



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE
SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT

Direction
des services
administratifs
et financiers

BILAN SOCIAL 2014

DES DIRECTIONS DEPARTEMENTALES INTERMINISTERIELLES

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.....	9
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques.....	11
II.5. Répartition des effectifs physiques par statut	13
II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI	14
II.7. Pyramide des âges et répartition femme/homme	15
II. 8. Temps de travail.....	19
II.9. Mobilité.....	20
III – Formation	21
III.1. Cadre d'intervention de la DSAF en matière de formation.....	21
III.2. <i>Données disponibles sur la formation</i>	22
III.3. Formation des agents en charge de fonctions support.....	23
III.4. Accompagnement à la prise de poste.....	23
III.4. Accompagnement managérial complémentaire de la direction.....	24
IV – Conditions de travail	24
IV.1. Eléments de méthodologie	24
IV.2. Prévention.....	25
IV.3. Congés maladie et accidents.....	27
IV.4. Médecine de prévention	29
V – Dialogue social.....	30
V.1. Le comité technique des DDI	30
V.2. La concertation informelle.....	31
V.3. Les comités techniques dans les DDI	31
Glossaire.....	32

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 (4^{ème} édition) retrace pour l'année 2014 les données relatives au périmètre des directions départementales interministérielles (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, depuis le bilan 2013, les données relatives à la santé et la sécurité au travail, ainsi que les quatre indicateurs 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 2014 se base principalement sur des informations collectées auprès des directions des ressources humaines des ministères dont les missions sont portées par les DDI.

Une campagne dédiée a été menée, cette année encore, avec comme outil l'infocentre des services déconcentrés, qui a permis la dématérialisation de l'enquête et la mise à disposition des données aux services.

* *
*

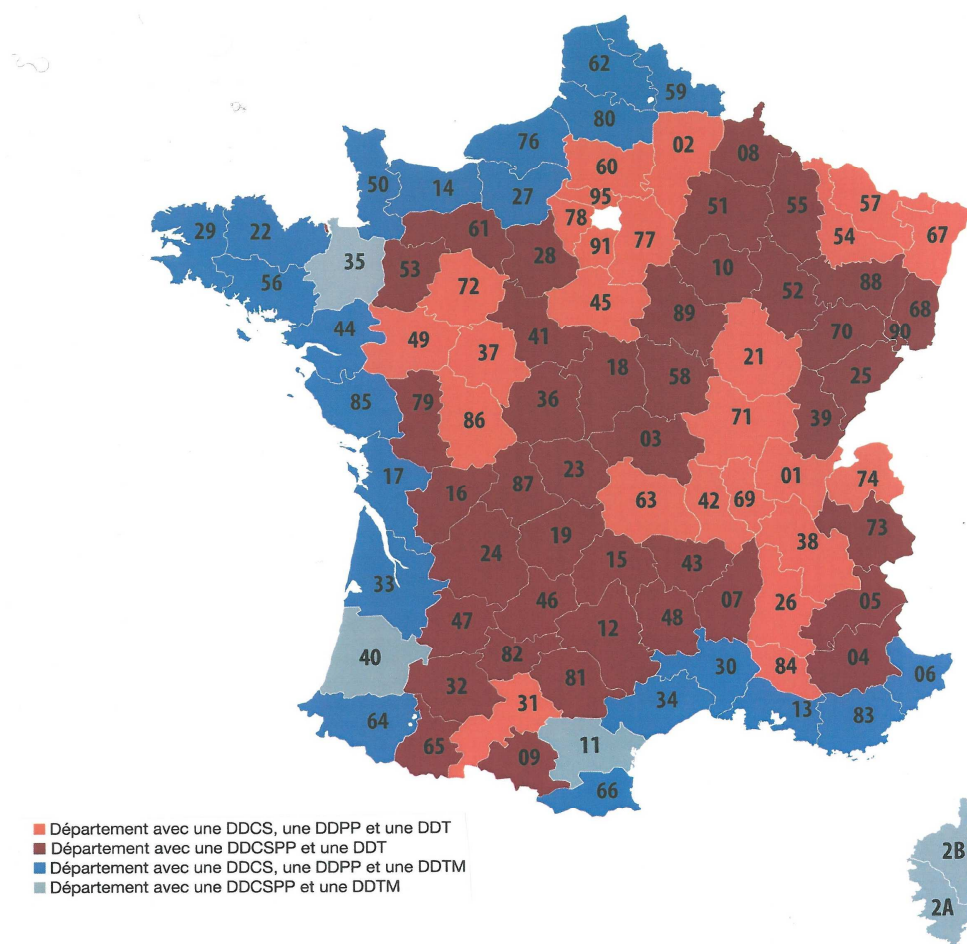
I – Les directions départementales interministérielles

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.

Chaque département¹ 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.



¹ 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

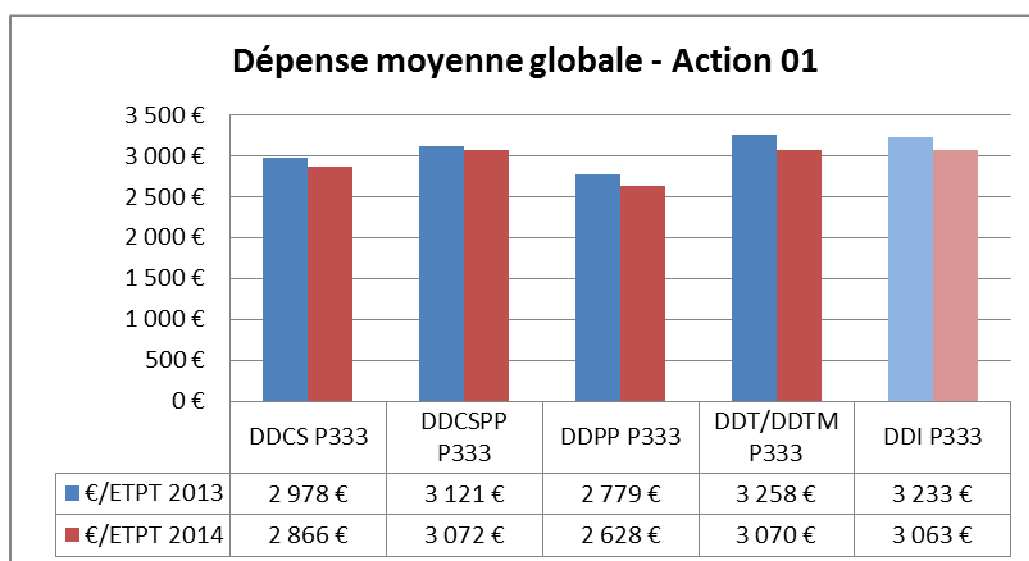
Le programme 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » a été créé en loi de finances pour 2011 afin de traduire, dans l'organisation budgétaire de l'État, la mise en place des directions départementales interministérielles d'une part et le portage par un programme unique des dépenses 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 : l'action 01 portant les crédits dédiés au « Fonctionnement courant des DDI » et l'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, etc.), de fonctionnement (fournitures, maintenance, entretien, nettoyage, gardiennage, etc.), de formation (hors formation « métiers » et de déplacements.

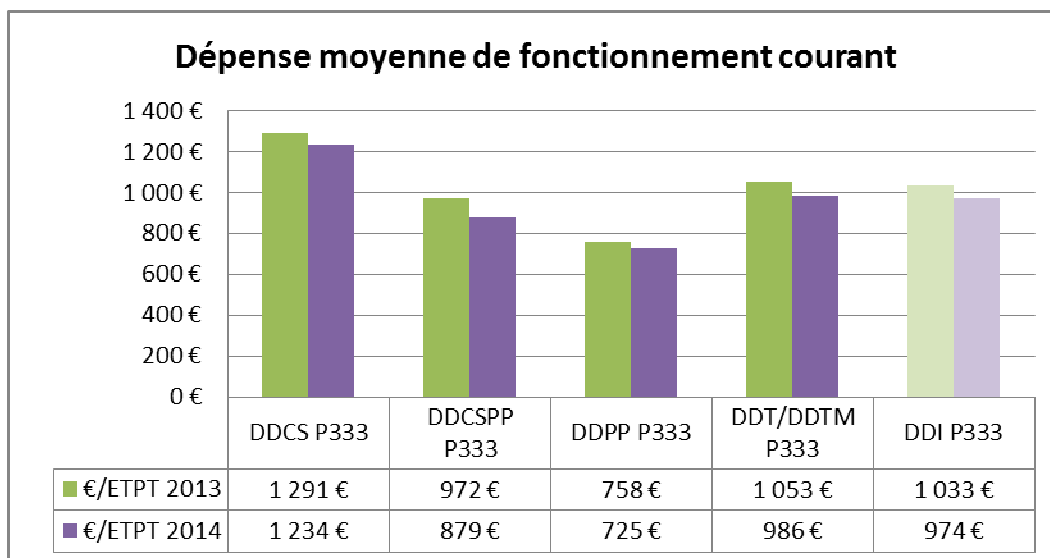
Ces dépenses globales sont en diminution de 5,3% entre l'année 2013 et l'année 2014, en moyenne sur l'ensemble des DDI, passant de 3.233 €/ETPT en 2013 à 3.063 €/ETPT en 2014.



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

Cette diminution, conforme à l'engagement pris en loi de finances, a été possible sans diminuer la capacité d'action des DDI, notamment grâce aux efforts entrepris en 2012 et 2013 pour rajeunir les principaux parcs (automobiles et bureautiques) et en déployant des marchés interministériels.

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 5,79 % sur la même période passant de 1.033 €/ETPT en 2013 à 974 €/ETPT en 2014.

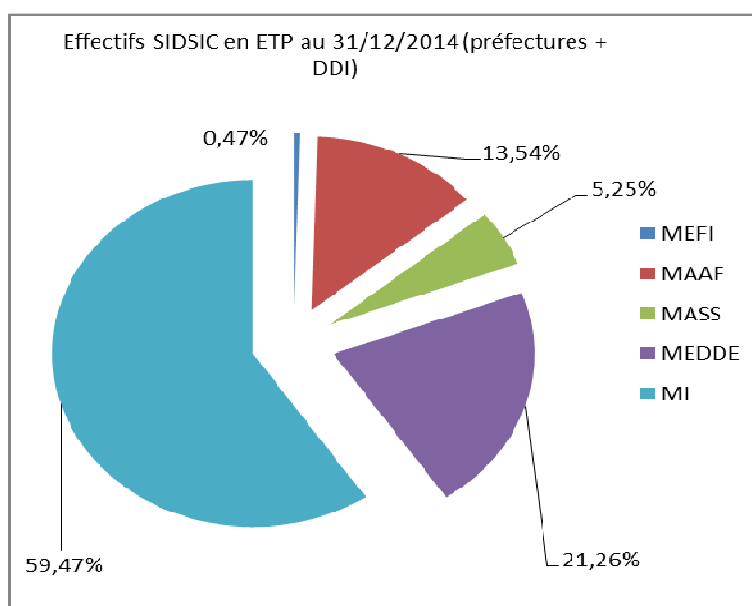


Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

Cependant, l'effort sur les dépenses de formation transverses a été poursuivi avec une augmentation de 19,7 % par rapport à 2013 (principalement au profit des DDCS, DDCSPP et des DDT(M))

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 préfectures et les DDI, le support informatique de proximité.

