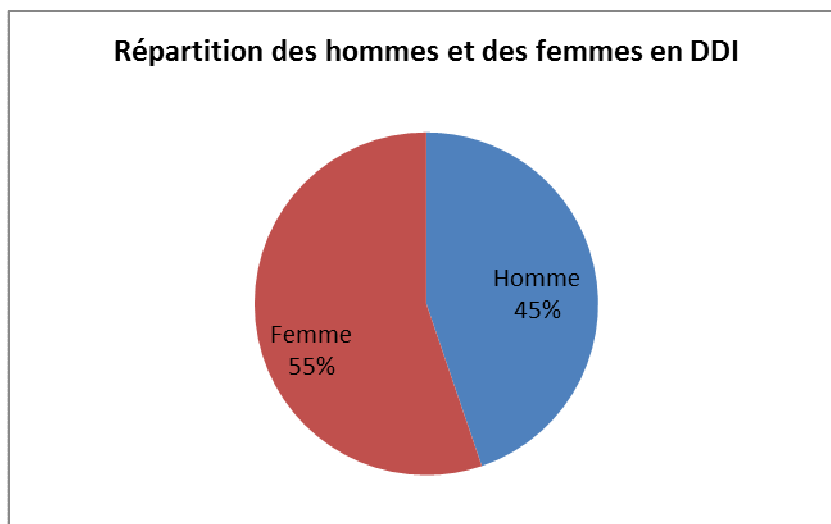


Catégories	DATE/Directeurs			A			B			C			Total	
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F
20 à 24 ans				18	17	35	48	59	107		7	7	66	83
25 à 29 ans				126	132	258	128	171	299	15	52	67	269	355
30 à 34 ans	1		1	216	317	533	339	535	874	54	163	217	610	1015
35 à 39 ans	5	3	8	395	407	802	676	797	1473	115	334	449	1191	1541
40 à 44 ans	30	9	39	533	523	1056	1167	1105	2272	238	692	930	1968	2329
45 à 49 ans	59	15	74	484	439	923	1138	1010	2148	340	991	1331	2021	2455
50 à 54 ans	93	34	127	559	460	1019	1367	1332	2699	523	1904	2427	2542	3730
55 à 59 ans	120	30	150	809	512	1321	1795	1447	3242	744	2226	2970	3468	4215
60 à 64 ans	66	13	79	623	296	919	1048	698	1746	342	900	1242	2079	1907
65 ans et plus	4	1	5	78	20	98	50	25	75	15	44	59	147	90
<b>Total général</b>	<b>378</b>	<b>105</b>	<b>483</b>	<b>3841</b>	<b>3123</b>	<b>6964</b>	<b>7756</b>	<b>7179</b>	<b>14935</b>	<b>2386</b>	<b>7313</b>	<b>9699</b>	<b>14361</b>	<b>17720</b>

## REPARTITION FEMME/HOMME

La population des DDI est majoritairement féminine, à hauteur de 55% des effectifs (soit 17 720 agents).

Ce chiffre est relativement stable depuis 2011.



La situation en fonction du type de DDI est cependant très nuancée. Très marquée, au niveau des DDCS, la répartition est plus équilibrée pour les DDCSPP, les DDPP et les DDT. Pour les DDTM, la situation est presque à l'équilibre.

	Taux de femmes				
	A	B	C	DATE	Total
DDCS	55%	79%	88%	32%	72%
DDCSPP	46%	57%	89%	30%	59%
DDPP	49%	51%	86%	30%	53%
DDT	40%	45%	73%	10%	54%
DDTM	38%	40%	70%	4%	51%
<b>DDI</b>	<b>45%</b>	<b>48%</b>	<b>75%</b>	<b>22%</b>	<b>55%</b>

Les femmes constituent une nette majorité des agents de catégorie B et C (81 % des effectifs). S'agissant des emplois de catégorie A, la part des emplois des femmes est inférieure à celle des hommes (45%). S'agissant des emplois de directeurs et directeurs adjoints, cette part chute à 22%, principalement en DDT et DDTM.

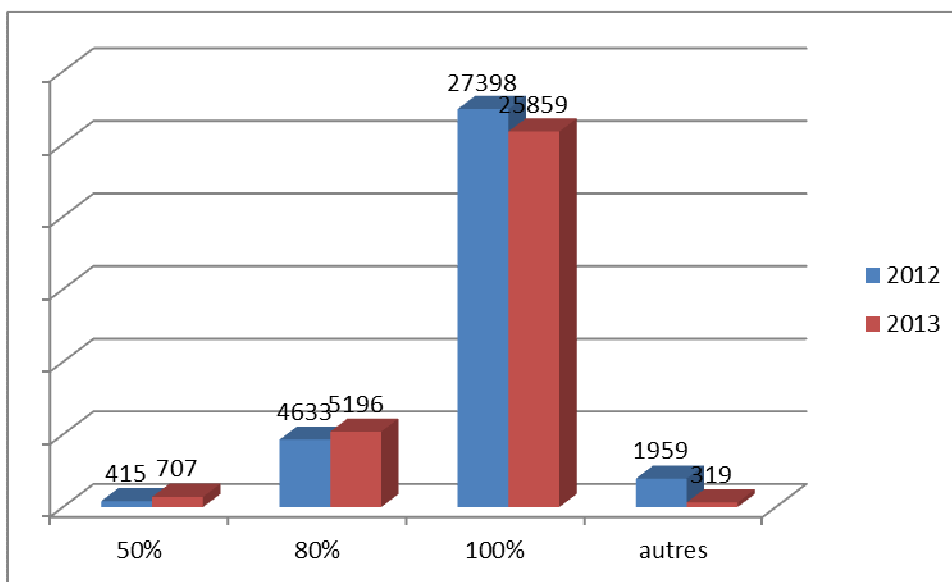
Les femmes sont en moyenne plus jeunes sur toutes les catégories d'emplois. Ce principe se retrouve également dans tous les types de DDI à l'exception des DDCS pour lesquelles les femmes sont en moyenne plus âgées.

