



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

DSAF



BILAN SOCIAL 2016

**DES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES
INTERMINISTÉRIELLES ET DES DIRECTIONS
DÉPARTEMENTALES DÉLÉGUÉES**

Direction
des services
administratifs
et financiers

SOMMAIRE

I – Les directions départementales interministérielles	4
I.1. Organisation et mission des 230 DDI et 8 DDD	4
I.2. Moyens de fonctionnement des DDI	5
II – Le personnel des directions départementales interministérielles.....	7
II.1. Eléments de méthodologie	7
II.2. Présentation globale des effectifs en DDI	7
II.3. Origine ministérielle des personnels en poste en DDI.....	8
3.1. Evolution des effectifs au regard de leur origine ministérielle	8
3.2. Répartition des effectifs des DDI par origine ministérielle.....	10
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques.....	11
4.1. Répartition Femme/Homme	13
II.5 Répartition des effectifs physiques par statut	14
II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI	15
II.7. Pyramide des âges	17
7.1. Pyramide des âges par type de DDI	17
7.2. Pyramide des âges par catégorie	19
II.8. Temps de travail.....	20
8.1. Quotité de travail	20
8.2. Utilisation du CET en DDI.....	20
8.3. Mouvements sociaux.....	21
8.4. Les absences liées à la famille – Les congés de paternité	22
II.9. Mouvements de personnels	22
III – La Formation	24
III.1. Cadre d’intervention de la DSAF en matière de formation	24
III.2. Données disponibles sur la formation	24
2.1. Pilotage des crédits formation sur le programme 333	24
2.2. Suivi de la formation locale.....	25
III.3. Formation des agents en charge de fonctions support	26
III.4. Accompagnement à la prise de poste	26
4.1. Les prises de poste pour les directeurs et directeurs adjoint	26
4.2. Les prises de poste pour les secrétaires généraux	26
4.3. Les formations dans le cadre du programme APPO	27
III.5. Accompagnement managérial complémentaire de la direction.....	27
III.6. Formation individuelles des directeurs et directeurs adjoints	27
IV – Les Conditions de travail	28
IV.1. Eléments réglementaires	28
IV.2. Santé Sécurité au Travail (SST)	28
2.1. Mobilisation des acteurs de la prévention en DDI.....	28
2.2. Comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	29

IV.3. Congés maladie et accidents.....	33
3.1. La synthèse des absences pour raisons de santé.....	33
IV.4. Médecine de prévention.....	38
4.1. Modalités d'exercice de la médecine de prévention en DDI.....	38
V – Sanctions disciplinaires	40
V.1. La réglementation.....	40
V.2. Les sanctions disciplinaires du premier groupe	40
V.3. Evolution des sanctions disciplinaires du premier groupe	41
VI – Dialogue social	42
VI.1. Le comité technique des DDI.....	42
VI.2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des DDI	42
VI.3. La concertation informelle.....	44
VI.4. Les comités techniques dans les DDI.....	44

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 retrace, pour l'année 2016, les données relatives au périmètre des directions départementales interministérielles (DDI) et des directions départementales déléguées (DDD) (hors données sur les plafonds d'emplois et les effectifs physiques).²

Les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC), services placés sous l'autorité des préfets, n'apparaissent plus dans le bilan social des DDI. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2016, les effectifs de ces services ont été transférés sur le programme 333 et ne sont plus comptabilisés dans les effectifs des DDI.

Le contenu intègre les dispositions 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, au niveau local ou national.

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

Le bilan social de 2016 se base sur des informations collectées d'une part, auprès des directions des ressources humaines des ministères dont les missions sont portées par les DDI, et, d'autre part, auprès de ces dernières via l'outil infocentre des services déconcentrés qui permet la dématérialisation de l'enquête et la mise à disposition des données à ces services.

La principale évolution du bilan social pour l'année 2016 est l'intégration des nouvelles directions départementales déléguées (DDD) au sein des directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS) au nombre de 8, créées dans le cadre de la réforme territoriale de l'Etat menée au cours de l'année 2016.

Au titre de l'enquête dématérialisée, 9 DDI ont répondu partiellement. De ce fait, le calcul des ratios n'a pris en compte, en effectif physique, que 28 731 agents.

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

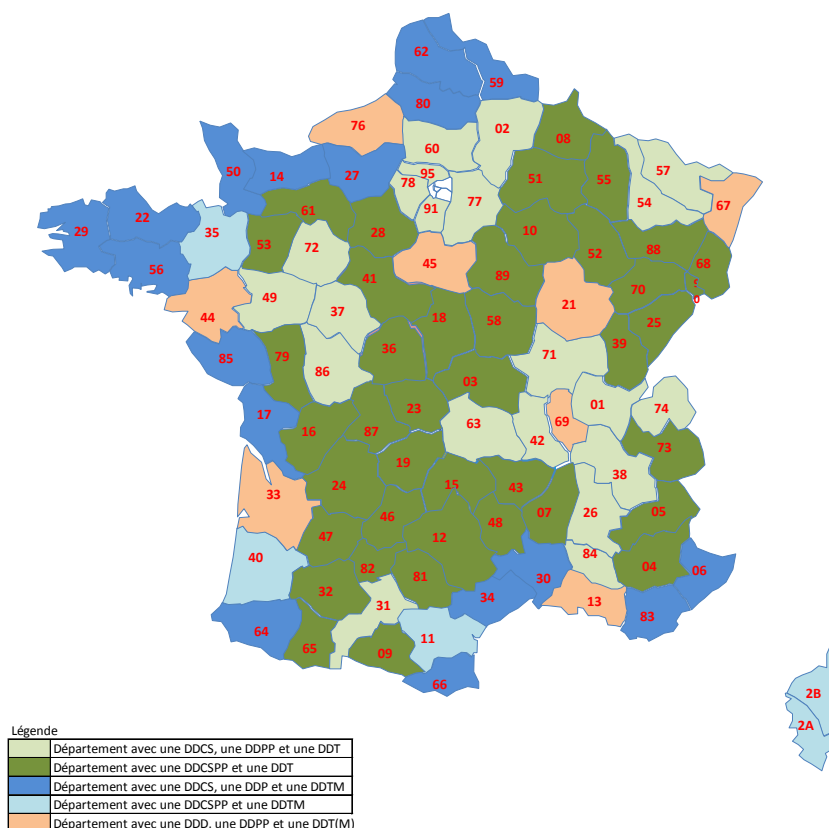
I – Les directions départementales interministérielles

I.1. Organisation et mission des 230 DDI et 8 DDD

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.

Chaque département² métropolitain comprend :

- une direction départementale des territoires (66 DDT) ou une direction des territoires et de la mer (26 DDTM) lorsque le département est bordé par la mer ;
- une direction de la cohésion sociale (42 DDCS) et une direction de la protection des populations (50 DDPP) ;
- dans les départements chefs-lieux de région des régions fusionnées (hors Hauts-de-France et Occitanie), une direction départementale déléguée (8 DDD) intégrée à la direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS) ;
- dans les départements de moins de 400 000 habitants ou sur certains territoires, en raison d'enjeux particuliers, une direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (46 DDCSPP) se substitue à la DDCS et la DDPP.



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

I.2. Moyens de fonctionnement des DDI

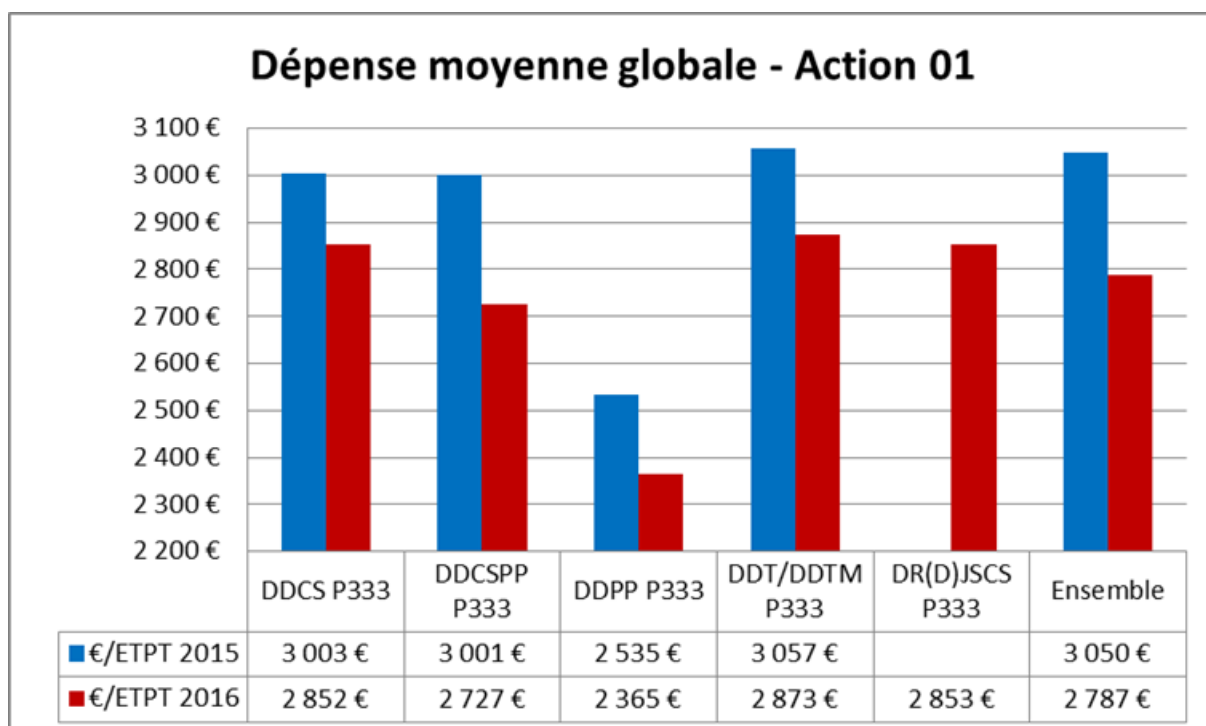
Le programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » a été créé par la loi de finances pour 2011 afin de traduire, dans l'organisation budgétaire de l'État, la mise en place des directions départementales interministérielles, d'une part, et le portage par un programme unique des dépenses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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'action 01 porte les crédits dédiés au fonctionnement courant, non seulement des DDI, mais également des DR(D)JSCS. A ce titre, elle couvre les dépenses d'équipement (véhicules, matériel informatique et de téléphonie, mobilier de bureau, etc.), de fonctionnement (fournitures, maintenance, entretien, nettoyage, gardiennage, etc.), de formation (hors formation « métiers ») et de déplacement.

Ces dépenses globales connaissent une diminution entre l'année 2015 et l'année 2016 de 8,6 %, la baisse la plus importante étant supportée par les DDCSPP (-9,13%).

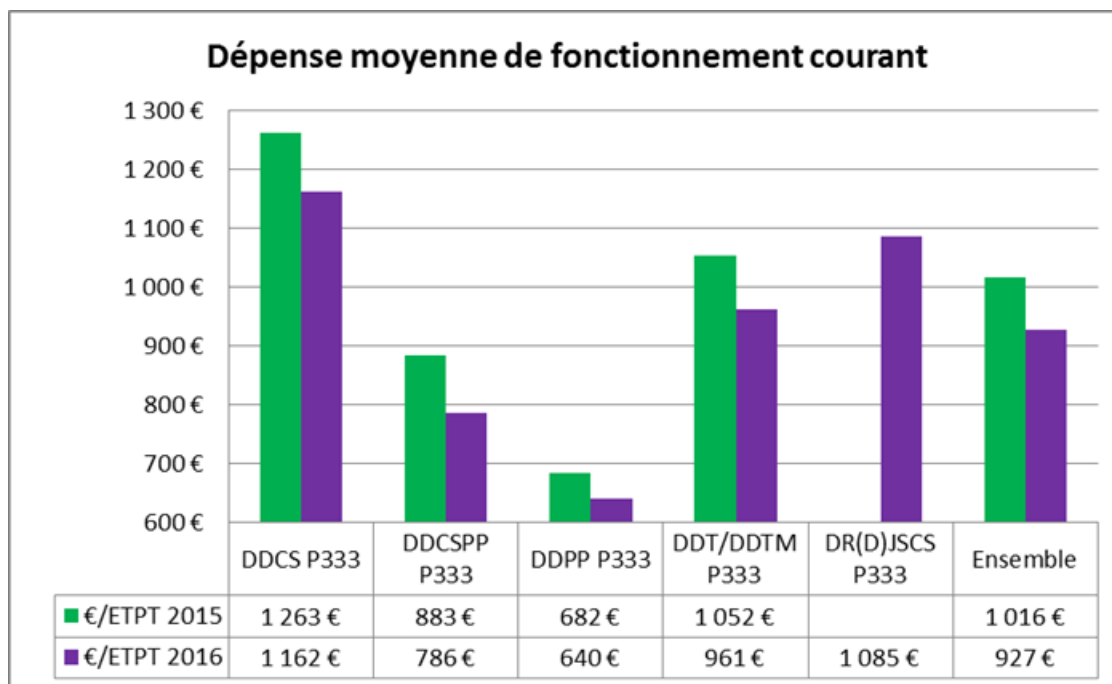
La moyenne de l'ensemble des dépenses de l'action 01 correspond aux exécutions réalisées par les UO (DDI et DR(D)JSCS). Pour information, en 2016, certaines dépenses ont été également exécutées sur certaines UO mutualisées en région et par l'UO hors titre 2 du BOP central, représentant 128 €/ETPT.



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

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) sont en baisse en 2016 par rapport à 2015 de 8,8%, passant ainsi de 1016 €/ETPT en 2015 à 927 €/ETPT en 2016. Les DDCSPP accusent dans ce contexte la baisse la plus importante (-10,9%).

La moyenne de l'ensemble des dépenses de fonctionnement courant correspond aux exécutions réalisées par les UO (DDI et DR(D)JSCS). Pour information, en 2016, certaines dépenses ont été également exécutées sur certaines UO mutualisées en région et par l'UO hors titre 2 du BOP central, représentant 34 €/ETPT.