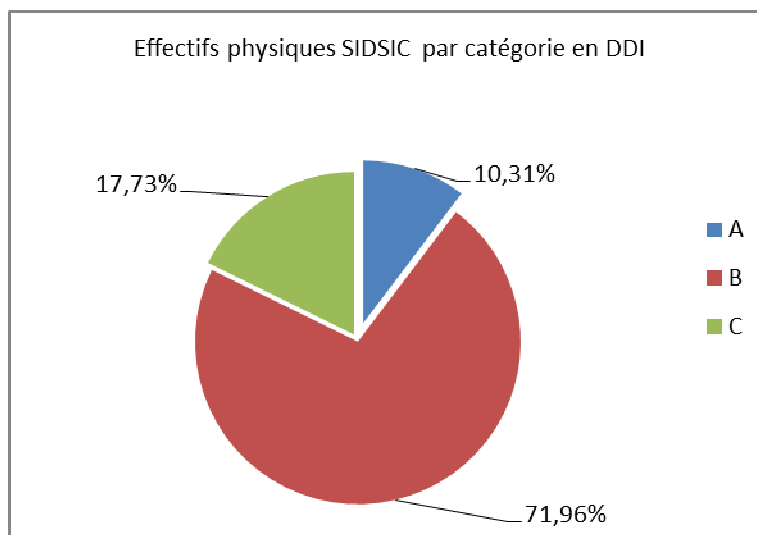


Source Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État - DISIC (enquête déclarative)

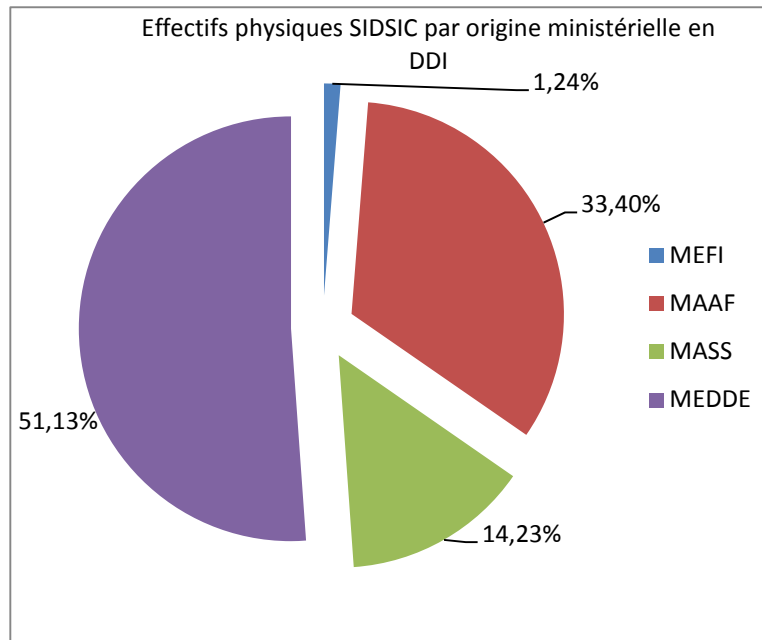
Sur le plan des ressources humaines, ils sont principalement constitués d'agents venant des anciens services informatiques (SIC) des préfectures et de ceux qui assuraient ce type de mission dans les anciennes directions départementales. Aujourd'hui, ces agents sont affectés en SIDSIC et continuent à être gérés par les ministères dont ils relèvent, à l'instar des agents en DDI.

Au 31 décembre 2014, 95 SIDSIC avaient été formellement institués avec l'affectation de 1148 ETPT (1180 en effectifs physiques), excluant les emplois dédiés aux standards de préfecture, soit une moyenne de 12 ETPT par SIDSIC. Sur les 1148 agents, 485 viennent des DDI, soit 41%.

	MI	MCAS	MEDDE/MLETR	MEFI	MAAF	Total
ETP	683	60	244	5	156	1 148
Effectifs physiques	695	69	248	6	162	1 180
			485			



En terme de catégorie, 10,3% des effectifs physiques des SIDSIC affectés en DDI sont des agents de catégorie A ou A+, contre 23% au global sur les effectifs des DDI, 72% des B contre 46,6% et 17,7% des C contre 30,5%.



S'agissant de l'origine ministérielle des agents issus des DDI, il s'agit très majoritairement du MEDDE/MLETR et du MAAF (84%). 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-MLETR), ainsi que sur les effectifs physiques. La méthodologie d'exploitation des données est identique à celle de 2013.

Deux sources ont été utilisées :

- plafonds d'emplois (en ETPT), issus d'une enquête réalisée en 2014 auprès des préfets de région, dont les données ont été partagées avec les ministères ;
- 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 31/12/2014). 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.

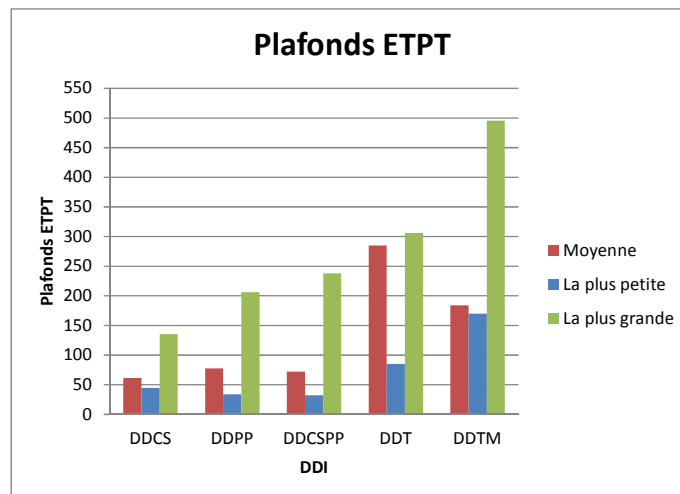
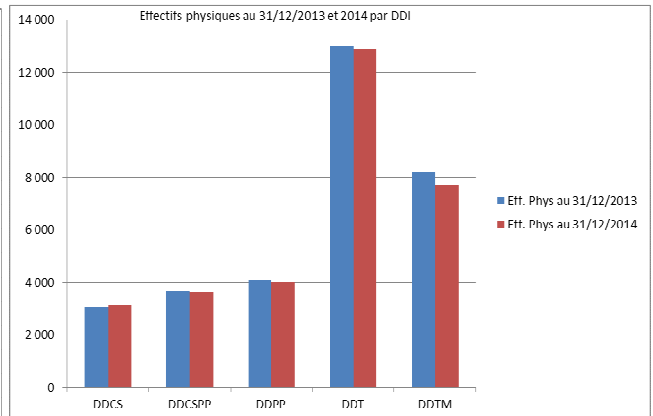
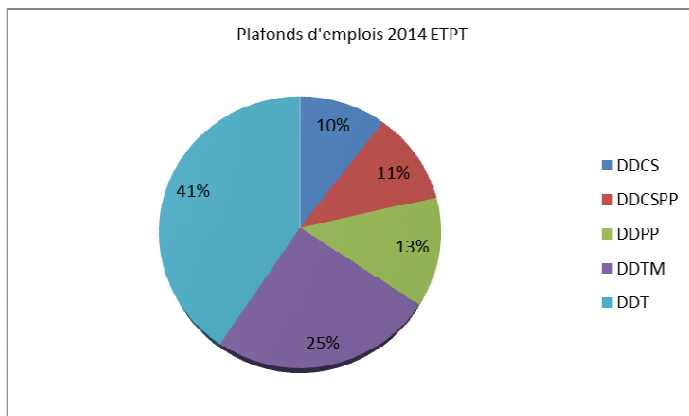
II.2. Présentation globale des effectifs en DDI

Au 31 décembre 2014, le périmètre des DDI rassemble 31 442 agents (32 081 agents en 2013) et 29 830 ETPT (contre 31 138 en 2013), répartis au sein des 238 DDI comme suit :

Effectifs physiques				Plafonds d'emplois		
	31/12/2013 (répartition corrigée)	31/12/2014	Evolution 2014/2013	2013	2014	Evolution 2014/2013
DDCS	3 042	3 123	2,66%	3 160	3 066	-2,97%
DDCSPP	3 705	3 641	-1,73%	3 454	3 321	-3,85%
DDPP	4 127	4 055	-1,74%	3 911	3 881	-0,77%
DDTM	8 207	7 725	-5,87%	7 763	7 414	-4,50%
DDT	13 000	12 898	-0,78%	12 792	12 148	-5,03%
Total	32 081	31 442	-1,99%	31 080	29 830	-4,02%

Les données sur 2013/2014 connaissent des variations notables en fonction du type de DDI, différenciées selon la nature du décompte (personnes physiques présentes au 31 décembre 2014 ou plafonds d'emplois notifiés).

La baisse des effectifs est pratiquement de -2% entre 2013 et 2014 alors que sur cette même période, la baisse des plafonds d'emploi est égale au double (4.02%) : à la différence des années précédentes, la comparaison entre 2013 et 2014 n'est pas strictement corrélée entre les effectifs physiques et les plafonds d'emplois et peut notamment s'expliquer par un report de départs à la retraite.



Les structures comprennent en moyenne :

- 61 agents pour les DDCS (de 45 ETPT à 135 ETPT) ;
- 78 agents dans les DDPP (de 34 ETPT à 206 ETPT) ;
- 72 agents dans les DDCSPP (de 32 ETPT à 238 ETPT) ;
- 184 agents dans les DDT (de 85 ETPT à 306 ETPT) ;
- 285 agents dans les DDTM (de 170 ETPT à 496 ETPT).

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 de 4% entre 2013 et 2014. 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'égalité des territoires et de la ruralité (MEDDE/MLETR) et des ministères chargés des affaires sociales (MCAS) :

	Effectifs physiques		Plafonds d'emplois		
	31/12/2013	31/12/2014	ETPT 2013	ETPT 2014	variation ETPT
MCAS	3 328	3 345	3 514	3 457	-6,7%
MEFI	1 800	1 695	1 777	1 777	0,0%
MAAF	8 672	9 426	7 966	7 783	-2,3%
MEDDE/ MLETR	15 567	14 320	15 164	14 377	-5,2%
MI	2 231	2 171	2 200	2 176	-1,1%
SPM	483	485	498	498	0,0%
Autres			18	0	-
Total	32 081	31 442	31 080	29 833	-4,02%

- *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 – 6,7% entre 2013 et 2014. Cette diminution est nettement plus importante que celle observée en 2013 par rapport à 2012 (-1%).
- *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, soit -4,5% impactant les DDT(M), que sur le programme n°206 (-0,5%).
La réduction cumulée est de -2,3% sur le périmètre du ministère (variation 2012/2013 de -1,7%).
- *Ministères en charge de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et, du logement et de l'égalité des territoires et de la ruralité (MEDDE/MLETR) :* 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 est de 665 ETP entre 2013 et 2014 (-5.2%). La baisse des effectifs est liée à la réforme de l'application du droit des sols (ADS) et à la suppression de l'assistance technique de l'Etat pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT).
- *Ministère de l'Intérieur (MI) :* à 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. Les effectifs sont stables en 2013/2014 (1 301 ETPT)
Les effectifs rattachés au programme "Administration territoriale" sont en baisse de 4,3%.
- *Services du premier ministre (SPM) :* le plafond d'emplois porte les emplois de directeurs et directeurs adjoints des 238 DDI. Il est, de ce fait, stable de 2012 à 2014. 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) en 2013.