Age moyen	H				F			
	DATE	A	B	C	DATE	A	B	C
DDCS	54,7	50,1	49,3	50,7	54,8	48,6	50,2	50,7
DDCSPP	52,5	50,9	47,9	48,9	52,8	47,5	46,4	50,7
DDPP	55,3	49,5	47,7	45,9	52,1	45,6	45,2	49,3
DDT	53,4	48,8	50,3	52,6	49,9	45,3	48,7	52,5
DDTM	52,1	48,0	49,8	51,9	50,0	44,4	47,8	52,1
<b>DDI</b>	<b>53,7</b>	<b>49,3</b>	<b>49,6</b>	<b>52,0</b>	<b>52,7</b>	<b>46,3</b>	<b>47,8</b>	<b>51,9</b>
<b>Rappel 2012</b>	<b>-</b>	<b>49,9</b>	<b>50,4</b>	<b>51,4</b>	<b>-</b>	<b>46,9</b>	<b>48,3</b>	<b>52,1</b>

## II. 8. Temps de travail

### TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le taux de travail à temps plein est constant depuis 2011 (80%) et passe même les 81% en 2013 (à effectif constant).



80%	H				F				Evolution (%) H/F
	2011	2012	2013	Evolution (%)	2011	2012	2013	Evolution (%)	
25 à 29 ans			2		13	9	18	100%	122%
30 à 34 ans	26	31	28	-9,68%	223	229	263	15%	12%
35 à 39 ans	81	67	79	17,91%	634	639	650	2%	3%
40 à 44 ans	140	125	139	11,20%	911	855	942	10%	10%
45 à 49 ans	110	92	108	17,39%	677	651	754	16%	16%
50 à 54 ans	86	100	119	19,00%	722	692	845	22%	22%
55 à 59 ans	106	107	128	19,63%	677	684	776	13%	14%
60 à 64 ans	106	81	72	-11,11%	351	257	262	2%	-1%
65 ans et +	12	5	5	0,00%	14	9	6	-33%	-21%
<b>Total général</b>	667	608	679	11,68%	4222	4025	4516	12%	12%

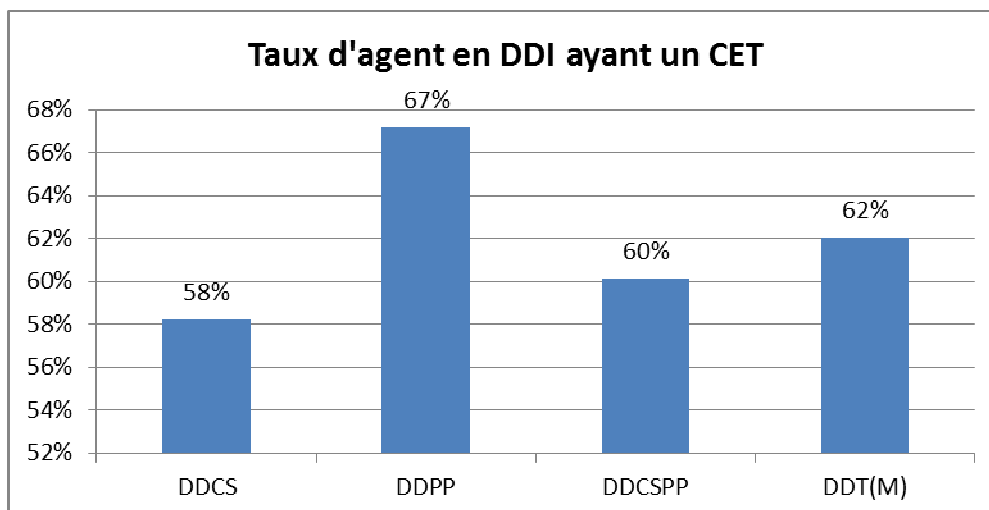
  

50%	H				F				Evolution (%) H/F
	2011	2012	2013	Evolution (%)	2011	2012	2013	Evolution (%)	
25 à 29 ans			1			4	1	-75%	-50%
30 à 34 ans	3	5	4	-20,00%	13	17	23	35%	23%
35 à 39 ans	3	6	7	16,67%	25	30	58	93%	81%
40 à 44 ans	8	5	16	220,00%	56	50	95	90%	102%
45 à 49 ans	7	10	13	30,00%	42	41	76	85%	75%
50 à 54 ans	14	18	23	27,78%	49	53	107	102%	83%
55 à 59 ans	27	23	43	86,96%	69	79	140	77%	79%
60 à 64 ans	38	33	39	18,18%	68	40	57	43%	32%
65 ans et +	2	1	3	200,00%	1	0	1		300%
<b>Total général</b>	102	101	149	47,52%	323	314	558	78%	70%

### UTILISATION DU CET EN DDI

Nouvel indicateur issu de l'enquête « vie et conditions de travail » (cf. infra IV. Conditions de travail).

L'utilisation du compte-épargne temps s'est largement diffusée en DDI. 62% des agents en disposent. Les agents en DDPP utilisent cette modalité de façon plus importante que dans les autres services.



### MOBILISATION DES AGENTS A L'OCCASION DES GREVES

Nouvel indicateur issu de l'enquête « vie et conditions de travail »

4098 jours de grèves ont été déclarés, selon les données remontées, soit une moyenne de 1 jour par agent gréviste.

	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(M)	TOTAL
Nb de jours déclarés en grève	153	808	314	2823	4098
Nb d'agents cumulés déclarés en grève	161	777	315	2906	4159
Ratio nb de jour de grève/agent gréviste	0,95	1,04	1,00	0,97	0,99

## **II.9. Mobilité**

La mobilité en DDI est un enjeu important, tant pour répondre aux aspirations des agents que pour assurer au mieux sur tout le territoire les missions. Pour la première fois, le bilan social des DDI reprend cette donnée essentielle. Localement, les différents mouvements ont été cumulés à l'occasion de l'enquête « vie et conditions de travail ».

