



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction des
Ressources Humaines**

Rapport social unique des directions départementales interministérielles pour l'année 2021

Table des matières

Préambule	6
I. Organisation et missions des directions départementales interministérielles	7
II. Le personnel des directions départementales interministérielles.....	8
II.1 Les effectifs physiques en DDI	8
1.1 Répartition globale des effectifs	8
1.2 Répartition des effectifs par origine ministérielle	8
1.3. Répartition des effectifs par type de DDI	9
1.4. Répartition des effectifs physiques par genre.....	12
1.5. Répartition des effectifs physiques par statut.....	13
1.6. Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique.....	14
1.7. Pyramides des âges.....	16
II.2 Temps de travail.....	19
2.1 Utilisation des CET	19
2.2 Télétravail (hors dispositions spéciales liées à la pandémie)	20
2.3 Mouvements sociaux	21
2.4 Congés liés à la famille et autres congés.....	22
II.3 Mouvements de personnels.....	24
3.1 Personnels titulaires.....	25
3.2 Personnels contractuels.....	27
3.3. Taux de promotion et réussites aux concours	29
II.4 Encadrement intermédiaire/ Cadres intermédiaires.....	29
III. Formation.....	30
III.1 Données disponibles sur la formation	30
III.2 Formation des agents des DDI.....	31
III.3 Formation des emplois DATE.....	31
3.1 Accompagnement à la prise de poste	32
3.2 Accompagnement managérial complémentaire.....	32
3.3 Formations individuelles des emplois DATE	32

III.4 Formation dans le cadre du programme d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO).....	32
IV. Les prestations sociales.....	34
V. Santé, sécurité et conditions de travail.....	35
V.1 Acteurs et instances de la prévention	35
1.1 Conseillers et assistants de prévention	35
1.2 Médecins de prévention.....	39
1.3 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	41
1.4 Inspections en santé et sécurité au travail	45
V.2. Registres, programmes et documents.....	46
2.1 Registre santé et sécurité au travail (SST)	47
2.2 Registre des dangers graves et imminents (DGI) et mise en œuvre du droit de retrait.....	47
2.3 Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).	48
2.4 Bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS).....	49
2.5 Programme annuel de la prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) et les plans de prévention spécialisés	50
2.6 Bilan social.....	51
2.7 Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexistes et sexuelles au travail.....	51
V.3. Congés maladie, maladies professionnelles et accidents	53
3.1 Congés maladies : maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM) et longue durée (CLD)	53
3.2 Maladies professionnelles.....	56
3.3 Accidents de service	56
3.4 Accidents de trajet.....	57
V.4 Indicateurs santé et sécurité au travail spécifiques	59
4.1. Taux d'absentéisme pour raison de santé et ses effets en termes d'ETP.....	59
4.2. Evolution des stocks préexistants à 2021.....	59
4.3. Actes de violences physiques et verbales envers le personnel.....	59
4.4. Protection fonctionnelle	61

VI.	Sanctions disciplinaires	62
VI.1.	Réglementation	62
VI.2.	Sanctions disciplinaires du premier groupe et leurs évolutions	62
VI.3.	Sanctions disciplinaires dans les autres groupes	62
VII.	Dialogue Social	63
VII.1.	Le comité technique des DDI	63
VII.2.	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	63
VII.3.	Dialogue social informel.....	63
VIII.	Mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, la lutte contre les discriminations et l'insertion professionnelle.....	64
VIII.1.	Éléments de contexte	64
VIII.2.	Actions visant à promouvoir la diversité	64
VIII.3.	Actions visant à lutter contre les discriminations.....	65
VIII.4.	Actions visant à favoriser l'insertion professionnelle.....	65
VIII.5.	Actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.....	66

Préambule

Le rapport social unique 2021 dresse un état des lieux de l'ensemble des personnels des directions départementales interministérielles (DDI) ainsi que des évolutions marquantes en matière de gestion des ressources humaines. Il permet d'apprécier la situation des femmes et des hommes qui composent les DDI et offre un éclairage sur différents aspects de leur vie professionnelle.

Ce rapport présente des analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du CT ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- La situation comparée des femmes et des hommes ;
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

S'il suit les éléments et les données réglementaires pouvant être renseignés pour les DDI, ce rapport social unique reflète les nombreux événements conjoncturels ou structurels qui ont jalonné l'année 2021 :

- Confinement ;
- Création des secrétariats généraux communs départementaux au 1^{er} janvier 2021 ;
- Fusion des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en DDETS au 1^{er} avril 2021.

Ce rapport se base sur des informations collectées auprès des secrétariats généraux communs départementaux (SGC-D) et des DDI qui sont vivement remerciés pour leur contribution précieuse.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport.



Laurence MÉZIN,

Directrice des ressources humaines du ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer

I. Organisation et missions des directions départementales interministérielles

Les directions départementales interministérielles sont des services déconcentrés de l'Etat relevant du ministère de l'Intérieur. Elles sont placées sous l'autorité des préfets de département.

Le ministère de l'Intérieur (DMATES) en assure la conduite et l'animation du réseau.

Chaque département métropolitain comprend :

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

L'année 2021 a été particulière en raison de la réforme des SGCD au 1^{er} janvier 2021 et de la fusion de la DDCS et de l'UD-DIRECCTE en DDETS au 1^{er} avril de la même année.