REPARTITION DES EFFECTIFS DES DDI PAR ORIGINE MINISTERIELLE

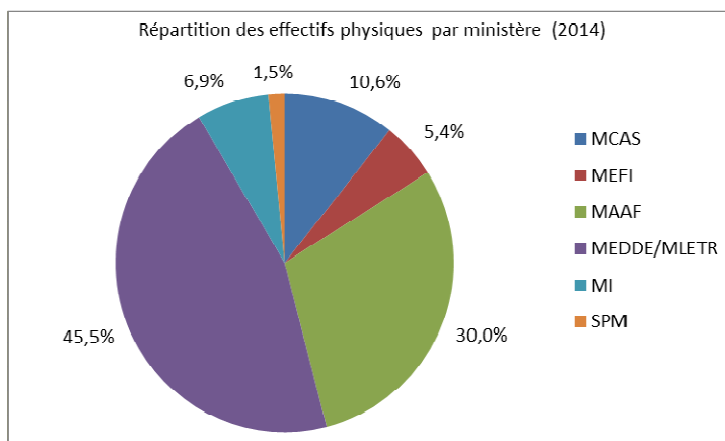
Malgré une baisse des effectifs du MEDDE/MLETR (à 45.5% pour 49% en 2013), ces ministères restent les premiers contributeurs pour les DDI.

La part du MAAF augmente (30% pour 25% en 2013).

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 2013 :

MCAS (10%), MI (7 %), MEFI (5%) et services du Premier ministre (1,5%).



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 ;
- 51 % des agents de DDPP et 61% des agents en DDCSPP sont issus du MAAF ;
- 65 % des agents de DDT et 72% des agents en DDTM sont issus du MEDDE/MLETR.

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

En DDT :

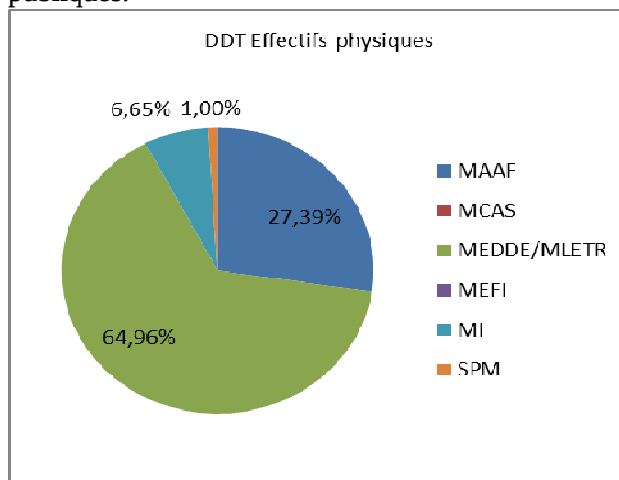
12 898 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

le MEDDE/MLETR (65% des effectifs pour 8 378 agents, contre 70% en 2013 et 10547 agents) ;

le MAAF (27% des effectifs pour 3 533 agents, contre 23% en 2013 et 3 382 agents) ;

le MI (7% des effectifs pour 858 agents, contre 6% en 2013 et 927 agents).



En DDTM :

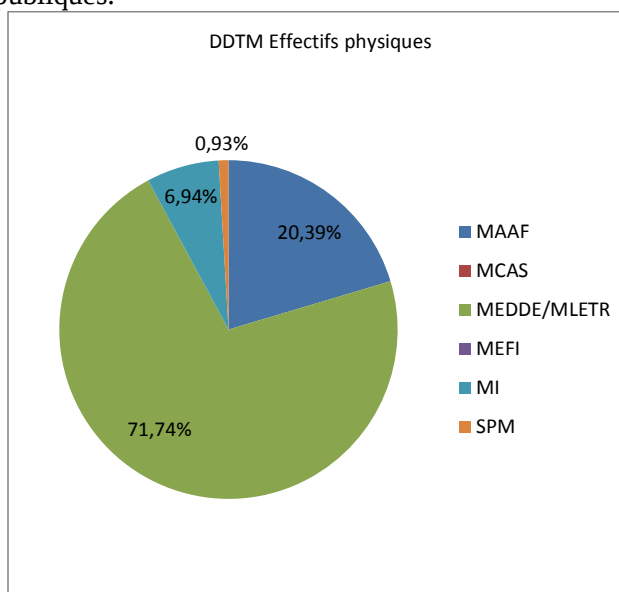
7 725 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

le MEDDE/MLETR (72% des effectifs pour 5 542 agents, contre 76% en 2013 et 4 686 agents) ;

le MAAF (20% des effectifs pour 1 575 agents, contre 16% en 2012 et 971 agents) ;

le MI (7% des effectifs pour 536 agents, contre 8% en 2013 et 498 agents).



En DDCS :

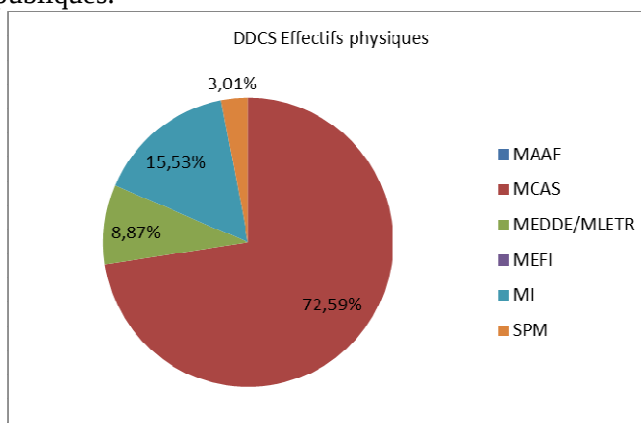
3 123 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

les ministères sociaux (73% des effectifs (2 267 agents) contre 73% en 2013) ;

le ministère de l'intérieur (16% des effectifs (485 agents) contre 16% en 2013) ;

le MEDDE/MLETR (8% des effectifs (277 agents) contre 8% en 2013).



En DDPP :

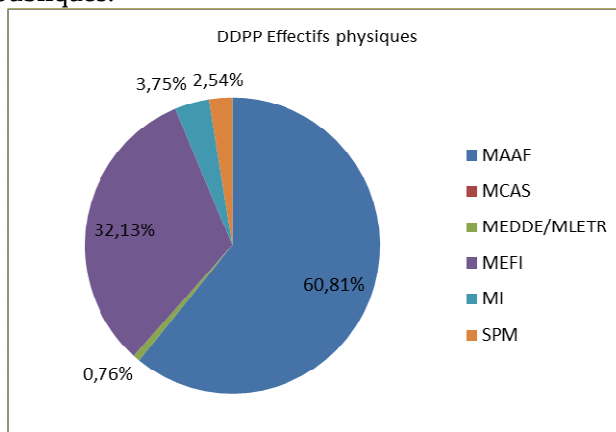
4 055 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

Deux ministères couvrent 93% des effectifs :

le MAAF (61% des effectifs (2 466 agents) contre 60% pour 2 483 agents en 2013) ;

le MEFI (32% des effectifs (1 303 agents contre 33% pour 1 373 agents en 2013).



En DDCSPP :

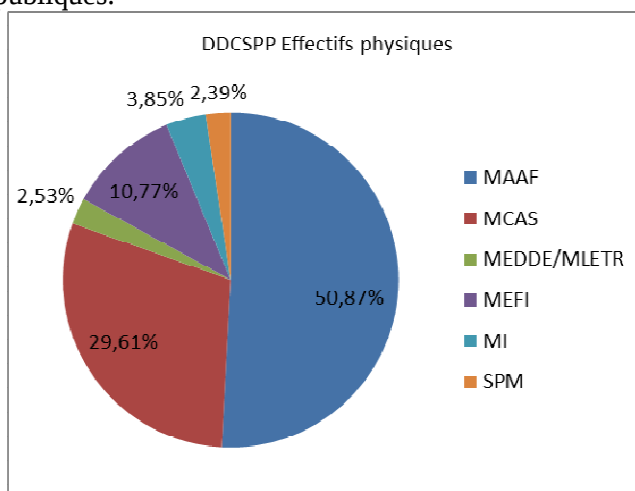
3 641 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

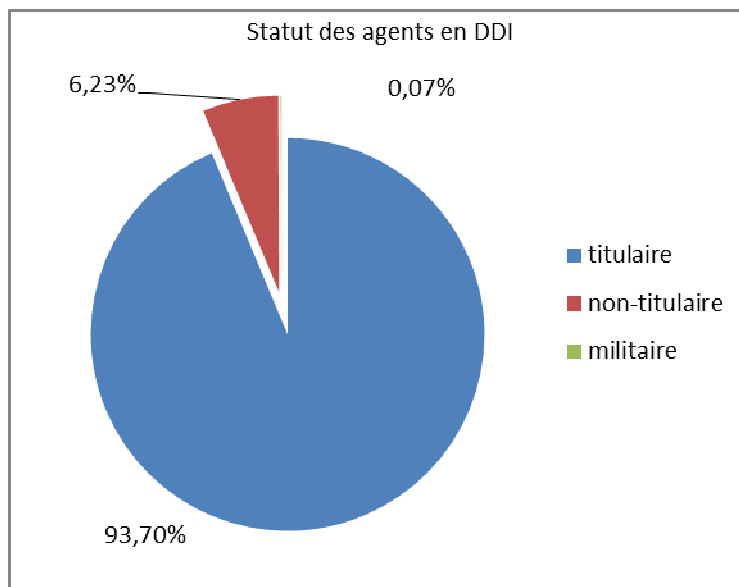
le MAAF : 51 %, soit 1 852 agents (50% des effectifs en 2013) ;

les ministères sociaux : 30%, soit 1 078 agents (30% des effectifs en 2013 pour 1 113 agents) ;

le MEFI : 11%, soit 392 agents (12% des effectifs en 2013, pour 427 agents).



II.5 Répartition des effectifs physiques par statut



La part d'agents non titulaires (PNT) exerçant en DDI est stable par rapport à 2013. 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'État¹. Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) sont comptabilisés dans les titulaires (168 personnes physiques identifiées au 31 décembre 2014).

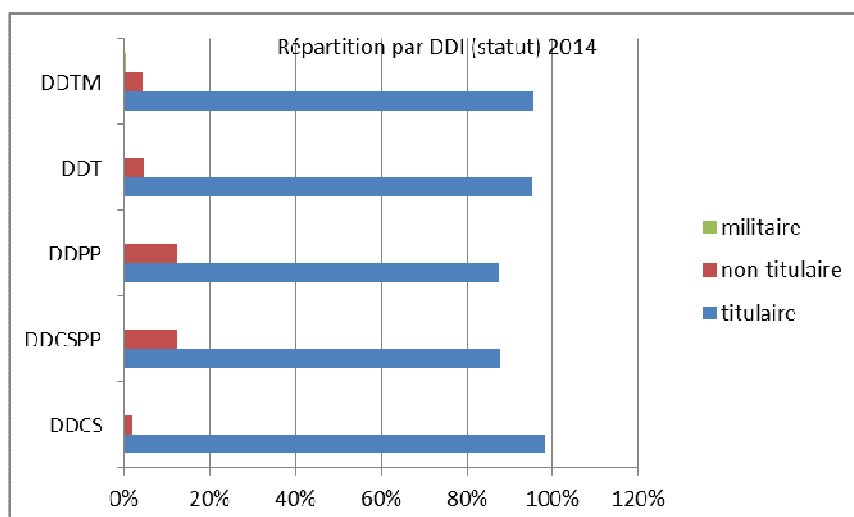
C'est dans les DDCSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (12% en DDCSPP et en DDPP). Ce pourcentage est dû, en particulier, au recours à des vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires non-titulaires recrutés pour des missions permanentes au titre de l'inspection sanitaire, notamment au sein des abattoirs de boucherie et de volaille. Il convient également de noter que 75 % des non titulaires sont originaires du MAAF.