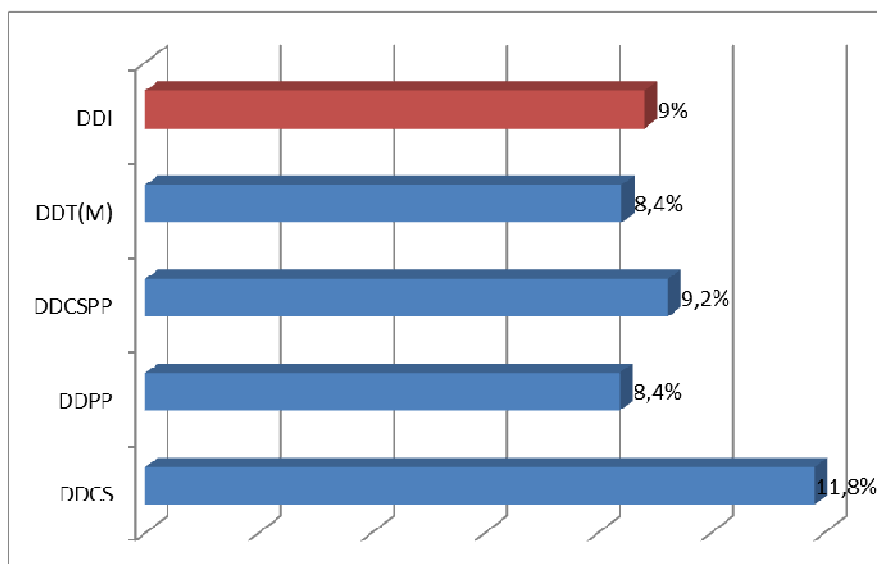
Est aussi repris ci-dessous l'introduction du **taux de rotation des agents**, indicateur de suivi des risques psychosociaux.

Ce taux s'établit à 9% en 2013, sur un taux de réponse des DDI de 92%. En DDCS, il est supérieur de presque 3 points (11,8%). Sur ces services, il peut être noté que le nombre d'entrées dépasse le nombre de sorties, grâce aux contractuels et aux mobilités.

Enfin, 518 mobilités ont eu lieu en interne dans les DDI (changement de portage budgétaire généralement).

Entrées (pers. physiques)	DDCS				DDPP				DDCSPP				DDT(M)				TOTAL			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Sortie concours	23	5	15	43	34	36	1	71	19	6	0	25	66	64	19	149	142	111	35	288
Contractuels	30	14	70	114	26	70	12	108	48	41	31	120	2	4	175	181	106	129	288	523
Mobilité	75	44	42	161	61	56	14	131	81	42	23	146	300	346	149	795	517	488	228	1233
Autre	3	7	4	14	2	12	5	19	7	2	6	15	0	9	8	17	12	30	23	65
Total	131	70	131	332	123	174	32	329	155	91	60	306	368	423	351	1142	777	758	574	2109

Sorties (pers. physiques)	DDCS				DDPP				DDCSPP				DDT				TOTAL			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Retraite	29	18	28	75	30	65	11	106	39	45	23	107	110	460	432	1002	208	588	494	1290
Fin Contrat	21	9	46	76	13	50	7	70	17	22	23	62	13	12	128	153	64	93	204	361
Mobilité	69	34	25	128	76	60	11	147	81	49	18	148	283	380	166	829	509	523	220	1252
Autre	1	5	7	13	10	12	2	24	7	13	3	23	12	49	29	90	30	79	41	150
Total	120	66	106	292	129	187	31	347	144	129	67	340	418	901	755	2074	811	1283	959	3053



### Taux de rotation des agents Méthodologie

Taux de rotation =  
Somme du nombre  
d'arrivées et du nombre  
de départs d'agents au  
cours de l'année divisée  
par 2 / Effectif physique  
au 31/12/2013

### III – Formation

Comme pour le bilan social 2012, les informations relatives à la formation sont présentées sous deux angles :

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

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

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

La question de la formation est abordée sous deux angles :

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

Les réflexions sur l'adaptation des compétences et l'accompagnement des évolutions nécessitent toutefois une approche globale et concertée de la formation, qui se tient entre les ministères et la DSAF en articulation étroite avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

#### Objectifs :

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

#### Axes prioritaires :

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

L'instance interministérielle de pilotage de la formation des agents de DDI, constituée en 2012, s'est réunie par deux fois en 2013 pour valider les éléments de cadrage à la fois pédagogiques et organisationnels et clarifier les méthodes de travail et procédures.

Elle a notamment fait le point sur les quatre groupes de travail qui alimentent ses réflexions :

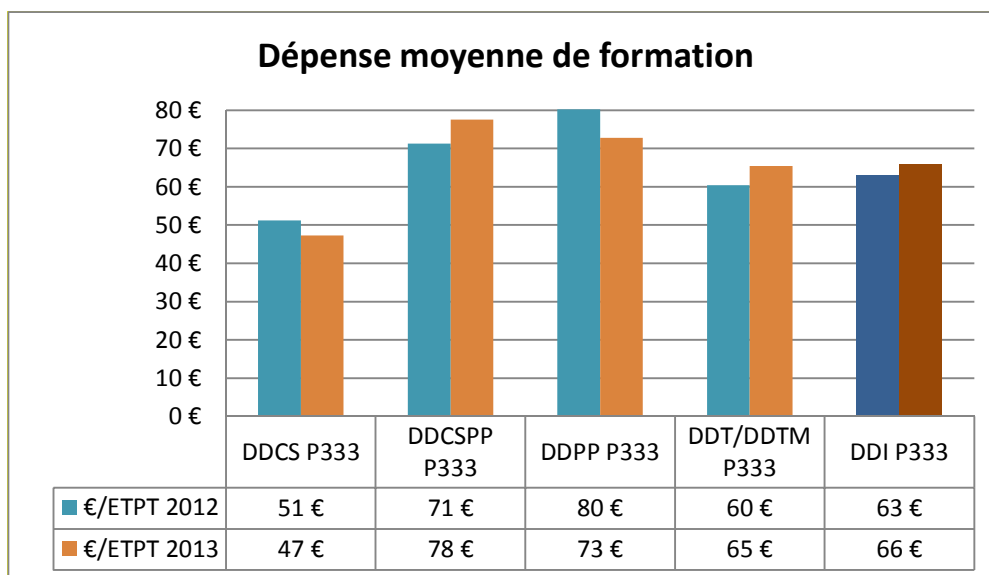
- l'organisation stratégique de la formation des agents de DDI ;
- la formation des secrétaires généraux ;
- la formation des chefs de service ;
- l'accompagnement et la formation des directeurs et des directeurs adjoints.