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

II – Le personnel des directions départementales interministérielles

II.1. Eléments de méthodologie

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

Deux sources ont été utilisées :

- Plafonds d'emplois (en ETPT ou ETP en fonction de l'origine des données ministérielles), issus d'une enquête réalisée en 2017 auprès des secrétaires généraux des ministères dans le cadre des travaux relatifs au bilan des dialogues de gestion 2016-2017 de l'administration territoriale de l'Etat ;
- Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP), à partir de données issues des systèmes d'information relatifs aux ressources humaines transmises par les ministères (données au 31/12/2016). Les variations d'effectifs physiques à une date donnée s'expliquent, en partie par des vacances de poste frictionnelles et également par des variations saisonnières (des renforcements ponctuels liés à des politiques publiques dédiées). L'extraction concerne aussi bien les personnels titulaires que non titulaires quelle que soit la durée de leur contrat.

Définitions :

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

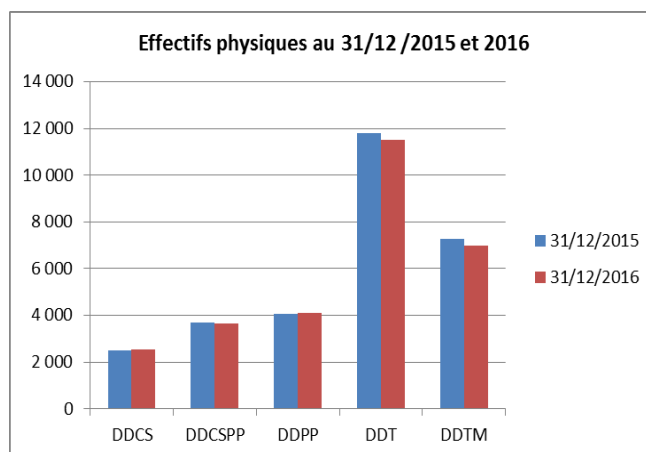
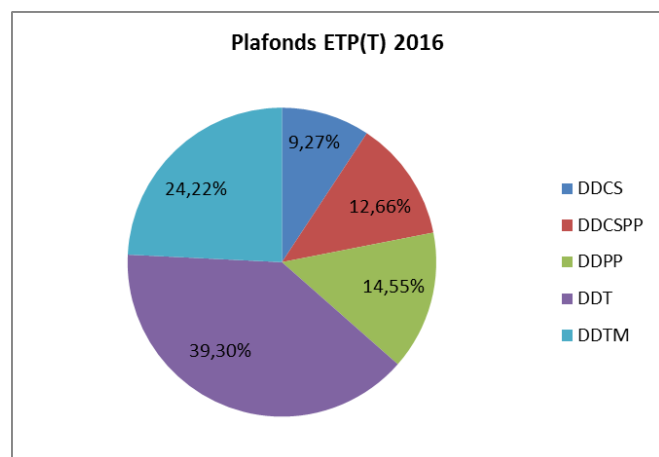
II.2. Présentation globale des effectifs en DDI

Au 31 décembre 2016, le périmètre des DDI rassemble 28 770 agents (29 324 agents en 2015) et 26 464 ETPT (contre 27 299 en 2015), répartis au sein des 230 DDI. S'agissant des 8 directions départementales déléguées au sein des DRDJSCS créés au 1^{er} janvier 2016, les données issues des systèmes d'information des ministères sociaux ne permettent pas de distinguer les effectifs relevant des niveaux régional et départemental. En conséquence, les données présentées ci-après correspondent à l'intégralité des effectifs au sein des 8 DRDJSCS (directions départementales déléguées et niveau régional de la DRDJSCS).

	Effectifs physiques			Plafonds d'emplois (ETPT)		
	31/12/2015	31/12/2016	Evolution 2016/2015	2015	2016	Evolution 2016/2015
DDCS	2 513	2 530	0,68%	2 437	2 454	0,66%
DDCSPP	3 679	3 661	-0,49%	3 337	3 350	0,39%
DDPP	4 069	4 105	0,88%	3 834	3 851	0,46%
DDT	11 788	11 507	-2,38%	10 979	10 399	-5,28%
DDTM	7 275	6 967	-4,23%	6 713	6 410	-4,51%
Total	29 324	28 770	-1,89%	27 299	26 464	-3,06%
DRDJSCS	2 315	2 237	-3,37%	1 688	1 629	-3,52%
Total	31 639	31 007	-2,00%	28 987	28 093	-3,09%

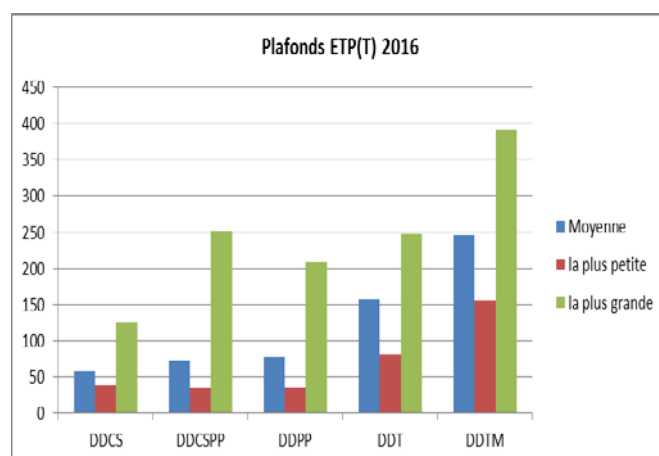
Les données sur 2015/2016 connaissent des variations notables en fonction du type de DDI.

La baisse des effectifs est de 1,9% entre 2015 et 2016 alors que sur cette même période, la baisse des plafonds d'emploi est de 3 % : la comparaison entre 2015 et 2016 n'est pas strictement corrélée entre les effectifs physiques et les plafonds d'emplois et peut s'expliquer notamment par des modifications de périmètre budgétaire (Cf. supra 3.1).



Les structures comprennent en moyenne :

- 58 agents pour les DDCS (de 38 ETPT à 126 ETPT) ;
- 73 agents dans les DDPP (de 34 ETPT à 251 ETPT) ;
- 77 agents dans les DDCSPP (de 35 ETPT à 209 ETPT) ;
- 158 agents dans les DDT (de 82 ETPT à 247 ETPT) ;
- 247 agents dans les DDTM (de 157 ETPT à 391 ETPT).



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

3.1. Evolution des effectifs au regard de leur origine ministérielle

Les plafonds d'emplois ministériels baissent de 3% entre 2015 et 2016. L'évolution est principalement liée à la baisse des effectifs des ministères en charge de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et, du logement et de l'habitat durable (MEEM/MLHD) et du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) :

	Effectifs physiques			Plafonds d'emplois (ETPT)		
	31/12/2015	31/12/2016	Evolution 2016/2015	2015	2016	Evolution 2016/2015
MCAS	2 912	2 917	0,17%	2 790	2 742	-1,73%
MEF	1 729	1 740	0,64%	1 780	1 780	0,00%
MAAF	8 227	7 682	-6,62%	7 621	7 040	-7,63%
MEEM/MLHD	13 909	13 974	0,47%	13 766	13 578	-1,37%
MI	2 071	1 999	-3,48%	860	842	-2,04%
SPM	476	458	-3,78%	482	482	0,00%
Total	29 324	28 770	-1,89%	27 299	26 464	-3,06%

- *Ministères chargés des affaires sociales (MCAS) : l'application du schéma d'emplois 2014 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 1,73 % entre 2015 et 2016. Cette diminution est comparable à celle observée en 2014-2015 (-1,43%).*
- *Ministères économiques et financiers (MEF) : 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) : l'évolution des plafonds d'emploi conduit à une réduction des effectifs de -7,6 % entre 2015 et 2016. Cette diminution est à comparer à celle observée en 2014-2015 (-2,07%). La réduction des effectifs est plus importante sur le programme n°215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture », soit -15 % impactant les DDT(M), que sur le programme n°206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » (+0,7%).*
- *Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer et Ministère du Logement et de l'Habitat durable (MEEM/MLHD) : le plafond d'emplois correspond aux effectifs rattachés au programme "Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer". La variation entre 2014 et 2015 était de -3,68%. La variation entre 2015 et 2016 est de -1,37%.*
- *Ministère de l'Intérieur (MI) : les effectifs rattachés au programme "Administration territoriale" étaient en baisse de 4,3% entre 2014-2015 et entre 2015-2016 la baisse s'élève à 2 %.*
- *Services du premier ministre (SPM) : le plafond d'emplois porte les emplois de directeurs et directeurs adjoints des 230 DDI et 8 DDD. Il est, de ce fait, stable pour les années 2014 et 2015 et 2015-2016.*

Les données liées aux plafonds d'emplois présentées sont des données « brutes ».

Il convient de prendre en compte les variations de périmètre liées aux transferts budgétaires entre programmes en particulier :

- Les transferts des emplois SIDSIC vers le programme 333 au 1^{er} janvier 2016 : les périmètres du MCAS (-60), du MEF (-6), du MAAF (-152) et du MEEM/MLHD (-236) sont impactés par le transfert des effectifs des SIDSIC (+1138) dont 684 ETPT du ministère de l'Intérieur.

- Le MAAF et le MEEM/MLHD connaissent aussi entre eux un transfert de 400 ETPT au profit de ce dernier (logique de « décroisement » des effectifs).

- Les effectifs « sécurité et éducation routières » du MI sont neutralisées dans les données présentées (pour mémoire 1 163 ETP en 2015 en PE).

3.2. Répartition des effectifs des DDI par origine ministérielle

En part relative, les effectifs du MEEM/MLHD (de 44,8% en 2015 à 48,5% en 2016) augmentent et ces ministères sont les premiers contributeurs pour les DDI. La part du MAAF est en diminution (de 29,4% en 2015 à 26,7% en 2016).

Ces ministères contribuent, à eux seuls, à plus des trois quarts des effectifs des DDI.

Les contributions des autres ministères sont stables par rapport à 2015 :

MCAS (10,13%), MI (6,95%), MEFI (6%) et services du Premier ministre (1,6%).

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

- 72,8 % des agents de DDCS sont issus des ministères sociaux ;
- 59,9 % des agents de DDPP et 50,8 % des agents en DDCSPP sont issus du MAAF ;
- 71,1 % des agents de DDT et 76,6 % des agents en DDTM sont issus du MEEM/MLHD ;
- 33 % des agents des DDPP et 10,5% des agents en DDCSPP sont issus du ministère de l'économie et des finances, sans être majoritaire dans la contribution aux effectifs.

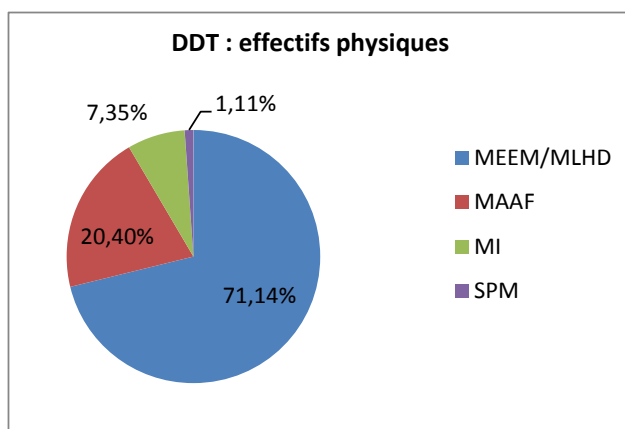
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques

En DDI :

11 507 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

- le MEEM/MLHD (71,1% des effectifs pour 8 187 agents, contre 65,5 % en 2015) ;
- le MAAF (20,4% des effectifs pour 2 348 agents, contre 26% en 2015) ;
- le MI (7,35% des effectifs pour 846 agents, contre 7,5%).

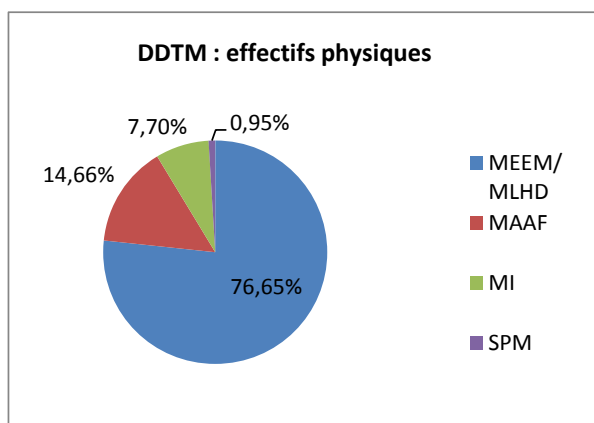


En DDTM :

6 967 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

- le MEEM/MLHD (76,6% des effectifs pour 5 339 agents, contre 72,5% en 2015) ;
- le MAAF (14,66% des effectifs pour 1 021 agents, contre 18,9% en 2014) ;
- le MI (7,7% des effectifs pour 539 agents, contre 7,6% en 2015).

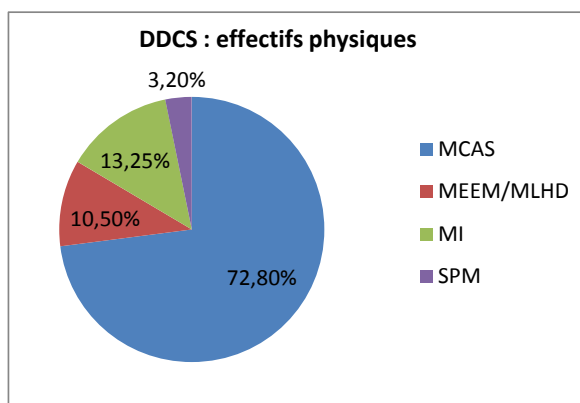


En DDCS³ :

2 530 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

- les ministères sociaux (72,8% des effectifs (1 842 agents) contre 71,5 % en 2015) ;
- le ministère de l'intérieur (13,25% des effectifs (339 agents) contre 15,2% en 2015) ;
- le MEEM/MLHD (10,5% des effectifs (339 agents) contre 9,7% en 2015).



³ 42 DDCS en 2016, 50 DDCS en 2015

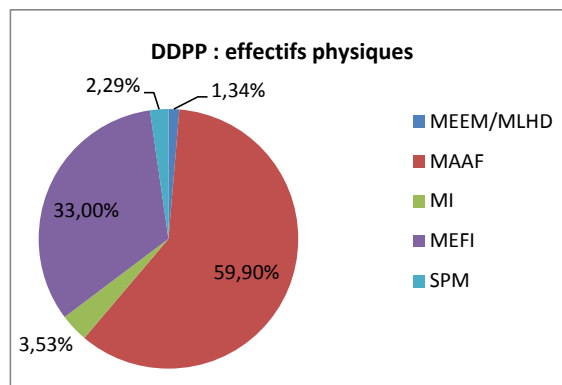
En DDPP :

4 105 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

Deux ministères couvrent 93% des effectifs :

- le MAAF (59,9% des effectifs (2 458 agents) contre 60,5% en 2015) ;
- les MEFI (33% des effectifs (1 353 agents) contre 32,8% en 2015).