L'extraction des données au 31 décembre 2014 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
titulaire	3 061	3 195	3 550	12 289	7 366	29 461
non-titulaire	62	446	505	609	338	1 960
militaire	0	0	0	0	21	21
	3 123	3 641	4 055	12 898	7 725	31 442

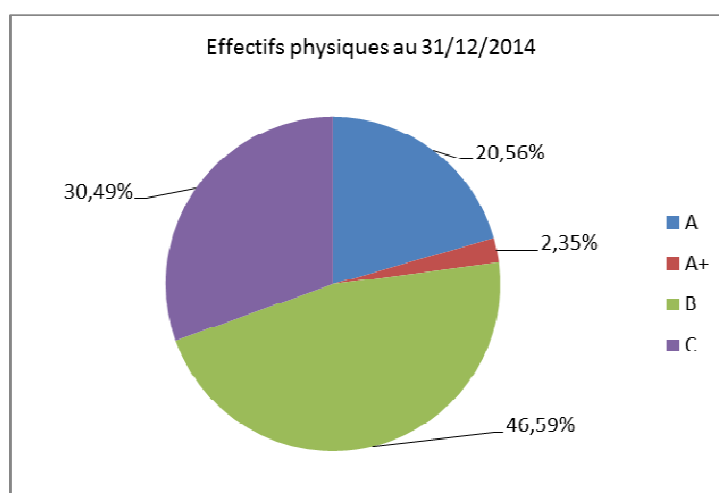
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
titulaire	98,01%	87,75%	87,55%	95,28%	95,35%	93,70%
non-titulaire	1,99%	12,25%	12,45%	4,72%	4,38%	6,23%
militaire	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,27%	0,07%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹ Source : chiffres-clés 2014 de la fonction publique (DGAFFP) : Répartition des effectifs de la fonction publique par statut en 2012



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 moins d'un tiers (30%). Le solde se répartit à hauteur de 21% pour les agents de catégorie A et 2% pour les emplois de catégorie A+. S'agissant de la catégorie A+, 260 agents ne relèvent pas des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE).



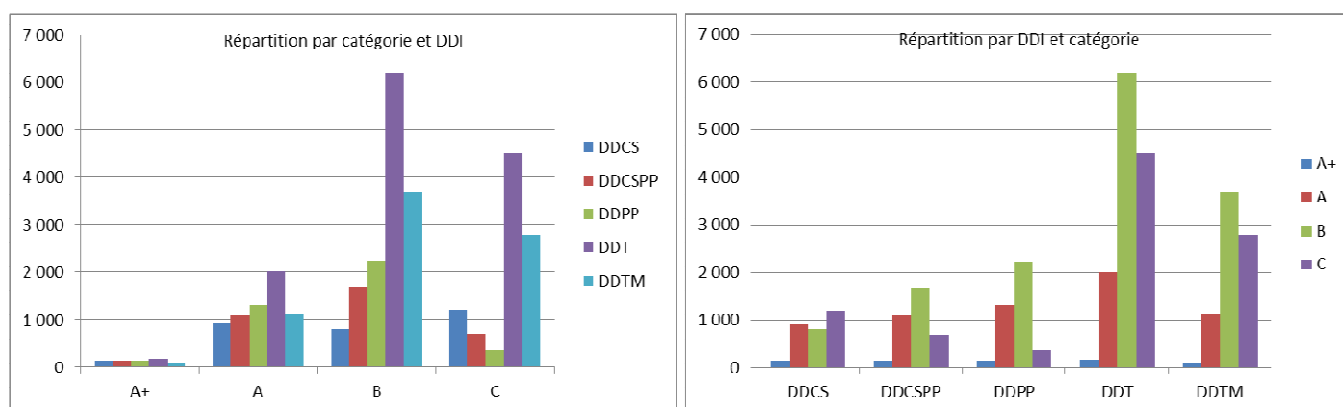
Les données sont comparables à celles de 2013 et restent stable (47% de B, 30% de C en 2013).

	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	A+ et A	C	Total
DDCS	154	933	820	1 216	3 123	4,9%	29,9%	26,3%	34,8%	38,9%	100,0%
DDCSPP	142	1 100	1 692	707	3 641	3,9%	30,2%	46,5%	34,1%	19,4%	100,0%
DDPP	140	1 314	2 231	370	4 055	3,5%	32,4%	55,0%	35,9%	9,1%	100,0%
DDT	190	2 008	6 204	4 496	12 898	1,5%	15,6%	48,1%	17,1%	34,9%	100,0%
DDTM	114	1 111	3 703	2 797	7 725	1,5%	14,4%	47,9%	15,9%	36,2%	100,0%
	740	6 466	14 650	9 586	31 442	2,4%	20,6%	46,6%	23%	30,5%	100,0%

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

Pour les agents de catégories A+ et A, la différence est notable entre le réseau DDCS, DCDPP, DDCSPP (entre 34,1 % 35,9%) et le réseau DDT(M) (entre 15,9% et 17,1%).

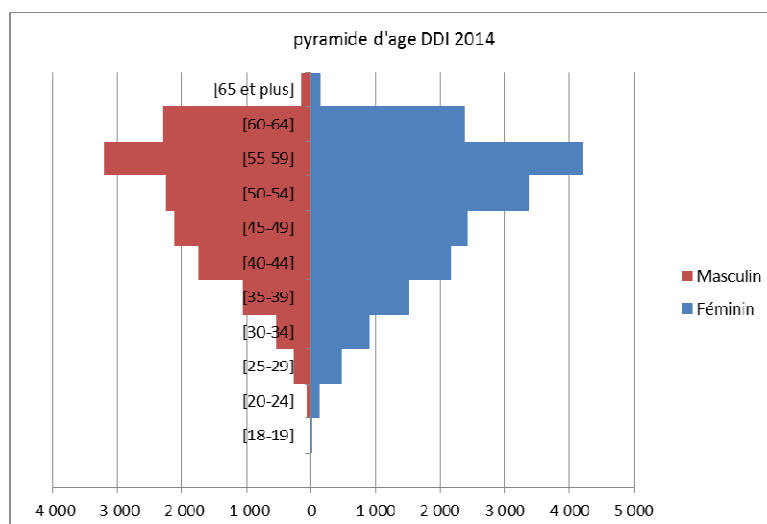
Pour les agents de catégorie B, la surreprésentation est constatée au niveau des DDPP avec 55% et surtout un niveau de moins de 26% en DDCS. Enfin, les agents de catégorie C sont peu présents en DDCSPP et DDPP.



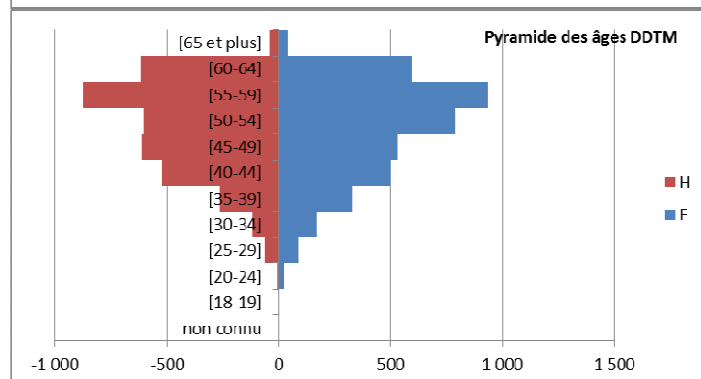
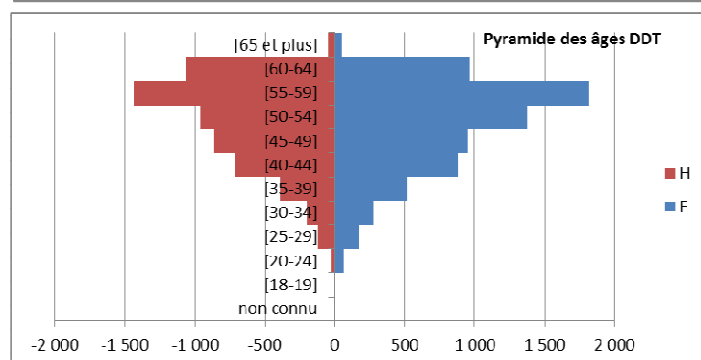
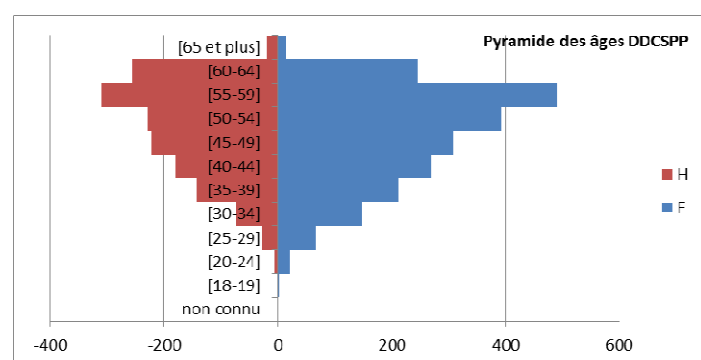
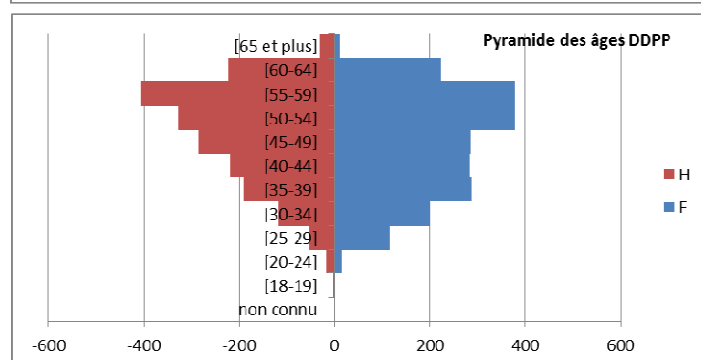
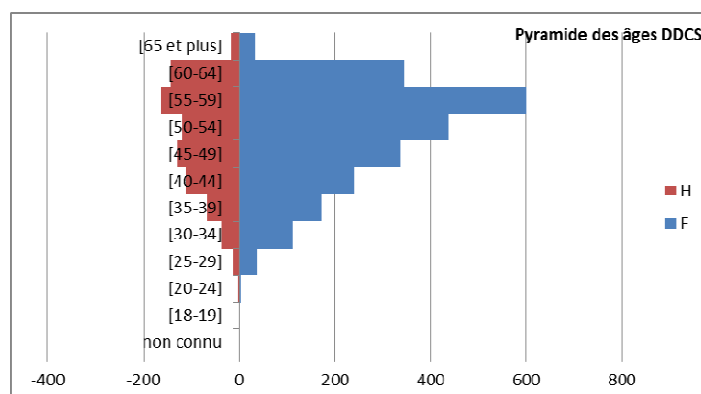
II.7. Pyramide des âges et répartition femme/homme