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

## III.2. Données disponibles sur la formation

### PILOTAGE DES CREDITS FORMATION SUR LE PROGRAMME 333

La politique mise en œuvre en faveur de la formation des agents (hors formation « métiers ») lors de l'accès à de nouvelles fonctions ou d'adaptation à l'évolution des fonctions exercées se traduit par une augmentation moyenne de 4,41 % des dépenses de formation du programme.



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

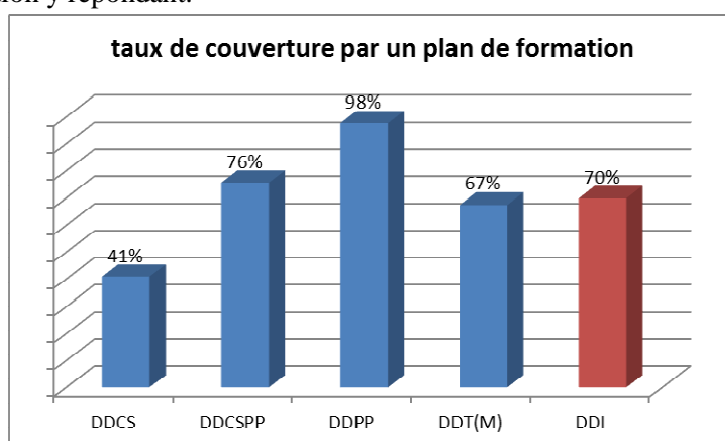
### SUIVI DE LA FORMATION LOCALE

L'enquête « conditions de travail en DDI », à laquelle 92% des DDI ont répondu, a permis d'établir un bilan des services disposant d'un plan de formation.

En 2013, 70% des DDI ont élaboré un plan de formation, c'est-à-dire qu'elles ont analysé les besoins de formation et recensé l'offre de formation y répondant.

Ce taux varie très fortement entre les types de structure allant de 41% en DDCS à 98% en DDPP.

Sur la base des données recensées, un agent de DDI a suivi en moyenne 2,6 jours de formations transverses (pour 3,4 jours de formation professionnelle continue transversale et professionnelle au niveau de la FPE en 2011 - source DGAFP –chiffres clés 2013).



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

La formation « mettre en œuvre la démarche Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) dans son administration » a été mise en place dans le cadre de l'engagement des services de l'Etat d'élaborer leur BEGES avant le 30 septembre 2013. Elle a été assurée par des formateurs internes habilités par l'IFORE.

Trois sessions ont été organisées en 2013, regroupant une douzaine de participants. Les autres besoins ont pu être satisfaits en participant à des sessions organisées par l'IFORE ou les PFRH.

Le module de formation « *Management du dialogue social et des relations avec les organisations syndicales* » a été créé pour répondre à une forte remontée de besoin fort sur ce thème. Un groupe de travail réunissant la DSAF, des directeurs et des secrétaires généraux a monté et testé ce dispositif de façon à s'assurer de l'adéquation du contenu au contexte des DDI et aux attentes des participants. Il s'adresse à la direction et aux secrétaires généraux de DDI.

Deux sessions ont été organisées en 2013. La première à Paris a recueilli un grand nombre de demandes d'inscription. La seconde via la PFRH Pays-de-la-Loire qui a connu de succès.

### ***III.4. Accompagnement à la prise de poste***

Les dispositifs mis en place pour accompagner la prise de poste des directeurs, des directeurs adjoints de DDI et des secrétaires généraux de DDI ont vocation à faciliter la maîtrise des enjeux de ces nouvelles responsabilités, de s'extraire du quotidien et de la gestion des urgences afin de prendre du recul sur sa stratégie, sur ses pratiques. Par ailleurs, ils proposent un lieu d'échanges entre pairs, où la parole est libre, et favorisent la création de réseaux.

L'année 2013 a permis l'instauration d'un rythme approprié, d'une part, au flux des prises de poste, et d'autre part, au maintien d'un nombre optimal de participants aux différentes sessions organisées.

#### **LES PRISES DE POSTE POUR LES DIRECTEURS ET DIRECTEURS ADJOINTS :**

50 directeurs et directeurs adjoints nouvellement nommés ont ainsi pu participer aux trois sessions de deux jours organisées au cours de l'année. Le séminaire s'articule autour de trois séquences clés : les échanges avec la DSAF qui inscrivent les directeurs et directeurs adjoints dans le contexte et l'actualité institutionnelle, la réflexion sur les pratiques managériales et les relations avec les partenaires publics.

Ce dispositif a été complété par l'organisation de séminaires «un an après » qui permettent à la promotion de directeurs et directeurs adjoints de se retrouver à nouveau une journée. Trois sessions se sont tenues en 2013 dont une regroupait deux promotions. Le séminaire est conçu en deux temps: d'abord un échange avec la DSAF ensuite, des travaux sur des enjeux pragmatiques que mettent en exergue les participants.

#### **LES PRISES DE POSTE POUR LES SECRETAIRES GENERAUX :**

La DSAF a organisé en 2013 deux séminaires prise de poste à l'attention des secrétaires généraux de DDI récemment nommés.

Pour ces premières sessions, des secrétaires généraux de DDI relativement anciens sur leur poste ont pu s'inscrire. Ils ont confirmé l'opportunité de suivre ce séminaire dans les mois suivant une nomination pour accélérer la compréhension des grandes échéances des DDI dans un système interministériel, complété de multiples dispositifs ministériels, complexifiant le décryptage initial.