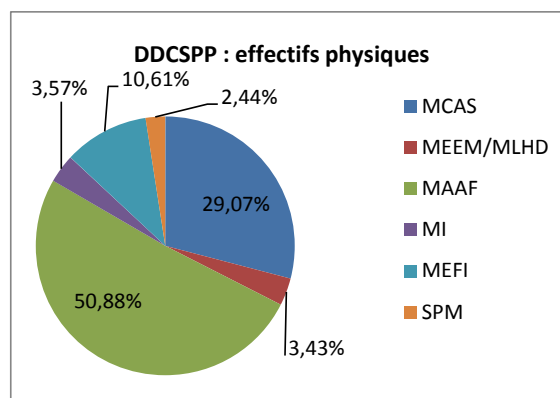


En DDCSPP :

3 646 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

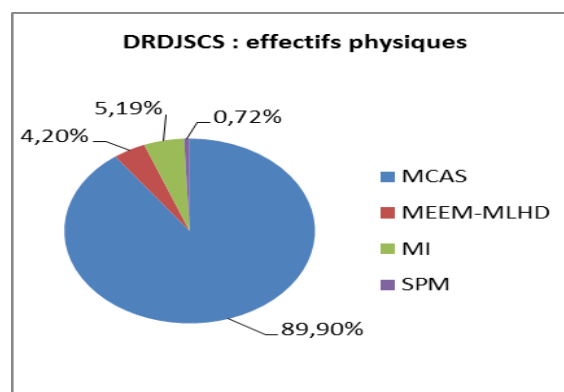
- le MAAF : 50,8 %, soit 1 855 agents (51,2% des effectifs en 2015) ;
- les ministères sociaux : 29,1%, soit 1 060 agents (29,1% des effectifs en 2015) ;
- les MEFI : 10,6%, soit 387 agents (10,7% des effectifs en 2015).



En DRDJSCS (dont DDD) :

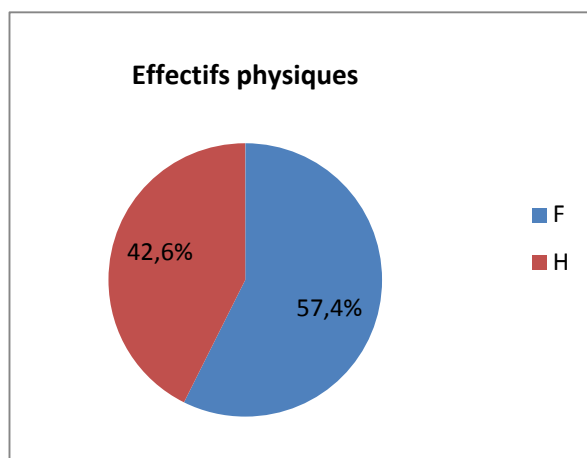
Principaux contributeurs :

- les ministères sociaux : 2011 agents, soit 89,9% (niveaux régional et départemental compris)
- le ministère de l'intérieur : 116 agents, soit 5,19% (partie DDD)
- le MEEM/MLHD : 94 agents, soit 4,2%



4.1. Répartition Femme/Homme

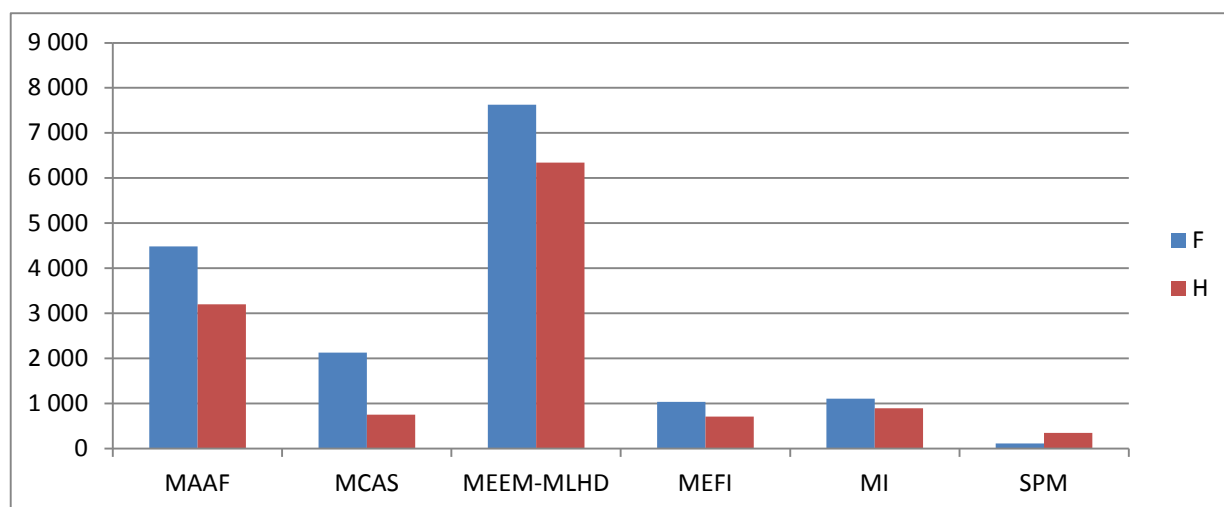
La population en DDI est majoritairement féminine : à hauteur de 57,4% des effectifs (16 489 agents). Ce chiffre est comparable à celui de 2015 (56,7%).



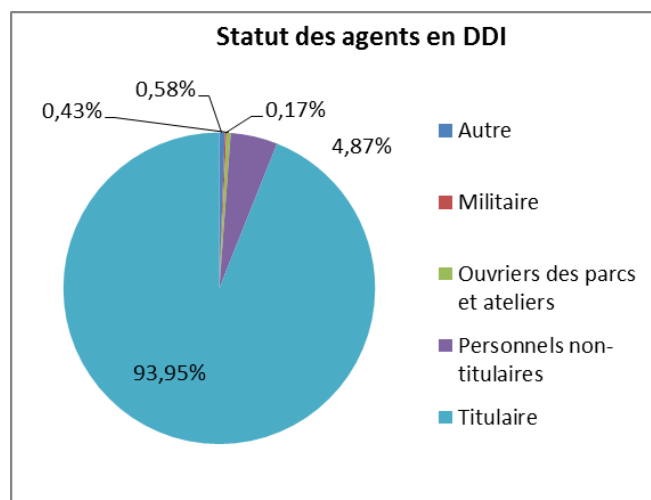
La situation en fonction du type de DDI est cependant nuancée. On constate une prédominance féminine pour les DDCS et, à un degré moindre en DDCSPP. La répartition est plus équilibrée au sein des DDPP, DDT(M).

Effectifs physiques au 31/12/2016					
DDI	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
DDCS	1 846	645	2491	74,11%	25,89%
DDCSPP	2 267	1 394	3661	61,92%	38,08%
DDPP	2 286	1 819	4105	55,69%	44,31%
DDT	6 409	5 098	11507	55,70%	44,30%
DDTM	3 681	3 286	6967	52,83%	47,17%
Total	16 489	12 242	28731	57,39%	42,61%

S'agissant de la répartition par ministère : les femmes sont majoritaires, à l'exception des effectifs des services du Premier ministre (emplois DATE). 24,02% de femmes sont affectées à des postes de directrice départementale ou de directrice départementale adjointe. Pour 2016, sur 55 primo nominations, 23 concernaient des femmes, soit 42%.



II.5 Répartition des effectifs physiques par statut



93,95% des agents travaillant en DDI sont titulaires (88% pour les DDCS(PP) et de 97% pour les DDT(M).)

La part d'agents non titulaires exerçant en DDI est stable par rapport à 2015. Elle s'élève à 4,87% au 31 décembre 2016 (contre 4,77% en 2015) de l'effectif total des DDI, pour un taux d'emploi d'agents non titulaires de 16% dans la fonction publique de l'État⁴. Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) représentent 0,43% (123 personnes physiques identifiées au 31 décembre 2016). La catégorie « autre » regroupe les apprentis et stagiaires.

C'est dans les DDCSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (13,5% en DDCSPP et 11,7 % en DDPP). Ce pourcentage est dû, en particulier, au recours à des vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires non-titulaires recrutés pour des missions permanentes au titre de l'inspection sanitaire, notamment au sein des abattoirs de boucherie et de volaille. Il convient également de noter que 85,4% en DDCSPP et 97,3% en DDPP des non titulaires sont originaires du MAAF.

L'extraction des données au 31 décembre 2016 ne prend pas en compte *de facto* des contrats saisonniers au titre de recrutements réalisés durant la période estivale (déclaration PAC,...) mais seulement les effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2016.

Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total (*)
Autre	34	61	65	6	1	167
Militaire	1			1	47	49
Ouvriers des parcs et ateliers				80	43	123
Personnels non-titulaires	70	492	481	233	122	1 398
Titulaire	2 386	3 108	3 559	11 187	6 754	26 994
Total	2 491	3 661	4 105	11 507	6 967	28 731

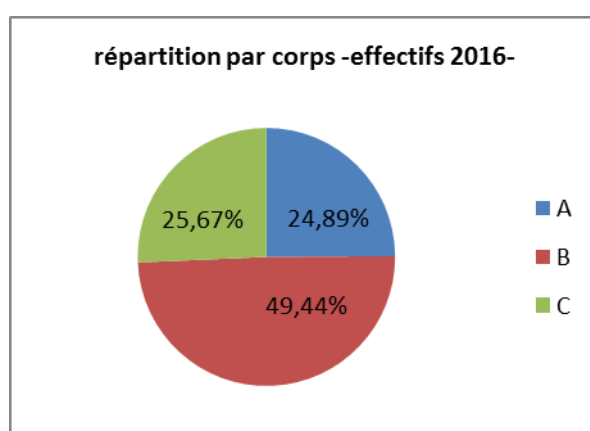
Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total (*)
Autre	1,36%	1,67%	1,58%	0,05%	0,01%	0,58%
Militaire	0,04%	0,00%	0,00%	0,01%	0,67%	0,17%
Ouvriers des parcs et ateliers	0,00%	0,00%	0,00%	0,70%	0,62%	0,43%
Personnels non-titulaires	2,81%	13,44%	11,72%	2,02%	1,75%	4,87%
Titulaire	95,78%	84,89%	86,70%	97,22%	96,94%	93,95%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

⁴ Source : chiffres-clés 2016 de la fonction publique (DGAFP)

Statut	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total (*)
Autre	104	63	167	0,63%	0,51%	0,58%
Militaire	17	32	49	0,10%	0,26%	0,17%
Ouvriers des parcs et ateliers	18	105	123	0,11%	0,86%	0,43%
Personnels non-titulaires	791	607	1 398	4,80%	4,96%	4,87%
Titulaire	15 559	11 435	26 994	94,36%	93,41%	93,95%
Total	16 489	12 242	28 731	100,00%	100,00%	100,00%

(*) L'effectif physique total s'élève à 28 770 agents mais les données incomplètes fournies par le MCAS ne permettent pas de prendre en compte 39 agents affectés en Occitanie sur le programme 124. Par conséquent, les calculs suivants sont basés sur un effectif physique de 28 731.

II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI



Les agents de catégorie B affectés en DDI représentent la moitié (49,45%) des effectifs des DDI et les catégories C représentent 25,67% des effectifs. Le solde est de 24,87% d'agents de catégorie A. Les agents dits A+ sont inclus dans cette tranche. Les données sont comparables à celles de 2015 et restent stables (22,53 % de A/A+, 47,94% de B et 27,89% de C en 2015).

Nota : La présentation ne fait plus apparaître les A+ en raison de la différenciation d'interprétation par les ministères

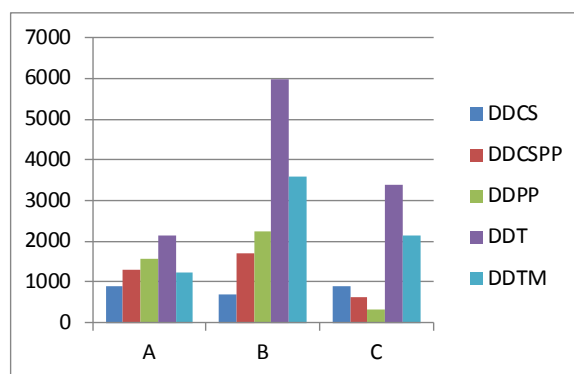
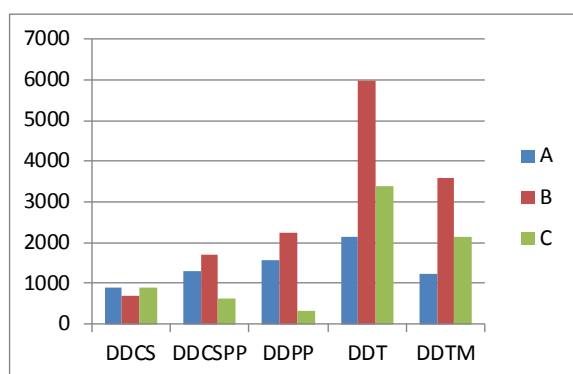
DDI	A	B	C	Total	A	B	C	Total
DDCS	899	690	902	2 491	3,13%	2,40%	3,14%	8,67%
DDCSPP	1 317	1 704	640	3 661	4,58%	5,93%	2,23%	12,74%
DDPP	1 555	2 237	313	4 105	5,41%	7,79%	1,09%	14,29%
DDT	2 154	5 972	3 381	11 507	7,50%	20,79%	11,77%	40,05%
DDTM	1 226	3 601	2 140	6 967	4,27%	12,53%	7,45%	24,25%
Total	7 151	14 204	7 376	28 731	24,89%	49,44%	25,67%	100,00%

Selon le type de DDI, et en fonction des missions, la répartition par catégorie et par DDI est, en revanche, très variable.

Pour les agents de catégorie A, la différence est notable entre le réseau DDCS, DDPP, DDCSPP (36,7%) et le réseau des DDT(M) (18,3%). La moyenne nationale est de 24,89%.