II. Le personnel des directions départementales interministérielles

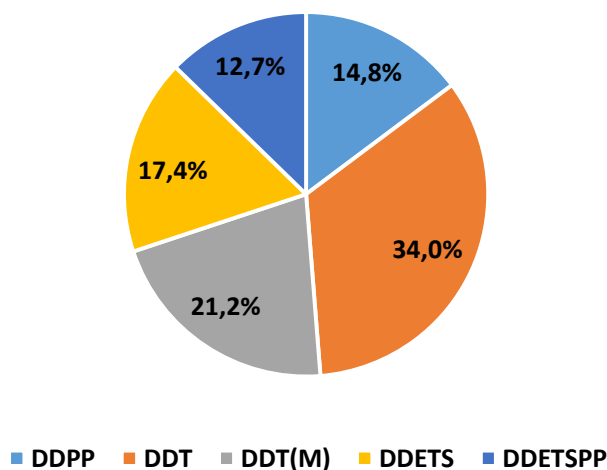
II.1 Les effectifs physiques en DDI

1.1 Répartition globale des effectifs

Au 31 décembre 2021, le périmètre des DDI rassemble 26 553 agents.

Répartition des agents selon le type de DDI en 2021

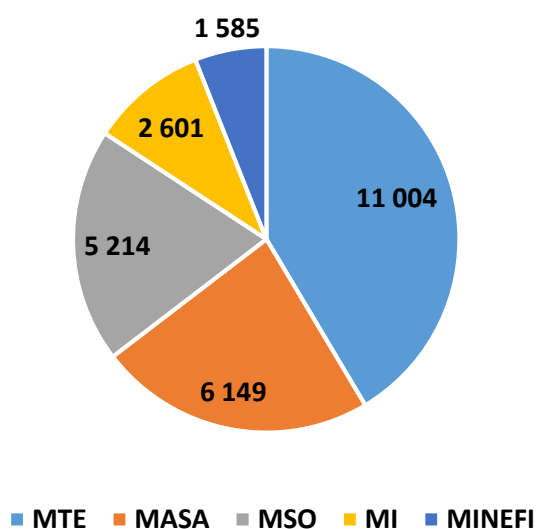
DDI	Effectif
DDPP	3 925
DDT	9 016
DDT(M)	5 624
DDETS	4 614
DDETSPP	3 374
Total	26 553



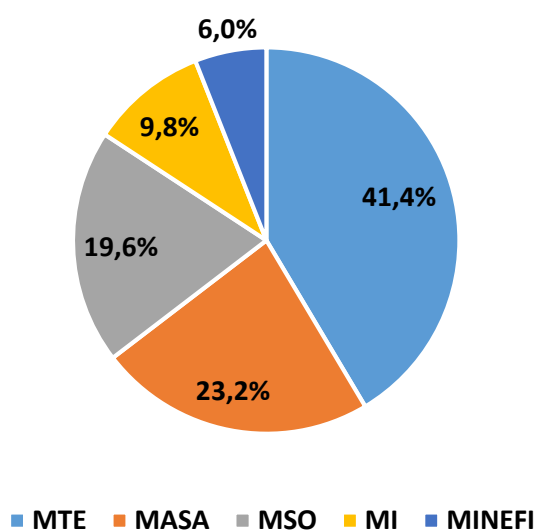
1.2 Répartition des effectifs par origine ministérielle

Les DDI sont constituées à 41,4 % d'agents du MTE, suivent ensuite les agents du MASA avec 23,2 %. Ces ministères contribuent, à eux seuls, à près des deux-tiers des effectifs des DDI. 19,6 % sont des agents des MSO, 9,8 % du MI et 6 % du MINEFI.

Effectifs physiques par ministère en 2021



Répartition des effectifs physiques par ministère en 2021



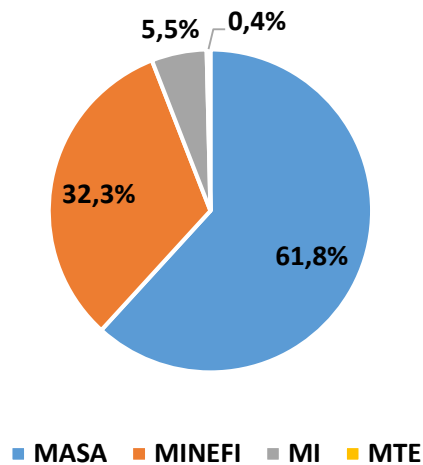
1.3. Répartition des effectifs par type de DDI

En DDPP : 3 925 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDPP.

Principaux contributeurs :

- le MASA (61,8 % des effectifs (2 425 agents)) ;
- le MINEFI (32,3 % des effectifs (1 269 agents)) ;
- le MI (5,5 % des effectifs (216 agents)).

Répartition des effectifs en DDPP

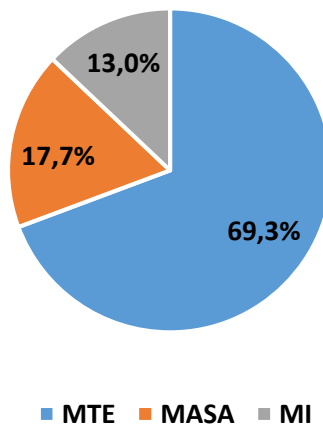


En DDT : 9 016 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDT.

Principaux contributeurs :

- le MTE (69,3 % des effectifs (6 249 agents)) ;
- le MASA (17,7 % des effectifs (1 599)) ;
- le MI (13 % des effectifs (1 168 agents)).

Répartition des effectifs en DDT

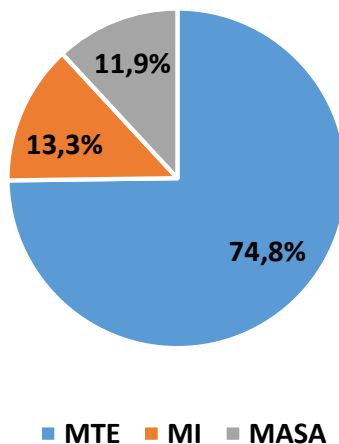


DDTM : 5 624 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDTM.