Le séminaire permet aux participants de rencontrer un large panel d'interlocuteurs au sein de la DSAF et d'échanger avec des représentants d'un SGAR (RBOP 333) et un directeur. Ils bénéficient également du témoignage d'un secrétaire général confirmé.

Ces séminaires font l'objet d'évaluation positive, les participants insistant sur la nécessité de les pérenniser et de multiplier les dispositifs permettant les échanges et la mise en réseau.

En lien avec le secrétariat général à la modernisation de l'action publique, la DSAF a ainsi testé en 2013, dans deux régions, l'animation d'ateliers d'échanges de pratiques entre pairs auprès de directeurs. Cette démarche s'étant avérée globalement fructueuse, le dispositif va être étendu à d'autres régions et d'autres publics.



## IV – Conditions de travail

### IV.1. Eléments de méthodologie

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

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

Les données ci-dessous présentées (sauf mention contraire) sont issues de cette enquête, amendée par la DSAF afin de correspondre au fonctionnement des DDI et dénommée communément enquête « vie et conditions de travail en DDI ».

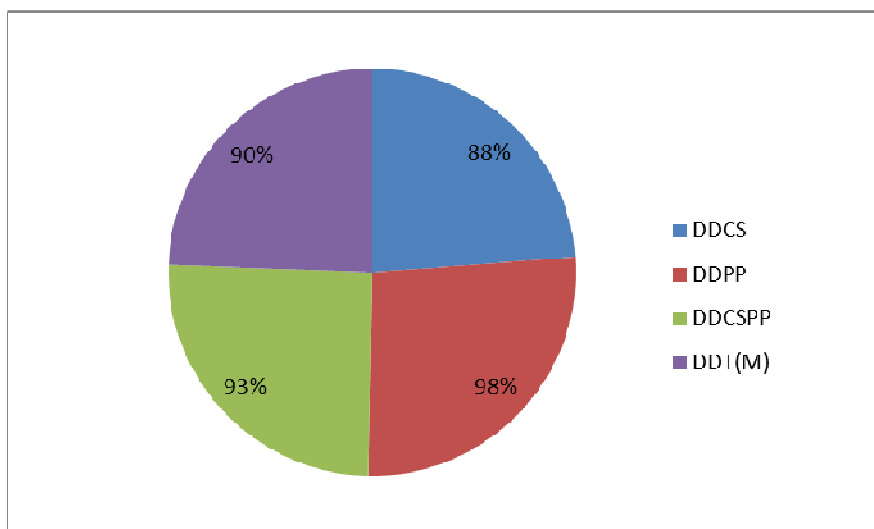
#### TAUX DE REPONSE

En 2012, le taux de retour sur cette enquête était de 48% des DDI (soit 115 DDI), couvrant 52 % des effectifs. La qualité des informations n'a pas été jugée satisfaisante lors de sa présentation en comité technique.

Pour 2013, comme précisé ci-dessus, les indicateurs ont été revus dans le cadre du dialogue social et la méthodologie de remontée de l'information revue, grâce à l'utilisation de l'infocentre des services déconcentrés.

Le taux de réponse à l'enquête, au 12 août 2014<sup>1</sup>, était de 92%, soit 219 DDI sur 238, couvrant 29 253 agents, soit 91% des effectifs physiques.

#### Taux de réponse par DDI

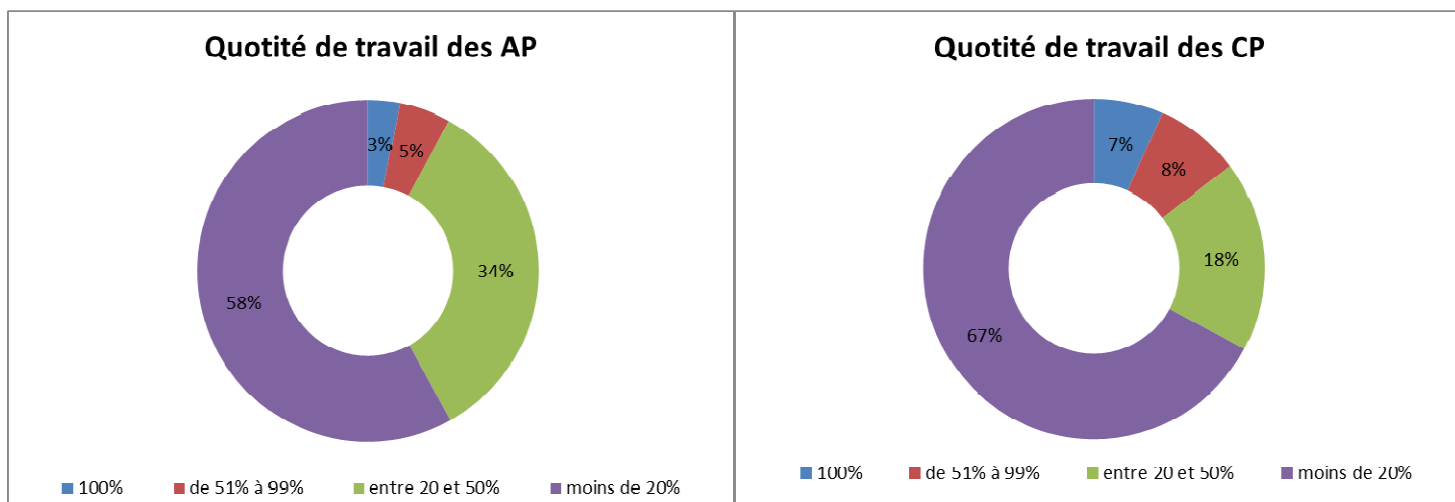


<sup>1</sup> **NDLR** : une mise à jour du bilan social sur les indicateurs ci-dessous présentés sera réalisée dès la consolidation de 100% des retours.