Pour les agents de catégorie B, la plus forte représentation est constatée au niveau des DDT (20,79%). A contrario, en DDCCS, le pourcentage est le plus faible (2,40%). La moyenne nationale est de 49,44%. S'agissant des catégories C, ils sont peu présents en DDPP (1,09%). La moyenne nationale est de 25,67%.

	A	B	C	Total	A	B	C	Total
MAAF	1 777	4 636	1 269	7 682	6,18%	16,14%	4,42%	26,74%
MCAS	1 174	684	1 020	2 878	4,09%	2,38%	3,55%	10,02%
MEEM-MLHD	2 398	6 934	4 642	13 974	8,35%	24,13%	16,16%	48,64%
MEFI	1 118	563	59	1 740	3,89%	1,96%	0,21%	6,06%
MI	226	1 387	386	1 999	0,79%	4,83%	1,34%	6,96%
SPM	458			458	1,59%	0,00%	0,00%	1,59%
Total	7 151	14 204	7 376	28 731	24,89%	49,44%	25,67%	100,00%



Femme	A	B	C	Total	A	B	C	Total
DDCCS	491	548	807	1 846	2,98%	3,32%	4,89%	11,20%
DDCCSPP	649	1 042	576	2 267	3,94%	6,32%	3,49%	13,75%
DDPP	819	1 203	264	2 286	4,97%	7,30%	1,60%	13,86%
DDT	888	2 955	2 566	6 409	5,39%	17,92%	15,56%	38,87%
DDTM	517	1 579	1 585	3 681	3,14%	9,58%	9,61%	22,32%
Total	3 364	7 327	5 798	16 489	20,40%	44,44%	35,16%	100,00%

Homme	A	B	C	Total	A	B	C	Total
DDCCS	408	142	95	645	3,33%	1,16%	0,78%	5,27%
DDCCSPP	668	662	64	1 394	5,46%	5,41%	0,52%	11,39%
DDPP	736	1 034	49	1 819	6,01%	8,45%	0,40%	14,86%
DDT	1 266	3 017	815	5 098	10,34%	24,64%	6,66%	41,64%
DDTM	709	2 022	555	3 286	5,79%	16,52%	4,53%	26,84%
Total	3 787	6 877	1 578	12 242	30,93%	56,18%	12,89%	100,00%

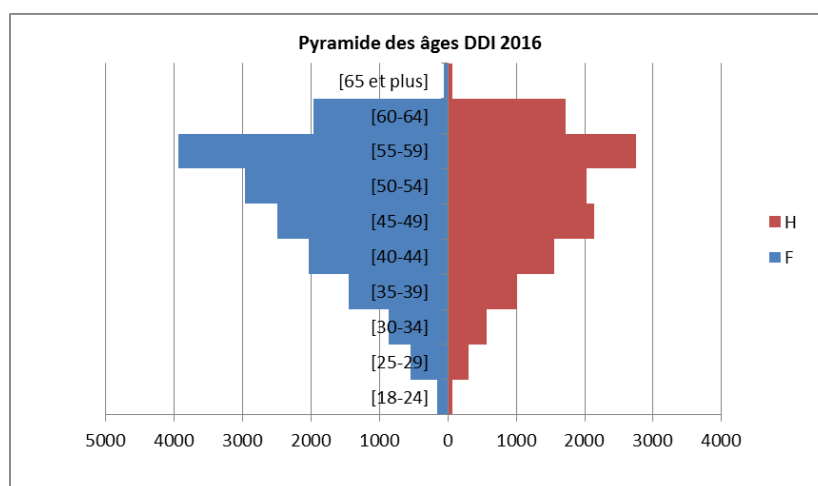
Les femmes constituent une nette majorité de catégorie C (78,6%). S'agissant des emplois de catégorie A, la part d'emplois des femmes est inférieure à celle des hommes (47, %). La proportion d'emplois DATE (portés budgétairement par le programme 333) occupée par des femmes est de l'ordre de 24,02% (13,92% en DDT-M-)

II.7. Pyramide des âges ⁵

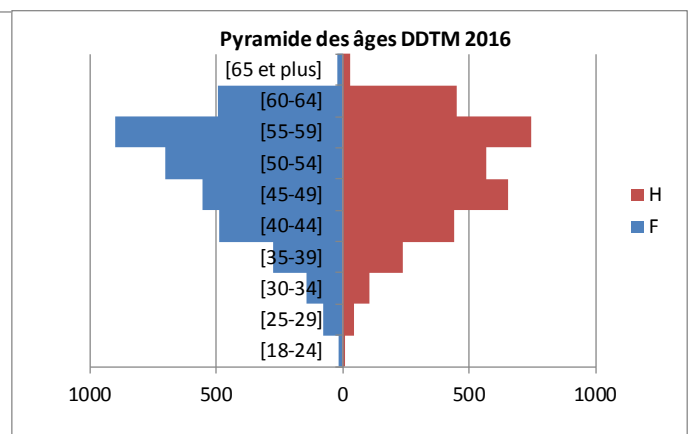
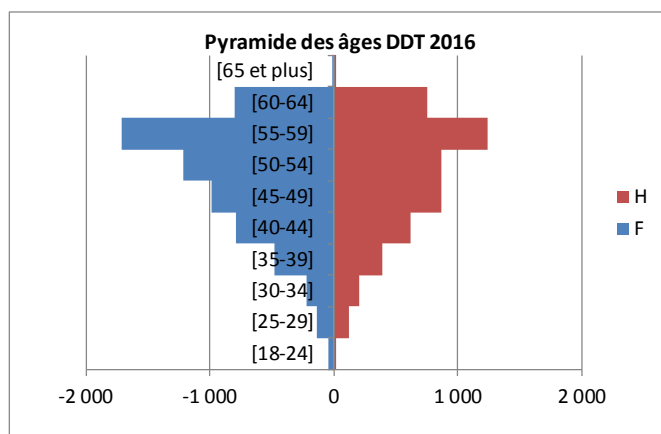
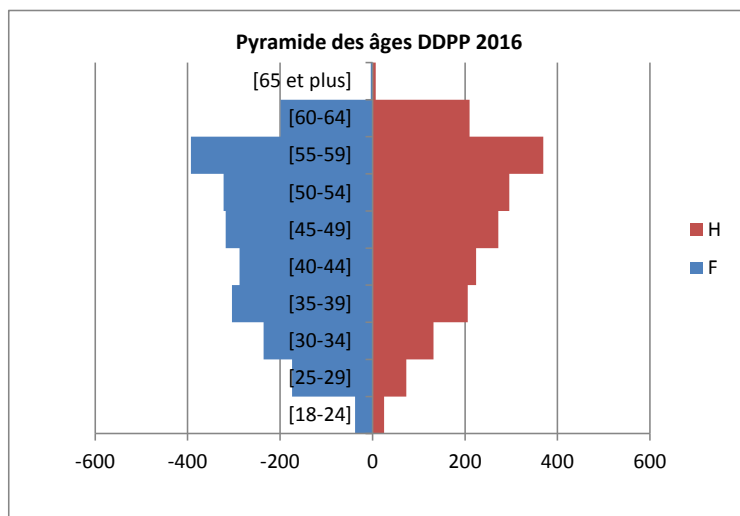
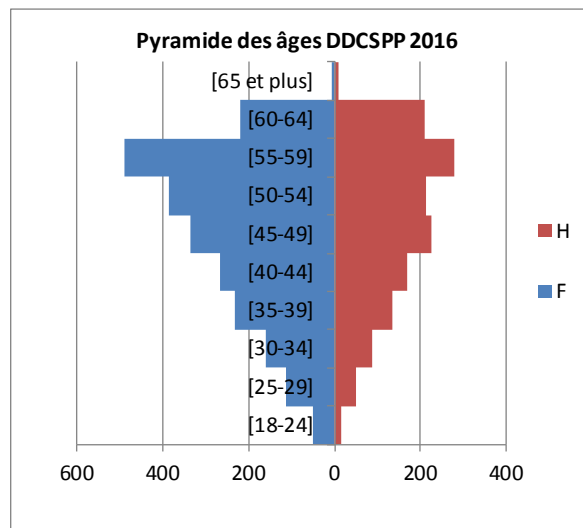
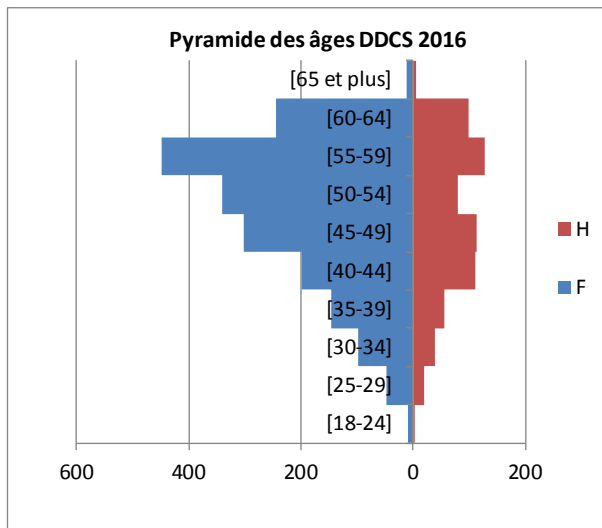
La pyramide des âges des DDI, en forme de toupie (représentation proche de celle du bilan social 2015), marque le constat d'une population vieillissante avec près de 36,6% des agents (pourcentage comparable à celui de 2015) ayant plus de 55 ans. La tendance au vieillissement des agents en poste dans les DDI est sensiblement la même pour les hommes et les femmes. L'âge moyen des femmes est de 48,9 ans (contre 49,5 ans en 2015) et celui des hommes de 49,4 ans (contre 50,12 ans en 2015).

	Moyenne d'âge					
	2015			2016		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
DDCS	50,58	50,11	50,38	49,64	48,85	49,43
DDCSPP	47,8	49,13	48,33	47,22	48,58	47,74
DDPP	45,87	48,47	46,96	45,21	47,59	46,26
DDT	50,42	50,63	50,55	50,04	49,95	50,00
DDTM	50,38	50,65	50,49	49,93	50,15	50,04
Total	49,49	50,12	49,74	48,91	49,44	49,14

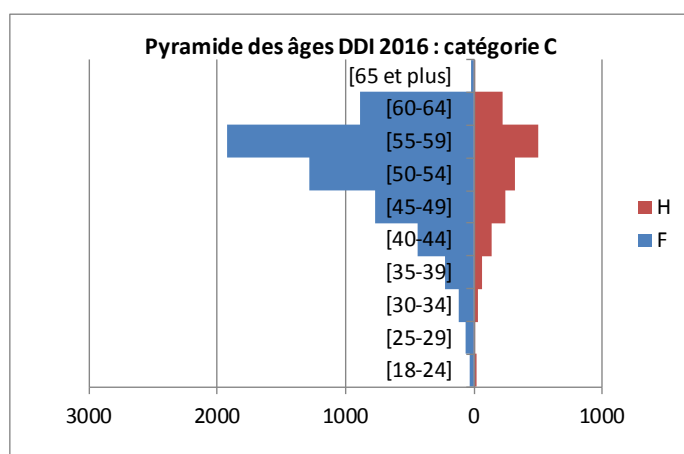
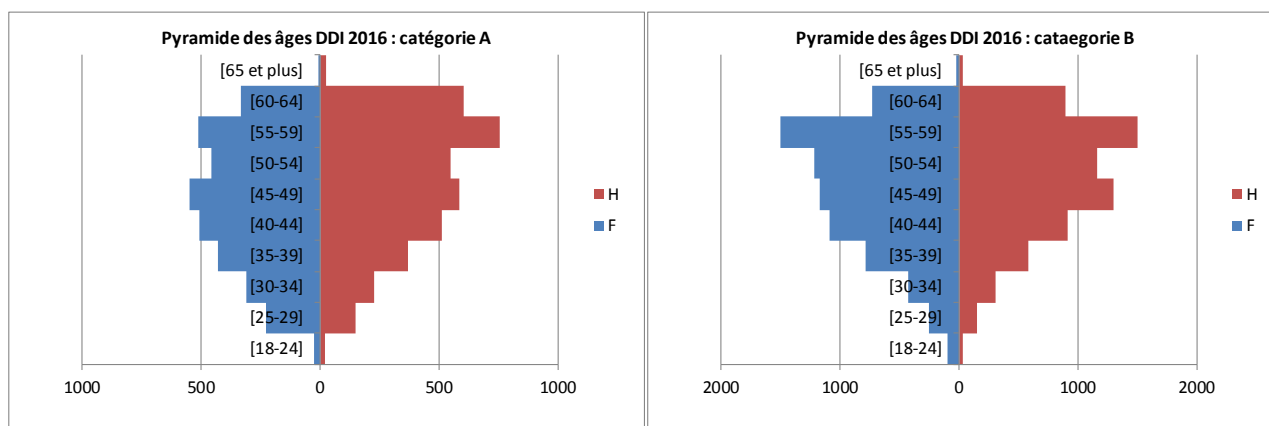
7.1. Pyramide des âges par type de DDI



⁵ Un différentiel négatif de 345 agents apparaît entre le total exprimé pour les données liées à l'âge des agents et celui des effectifs physiques en raison de l'absence de données dans le retour d'enquête -SIRH ministériels.



7.2. Pyramide des âges par catégorie



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

Classe d'âge	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
	F	H		F	H		F	H		
[18-24]	27	20	47	99	34	133	29	17	46	226
[25-29]	226	149	375	256	147	403	65	8	73	851
[30-34]	310	226	536	430	306	736	122	33	155	1 427
[35-39]	431	367	798	786	585	1 371	227	67	294	2 463
[40-44]	506	509	1 015	1 088	916	2 004	443	134	577	3 596
[45-49]	549	586	1 135	1 174	1 302	2 476	772	250	1 022	4 633
[50-54]	458	548	1 006	1 222	1 159	2 381	1 282	320	1 602	4 989
[55-59]	514	755	1 269	1 507	1 496	3 003	1 922	505	2 427	6 699
[60-64]	333	603	936	731	895	1 626	892	224	1 116	3 678
[65 et plus]	7	24	31	29	29	58	25	12	37	126
Total	3 361	3 787	7 148	7 322	6 869	14 191	5 779	1 570	7 349	28 688

II.8. Temps de travail

8.1. Quotité de travail

Le nombre de personnes physiques à temps plein est de 81 % (chiffre identique à 2015)

répartition	100%	80%<100%	50%<80%	< à 50%	Total général
F	12 010	3 859	475	145	16 489
H	11 237	637	141	227	12 242
Total général	23 247	4 496	616	372	28 731

La répartition par structure montre que le plus grand nombre dont la quotité de travail est inférieure à 50% est en DDPP/DDCSPP. Concernant les agents dont cette quotité de travail est comprise entre 50 % et inférieure à 100%, ils sont pour plus de la moitié en DDT(M). Les agents avec une quotité de travail inférieure à 100% sont principalement des femmes avec des taux prédominants de 80% ou 90%.

répartition	100%	80%<100%	50%<80%	< à 50%	Total général
DDCS	2 024	398	63	6	2 491
DDCSPP	2 869	539	94	159	3 661
DDPP	3 283	612	88	122	4 105
DDT	9 307	1 920	217	63	11 507
DDTM	5 764	1 027	154	22	6 967
Total général	23 247	4 496	616	372	28 731
	80,94%	15,65%	2,14%	1,29%	100,00%

La quotité de travail (moyenne) est de 95% avec un écart identique à celui de 2015 entre les hommes et les femmes.