Principaux contributeurs :

- le MTE (74,8 % des effectifs (4 207 agents)) ;
- le MI (13,3 % des effectifs (750 agents)) ;
- le MASA (11,9 % des effectifs (667 agents)).

Répartition des effectifs en DDTM

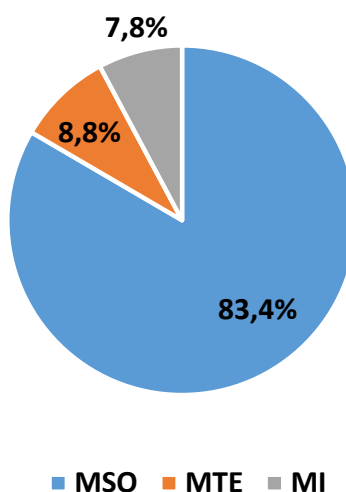


En DDETS : 4 614 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDETS.

Principaux contributeurs :

- les MSO (83,4 % des effectifs (3 849 agents)) ;
- le MTE (8,8 % des effectifs (405 agents)) ;
- le MI (7,8 % des effectifs (360 agents)).

Répartition des effectifs en DDETS

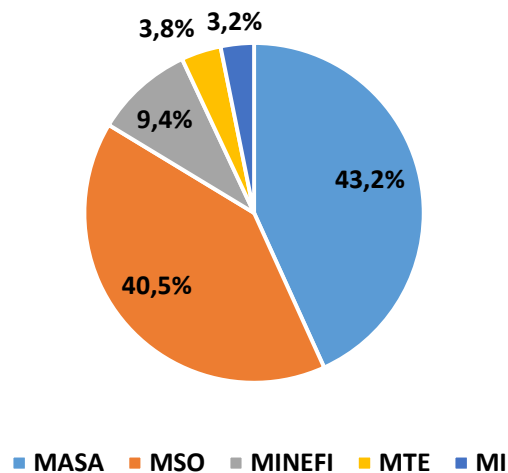


En DDETSPP : 3 374 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDETSPP.

Principaux contributeurs :

- le MASA (43,2 % des effectifs (1 458 agents)) ;
- les MSO (40,5 % des effectifs (1 365 agents);
- les MINEFI (9,4 % des effectifs (316 agents)).

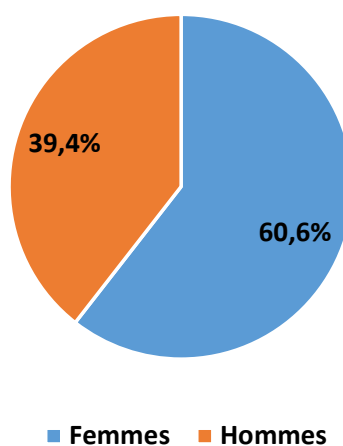
Répartition des effectifs en DDETSPP



1.4. Répartition des effectifs physiques par genre

La population en DDI est majoritairement féminine, à hauteur de 60,6 % des effectifs (soit 16 078 agents).

Répartition des effectifs par genre au 31/12/2021



La répartition femme/homme en fonction du type de DDI est cependant nuancée. On constate une prédominance féminine pour les DDETS (75 %) et en DDETSPP (67 %). La répartition par genre est plus équilibrée au sein des DDPP et des DDT et DDTM.

Effectifs physiques par type de DDI et genre au 31/12/2021

DDI	Femmes	Hommes	Total	Dont proportion de femmes
DDPP	2 301	1 624	3 925	58,6%
DDT	5 073	3 943	9 016	56,3%
DDT(M)	2 968	2 656	5 624	52,8%
DDETS	3 483	1 131	4 614	75,5%
DDETSPP	2 253	1 121	3 374	66,8%
Total	16 078	10 475	26 553	60,6%

S'agissant de la répartition par ministère : les femmes sont majoritaires dans l'intégralité des ministères partenaires. Concernant les emplois de direction (emplois DATE), 35,5 % de ces derniers sont occupés par des femmes au 31/12/2021 (34,5 % au 31/12/2020).

Effectifs physiques par ministère et genre au 31/12/2021

DDI	Femmes	Hommes	Total	Dont proportion de femmes
MASA	3 765	2 384	6 149	61,2%
MI	1 330	1 271	2 601	51,1%
MTE	6 113	4 891	11 004	55,6%
MINEFI	980	605	1 585	61,8%
MSO	3 890	1 324	5 214	74,6%
Total	16 078	10 475	26 553	60,6%

I.5. Répartition des effectifs physiques par statut

95,2 % des agents travaillant en DDI sont titulaires (94 % en 2020).

La part d'agents non titulaires exerçant en DDI s'élève à 4,4 % (contre 5,5 % en 2020). Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) représentent 0,3 % des effectifs (85 agents). La part des personnels militaires est marginale (26 agents).

C'est dans les DDETSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (36 % en DDPP et 28,6 % en DDETSPP).