## IV.2. Prévention

### MOBILISATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION EN DDI

Sur les 219 DDI ayant répondu à l'enquête, 268 assistants de prévention (contre 140 AP en 2012 sur 115 DDI) et 62 conseillers de prévention ont été recensés (30 CP en 2012).



Ils ont pu bénéficier de formation selon les dispositifs suivants :

- Assistants de prévention (AP) :
  - o formation initiale : 50/55 nouveaux AP ;
  - o formation continue : 118/268 AP.
- Conseillers de prévention
  - o formation initiale : 100% des nouveaux conseillers ont eu leur formation ;
  - o formation continue : 19/62

Au-delà de ces données qualitatives, il reste à noter que, globalement, les DDI disposent en moyenne de 1,5 agents en charge de la prévention au quotidien.

	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(M)	DDI
Nb d'AP	37	84	56	91	268
Nb de CP	2	16	18	26	62
Nb d'Ap ou Cp par DDI	0,89	2,04	1,72	1,41	1,51

En sus de ces agents, et afin de diffuser plus largement les réflexes en matière de santé sécurité au travail, 4690 agents ont pu suivre en 2013 une formation dans ces domaines, allant du secourisme à l'ergonomie, soit 16% des effectifs.

Enfin, 192 secrétaires de CHSCT ont été mobilisés en 2013 dans le cadre des travaux de ces comités.

	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(M)	DDI
Nb de secrétaires désignés pour les CHSCT	34	43	37	78	192
Taux de couverture	77%	88%	86%	94%	88%

## COMITES HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

603 réunions de CHSCT sont recensées en 2013 (235 pour 115 DDI en 2012 et 213 en 2011 pour 159 DDI). Ces réunions ont été complétées par 298 réunions de groupes de travail.

	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(m)	DDI
Nombre de réunions du CHSCT	112	135	120	236	603
Moyenne par DDI	2,55	2,76	2,79	2,84	2,75

En moyenne les CHSCT comportent 14 membres, soit 2959 agents concernés en DDI (10% des effectifs). 54% ont pu suivre une formation en lien avec le CHSCT. Au-delà, 114 formations à la prévention des risques psycho-sociaux ont bénéficié aux membres du CHSCT.

Les experts associés aux réunions de CHSCT:

- inspecteur santé, sécurité au travail, dans 25% des cas ;
- assistant ou conseiller de prévention, dans 90% ;
- médecin de prévention, dans 63% ;
- assistant social, dans 54% ;
- expert agréé, dans 5%.

Les CHSCT ont été consultés à l'occasion de :

- 195 projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (84 en 2012) ;
- 20 projets importants d'introduction de nouvelles technologies (contre 3) ;
- 131 projets de règlement et de consignes (85 en 2012) ;
- 109 mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (au lieu de 16 en 2012).

213 visites de sites (49 en 2012) et 75 enquêtes (contre 14) ont été diligentées dans ce cadre.

Les documents uniques de priorité des risques professionnels (DUERP) des services couverts par les CHSCT en 2013 ont été mis à jour annuellement dans 99 DDI et 158 DUERP inclus les enjeux liés à la prévention des risques. En complément, 789 registres santé et sécurité au travail ont été recensés et 518 relatifs aux dangers graves et imminents. 53 inspections santé et sécurité au travail ont été menées.

Enfin, 140 DDI ont mis en place des informations générales sur les RPS. 107 ont d'ailleurs mené à bien leur diagnostic et 73 se sont engagés sur un plan de prévention.

### ***IV.3. Congés maladie et accidents***

L'intégralité des informations sur la santé des agents ayant un impact sur leur temps de travail est regroupée ci-dessous pour disposer d'une vision d'ensemble.

#### MALADIES

En matière de congés maladie ordinaire, la moyenne des absences a été de 7 jours en 2013. 486 agents ont été en congés longue maladie au cours de l'année 2013, pour une absence moyenne de 190 jours. En matière de congés longue durée, ce délai passe logiquement à 278 jours et a concerné 372 agents.

	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(M)	DDI
Moyenne de jours de congés de maladie ordinaire/agent	8	7	6	7	7
Moyenne de jours de CLM/agent	162	181	194	197	190
Moyenne de jours de CLD/agent	320	246	309	270	278

## MALADIES PROFESSIONNELLES

80 maladies professionnelles ont été recensées sur 219 DDI, contre 28 en 2012 pour 119 DDI. Ramené aux effectifs, le taux d'agents concernés pour 1000 agents est de 1,75 en 2012 et monte à 2,73 en 2013. La part des incapacités permanentes est en recul quant à elle de 4 points passant à 14%.

	2012			2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sans incapacité	5	7	12	18	25	43
Avec d'incapacité temporaire (IT)	1	10	11	7	19	26
Avec incapacité permanente (IP)	2	3	5	7	4	11
Ayant provoqué le décès	0	0	0	0	0	0
Total	8	20	28	32	48	80

## ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET<sup>1</sup>

Sur 460 accidents de travail :

- 45% n'ont pas été suivi d'un arrêt de travail (41,7 % en 2012);
- 46 % ont quant à eux donné lieu à des arrêts de travail de plus 3 jours
- enfin, aucun accident mortel n'a été dénombré.

		2012			2013		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
accident du travail	Sans arrêt de travail	67	73	140	134	176	310
	Avec arrêt de travail -3j	5	15	20	21	28	49
	Avec arrêt +3j	89	90	179	126	187	313
	Ayant provoqué le décès	1	0	1	0	0	0
	Total	162	178	340	281	391	672
accident de trajet	Sans arrêt de travail	17	35	52	38	65	103
	Avec arrêt de travail -3j	6	5	11	6	21	27
	Avec arrêt +3j	26	30	56	38	73	111
	Ayant provoqué le décès	1	0	1	0	0	0
	Total	50	70	120	82	159	241

## SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT

36 signalements de danger grave et imminent ont été recensés dont 97% ont fait l'objet d'une inscription au registre hygiène et sécurité (cf. supra)

## DROIT DE RETRAIT

7 droits de retrait ont été utilisés en 2013, concernant 4 DDI, dont 4 à l'occasion du même évènement.