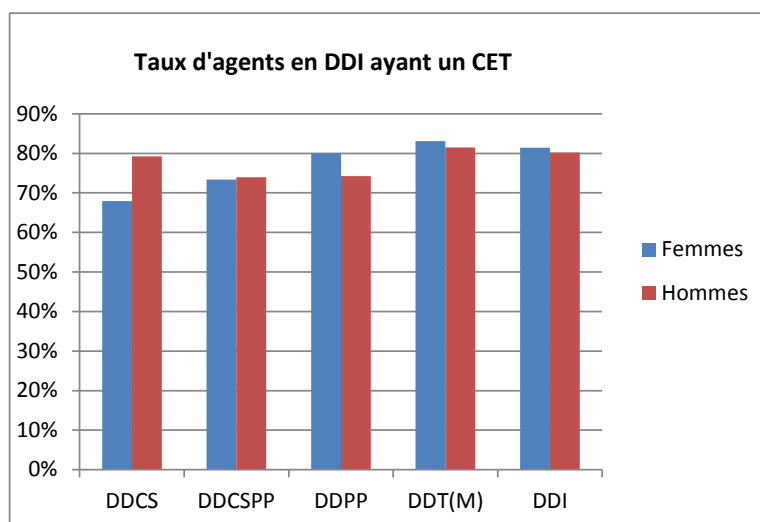
répartition	Femme	Homme	Total
DDCS	0,95	0,98	0,96
DDCSPP	0,93	0,91	0,92
DDPP	0,94	0,94	0,94
DDT	0,94	0,98	0,96
DDTM	0,94	0,98	0,96
Total général	0,94	0,97	0,95

8.2. Utilisation du CET en DDI

L'utilisation du compte-épargne temps est largement répandue en DDI. 81% des agents en détenaient un au 31/12/2016 contre 72% en 2015 et 70% en 2014.

La répartition par sexe indique que 81% des femmes et 80% des hommes possèdent un CET. Si plus de femmes (841) que d'hommes (564) ont ouvert un CET en 2016, elles ont en revanche déposé en moyenne moins de jours que les hommes (5,9 contre 7,2). En 2016, en moyenne les femmes ont utilisé 3,2 jours de leur CET et les hommes 6 jours. Sur cette même période, les femmes ont en moyenne perdu⁶ 0,18 jour de congés et les hommes 0,19 jour.

⁶ Jours non pris et non déposés sur un CET



DDI	Nombre de jours déposés		
	Femmes	Hommes	Total
DDCS	5 132	2 658	7 790
DDCSPP	7 380	4 955	12 335
DDPP	7 570	6 285	13 855
DDT(M)	32 369	35 068	67 437
DDD	1 206	479	1 685
Total général	53 657	49 445	103 102

DDI	Nombre d'agents ayant déposés des jours		
	Femmes	Hommes	Total
DDCS	852	344	1 196
DDCSPP	1 113	714	1 827
DDPP	1 210	958	2 168
DDT(M)	5 676	4 817	10 493
DDD	204	81	285
Total général	9 055	6 914	15 969

8.3. Mouvements sociaux

Tous types de mots d'ordres confondus, ce sont 5108 jours qui ont été non travaillés dans les DDI en 2016.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDD	Total général
Jours non travaillés mot d'ordre national	223	576	941	3105	120	4965
Jours non travaillés mot d'ordre local	7	27	2	107	0	143
Total	230	603	943	3 212	120	5 108

8.4. Les absences liées à la famille – Les congés de paternité

En 2016, 195 agents de DDI ont bénéficié de jours de congés paternité, ce qui représente 1,6% de l'ensemble de l'effectif masculin présent en DDI.

Au total, ce sont 2196 jours qui ont été pris, ce qui représente une durée moyenne de congés de 11,3 jours.

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

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDD	Total général
Catégorie A	12	8	22	49	0	91
Catégorie B	2	8	21	57	0	88
Catégorie C	0	2	4	10	0	16
Total	14	18	47	116	0	195

Nombre de jours d'absence au titre d'un congé de paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDD	Total général
Catégorie A	131	87	355	518	0	1 091
Catégorie B	25	81	199	652	0	957
Catégorie C	0	22	43	83	0	148
Total	156	190	597	1253	0	2 196

II.9. Mouvements de personnels

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

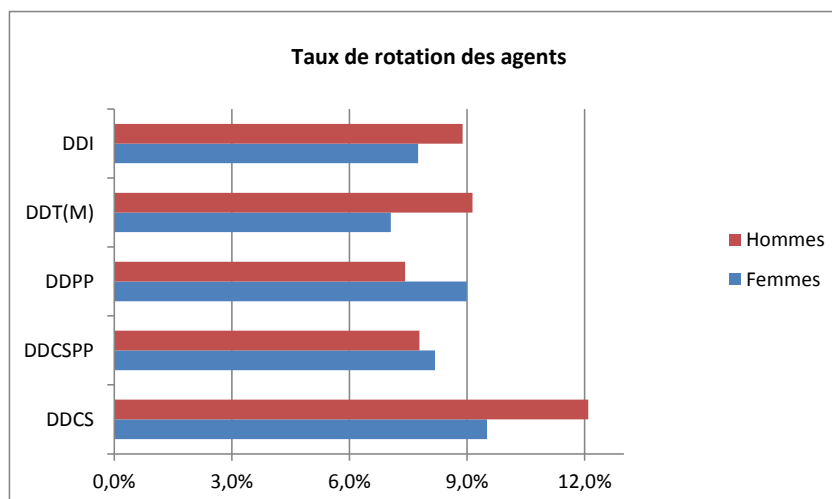
Les départs couvrent le périmètre suivant : retraite, décès, démission, départ volontaire, révocation, concours, fin de détachement, inaptitude physique, mobilité.

La mobilité en DDI demeure un enjeu important, tant pour répondre aux aspirations des agents, que pour assurer au mieux les missions sur tout le territoire.

	Entrées	Sorties	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de rotation
Femmes					
Catégorie A	425	351	12,6%	10,4%	11,5%
Catégorie B	623	488	8,5%	6,7%	7,6%
Catégorie C	238	432	4,1%	7,5%	5,8%
Total	1 286	1 271	7,8%	7,7%	7,8%
Hommes					
Catégorie A	432	724	11,4%	19,1%	15,3%
Catégorie B	465	130	6,8%	1,9%	4,3%
Catégorie C	55	369	3,5%	23,4%	13,4%
Total	952	1 223	7,8%	10,0%	8,9%
Total F + H	2 238	2 494	7,8%	8,7%	8,2%
Catégorie A	857	1 075	12,0%	15,0%	13,5%
Catégorie B	1 088	618	7,7%	4,4%	6,0%
Catégorie C	293	801	4,0%	10,9%	7,4%

Sorties par départ en retraite	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	DRDD	Total
Femmes							
Catégorie A	22	16	18	13	8	4	81
Catégorie B	21	25	33	92	48	5	224
Catégorie C	24	16	10	134	88	9	281
Total Femmes	67	57	61	239	144	18	586
Hommes							
Catégorie A	23	28	19	44	27	3	144
Catégorie B	3	17	24	186	112	1	343
Catégorie C	7	1	1	76	58	1	144
Total Hommes	33	46	44	306	197	5	631
Total F + H	100	103	105	545	341	23	1 217
Catégorie A	45	44	37	57	35	7	225
Catégorie B	24	42	57	278	160	6	567
Catégorie C	31	17	11	210	146	10	425

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



Définition : le taux de rotation résulte de la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année divisée par 2 et ramenée à l'effectif physique au 31/12/2015.

En 2016, le taux moyen de rotation en DDI, hommes et femmes confondus s'établit à 8,2%. On constate donc, une baisse sensible de ce taux au regard des années 2014 et 2015 :

- 2014 : 12%
- 2015 : 13,6%
- 2016 : 8,2 %

III – La Formation

Les formations retracées dans ce bilan relèvent du pilotage de la DSAF.

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

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

La question de la formation est abordée sous deux angles :

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

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

Objectifs :

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

Axes prioritaires :

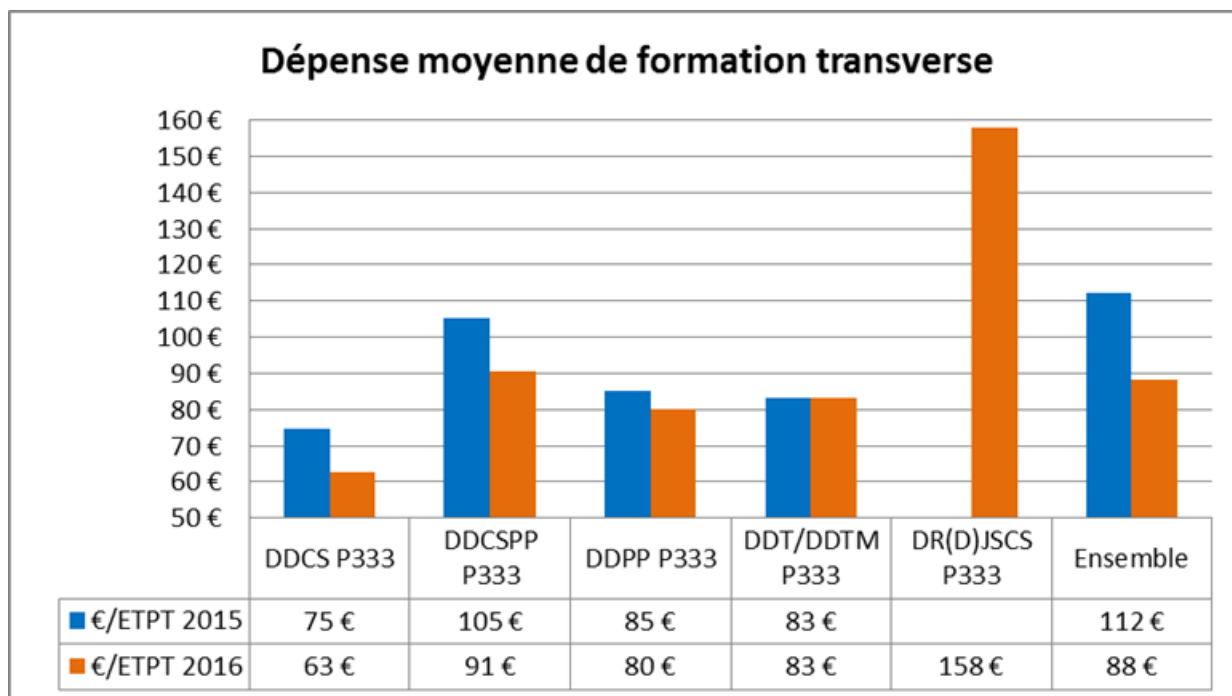
- les compétences managériales des directeurs, des directeurs-adjoints et de l'encadrement intermédiaire ;
- le pilotage stratégique de l'organisation de la formation.

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

2.1. Pilotage des crédits formation sur le programme 333

Après avoir été soutenue pendant plusieurs années, une baisse de -21% de l'exécution sur les dépenses de formations transverses a été constatée en 2016 par rapport à 2015. La moyenne de l'ensemble des dépenses de formations transverse correspond aux exécutions réalisées par chaque entité (UO) pour les DDI et les DR(D)JSCS. La baisse de l'exécution des dépenses de formations trouve son explication, d'une part par une moins forte demande sur l'exercice considéré lié notamment à des reports ou des annulations d'inscriptions en raison de contraintes locales (sécurité publique, ...) et d'autre part, par l'exécution de certaines dépenses de formation sur des UO mutualisées en région et par l'UO hors titre 2 du BOP central.