Effectifs physiques par statut et type de DDI au 31/12/2021

Statut	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDT(M)	Total	Total %
Militaire	0	0	0	1	25	26	0,1%
Ouvrier des parc et ateliers	0	0	0	56	29	85	0,3%
Non-titulaire	134	333	420	184	94	1 165	4,4%
Titulaire civil	4 480	3 041	3 505	8 775	5 476	25 277	95,2%
Total	4 614	3 374	3 925	9 016	5 624	26 553	100,0%

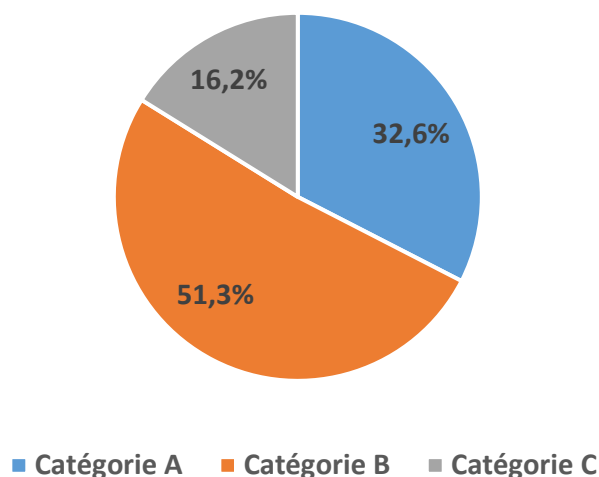
Effectifs physiques par statut et genre au 31/12/2021

Statut	Femmes	Hommes	Total	Dont proportion de femmes
Militaire	11	15	26	42,3%
Ouvrier des parc et ateliers	16	69	85	18,8%
Non-titulaire	688	477	1 165	59,1%
Titulaire civil	15 363	9 914	25 277	60,8%
Total	16 078	10 475	26 553	60,6%

I.6. Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique

Les agents de catégorie B représentent plus de la moitié des effectifs des DDI (51,3 % en 2021 contre 52,7 % en 2020). Les personnels de catégorie C sont en légère baisse et représentent 16,2 % des effectifs au 31 décembre 2021 (contre 18,5 % des effectifs en 2020). Le nombre d'agents de catégorie A augmente en passant de 28,7% en 2020 à 32,6% en 2021.

Effectifs physiques par catégorie hiérarchique au 31/12/2021



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

Dans les DDETS, DDPP, DDETSPP, plus de 4 agents sur 10 sont de catégorie A contre moins 1 sur 4 dans le réseau de DDT et DDTM. Plus d'un agent sur deux appartient à la catégorie B en DDPP, en DDT et en DDTM. S'agissant des catégories C, ils sont peu présents en DDPP (4,3 %) et plus nombreux en DDETS (24,2 %).

Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et type de DDI au 31/12/2021

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDT(M)	Total
Catégorie A	2 156	1 351	1 575	2 255	1 309	8 646
Catégorie B	1 340	1 588	2 181	5 255	3 249	13 613
Catégorie C	1 118	435	169	1 506	1 066	4 294
Total	4 614	3 374	3 925	9 016	5 624	26 553

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDT(M)	Total
Catégorie A	46,7%	40,0%	40,1%	25,0%	23,3%	32,6%
Catégorie B	29,0%	47,1%	55,6%	58,3%	57,8%	51,3%
Catégorie C	24,2%	12,9%	4,3%	16,7%	19,0%	16,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Effectifs physiques par catégorie hiérarchique, type de DDI et genre au 31/12/2021

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDT(M)	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	1 396	760	791	560	891	684	1 060	1 195	607	702
Catégorie B	1 095	245	1 065	523	1 265	916	2 842	2 413	1 545	1 704
Catégorie C	992	126	397	38	145	24	1 171	335	816	250
Total	3 483	1 131	2 253	1 121	2 301	1 624	5 073	3 943	2 968	2 656

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDT(M)	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	40,1%	67,2%	35,1%	50,0%	38,7%	42,1%	20,9%	30,3%	20,5%	26,4%
Catégorie B	31,4%	21,7%	47,3%	46,7%	55,0%	56,4%	56,0%	61,2%	52,1%	64,2%
Catégorie C	28,5%	11,1%	17,6%	3,4%	6,3%	1,5%	23,1%	8,5%	27,5%	9,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dans la population de catégorie C, les femmes constituent la nette majorité des agents (82 %). La part des femmes sur des emplois de catégorie A continue de progresser (54,9 % en 2021, 51,3 % en 2020 et 50,6 % en 2019).

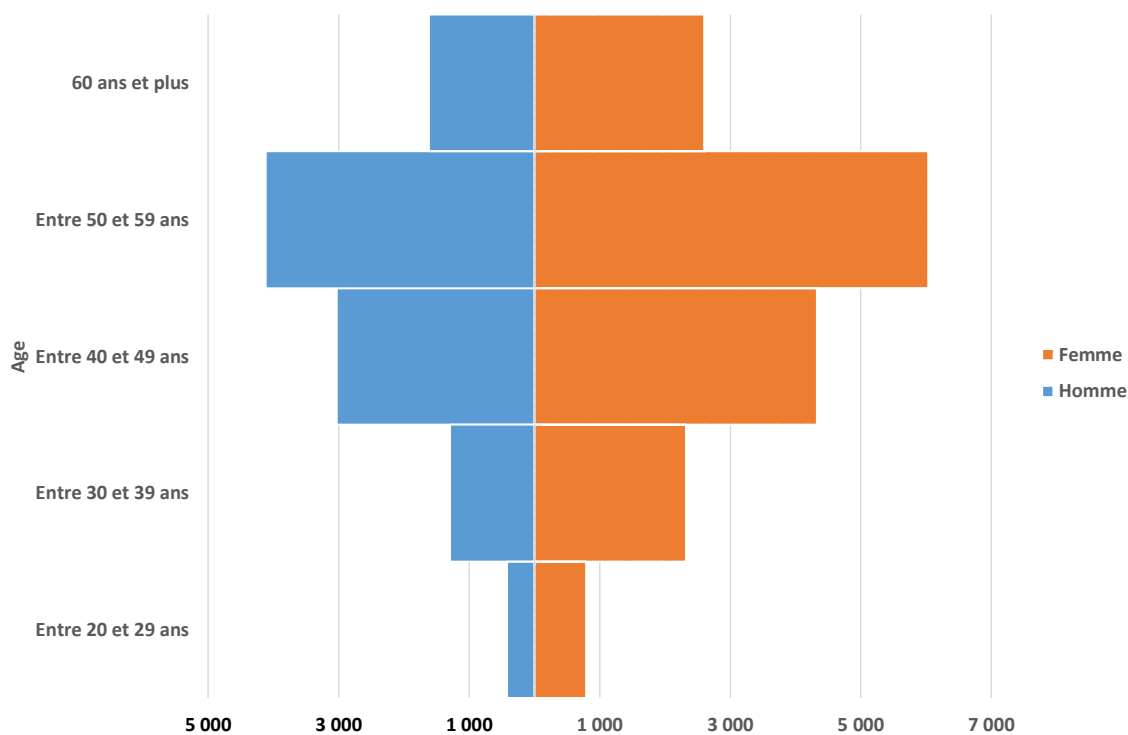
Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et genre au 31/12/2021