PYRAMIDE DES AGES PAR TYPE DE DDI

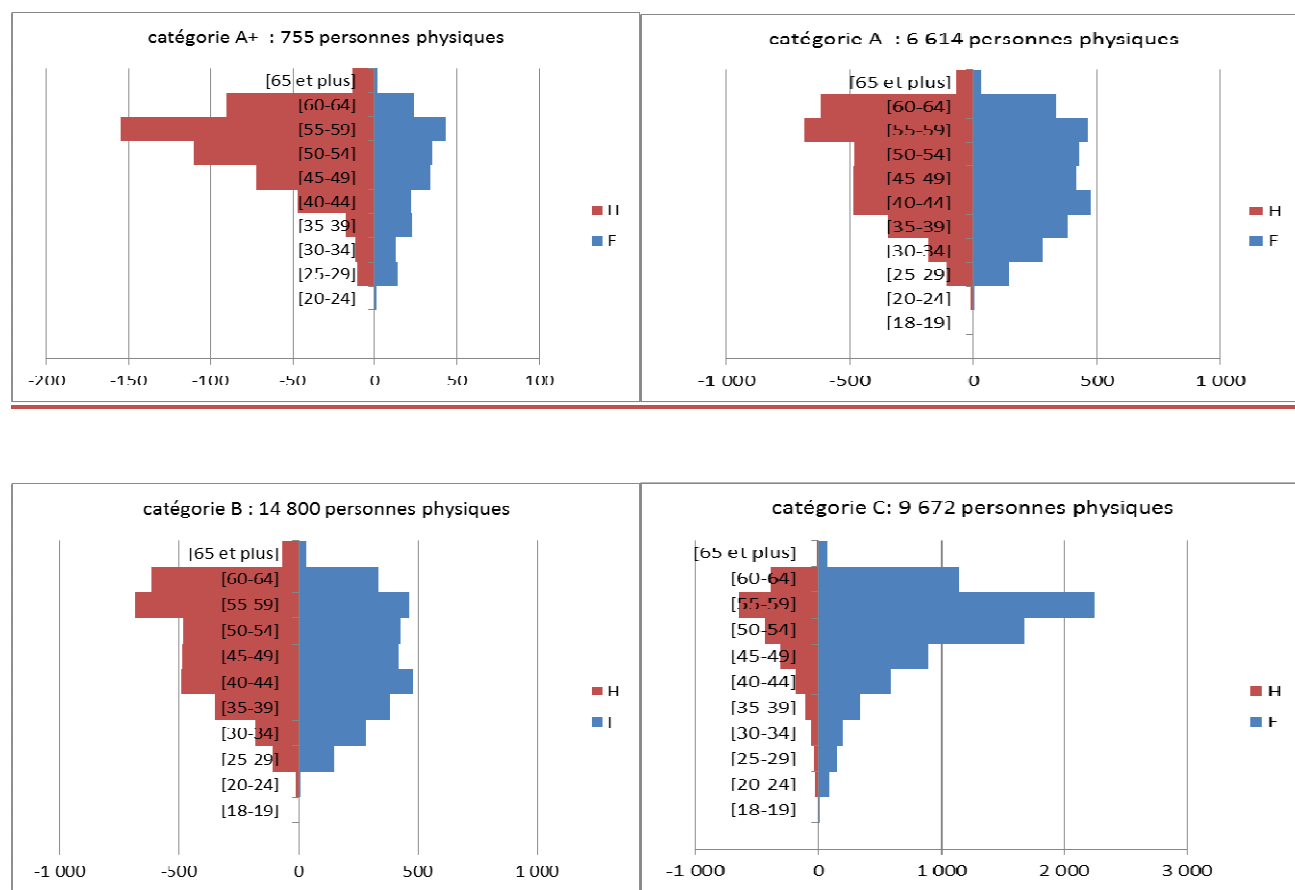
La pyramide des âges des DDI, en forme de toupie (représentation proche de celle du bilan social 2013), marque le constat d'une population vieillissante avec près de 39% des agents (+ 2 points par rapport à 2013) ayant plus de 55 ans. La tendance au vieillissement des agents en poste dans les DDI est sensiblement la même pour les hommes et les femmes. L'âge moyen des femmes est de 49,9 ans (contre 49,25 ans en 2013) et celui des hommes de 50,4 ans (contre 50 ans en 2013).



	Moyenne d'âge des agents			
	2013		2014	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
DDCS	50,4	50,0	50,4	50,6
DDCSPP	49,5	48,0	49,9	49,0
DDPP	48,6	46,0	49,0	47,7
DDT	50,5	50,1	50,9	50,4
DDTM	50,0	49,7	50,5	50,3
DDI	50,0	49,3	50,4	49,9



PYRAMIDE DES AGES PAR CATEGORIE

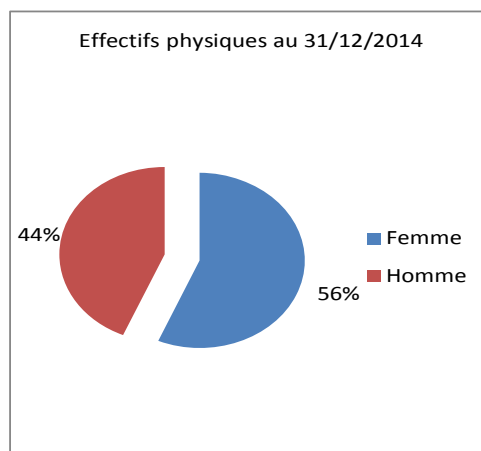


Les pyramides des âges sont particulièrement déséquilibrées pour les hommes relevant de la catégorie A+ ainsi que pour les femmes de catégorie C avec, dans ces deux cas, des départs en retraite en nombre dans les quelques années à venir.

Eff Physiques 31/12/14	A		Total A	A+		Total A+	B		Total B	C		Total C	Total général
Ages	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
[20-24]	5	14	19	1		1	40	28	68	86	22	108	196
[25-29]	147	110	257	14	11	25	171	124	295	149	35	184	761
[30-34]	282	183	465	13	12	25	419	290	709	193	61	254	1 453
[35-39]	385	349	734	23	18	41	767	582	1 349	335	107	442	2 566
[40-44]	478	489	967	22	47	69	1 093	1 014	2 107	585	188	773	3 916
[45-49]	421	486	907	34	72	106	1 077	1 240	2 317	888	313	1 201	4 531
[50-54]	429	482	911	35	110	145	1 245	1 216	2 461	1 670	436	2 106	5 623
[55-59]	465	685	1 150	43	155	198	1 464	1 707	3 171	2 246	649	2 895	7 414
[60-64]	337	619	956	24	90	114	866	1 204	2 070	1 144	390	1 534	4 674
[65 et plus]	32	68	100	2	14	16	40	61	101	72	16	88	305
[18-19]							1	1	2	1		1	3
Total général	2 981	3 485	6 466	211	529	740	7 183	7 467	14 650	7 369	2 217	9 586	31 442

REPARTITION FEMME/HOMME

La population des DDI est majoritairement féminine, à hauteur de 56% des effectifs (soit 17 744 agents). Ce chiffre est relativement stable depuis 2011.



La situation en fonction du type de DDI est cependant très nuancée. On constate une prédominance féminine pour les DDCS et, à un degré moindre pour les DDCSPP liée aux effectifs issus des ministères sociaux. La répartition est plus équilibrée pour les DDPP et les DDT, pratiquement à l'équilibre pour les DDTM.

Effectifs féminins par type de DDI :

	Femmes (effectifs physiques au 31/12/2014)	Rappel de l'effectif total	%
DDCS	2 320	3 123	74%
DDCSPP	2 172	3 641	60%
DDPP	2 179	4 055	54%
DDT	7 072	12 898	55%
DDTM	4 001	7 725	52%
Total général	17 744	31 442	56%

Effectifs féminins par origine ministérielle :

	Femmes (effectifs physiques au 31/12/2014)	Rappel de l'effectif total	%
MAAF	5 371	9 426	57%
MCAS	2 463	3 345	74%
MEDDE/MLETR	7 589	14 320	53%
MEFI	980	1 695	58%
MI	1 228	2 171	57%
SPM	113	485	23%
Total général	17 744	31 442	56%

Les femmes constituent une nette majorité des agents de catégorie C. S'agissant des emplois de catégorie A, la part des emplois des femmes est inférieure à celle des hommes (46%). Pour les emplois de catégorie A+, cette part chute à 28,5%, principalement en DDT et DDTM. La proportion d'emplois DATE (emplois portés budgétairement sur le programme 333) occupée par des femmes est de l'ordre de 23%.

Femmes (effectifs physiques au 31/12/2014)	A+	A	B	C	Total
DDCS	33,77%	59,16%	77,93%	88,57%	74,29%
DDCSPP	33,10%	46,18%	57,39%	91,37%	59,65%
DDPP	32,14%	51,45%	50,83%	87,57%	53,74%
DDT	22,63%	40,09%	46,73%	73,95%	54,83%
DDTM	21,05%	39,60%	41,59%	71,40%	51,79%
Total général	28,51%	46,10%	49,03%	76,87%	56,43%

Les femmes exerçant en DDI sont en moyenne plus jeunes sur toutes les catégories d'emploi que les hommes à catégorie d'emploi équivalente, à l'exception des agents de catégorie C en DDCS qui présentent une moyenne d'âge plus élevée que celle des hommes.

Age moyen/catégorie/type DDI	Femmes				Hommes			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
DDCS	50	49	51	52	54	50	50	51
DDCSPP	49	48	47	51	52	51	49	48
DDPP	53	46	46	49	56	49	48	47
DDT	43	46	49	52	51	49	51	52
DDTM	39	45	49	52	50	49	51	52
DDI	48	47	48	52	53	49	50	52

II. 8. Temps de travail

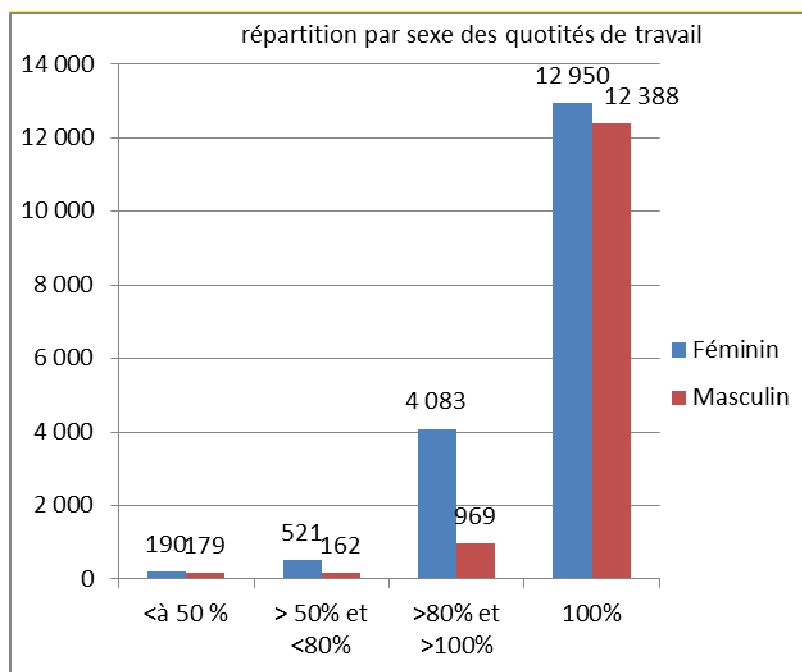
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le taux de travail à temps plein est identique par rapport à 2013 (81%).