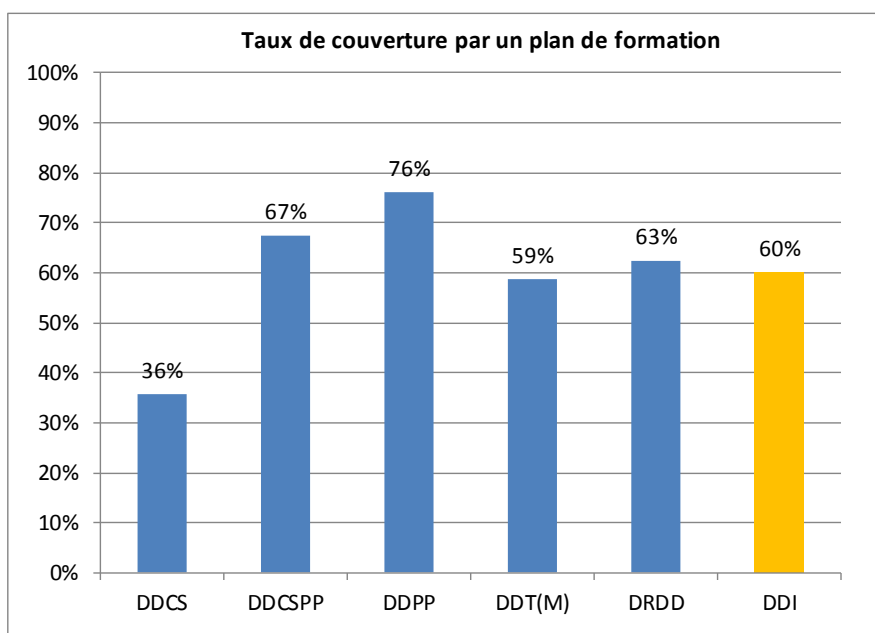


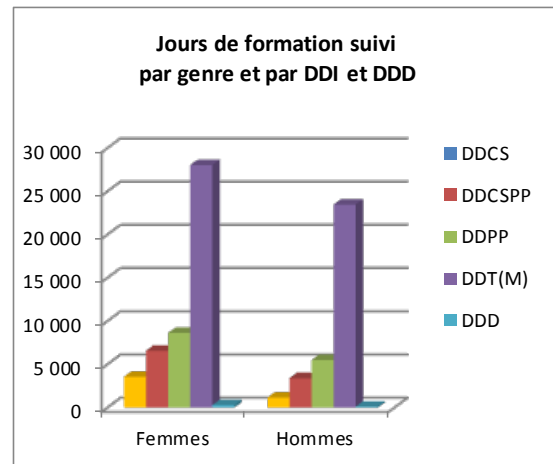
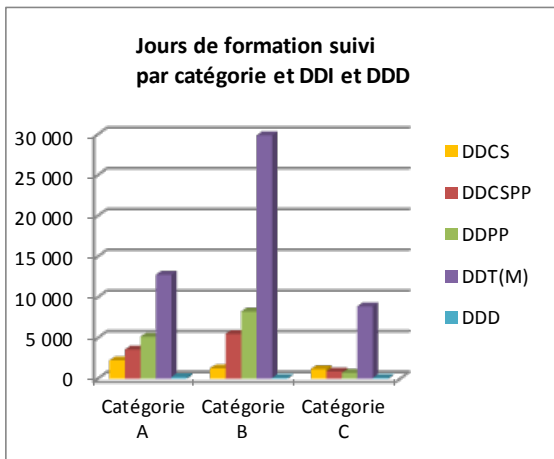
Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

2.2. Suivi de la formation locale

En 2016, 60% des DDI ont élaboré un plan de formation, c'est-à-dire qu'elles ont analysé les besoins de formation et proposé l'offre de formation correspondante.

Il est à noter que pour les DDCS, le taux de couverture par un plan de formation est relativement faible (36%) au regard des autres types de structures.





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

En 2016, la DSAF a déployé sur sites des journées d'information-formation dans les 13 régions de France métropolitaine, pour des séquences centrées sur le budget 333 et destinées à tous les agents de DDI en charge de la réalisation de ce programme budgétaire. Les évaluations ont fait ressortir un très fort taux de satisfaction de cette initiative.

III.4. Accompagnement à la prise de poste

Les dispositifs mis en place pour accompagner la prise de poste des directeurs, des directeurs adjoints de DDI et des secrétaires généraux de DDI ont vocation à faciliter l'installation des nouveaux cadres dirigeants de DDI dans leurs fonctions managériales, assumant de nouvelles responsabilités dans un environnement en évolution permanente. Par ailleurs, ils proposent un lieu d'échanges entre pairs, où la parole est libre et favorisent la création de réseaux. Une séquence sur la déontologie a été également mise en place en 2016.

4.1. Les prises de poste pour les directeurs et directeurs adjoint

55 directeurs et directeurs adjoints nommés en 2016 ont été invités à participer aux quatre sessions de formation de deux jours organisées au cours de l'année 2016. Cette formation s'articule autour de trois séquences : les échanges avec la DSAF qui inscrivent les directeurs et directeurs adjoints dans le contexte et l'actualité institutionnelle, la réflexion sur les pratiques managériales et les relations avec les partenaires publics. Ces journées sont aussi l'occasion pour les directeurs et adjoints de rencontrer les représentants ministériels et des membres du corps préfectoral.

Les journées de rencontre « Un an après » permettent à la promotion de directeurs et directeurs adjoints nommés en 2015 de se retrouver à nouveau. Elles se déroulent sur une journée et sont consacrées aux échanges entre pairs sous trois angles différents : le retour sur l'expérience professionnelle, la méthode du co-développement axé sur des cas pratiques et une réflexion autour d'un enjeu managérial.

4.2. Les prises de poste pour les secrétaires généraux

La DSAF a organisé, en 2016, deux sessions de formation à la prise de poste à l'attention des secrétaires généraux de DDI récemment nommés. L'objectif de cette formation est de faciliter leur compréhension de leur environnement institutionnel, interministériel et des grandes règles et échéances en matière de gestion (RH et financière). 13 secrétaires généraux ont suivi ces sessions en 2016.

Le séminaire permet aux participants de rencontrer un large panel d'interlocuteurs au sein de la DSAF, d'échanger avec un directeur et/ou un secrétaire général confirmé et de rencontrer les correspondants RH parmi les cinq ministères concernés par l'organisation des DDI.

4.3. Les formations dans le cadre du programme APPO

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

Trois modules sont utilisés pour le programme APPO, actuellement déployé au sein des DDT(M). L'extension aux DDCS et DDCSPP est envisagé à titre expérimental.

D'autre part, il est prévu :

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

Au cours de l'année 2016, 9 DDI se sont engagées dans la démarche APPO et ont bénéficié des trois modules de formation mentionnés ci-dessus.

III.5. Accompagnement managérial complémentaire de la direction

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

Le coaching individuel peut répondre à un enjeu spécifique (prise de poste, projet de service, changement à accompagner, conflit, mobilité...) et vise à améliorer les pratiques managériales (communication, leadership, management, pilotage de projet, accompagnement du changement). La DSAF a également accompagné un binôme directeur et directeur-adjoint. En effet, le bon fonctionnement de ce tandem et la recherche de solutions appropriées constituent un enjeu capital pour la conduite de la DDI.

De la même façon, essentiellement dans le cadre des projets du fonds de modernisation, la DSAF encourage, suit et cofinance l'accompagnement de comités de direction afin d'améliorer la cohésion et l'efficacité de l'équipe de direction.

III.6. Formation individuelles des directeurs et directeurs adjoints

La DSAF finance, selon les demandes qui lui parviennent et après décision de la direction, des formations de très haut niveau à caractère stratégique. En 2016, deux directeurs ont ainsi pu suivre un cycle de formation à l'IHEDN.

IV – Les Conditions de travail

IV.1. Eléments réglementaires

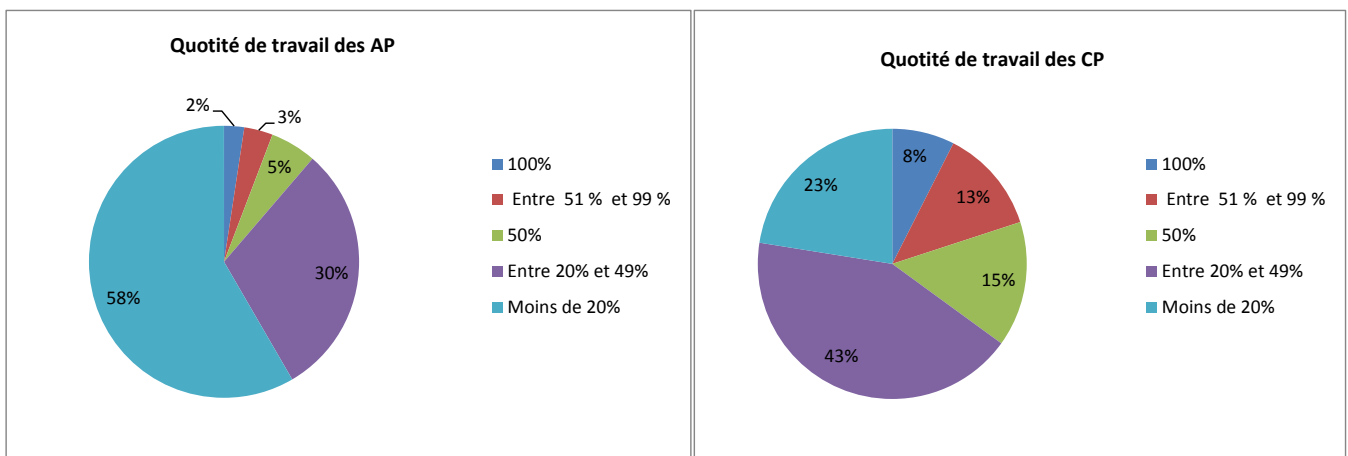
En application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (art. 3.1) modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat, le ministre chargé de la fonction publique présente annuellement un rapport devant la Commission Centrale d'hygiène, de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

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

IV.2. Santé Sécurité au Travail (SST)

2.1. Mobilisation des acteurs de la prévention en DDI

Sur les 238 DDI et DDD ayant répondu à l'enquête, 291 assistants de prévention (283 AP en 2015) et 40 conseillers de prévention ont été recensés (45 CP en 2015).



Ils ont pu bénéficier de formation selon les dispositifs suivants :

Assistants de prévention (AP) :

- formation initiale : sur 61 des nouveaux AP, 53 ont eu une formation initiale (34 l'ont suivie et pour 19 la formation est prévue), soit 87% des nouveaux AP (53/61) ;
- formation continue : sur 283 AP, 127 ont bénéficié d'une formation continue (soit 45%).

Conseillers de prévention

- formation initiale : sur 8 des nouveaux conseillers, 7 ont eu une formation initiale (4 l'ont suivie et pour 3 la formation est prévue) soit 88% des nouveaux CP (7/8) ;
- formation continue : sur 40 CP, 29 ont bénéficié d'une formation continue (soit 73%).

Au-delà de ces données qualitatives, il reste à noter que 8 DDI (12 en 2015) n'ont pas d'assistant de prévention ou de conseiller de prévention.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDD	Total
Nbre AP en fonction	41	67	90	84	9	291
Nbre CP en fonction	2	7	14	16	1	40
Nbre de DDI sans AP, ni CP	2	2	0	4	0	8

En sus de ces agents, et afin de diffuser plus largement les réflexes en matière de santé sécurité au travail, 3593 agents ont pu suivre, en 2016, une formation dans ces domaines, allant du secourisme, du risque incendie à l'ergonomie, soit 11% des effectifs (idem en 2015).

2.2. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les membres du CHSCT (titulaires et suppléants) par type de DDI

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDD	Total
Femmes	116	103	115	303	20	657
Hommes	50	84	98	346	14	592
Total Titulaires	166	187	213	649	34	1 249
Femmes	101	105	108	320	23	657
Hommes	37	62	82	315	9	505
Total Suppléants	138	167	190	635	32	1 162
Total	304	354	403	1 284	66	2 411

En moyenne, les CHSCT comptent 10 membres (5 membres titulaires et 5 membres suppléants), soit 2411 agents concernés en DDI.

La représentation des CHSCT :

- pour les membres titulaires, est de 53% pour les femmes et de 47% pour les hommes ;
- pour les membres suppléants, est de 57% pour les femmes et de 43% pour les hommes.

La formation des membres titulaires et suppléants du CHSCT :

- 32% ont bénéficié de la formation réglementaire de 3 jours ;
- 23% ont bénéficié de la formation réglementaire de 2 jours ;
- 27% ont bénéficié de la formation RPS de 2 jours.

Les secrétaires des CHSCT

224 secrétaires de CHSCT ont été désignés, en 2016, en application de l'article 66 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Parmi les CHSCT qui ont un secrétaire, la durée du mandat est :

- pour 44 DDI, un secrétaire désigné pour une séance ;
- pour 99 DDI, un secrétaire désigné pour moins de 4 ans (mais plus d'une séance) ;
- pour 81 DDI, un secrétaire désigné pour 4 ans.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT (M)	DRDD	TOTAL
Nombre de secrétaires du CHSCT	40	43	45	91	5	224
Taux de couverture au regard nbre de DDI	95%	93%	90%	99%	63%	94%

Les réunions des CHSCT

724 réunions de CHSCT sont recensées en 2016 (678 recensées en 2015) avec une moyenne de 3,04 réunions par DDI.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DRDD	Total
Réunions CHSCT	120	125	152	304	23	724
Taux de réunions par type de DDI	2,86	2,72	3,04	3,30	2,88	3,04

Le nombre de CHSCT qui se sont réunis :

	0 fois	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois et plus
Nbre de DDI	4	1	35	149	49

83% des DDI répondent à l'obligation réglementaire de 3 réunions au minimum par an (article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Sur les 4 DDI qui n'aurait tenu aucune réunion du CHSCT, 3 d'entre elles n'ont pas répondu complètement à cette enquête.

Ces réunions ont été complétées par 666 réunions de groupes de travail (groupes de travail sur les risques psychosociaux, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRP) notamment).

Les professionnels de la SST

Les professionnels de la SST associés aux réunions du CHSCT sont les suivants :

- inspecteur santé, sécurité au travail, dans 23% des cas (25 % en 2015) ;
- assistant ou conseiller de prévention, dans 89% (89% en 2015) ;
- médecin de prévention, dans 48% (51% en 2015).

Les recours à une expertise

Les CHSCT ont sollicité 12 demandes de recours à une expertise, dont 9 ont été acceptées par l'administration et 2 sont en cours de procédure au 31/12/2016 pour un coût global de 34 829€. Une seule expertise a été refusée par l'administration.

Les consultations des CHSCT

Les CHSCT ont été consultés à l'occasion de :

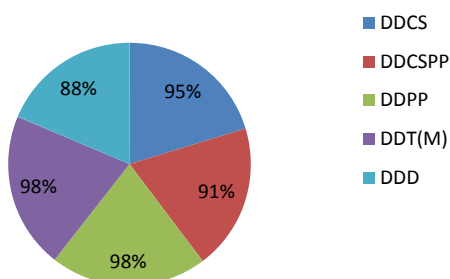
- 198 projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (213 en 2015) ;
- 26 projets importants d'introduction de nouvelles technologies (23 en 2015) ;
- 180 projets de règlement et de consignes (182 en 2015) ;
- 64 mesures générales prises 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 (58 en 2015).

Les visites par les CHSCT

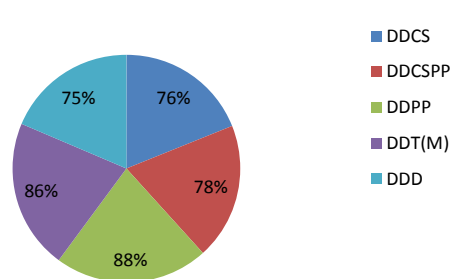
Les CHSCT ont effectué 186 visites de sites (151 en 2015) et 68 enquêtes (45 en 2015), dont 64 suite à un accident de service et 4 au titre des maladies professionnelles.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Couverture des DDI par un DUERP



DUERP intégrant les RPS



228 DDI (224 en 2015) sont couvertes par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), dont 197 incluent les risques psychosociaux.