	Femmes	Hommes	Total	Dont proportion de femmes
Catégorie A	4 745	3 901	8 646	54,9%
Catégorie B	7 812	5 801	13 613	57,4%
Catégorie C	3 521	773	4 294	82,0%
Total	16 078	10 475	26 553	60,6%

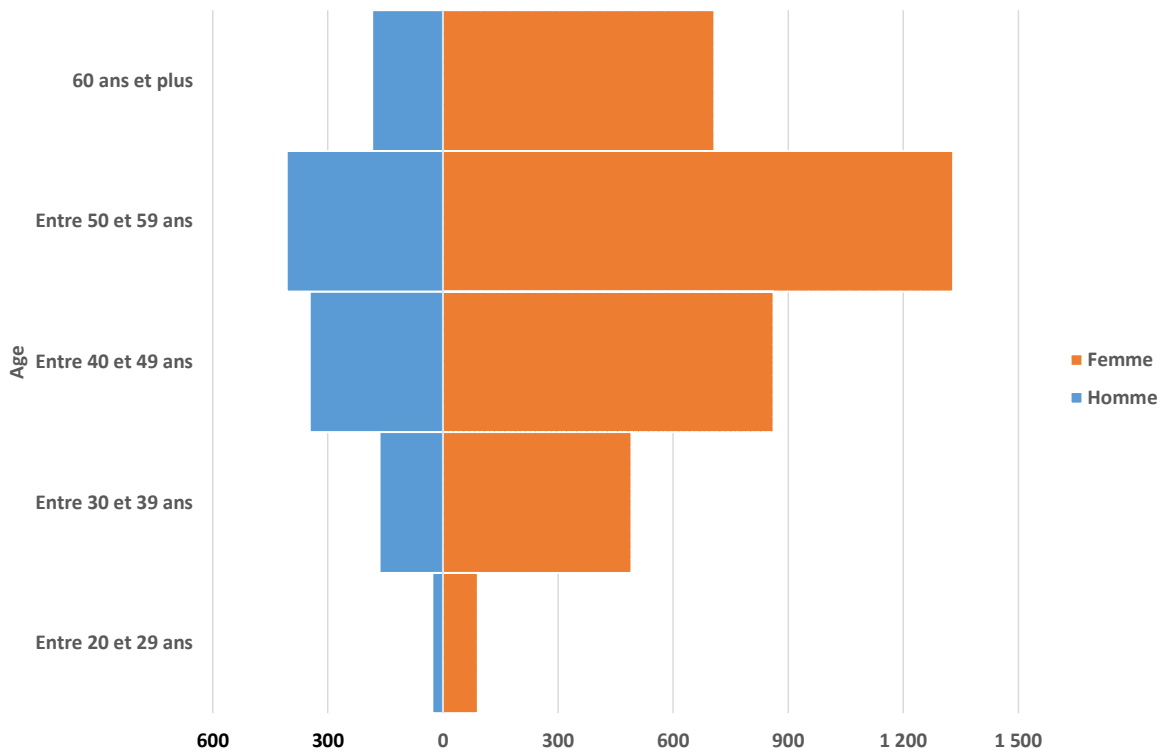
I.7. Pyramides des âges

La moitié des agents travaillant en DDI est âgée de plus de 50 ans. Près de 4 agents sur 10 ont entre 50 et 59 ans.