Ces droits de retraits ont été utilisés en raison :

- d'une chute d'une fenêtre ;
- d'une panne des chaudières ;
- de l'agression physique et verbale d'un agent ;
- d'un dysfonctionnement de matériel au sein d'un abattoir.

<sup>1</sup> Un accident du travail est défini comme un événement de courte durée survenu au cours d'une activité professionnelle et causant un préjudice physique ou psychologique. Cette définition inclut les accidents de la route survenus au cours de l'activité professionnelle, mais exclut les accidents de trajet, qui sont quant à eux définis comme les accidents de la route qui surviennent pendant le trajet entre le domicile et le travail.

## ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE ENVERS LE PERSONNEL

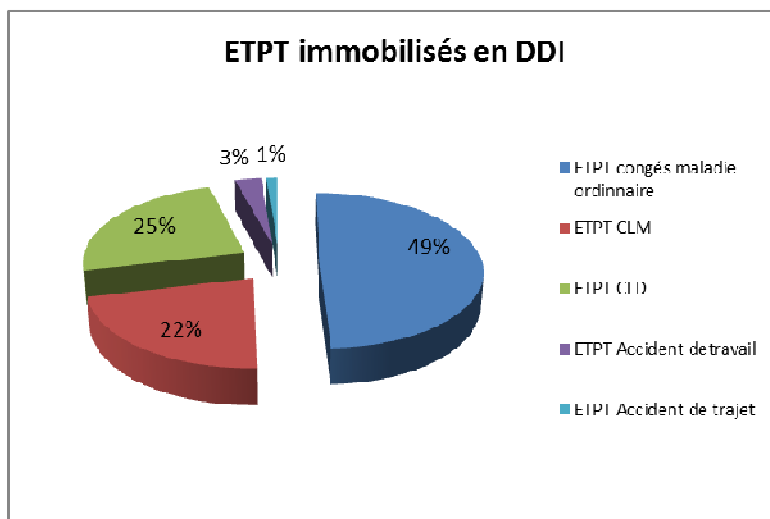
Indicateur intégré dans le suivi des risques psychosociaux de la DGAFP, le **nombre d'actes de violence physique envers le personnel** s'établit à 42 pour 2013 dont :

- 5% entre le personnel de la DDI,
- 95% venant d'un usager,
- et au global, 86% de ces actes de violence ne font pas l'objet d'un arrêt de travail.

### SYNTHESE

Au global, 443 ETPT sont annuellement immobilisés sur les CLM et 494 sur les CLD<sup>1</sup>. Plus largement, toutes absences cumulées, hors congés ordinaires, immobilisent 2023 ETPT au plan national, soit 7% des ETPT (sur la base des 219 DDI ayant répondues).

En dehors de ces données, la seule année de recul de 2013 ne permet pas une analyse de fond des autres indicateurs.



Le **taux d'absentéisme pour raisons de santé**, suivi par la DGAFP au titre de la prévention des risques psychosociaux s'établit pour 2013 à 14,53 (total des congés ci-dessous repris/nb d'agents dans les 219 DDI).

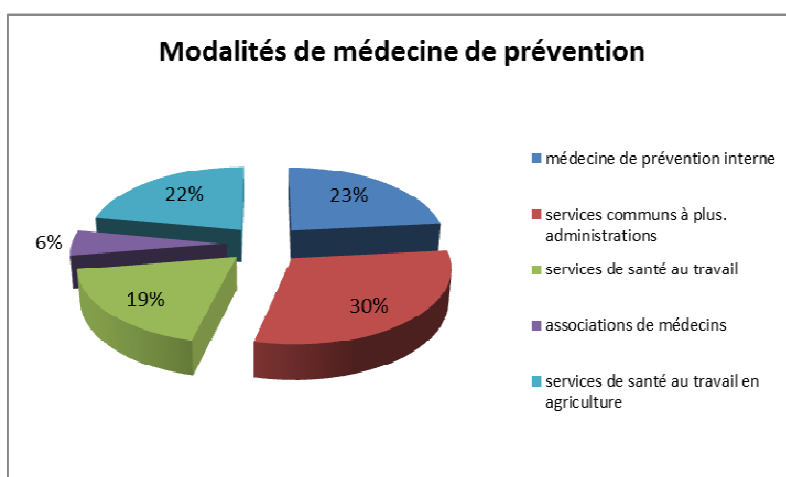
	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(M)	DDI
Nb de congés de maladie ordinaire	19 840	27228	20210	141654	208 932
Nb de jours d'arrêts pour CLM	9 417	11059	10461	61629	92 566
Nb de jours d'arrêts pour CLD	12 813	5651	10198	74629	103 291
Nb de jours de maladie professionnelle	0	2048	1176	4251	7 475
Nb de jours d'arrêt pour accident du travail	676	2248	1854	7861	12 639

## **IV.4. Médecine de prévention**

### MODALITES D'EXERCICE DE LA MEDECINE DE PREVENTION EN DDI

La médecine de prévention en DDI reste organisée par chaque ministère contributeur en matière d'emplois.

Les DDI ont donc plusieurs systèmes de médecine de prévention en fonction de l'origine des agents.