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels (PAPRP)

Les programmes annuels de prévention des risques professionnels (PAPRP) fixent à partir de l'analyse des risques professionnels (DUERP) et du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année concernée.

190 PAPRP ont été établis dont 167 intègrent le plan de prévention des RPS et 147 les troubles musculo-squelettiques (TMS) ou les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Les registres SST

235 DDI et DDD ont mis en place des registres santé et sécurité au travail dans leurs services et 224 des registres des dangers graves et imminents (DGI).

Le signalement d'un Danger Grave et Imminent

Trente-six signalements de danger grave et imminent ont été recensés avec une inscription dans les registres dédiés DGI pour 27 d'entre eux (19 en 2015). Deux ont fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail.

Le droit de retrait

Huit invocations au droit de retrait ont été demandées pour 6 exercices du droit de retrait utilisés en 2016, concernant 6 DDI.

Les invocations au droit de retrait ont été utilisées et pour 2 cas, le droit de retrait n'a pas été exercé par les agents :

- pour un dysfonctionnement sur le circuit de chauffage, la température étant descendue à 12° ;
- pour une participation à des contrôles nocturnes.

Pour 6 d'entre elles, ce droit a été reconnu par l'administration et le retrait a été exercé par les agents :

- pour des menaces de mort en situation de contrôle ;
- pour une fuite d'ammoniac dans un abattoir ;
- pour une opposition à un contrôle où le professionnel contrôlé a poussé l'agent en dehors de son établissement ;
- pour des injures verbales et des menaces ;
- pour une agression verbale et des menaces par un exploitant agricole sur deux agents dont l'un a été bousculé ;
- pour une agression verbale d'un candidat au permis de conduire.

Les inspections SST

51 inspections (70 en 2015) ont été menées par les inspecteurs en santé et sécurité au travail.

Les plans de prévention des RPS

Enfin, 219 DDI ont réalisé un diagnostic RPS dont 213 ont été débattus en CHSCT. 195 DDI ont établi un plan d'actions des RPS (200 en 2015), dont 177 ont été débattus en CHSCT au 31/12/2016.

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.

3.1. La synthèse des absences pour raisons de santé

Au global, les absences cumulées immobilisent* :

- 1174 ETP (1106 en 2015) pour les CMO ;
- 454 ETP (431 en 2015) pour les CLM ;
- 477 ETP (496 en 2015) pour les CLD ;
- 2237 ETP (2165 en 2015) pour toutes absences cumulées, hors congés ordinaires, au plan national, soit 7,79% (7,23% en 2015) des ETP.

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

Le **taux d'absentéisme pour raisons de santé** ou le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent suivi par la DGAFP au titre de la prévention des risques psychosociaux s'établit pour 2016 à 16,27* jours (14,97 en 2015)

*total des congés ci-dessous repris/nb d'agents (effectif correspondant aux 233 DDI ayant répondu aux enquêtes du bilan social 2015)

Nombre de jours d'arrêt	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI	Moyenne rapportée au nombre total d'agents
Congé de maladie ordinaire CMO)	21 986	30 875	31 917	160 528	245 306	8,54
Congé longue maladie (CLM)	9 106	14 202	6 928	64 549	94 785	3,30
Congé longue durée (CLD)	9 249	8 995	8 932	72 479	99 655	3,47
S/total CLM/CLD	18 355	23 197	15 860	137 028	194 440	6,77
Maladies professionnelles	341	1 945	3 951	3 571	9 808	0,34
Accidents de travail	1 364	2 046	2 225	6 855	12 490	0,43
Accidents de trajet	688	466	327	4 062	5 543	0,19
Total général	42 734	58 529	54 280	312 044	467 587	16,27

Hors DDD

Les maladies

Les congés maladie ordinaire, ont concerné 12 912 agents (12 195 agents en 2015), pour une absence moyenne de 20 jours en 2016 (19 jours en 2015).

Les congés de longue maladie ont concerné 442 agents (417 agents en 2015), pour une absence moyenne de 217 jours en 2016 (214 jours en 2015).

Les congés de longue durée ont concerné 345 agents (353 agents en 2015) pour une absence moyenne de 296 jours en 2016 (291 jours en 2015).

Nombre d'agents en	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI	DDD	DDI/DDD
Congé de maladie ordinaire	1 170	1 483	1 735	8 195	12 583	329	12 912
Congé de longue maladie	49	70	38	277	434	8	442
Congé de longue durée	34	31	36	236	337	8	345

Nombre de jours d'arrêt pour	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI	DDD	DDI/DDD
Congé de maladie ordinaire	21 986	30 875	31 917	160 528	245 306	6 661	251 967
Congé de longue maladie	9 106	14 202	6 928	64 549	94 785	1 151	95 936
Congé de longue durée	9 249	8 995	8 932	72 479	99 655	2 560	102 215

Absence moyenne en jours pour	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI	DDD	DDI/DDD
Congé de maladie ordinaire	19	21	18	20	19	20	20
Congé de longue maladie	186	203	182	233	218	144	217
Congé de longue durée	272	290	248	307	296	320	296

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

44 maladies professionnelles ont été recensées pour les DDI, contre 41 en 2015.

Ramené aux effectifs, l'indice de fréquence⁷ pour 1000 agents est de 1,53 en 2016 (1,37 en 2015).

	2015			2016			Evolution 2016-2015		
	F	H	DDI Total	F	H	DDI Total	F	H	DDI Total
sans incapacité	15	12	27	7	9	16	-53%	-25%	-41%
avec incapacité temporaire (IT)	3	5	8	5	9	14	67%	80%	75%
avec incapacité permanente	5	1	6	9	5	14	80%	400%	133%
avec décès	0	0	0	0	0	0			
TOTAL	23	18	41	21	23	44	-9%	7%	7%

Hors DDD

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

Les accidents de travail/service et de trajets⁸

Si le nombre total des accidents de service augmente de 4,4%, celui des accidents de service avec arrêt de 1 à 3 jours diminue de 25% tandis que celui sans arrêt augmente de 4,6% ainsi que celui avec des arrêts supérieurs à 3 jours de 10,3%.

Sur 541 accidents de service :

- 46% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail (idem en 2015) ;
- 6% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours (8% en 2015) ;
- 48% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus 3 jours (45% en 2015).

	2015			2016			Evolution 2016-2015		
	F	H	DDI Total	F	H	DDI Total	F	H	DDI Total
Accidents de travail/service sans arrêt	158	82	240	144	107	251	-8,9%	30,5%	4,6%
Accidents de travail/service avec arrêts de 1 à 3 jours	25	19	44	21	12	33	-16,0%	-36,8%	-25,0%
Accidents de travail/service avec arrêts supérieurs à 3 jours	139	94	233	163	94	257	17,3%	0,0%	10,3%
Accidents de travail avec décès	0	1	1	0	0	0			
Total accidents de travail/service	322	196	518	328	213	541	1,9%	8,7%	4,4%
Accidents de trajet sans arrêt	70	26	96	55	45	100	-21,4%	73,1%	4,2%
Accidents de trajet avec arrêts de 1 à 3 jours	24	9	33	24	21	45	0,0%	133,3%	36,4%
Accidents de trajet avec arrêts supérieurs à 3 jours	81	31	112	75	53	128	-7,4%	71,0%	14,3%
Accidents de trajet avec décès	0	2	2	0	0	0			
Total accidents de trajet	175	68	243	154	119	273	-12,0%	75,0%	12,3%

Pour les accidents de trajet, leur nombre augmente de 12,3% (surtout celui des accidents de trajet avec arrêt de 1 à 3 jours + 36,4%, notamment chez les hommes, + 133,3%), dans une moindre mesure ceux sans arrêt avec + 4,2% et ceux avec des arrêts supérieurs à 3 jours + 14,3%.

Sur 273 accidents de trajet :

- 37% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail (40% en 2015) ;
- 16% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours (14% en 2015) ;
- 47% ont, quant à eux, donné lieu à des arrêts de travail de plus de 3 jours (46% en 2015).

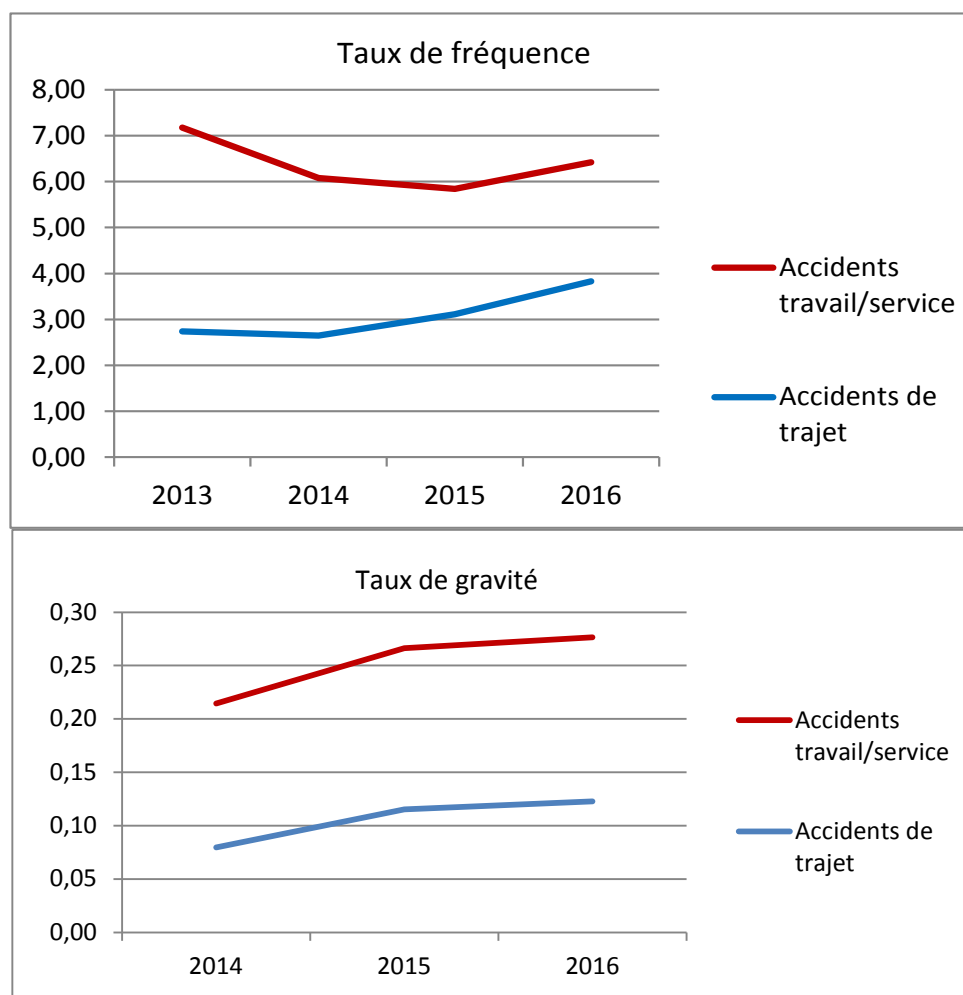
L'indice de fréquence des accidents de service (pour 1000 agents) est de 10,09 (9,29 en 2015).

L'indice de fréquence des accidents de trajet (pour 1000 agents) est de 6,02 (4,95 en 2015).

⁸ 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.

Pour les accidents de service et de trajet, sont calculés les taux de fréquence⁹ et de gravité¹⁰ : ces deux indicateurs mesurent la fréquence des accidents et leur importance. Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Un service qui investit dans la prévention et la maîtrise des risques liés à ses activités mesure généralement l'efficacité de ses actions à l'amélioration, et donc à la diminution de ces deux indicateurs.

Au niveau national évolution du taux de gravité et du taux de fréquence



Le taux de gravité pour 2013 n'a pu être calculé, compte tenu de l'indisponibilité du nombre de jours d'arrêt des accidents de travail/service au niveau national.

La fréquence des accidents de service repart à la hausse après deux années de baisse. Leur gravité reste la même qu'en 2015 (0,27) avec 290 accidents avec arrêt qui ont donné lieu à 12490 jours d'arrêt. En 2015, 278 accidents avec arrêt pour 12660 jours d'arrêt étaient recensés.

Concernant les accidents de trajet, leur fréquence continue d'augmenter et un peu plus fortement en 2016 (+0,46 en 2015 et + 0,72 en 2016). Leur gravité reste la même qu'en 2015 (0,12) avec 173 accidents de trajet avec arrêt qui ont donné lieu à 5543 jours d'arrêt. En 2015, 148 accidents avec arrêt pour 5483 jours d'arrêt sont recensés.

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

¹⁰ Le **taux de gravité** représente le nombre de journées indemnisées pour 1.000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

L'analyse des accidents les plus fréquents et les plus graves doit permettre une réduction de leur nombre et de leurs conséquences liées à ces accidents.

C'est notamment dans ce cadre que les visites des CHSCT sont réalisées (cf. page 33 : « Les CHSCT ont effectué 186 visites de sites (151 en 2015) et 68 enquêtes (45 en 2015), dont 64 suite à un accident de service et 4 au titre des maladies professionnelles »).