La quotité moyenne de travail est de 95% avec un écart de 3 points entre les hommes (97%) et les femmes (94%).

	<à 50 %	entre 50% et 80%	entre 80% et 100%	100%
Femmes	190	521	4 083	12 950
Hommes	179	162	969	12 388
Total	369	683	5 052	25 338
	1,17%	2,17%	16,07%	80,59%

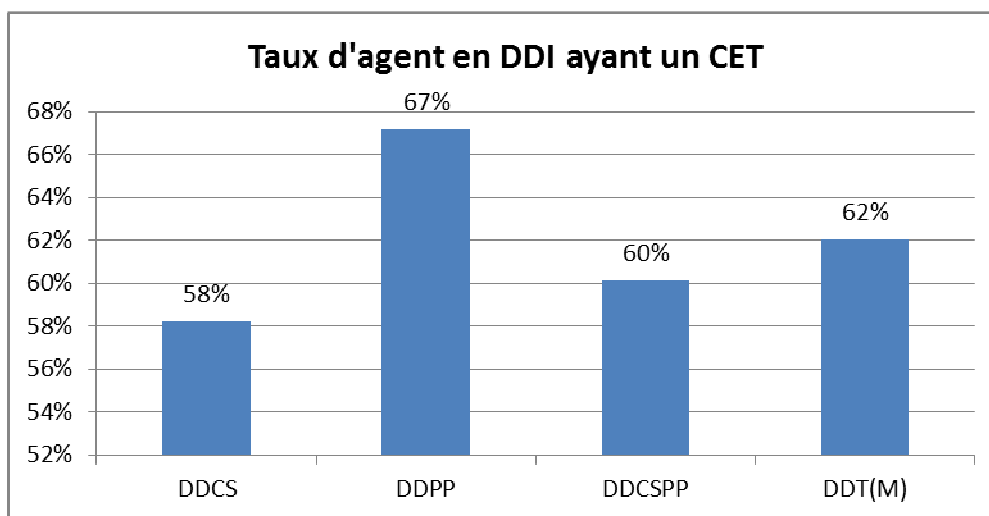
	Femmes	Hommes	Total général
Moyenne (ETP)	0,94	0,97	0,95



UTILISATION DU CET EN DDI

L'utilisation du compte-épargne temps s'est largement diffusée en DDI. 70% des agents en disposent en 2014 (contre 62% en 2013).

Les agents en DDPP utilisent cette modalité de façon plus importante que ceux des autres services.



MOBILISATION DES AGENTS A L'OCCASION DES GREVES

5739 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 jours de grèves/agent gréviste	0,95	1,04	1,00	0,97	0,99

II.9. Mobilité

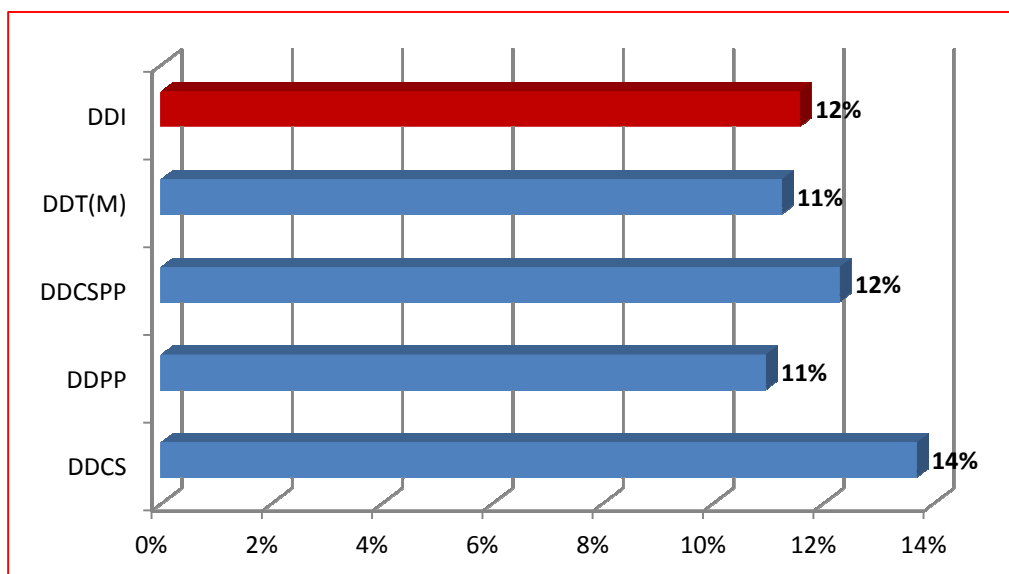
La mobilité en DDI est un enjeu important, tant pour répondre aux aspirations des agents que pour assurer au mieux les missions sur tout le territoire. Localement, les différents mouvements ont été cumulés à l'occasion de l'enquête « vie et conditions de travail ».

Sorties (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
Retraite	48	20	37	105	34	68	21	123	48	75	28	151	115	500	431	1 046	245	663	517	1 425
Fin Contrat	25	14	97	136	17	70	7	94	25	44	58	127	2	4	659	665	69	132	821	1 022
Mobilité	70	32	24	126	100	73	11	184	75	46	10	131	246	372	130	748	491	523	175	1 189
Autre	12	15	20	47	9	25	8	42	9	11	4	24	17	69	84	170	47	120	116	283
Total	155	81	178	414	160	236	47	443	157	176	100	433	380	945	1 304	2 629	852	1 438	1 629	3 919

Est aussi repris ci-dessous le **taux de rotation des agents** (introduit au bilan social en 2013), indicateur de suivi des risques psychosociaux.

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 31/12/2014.

Ce taux s'établit à 12% (pour mémoire 9% en 2013). Il est supérieur en DDCS (14%). Sur ces services, le nombre d'entrées dépasse le nombre de sorties, et s'explique par le recrutement de contractuels et les mobilités.



III – Formation

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

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

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

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 ;
- accompagner le développement et l'adaptation des services, des équipes et des agents.

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 deux fois en 2014 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 :

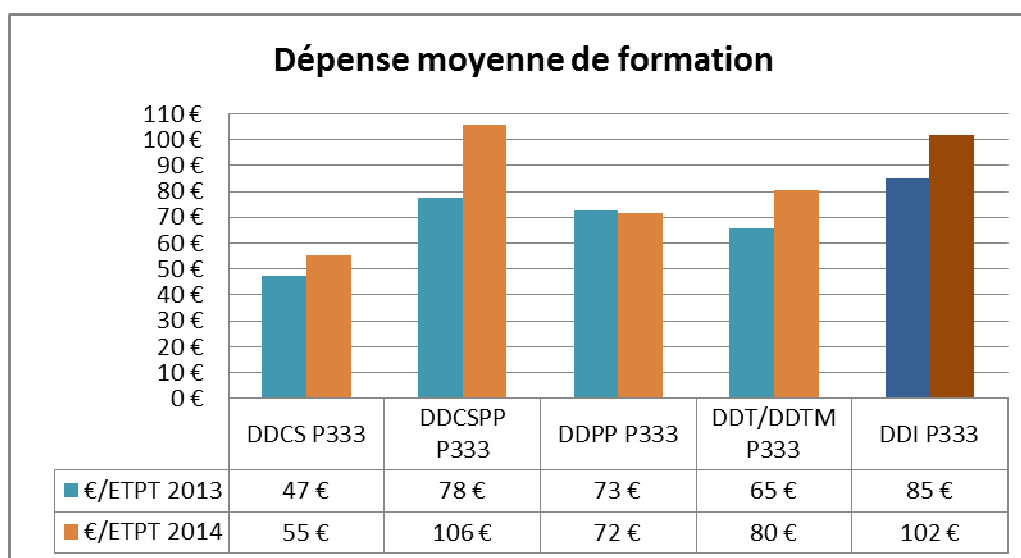
- l'organisation stratégique de la formation des agents de DDI ;
- la formation des secrétaires généraux ;
- la formation des chefs de service ;
- l'accompagnement et la formation des directeurs et des directeurs adjoints.

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

L'effort sur les dépenses de formation transverses a été poursuivi avec une augmentation de 19,7 % par rapport à 2013 (principalement au profit des DDCSPP).



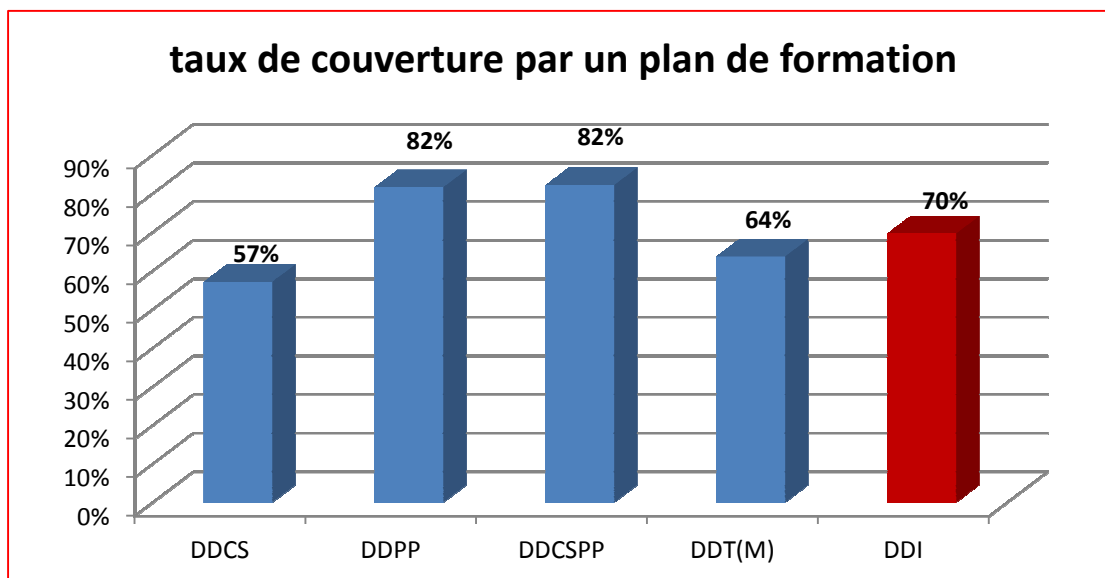
Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

SUIVI DE LA FORMATION LOCALE

En 2014, 70% des DDI ont élaboré un plan de formation, (chiffre stable par rapport à 2013), c'est-à-dire qu'elles ont analysé les besoins de formation et recensé l'offre de formation y répondant.

Ce taux varie entre les types de structure allant de 57% en DDCS à 82% en DDPP et DDCSPP.