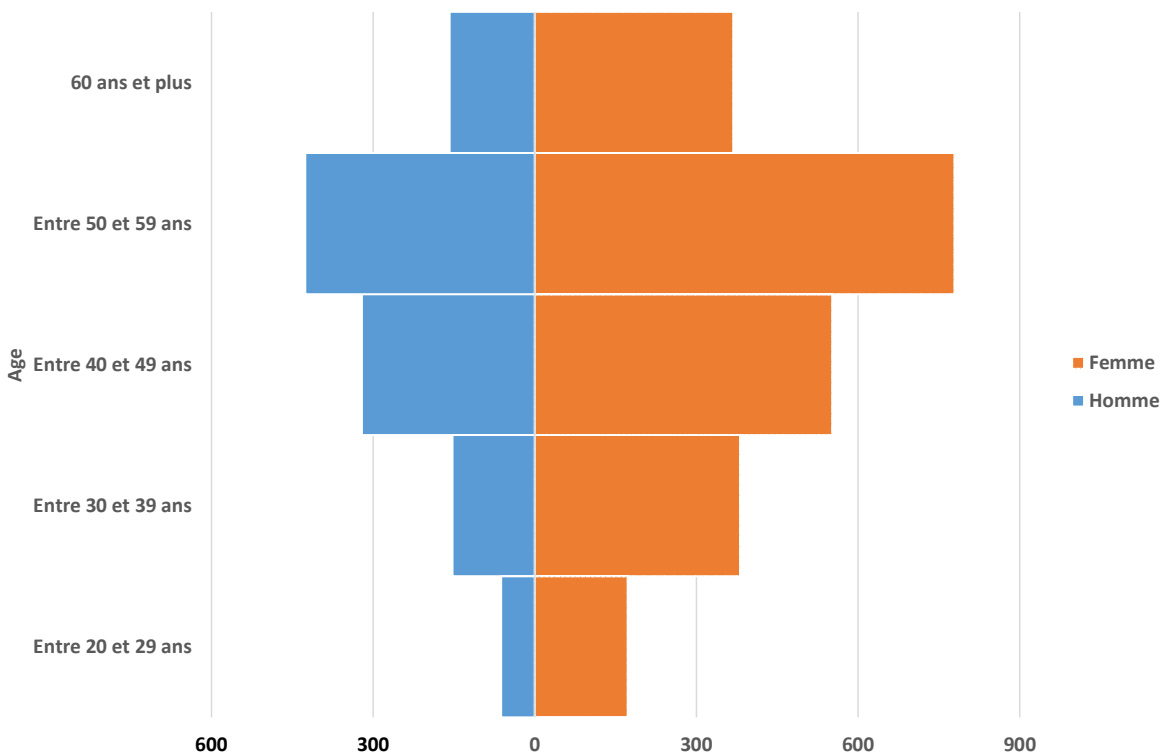
Pyramide des âges des agents en DDI au 31/12/2021



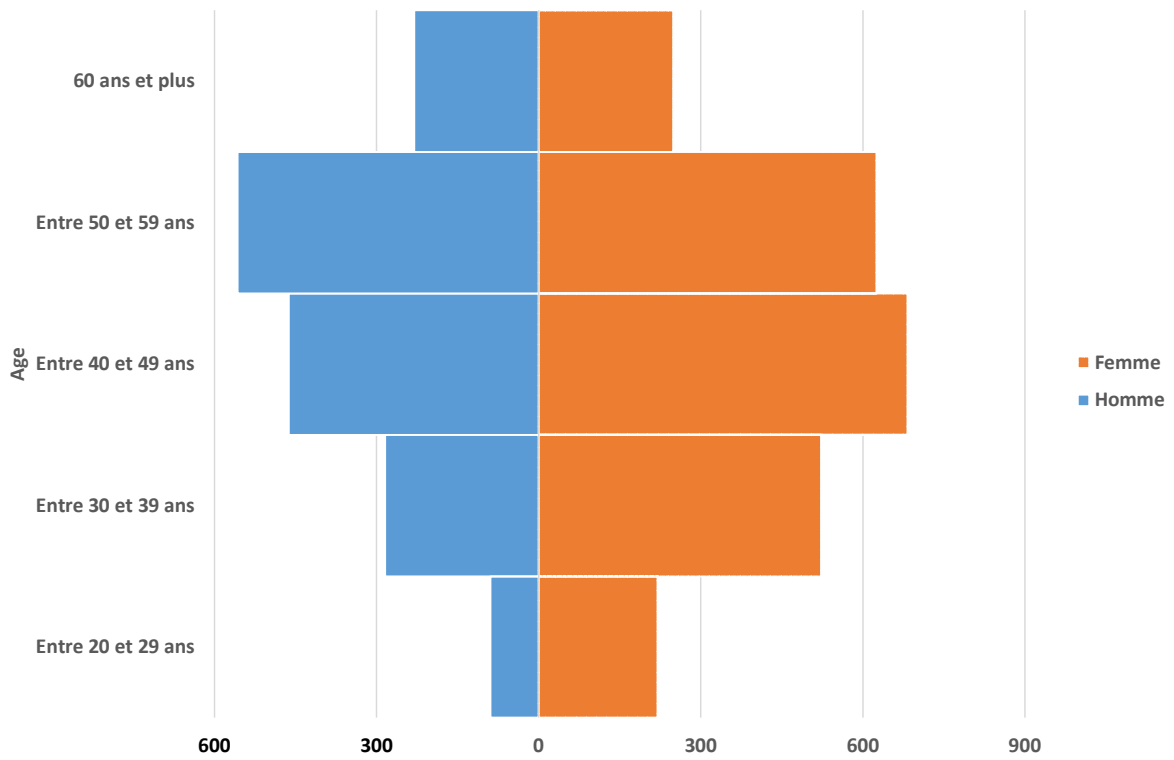
Pyramide des âges des agents en DDETS au 31/12/2021