Les actes de violence physique envers le personnel

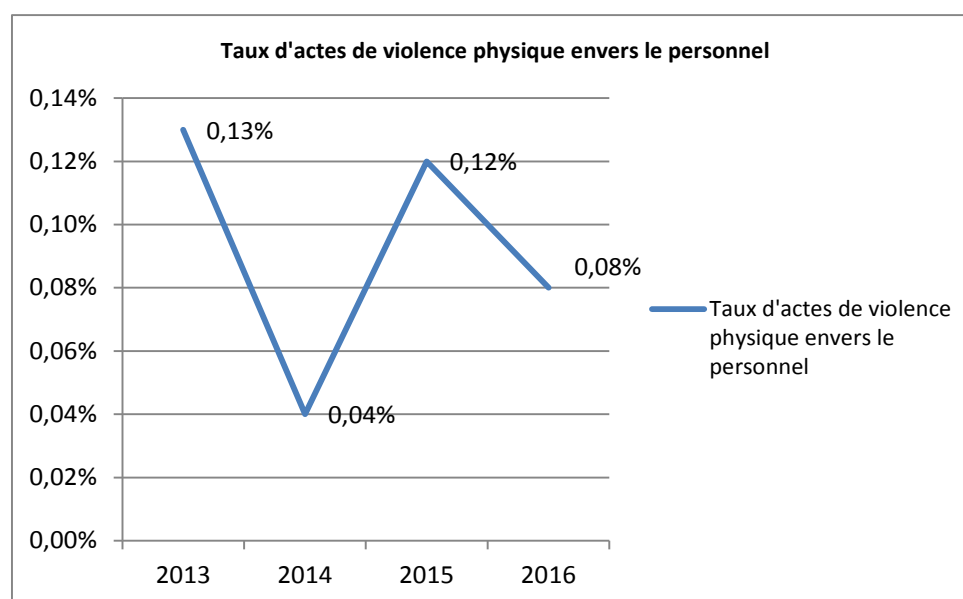
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	DDD	Total
Actes de violence physique émanant du personnel avec arrêt de travail	0	1	1	2	0	0	4
Actes de violence physique émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	1	0	1	0	2
Total actes de violence physique émanant du personnel	0	1	2	2	1	0	6
Actes de violence physique émanant des usagers avec arrêt de travail	0	1	5	0	1	0	7
Actes de violence physique émanant des usagers sans arrêt de travail	2	1	7	1	0	0	11
Total actes de violence physique émanant des usagers	2	2	12	1	1	0	18
Actes de violence verbale émanant du personnel	3	6	12	7	3	0	31
Actes de violence verbale émanant des usagers	10	63	58	53	35	52	271
Total actes de violence verbale	13	69	70	60	38	52	302

Le nombre d'actes de violence physique envers le personnel s'établit à 24 pour 2016 (35 en 2015) dont :

- 25% entre le personnel de la DDI (14% en 2015) ;
- 75% venant d'un usager (86% en 2015).

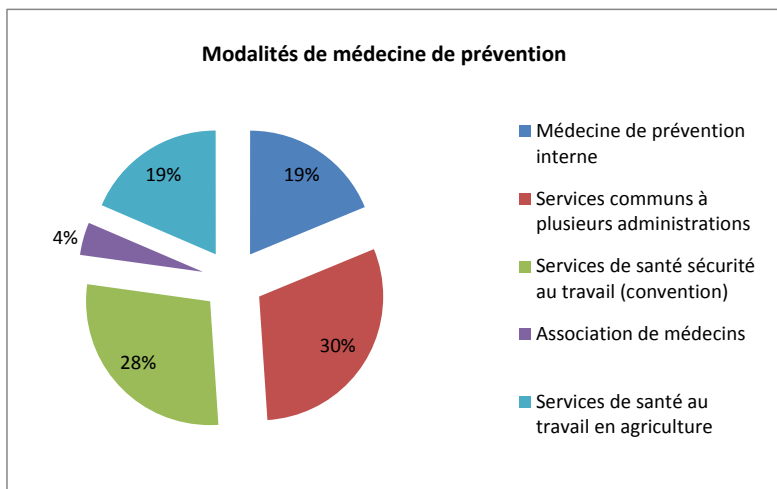
De façon globale, 46% de ces actes de violence ne font pas l'objet d'un arrêt de travail (69% en 2015).

Le taux d'actes de violence physique envers le personnel (nombre d'actes de violence physique envers le personnel pour 100 agents), est un indicateur intégré dans le suivi des risques psychosociaux de la DGAFP. Il s'établit à 0,08% pour 2016 (0,13% en 2013 ; 0,04% en 2014 et 0,12% en 2015).



IV.4. Médecine de prévention

4.1. Modalités d'exercice de la médecine de prévention en DDI

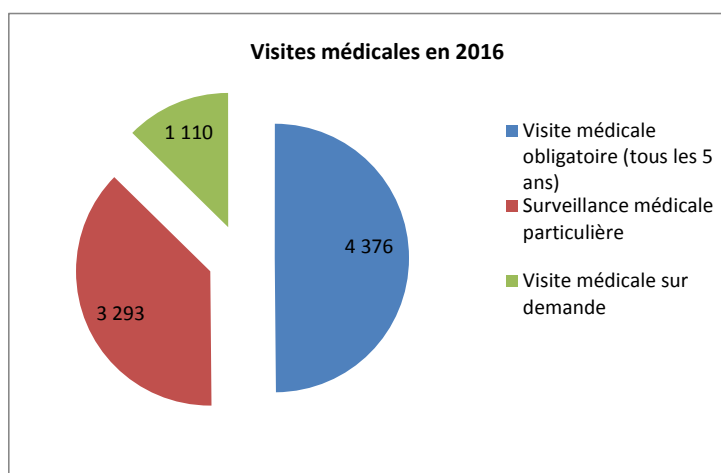


La médecine de prévention en DDI reste organisée par chaque ministère contributeur en matière d'emplois.

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

De plus, comme dans la plupart des administrations, la raréfaction des médecins pèse sur l'organisation des services de médecine de prévention. Toutefois, il est à noter une amélioration du taux de couverture : ainsi, 11 DDI (dont 2 qui n'ont pas répondu au questionnaire) ne sont pas couvertes par une médecine de prévention, soit 5% (4% en 2015) et 158 DDI sont couvertes à 100% par une médecine de prévention soit 66% (33% en 2015). 35 DDI, soit 15% (40% en 2015), bénéficient d'un taux de couverture partiel de leurs agents.

Les visites médicales



Pour 2016, le taux de visite sur demande chez le médecin de prévention (indicateur de suivi de la DGAFP dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux) s'établit à 3,9%* (4,1% en 2015).

*nombre de demandes de visite spontanées chez le médecin de prévention pour 100 agents.

L'activité des médecins de prévention

Les médecins de prévention ont participé à 345 des 724 CHSCT (344 en 2015), soit 48% (51% en 2015).

Ils y ont présenté 170 rapports de médecine de prévention (186 en 2015).

Les 520 demandes d'aménagement de postes (618 en 2015) ont quant à elles été réalisées à hauteur de 93% (90% en 2015).

Enfin, dans le cadre de leurs missions, 615 visites de sites (744 en 2015) ont été réalisées et 187 rapports ont été transmis aux comités médicaux (170 en 2015).

V – Sanctions disciplinaires

V.1. La réglementation

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat - Articles 66 et 67

Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

V.2. Les sanctions disciplinaires du premier groupe

Les sanctions disciplinaires sont au nombre de deux pour les titulaires et les stagiaires dans la FPE :

- l'avertissement ;
- le blâme.

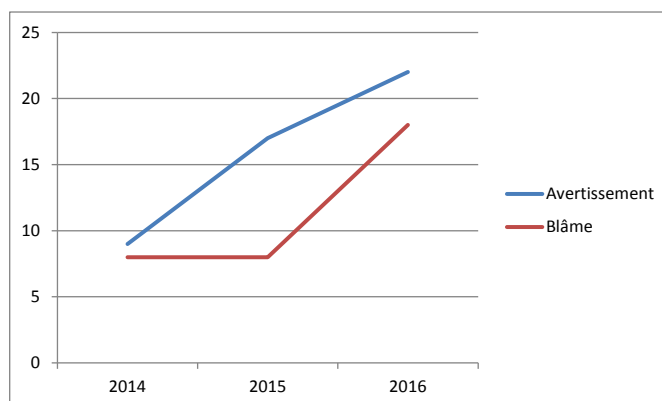
Ces sanctions ont le caractère de réprimande, elles ne privent le fonctionnaire d'aucun avantage et elles peuvent être prononcées sans consultation préalable du conseil de discipline.

L'avertissement ne doit pas figurer au dossier.

Seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	DDD	Total
Femmes - Avertissement 2014	2	0	1	0	0		3
Hommes - Avertissement 2014	0	2	1	3	0		6
Femmes - Avertissement 2015	1	2	3	2	0		8
Hommes - Avertissement 2015	0	1	5	2	1		9
Femmes - Avertissement 2016	0	3	3	5	0	0	11
Hommes - Avertissement 2016	1	2	4	1	3	0	11
S/Total Femmes Avertissement	3	5	7	7	0	0	22
S/Total Hommes Avertissement	1	5	10	6	4	0	26
S/Total Avertissement	4	10	17	13	4	0	48
Femmes - Blâmes 2014	1	0	0	0	0		1
Hommes - Blâmes 2014	0	2	1	2	2		7
Femmes - Blâmes 2015	0	1	1	1	0		3
Hommes - Blâmes 2015	0	1	1	2	1		5
Femmes - Blâmes 2016	1	0	1	1	0	0	3
Hommes - Blâmes 2016	1	2	2	7	3	0	15
S/Total Femmes Blâmes	2	1	2	2	0	0	7
S/Total Hommes Blâmes	1	5	4	11	6	0	27
S/Total Blâmes	3	6	6	13	6	0	34
Total Avertissement + Blâmes	7	16	23	26	10	0	82

V.3. Evolution des sanctions disciplinaires du premier groupe



VI – Dialogue social

VI.1. Le comité technique des DDI

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

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

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

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

En 2016, le comité technique des DDI, placé auprès du Premier ministre, a été convoqué à quatre reprises et s'est effectivement réuni trois fois, le 19 mai (report du 3 mai faute de quorum), le 7 juillet, le 13 décembre 2016.

Au cours de l'année, les travaux du CT des DDI ont plus particulièrement porté sur les projets suivants présentés pour avis :

- Projet d'arrêté portant sur le contingent annuel d'autorisations d'absence pour les membres du CHSCT des DDI ;
- Projet d'arrêté portant application dans les directions départementales interministérielles du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et projet de circulaire portant sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les DDI.

De nombreux thèmes ont été abordés dans le cadre du CT des DDI : programme de travail des chantiers RH avec les organisations syndicales et les ministères du périmètre des DDI, projet de baromètre social des DDI, mission inter-inspection relative au dialogue social et à la prévention des RPS en DDI, évolution du programme budgétaire 333, projet de mutualisation des moyens de fonctionnement en application de la charte de déconcentration, instruction relative à l'adaptation de l'implantation des services publics de l'Etat.

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

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

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

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

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

Le CHSCT des DDI s'est réuni trois fois le 10 mai, le 27 septembre et le 30 novembre 2016. Au cours de l'année, les échanges dans le cadre du CHSCT des DDI ont plus particulièrement porté sur les projets suivants présentés pour avis :

- Projet d'arrêté relatif au contingent annuel d'autorisations d'absence pour les membres du CHSCT des DDI et des CHSCT locaux dans les DDI ;
- Projet d'arrêté portant organisation du temps de travail en DRDJSCS ;
- Projet d'arrêté portant application dans les directions départementales interministérielles du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature et projet de circulaire portant sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les DDI.

De nombreux thèmes ont été abordés pour information dans le cadre d'une feuille de route du CHSCT des DDI qui a été fixée sur deux ans (traitement des accidents de service et de travail ; fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme dans les DDI ; articulation entre les ministères de la médecine de prévention dans les DDI ; harmonisation des dons de jours de repos en application du décret n°2015-580 du 28 mai 2015 dans les DDI ; déclinaison du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail dans les DDI ; mise en place d'un baromètre social dans les DDI).

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

VI.3. La concertation informelle

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

En novembre 2016, des réunions préparatoires se sont tenues pour le CT des sous la présidence du DSAF ou de la sous-directrice de la SDPSD. Ces réunions ont notamment pour objet de préparer les réunions formelles du CT des DDI et du CHSCT des DDI. Elles permettent également d'échanger sur des points qui ne relèvent pas de la compétence de ce CT.

Une réunion préparatoire au CT s'est tenue le 21 juin 2016 (les reports de CT en mai et novembre expliquent l'absence de réunions préparatoires).

Des réunions préparatoires au CHSCT des DDI se sont tenues les 12 avril et 6 septembre 2016.

Au-delà de ces réunions informelles préparatoires aux CT et CHSCT, se sont tenues, huit réunions informelles et thématiques entre septembre et décembre 2016 répondant à un engagement du Secrétaire général du Gouvernement par une lettre du 29 juin organisés comme suit :

- Groupe de travail action sociale de proximité et médecine de prévention :
 - Réunion du groupe de travail n°1 - Mardi 6 septembre 2016
 - Réunion du groupe de travail n°2 - Mardi 15 novembre 2016
- Groupe de travail contrôles (modalités communes de protection des agents) :
 - Réunion groupe de travail n°1 - Mardi 15 novembre 2016
 - Réunion du groupe de travail n°2 - Jeudi 15 décembre 2016
- Groupe de travail télétravail DDI :
 - Réunion groupe de travail n°1 - Mardi 13 septembre 2016
 - Réunion groupe de travail n°2 - Jeudi 13 octobre 2016
- Groupe de travail baromètre social des DDI :
 - Réunion groupe de travail n°1 - Jeudi 6 octobre 2016
 - Réunion groupe de travail n°2 - Mardi 29 novembre 2016

VI.4. Les comités techniques dans les DDI

Le tableau ci-dessous montre qu'en 2016, sur 238 directions départementales interministérielles et 8 DDD, 236 ont convoqué au moins une fois un CT, soit 99,15%. Parmi elles, 57 (23,94%) ont convoqué plus de 3 CT dans l'année (pour mémoire l'obligation réglementaire est de réunir au moins deux CT par an).

Ce chiffre est en diminution par rapport à 2015, année particulière du fait de la mise en place de la réforme territoriale et de la création des DRDJSCS, qui avaient conduit plus de 43,7% des directions départementales interministérielles, essentiellement les DDCS/DDCSPP, à convoquer plus de 3 CT durant l'année 2015.

Dans le détail, il apparaît qu'en 2016 les convocations de plus de 3 CT concernent essentiellement deux types de DDI :

Les DDT/M dont 41,32% d'entre elles ont convoqué en 2016 plus de 3 CT, dans le cadre de l'adaptation de leur organisation à l'environnement réglementaire, et les DRDD (23,94%), du fait de la poursuite en 2016 de la mise en place des nouvelles organisations de travail.

Nbre de CT tenus dans l'année par DDI	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DRDD	DDI
0	0	2	0	0	0	2
1 à 3	39	34	46	54	6	179
>3	3	10	4	38	2	57
TOTAL	42	46	50	92	8	238



DSAF

BILAN SOCIAL 2016

**DES DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES
INTERMINISTÉRIELLES ET DES DIRECTIONS
DÉPARTEMENTALES DÉLEGUÉES**

Sous-direction du pilotage
des services déconcentrés