Sur la base des données recensées, un agent de DDI a suivi en moyenne 2,6 jours de formations transverses (pour 3,5 jours de formation professionnelle continue transversale et professionnelle au niveau de la Fonction publique d'Etat en 2012 - source DGAFP - chiffres clés 2014).



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

En 2014, la DSAF a accompagné le déploiement de nouvelles applications et de nouvelles procédures logistiques et budgétaires. Elle a privilégié la mobilisation de formateurs internes de façon à réduire les coûts et développer un réseau d'expertise en proximité des agents.

En s'appuyant sur les PFRH, la DSAF a piloté la mise en œuvre du plan de formation accompagnant la mise en place de la nouvelle application de gestion des missions au niveau de l'Etat, Chorus-DT, dans l'ensemble des DDI entre 2014-2015.

La formation s'adressait principalement aux utilisateurs Chorus-DT dans les DDI qui ont un rôle de gestion des différents documents (ordres de mission, états de frais, facturations fournisseurs),

Parallèlement, et toujours en lien avec les PFRH, la DSAF a piloté la formation d'un gestionnaire budgétaire dans chaque DDI à l'application Chorus-programmation. Se conformant aux nouvelles obligations comptables, les DDI renseignent ainsi dans l'application la programmation budgétaire jusqu'ici suivie séparément dans un tableur. Les DDI ont expérimenté cette procédure en 2014 pour un plein exercice en 2015.

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.

LES PRISES DE POSTE POUR LES DIRECTEURS ET DIRECTEURS ADJOINTS :

47 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.

Les séminaires « un an après » qui permettent à la promotion de directeurs et directeurs adjoints de se retrouver à nouveau ont été prolongés en 2014 : ils durent aujourd'hui une journée et demi. Ils sont essentiellement consacrés aux échanges entre pairs sous trois angles différents : le retour sur l'expérience professionnelle, la méthode du codéveloppement axé sur des situations réelles, en cours, et une réflexion autour d'un enjeu managérial.

LES PRISES DE POSTE POUR LES SECRETAIRES GENERAUX :

La DSAF a organisé, en 2014, deux séminaires prise de poste à l'attention des secrétaires généraux de DDI récemment nommés pour faciliter leur compréhension de leur environnement institutionnel, du système interministériel et des grandes règles et échéances. 24 secrétaires généraux ont suivi ce dispositif en 2014.

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), d'un directeur, d'un secrétaire général confirmé, d'un représentant de la DGAFP.

III.4. 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, 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, relationnel, styles de management, innovation ...). La DSAF a également mis en place l'accompagnement d'un binôme directeur et directeur-adjoint. Le bon fonctionnement de ce tandem et la recherche de solutions appropriées constituent un enjeu capital pour la conduite de la structure.

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, l'efficacité et l'intelligence collective de l'équipe de direction. Cinq actions de ce type ont été portées par la DSAF en 2014.

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 (CHSCT) du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE).

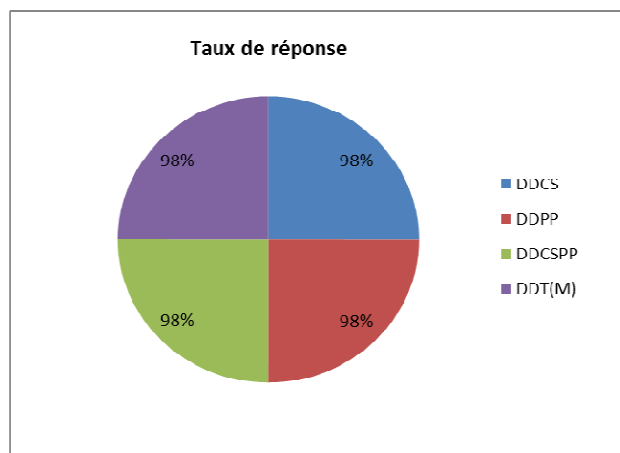
Pour ce faire, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) mène une enquête auprès de toutes les administrations. Pour les DDI, la DSAF assure la collecte de l'information et la réponse de synthèse, à l'exclusion des informations sur la médecine de prévention et les inspections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

Les données ci-dessous présentées sont issues de cette enquête, dénommée communément enquête « vie et conditions de travail en DDI ».

Le taux de réponse à l'enquête au 5 août 2015 est de 98%, représentant 233 DDI sur 238 et couvrant 30 625 agents soit 97% des effectifs physiques.

Pour comparaison, en 2014, le taux de réponse était :

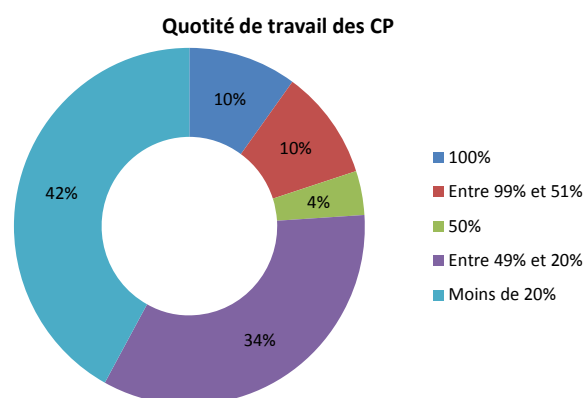
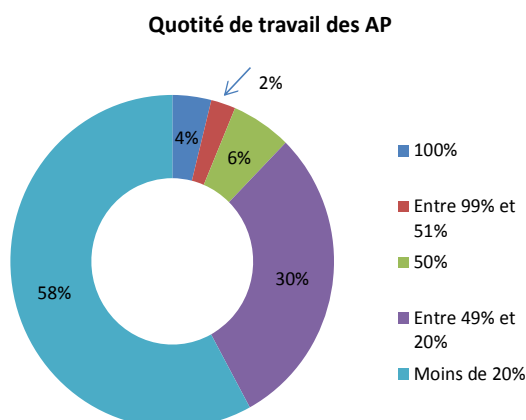
- DDPP: 98% ;
- DDCSPP : 93% ;
- DDT(M) : 90% ;
- DDCS : 88%.



IV.2. Prévention

MOBILISATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION EN DDI

Sur les 233 DDI ayant répondu à l'enquête, **283** assistants de prévention (contre 268 AP en 2013) et **50** conseillers de prévention ont été recensés (62 CP en 2013).



Ils ont pu bénéficier de formation selon les dispositifs suivants :

- Assistants de prévention (AP) :
 - o formation initiale : 25/50 nouveaux AP (soit 50%) ;
 - o formation continue : 159/233 AP (soit 68%)
- Conseillers de prévention
 - o formation initiale : 33% des nouveaux conseillers ont eu une formation initiale (3 nouveaux conseillers en 2014) ;
 - o formation continue : 28/47 CP (soit 60%).

Au-delà de ces données qualitatives, il reste à noter que, globalement, les DDI disposent en moyenne de 1,43 agent en charge de la prévention au quotidien (en légère diminution par rapport à 2013 avec un taux de 1.5%)

	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(M)	DDI
Nombre d'AP	44	88	71	80	283
Nombre de CP	2	12	11	25	50
Nombre d'AP ou CP par DDI	0,94	2,04	1,82	1,17	1,43

En sus de ces agents, et afin de diffuser plus largement les réflexes en matière de santé sécurité au travail, 3507 agents ont pu suivre, en 2014, une formation dans ces domaines, allant du secourisme à l'ergonomie, soit 11% des effectifs (16% en 2013).

COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

641 réunions de CHSCT sont recensées en 2014 (603 recensées en 2013) avec une moyenne de 2,7 réunions par DDI pour 3 réunions ordinaires du CHSCT au minimum demandées par an. Ces réunions ont été complétées par 564 réunions de groupes de travail (groupes de travail sur les risques psychosociaux, DUERP notamment)
En moyenne, les CHSCT comptent 11,6 membres (6 membres titulaires et 5,6 membres suppléants), soit 2735 agents concernés en DDI.

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.

Enfin, 178 secrétaires de CHSCT ont été désignés, en 2014, dans le sens mentionné dans l'article 66 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT (M)	Total général
Nbre secrétaires CHSCT	33	37	38	70	178
Taux de couverture	67%	76%	84%	77%	76%

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

- inspecteur santé, sécurité au travail, dans 24% des cas (25 en 2013) ;
- assistant ou conseiller de prévention, dans 87% (90% en 2013) ;
- médecin de prévention, dans 59% (63% en 2013) ;
- assistant social, dans 59% (54% en 2013).

Les CHSCT ont sollicité 30 demandes de recours à une expertise, dont 24 ont été acceptées par l'administration et 6 sont en cours de procédure au 31/12/2014.

Les CHSCT ont été consultés à l'occasion de :

- 212 projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (195 en 2013) ;
- 25 projets importants d'introduction de nouvelles technologies (20 en 2013) ;
- 167 projets de règlement et de consignes (131 en 2013) ;
- 40 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 (109 en 2013).

Les CHSCT ont effectué 160 visites de sites (213 en 2012) et 70 enquêtes (75 en 2013), dont 66 suite à un accident de service et 4 au titre des maladies professionnelles.

215 DDI sont couvertes par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), dont 160 incluent les risques psychosociaux et 173 les troubles musculo squelettiques (TMS) ou les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

En complément, 872 registres santé et sécurité au travail ont été recensés (789 en 2013) et 194 registres des dangers graves et imminents (DGI).

57 (53 en 2013) inspections ont été menées par les inspecteurs en santé et sécurité au travail.

Enfin, 177 DDI ont mis en place des informations générales sur les RPS sur l'année 2014 ; 134 ont mené à bien leur diagnostic et 91 ont établi leur plan de prévention des RPS au 31/12/2014.

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 18 jours en 2014.

451 agents ont été en congés de longue maladie au cours de l'année 2014 (486 en 2013), pour une absence moyenne de 190 jours (idem en 2013). Les congés de longue durée ont concerné 383 agents (372 en 2014) pour une absence moyenne de 280 jours (278 en 2013).

Durée moyenne par type de congés en jours	DDCS	DDPP	DDDCSPP	DDT(M)	DDI
Congés maladie ordinaire	14	16	17	19	18
Congés longue maladie	183	210	152	195	190
Congés de longue durée	261	267	303	282	280

MALADIES PROFESSIONNELLES

39 maladies professionnelles ont été recensées pour 233 DDI, contre 48 en 2013 pour 219 DDI¹.

Ramené aux effectifs, l'indice de fréquence² pour 1000 agents est de 1,24 en 2014 (1,50 en 2013).

	2013			2014		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sans incapacité	18	25	43	11	12	23
Avec incapacité temporaire (IT)	7	19	26	3	4	7
Avec incapacité permanente (IP)	7	4	11	7	2	9
Ayant provoqué un décès	0	0	0	0	0	0
Total	32	48	80	21	18	39

ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET³

Sur 570 accidents de service :

- 47% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail (46 % en 2013);
- 47 % ont quant à eux donné lieu à des arrêts de travail de plus 3 jours (47% en 2013) ;
- enfin, aucun accident mortel n'a été dénombré.