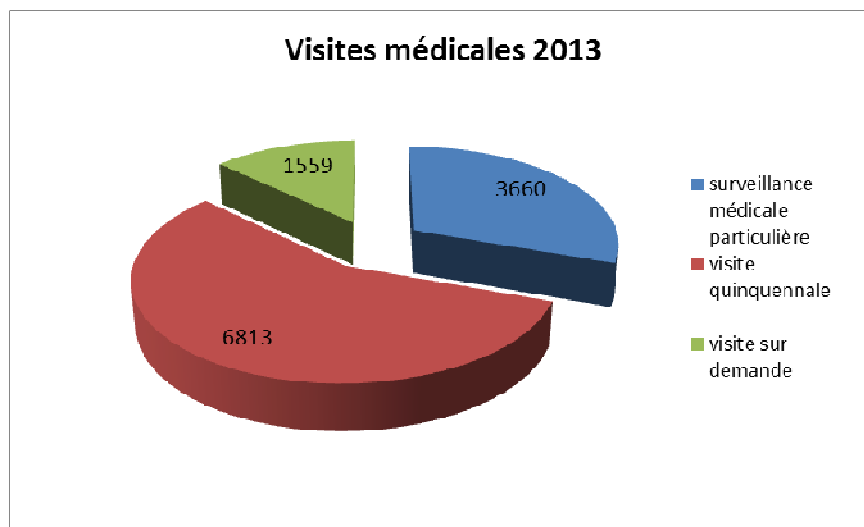
<sup>1</sup> Nb de jours d'arrêt concerné / 209 jours de travail annuel permettant une conversion en ETPT.

De plus, comme dans la plupart des administrations, la rarefaction des médecins pèse sur l'organisation de ce service. Le taux de couverture par un médecin de prévention des agents est donc estimé pour 2013 à 83,8%.

Dans le cadre de l'enquête menée par la DGAFP, il appartient aux ministères de répondre aux indicateurs. Certaines données collectées auprès des DDI sont toutefois reprises dans le présent bilan.

### ACTIVITE DE LA MEDECINE DE PREVENTION

Pour 2013, 1<sup>ère</sup> année de calcul, le **taux de visite sur demande au médecin de prévention** (indicateur de suivi de la DGAFP dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux) s'établit à 5,3%.



Les médecins ont participé à 381 des 603 CHSCT, soit à 63% de ces réunions.

Ils y ont présenté 163 rapports de médecine de prévention.

Leurs demandes d'aménagement de postes (550) ont quant à elles été réalisées à hauteur de 84% en 2013.

Enfin, dans le cadre de leurs missions, 1150 visites de sites ont été réalisées et 676 rapports ont été transmis aux comités médicaux.

## V – Dialogue social

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

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

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

### V.1. Le comité technique des DDI

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

Organisation syndicale	Nombre de sièges
CGT	4
FO	3
UNSA	2
CFDT	1

En 2013, le comité technique des DDI placé auprès du Premier ministre s'est réuni trois fois les 17 janvier, 30 mai et 11 juillet.

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

- arrêté relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les directions départementales interministérielles, suite au vote défavorable unanime dont ce texte avait fait l'objet au cours de la réunion du 20 décembre 2012 (Arrêté du 28 janvier 2013 (NOR : PRMG1301605A)) ;
- arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles, suite au vote défavorable unanime dont ce texte avait fait l'objet au cours de la réunion du 20 décembre 2012 (Arrêté du 1er juillet 2013 (NOR: PRMG1308550A)) ;
- arrêté modifiant l'arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles (modification de l'article 5 relatif au forfait journalier, suite à son annulation partielle par la décision du Conseil d'Etat n° 351316 du 20 février 2013) (Arrêté du 2 janvier 2014 (NOR: PRMG1310794A)) ;
- arrêté relatif à la prorogation de la durée des mandats des membres des instances représentatives du personnel des directions départementales interministérielles (Arrêté du 25 septembre 2013 (NOR : PRMG1322141A)) ;

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

- modernisation de l'action publique, dont points particuliers sur la décentralisation et sur les décisions du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique du 2 avril relatives à l'administration territoriale de l'Etat ;
- bilan social 2011 des directions départementales interministérielles ;
- échanges sur le rapport de Messieurs REBIERE et WEISS (« *La stratégie d'organisation à 5 ans de l'administration territoriale de l'Etat* »).

## ***V.2. La concertation informelle***

Au-delà des réunions formelles du CT, le SGG, la DSAF et la SDPSD rencontrent régulièrement de façon informelle les organisations syndicales représentées au CT.

En 2013, de telles réunions se sont tenues les 6 février, 3 avril, 14 juin (réunion spécifique sur l'administration territoriale de l'Etat), 27 juin, 8 octobre et 13 novembre, sous la présidence de la DSAF ou de la SDPSD. Ces réunions ont notamment pour objet de préparer les réunions formelles du CT des DDI. Elles permettent également d'échanger sur des points qui ne relèvent pas de la compétence de ce CT.

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

Le 3 décembre, une réunion informelle a été présidée par le SGG, en amont du CIMAP du 18 décembre 2013, au cours de laquelle ont été débattues les mesures n° 29 et 34 du CIMAP du 17 juillet 2013 et les modalités du dialogue social. En outre, un temps d'échange a été consacré à l'arrêt des missions d'application du droit des sols (ADS) et d'assistance technique de l'Etat pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT), ainsi qu'à l'évolution des effectifs des DDI.

Par ailleurs, 2013 a vu les premières étapes de la concertation destinée à préparer les élections professionnelles du 4 décembre 2014. Une première réunion a été tenue avec les organisations syndicales représentées au CT élu en 2011, sur les sujets relevant de leur compétence (organisation générale des comités techniques et mode de désignation des représentants du personnel). Une seconde a été organisée dès le 13 décembre avec l'ensemble des organisations candidates pour initier la concertation relative à l'organisation pratique des élections ; deux organisations candidates non élues en 2011 avaient été reçues préalablement en réunion bilatérale à leur demande.

## ***V.3. Les comités techniques dans les DDI***

591 comités techniques se sont tenus en DDI en 2013, soit une moyenne de 2,7 CT par DDI. Moins de 10% ont nécessité une reconvoction pour défaut de quorum ou vote défavorable.

15% des DDI convoquent plus de 3 CT par an. Au niveau des DDT(M), ce chiffre monte à 25%. Il peut être mis en parallèle avec les travaux menés dans ces directions dans le cadre de l'ADS et de l'ATESAT.

### **Répartition des DDI par nb de CT convoqués**

<b>Nb de CT tenus dans l'année par DDI</b>	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	TOTAL
0	0	0	0	0	0
1 à 3	37	40	46	62	185
>3	7	3	3	21	34

\*\*

\*



## Glossaire

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