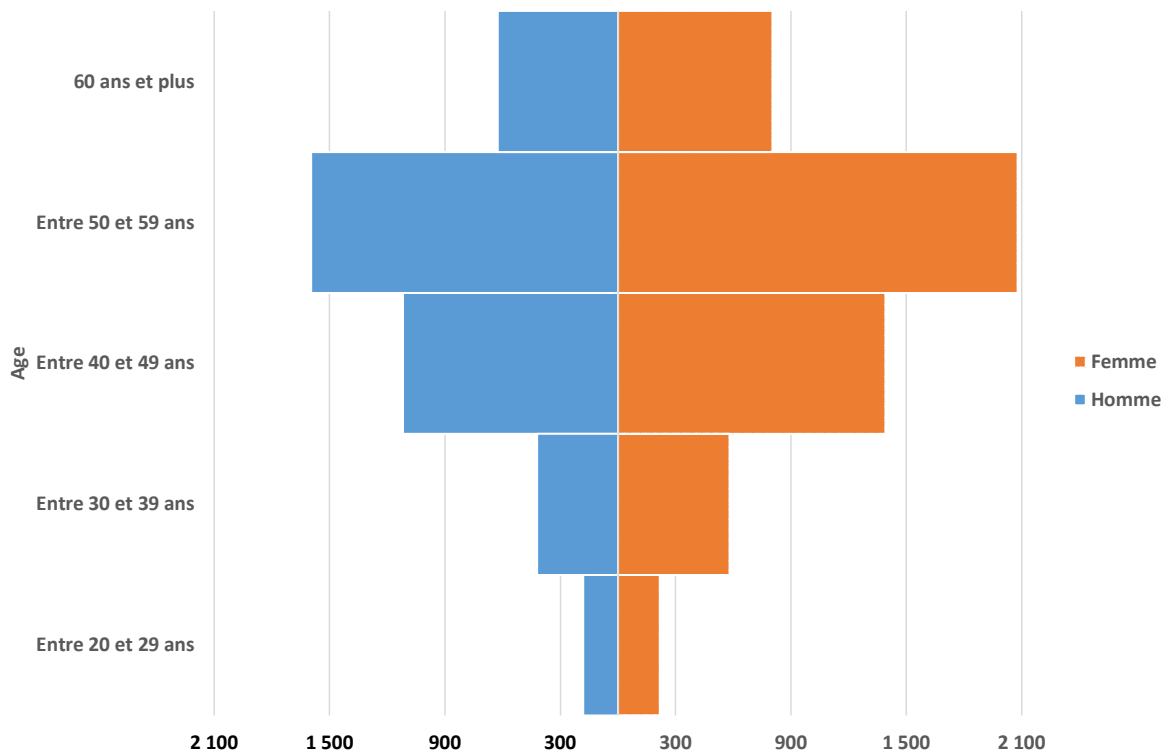
Pyramide des âges des agents en DDETSPP au 31/12/2021



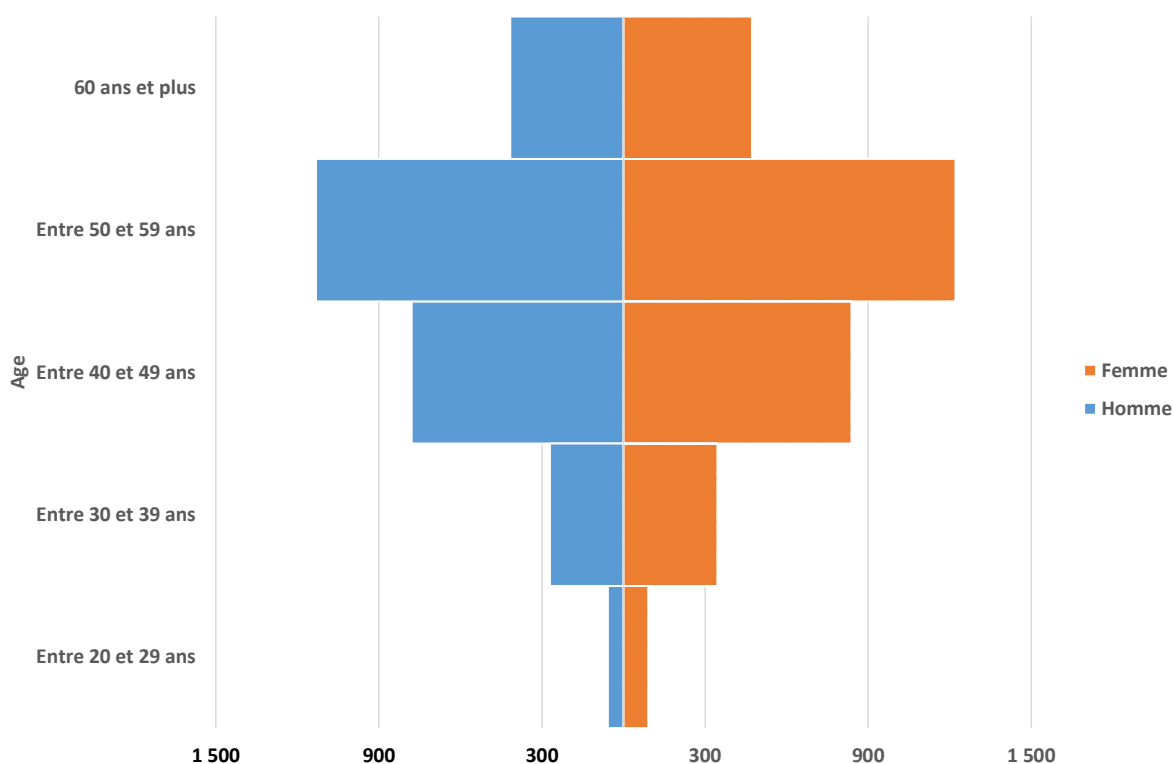
Pyramide des âges des agents en DDPP au 31/12/2021



Pyramide des âges des agents en DDT au 31/12/2021



Pyramide des âges des agents en DDT(M) au 31/12/2021



II.2 Temps de travail

2.1 Utilisation des CET

Seules 42% des DDI ont renseigné les données relatives à l'utilisation du compte-épargne-temps. En moyenne, 8 jours par agents ont été déposés sur les CET et 1,4 ont été utilisés au cours de l'année 2021.