Pour les accidents de service et de trajet, sont calculés les taux de fréquence⁴ et de gravité⁵ : ces deux indicateurs mesurent donc la fréquence des accidents et leur gravité. Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents

¹ Le bilan social de 2013 fait état par erreur de 80 maladies professionnelles

² L'**indice de fréquence** est le nombre d'accidents ou de maladies pour 1000 salariés.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

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.

		2013			2014		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Accident de service	Sans arrêt de travail	134	176	310	114	155	269
	Avec un arrêt de 1 à 3 j	21	28	49	19	16	35
	Avec un arrêt +3j	126	187	313	116	150	266
	Ayant provoqué le décès	0	0	0	0	0	0
	Total	281	391	672	249	321	570
Accident de trajet	Sans arrêt de travail	38	65	103	40	71	111
	Avec un arrêt -3j	6	21	27	13	9	22
	Avec un arrêt +3j	38	73	111	27	82	109
	Ayant provoqué le décès	0	0	0	0	0	0
	Total	82	159	241	80	162	242

L'indice de fréquence des accidents de service pour 1000 agents est de 9,57 en 2014 (11,28 en 2013).

Le taux de fréquence des accidents de service est de 6,08 (7,18 en 2013).

Le taux de gravité des accidents de service est de 0,21.

Le nombre d'accidents de trajet reste sensiblement le stable : 242 en 2014 (241 en 2013), mais avec un indice de fréquence un peu inférieur de 4,17 (pour 4,30 en 2013).

Le taux de fréquence des accidents de trajet est de 2,65 (2,74 en 2013).

Le taux de gravité des accidents de trajet est de 0,08.

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

C'est notamment dans ce cadre que les visites des CHSCT sont réalisées (cf. page 26 : « *Les CHSCT ont effectué 160 visites de sites (213 en 2012) et 70 enquêtes (75 en 2013), dont 66 suite à un accident de service et 4 au titre des maladies professionnelles* »).

SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT

Neuf signalements de danger grave et imminent ont été recensés dans les registres dédiés.

DROIT DE RETRAIT

Quatre invocations au droit de retrait ont été demandées pour 2 exercices du droit de retrait utilisés en 2014, concernant deux DDI.

Ces droits de retraits ont été utilisés en raison :

- d'effluves de lisier suite à une manifestation agricole (droit non reconnu) ;
- d'un chef de service menacé (droit reconnu) ;
- d'une agression physique d'un agent durant une opération de contrôle (droit reconnu) ;
- d'un comportement inacceptable d'un agent envers un autre agent (droit non reconnu).

ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE ENVERS LE PERSONNEL

Le nombre d'actes de violence physique envers le personnel est un indicateur intégré dans le suivi des risques psychosociaux de la DGAFP.

Il s'établit à 14 pour 2014 (42 en 2013) dont :

- 14% entre le personnel de la DDI,
- 86% venant d'un usager.

De façon globale, 82% de ces actes de violence ne font pas l'objet d'un arrêt de travail (pour mémoire 86% en 2013).

SYNTHESE

Au global, les absences cumulées immobilisent :

- 1076 ETPT pour les CMO ;
- 411 ETPT (443 en 2013) pour les CLM ;
- 515 ETPT (494 en 2013) pour les CLD ;
- 2088 ETPT (2023 en 2013) pour toutes absences cumulées, hors congés ordinaires, au plan national, soit 6,43% (7% en 2013) des ETPT.

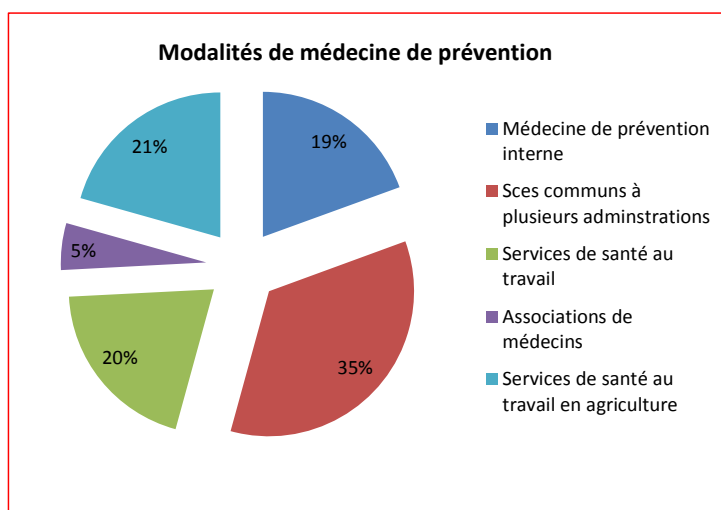
Le **taux d'absentéisme pour raisons de santé**, suivi par la DGAFP au titre de la prévention des risques psychosociaux s'établit pour 2014 à 14,18 (14,53 en 2013)

*total des congés ci-dessous repris/nb d'agents (effectif correspondant aux 233 DDI ayant répondu aux enquêtes du bilan social 2014)

	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(M)	DDI	Moyenne (rapportée au nombre total d'agents 30.625) *
Nbre de jours de congés pour maladie ordinaire	25 597	28 479	25 441	144 281	223 798	7,31
Nbre de jours d'arrêt pour CLM	12 087	11 361	9 125	52 947	85 520	2,79
Nbre de jours d'arrêt pour CLD	12 025	8 004	9 077	78 110	107 216	3,50
S/Total CLM-CLD	24 112	19 365	18 202	131 057	192 736	6,29
Nbre de jours d'arrêt de maladie professionnelle	111	1 944	951	4 181	7 187	0,23
Nbre de jours d'arrêt pour accident du travail	851	2 317	1 935	5 481	10 584	0,35
Total Général	50 671	52 105	46 529	285 000	434 305	14,18

IV.4. Médecine de prévention

MODALITES D'EXERCICE DE LA MEDECINE DE PREVENTION EN DDI



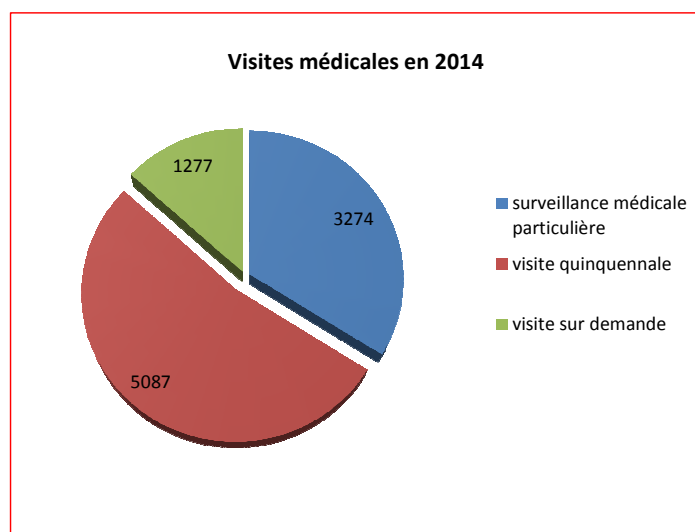
La médecine de prévention en DDI reste organisée par chaque ministère contributeur en matière d'emplois.

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

De plus, comme dans la plupart des administrations, la raréfaction des médecins pèse sur l'organisation de ce service. Aussi, 12 DDI ne sont pas couvertes par une médecine de prévention (soit 5%) et 170 DDI sont couvertes à 100% par une médecine de prévention soit 73%. La couverture par une médecine de prévention pour les autres DDI est très hétérogène.

ACTIVITE DE LA MEDECINE DE PREVENTION

Pour 2014, 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 4,1% (5,3% en 2013).



Les médecins de prévention ont participé à 371 des 625 CHSCT (381 en 2013), soit à 59% (63% en 2013) de ces réunions.

Ils y ont présenté 191 rapports de médecine de prévention (163 en 2013).

Les 596 demandes d'aménagement de postes (550 en 2013) ont quant à elles été réalisées à hauteur de 88% (84% en 2013).

Enfin, dans le cadre de leurs missions, 839 visites de sites (1150 en 2013) ont été réalisées et 188 rapports ont été transmis aux comités médicaux (676 en 2013).

V – Dialogue social

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.

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

En 2014, le comité technique des DDI placé auprès du Premier ministre s'est réuni à six reprises les 16 janvier, 27 février, 17 avril, 17 septembre, 30 septembre et 13 novembre.

Deux séances spécifiques ont été conduites sur un ordre du jour consacré aux questions de santé et sécurité au travail, les 17 avril et 17 septembre 2014, et une séance a été spécialement consacrée, le 30 septembre 2014, à la réforme territoriale de l'Etat.

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

- création d'une indemnité différentielle temporaire (IDT) pouvant être allouée à certains fonctionnaires de l'Etat exerçant leurs missions au sein d'une direction départementale interministérielle, projets de décret (décret n° 2014-1527 du 16 décembre 2014 (NOR : RDFF1421114D)), et d'arrêté (arrêté du 16 décembre 2014 (NOR : RDFF1421115A)) ;
- bilan social 2013 des directions départementales interministérielles ;

- formation des agents en DDI ;
- projet de feuille de route santé et sécurité au travail ;
- mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ;
- gestion du suivi des difficultés signalées en DDI ;
- élections professionnelles du 4 décembre 2014, notamment sur le point relatif au seuil des élections sur sigle ou liste, sur le nombre de sièges au comité technique des DDI et le nombre de sièges aux comités techniques de chaque DDI ;
- revue des missions de l'Etat territorial ;
- bilan du dispositif d'intervention conjointe des inspections et corps de contrôle en DDI ;
- gestion des ressources humaines en DDI ;
- protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés : circulaire n° 5747/SG du 28 octobre 2014.

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 2014, de telles réunions se sont tenues les 7 janvier, 20 mars, 3 juin, 10 juillet, 4 septembre et 4 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.

Les points suivants ont fait l'objet d'échanges spécifiques lors des réunions informelles :

- le projet de feuille de route RH des DDI ;
- le projet de feuille de route qualité de vie au travail ;
- L'amélioration participative des processus opérationnels (APPO) en DDT (M);

Dans le cadre de la concertation avec les organisations syndicales pour la préparation des élections professionnelles du 4 décembre, six réunions ont été organisées les 20 mars, 17 avril, 6 mai, 9 juin, 25 septembre et 6 novembre 2014.

V.3. Les comités techniques dans les DDI

591 séances des comités techniques se sont tenues en DDI en 2013, soit une moyenne de 2,7 réunions par DDI.

Nombre de CT convoqués par type de DDI :

Nbre de CT tenus dans l'année par DDI	DDCS	DDPP	DDCSPP	DDT(M)	DDI
0	0	0	0	0	0
1 à 3	39	41	38	45	163
>3	10	8	7	45	70
TOTAL	49	49	45	90	233

Dans ce cadre, il peut être noté que moins de 10% ont nécessité une reconvoque pour défaut de quorum ou vote unanime défavorable. 15% des DDI convoquent plus de 3 Comités techniques par an.

Au niveau des DDT(M), ce chiffre s'élève à 25%. Il peut être mis en parallèle avec la réorganisation des services dans le cas notamment de la réforme de l'application du droit des sols (ADS) et de la suppression de l'assistance technique de l'Etat pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT).

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	Inspecteur santé et sécurité au travail
MAP	Modernisation de l'action publique
PFRH	Plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH
SDPSD	Sous-direction du pilotage des services déconcentrés de la DSAF
SGG	Secrétariat général du Gouvernement