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2021

DDI	Femmes	Hommes	Total
DDPP	456	358	814
DDT	751	602	1 353
DDT(M)	339	342	681
DDETS	582	189	771
DDETSPP	220	103	323
Total général	2 348	1 594	3 942

Taux de réponse : 42%

Nombre de jours de CET déposés en 2021

DDI	Femmes	Hommes	Total
DDPP	2 758	2 417	5 175
DDT	5 384	5 409	10 793
DDT(M)	2 654	2 735	5 389
DDETS	5 342	2 274	7 616
DDETSPP	1 625	978	2 603
Total général	17 763	13 813	31 576

Taux de réponse : 36%

Nombre de jours de CET utilisés en 2021

DDI	Femmes	Hommes	Total
DDPP	675	600	1 275
DDT	1 187	1 165	2 352
DDT(M)	486	354	840
DDETS	566	274	840
DDETSPP	265	104	369
Total général	3 179	2 497	5 676

Taux de réponse : 34%

Nombre de jours de CET non pris et non utilisés en 2021

DDI	Femmes	Hommes	Total
DDPP	8 201	6 909	15 110
DDT	10 127	7 293	17 420
DDT(M)	7 242	6 837	14 079
DDETS	9 520	3 169	12 689
DDETSPP	1 743	1 158	2 901
Total général	36 833	25 366	62 199

Taux de réponse : 27%

2.2 Télétravail (hors dispositions spéciales liées à la pandémie)

En 2021, le télétravail a continué de se développer et ce pour tous les agents. 8 914 agents dont 65% de femmes bénéficiaient du télétravail soit presque deux fois plus qu'en 2020. Comme en 2020, les agents de catégorie B représentent plus de la moitié des bénéficiaires de télétravail (51%), bien que les agents de catégories A et C ont de plus en plus de possibilités de travailler de chez eux (respectivement 33% et 16% des bénéficiaires). 8% des demandes de télétravail ont été refusées en 2021.

Nombre d'agents bénéficiant du télétravail par sexe

		DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Femmes	Catégorie A	372	399	225	493	285	1 774
	Catégorie B	382	1 124	557	428	319	2 810
	Catégorie C	57	394	297	361	122	1 231
	Total femmes	811	1 917	1 079	1 282	726	5 815
Hommes	Catégorie A	213	375	209	231	146	1 174
	Catégorie B	207	811	495	73	103	1 689
	Catégorie C	10	107	60	36	23	236
	Total hommes	430	1 293	764	340	272	3 099
Total		1 241	3 210	1 843	1 622	998	8 914

Taux de réponse : 92%

Nombre d'agents bénéficiant du télétravail par sexe et temps de télétravail

		Agents bénéficiant du télétravail	1 jour hebdomadaire	2 jours hebdomadaires	3 jours hebdomadaires	Total
Femmes	Catégorie A		992	668	114	1 774
	Catégorie B		1 162	1 332	316	2 810
	Catégorie C		507	515	209	1 231
	Total femmes		2 661	2 515	639	5 815
Hommes	Catégorie A		638	454	82	1 174
	Catégorie B		752	758	179	1 689
	Catégorie C		83	103	50	236
	Total hommes		1 473	1 315	311	3 099
Total			4 134	3 830	950	8 914

Taux de réponse : 92%

2.3 Mouvements sociaux

Les différents confinements et le développement du télétravail peuvent expliquer l'importante diminution du nombre de jours non travaillés en 2021 dans le cadre de mouvements sociaux. En 2020, le nombre de jours non travaillés s'élevait à 1597. En 2021, il était donc trois fois moins important avec 501 jours non travaillés. Aucun mouvement social n'a été porté par un mot d'ordre local.

Nombre de jours non travaillés en raison de mouvements sociaux

	DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Jours non travaillés : mot d'ordre national	100	118	75	125	83	501
Jours non travaillés : mot d'ordre local	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	118	75	125	83	501

Taux de réponse : 83%

2.4 Congés liés à la famille et autres congés

Les deux tiers des congés ont été pris par des femmes. Alors que 60% des congés des agents féminins sont pris pour aide à la famille (congé maternité, solidarité familiale, présence parentale ou proche aidant), ceux-ci représentent la moitié des congés des agents masculins. La part des congés pris pour formation, quelle qu'elle soit, est équivalente pour les femmes et les hommes.

Nombre de jours de congés pris liés à la famille et autres congés

		DEETS	DEETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Femmes	Maternité, adoption, paternité, accueil de l'enfant	32	32	44	208	17	333
	formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence	29	14	14	5	25	87
	Formation syndicale	20	14	19	19	14	86
	Formation en matière d'hygiène et de sécurité pour les représentants du personnel au CHSCT	0	0	2	2	1	5
	Participations aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire	0	1	0	0	0	1
	Responsables bénévoles d'associations	0	0	0	43	6	49
	Solidarité familiale	0	0	0	3	0	3
	Congés pour siéger auprès d'une association, d'une mutuelle	0	0	1	18	21	40
	Congés pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle	0	0	2	4	2	8
	Présence parentale	11	15	15	35	8	84
	Proche aidant	1	1	1	0	1	4
	Total Femmes	93	77	98	337	95	700
Hommes	Maternité, adoption, paternité, accueil de l'enfant	83	8	16	29	9	145
	formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence	4	4	4	3	13	28
	Formation syndicale	12	8	34	12	8	74
	Formation en matière d'hygiène et de sécurité pour les représentants du personnel au CHSCT	1	1	2	2	0	6
	Participations aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire	0	0	0	0	0	0
	Responsables bénévoles d'associations	0	0	0	15	2	17
	Solidarité familiale	0	0	0	6	1	7
	Congés pour siéger auprès d'une association, d'une mutuelle	0	0	0	0	8	8
	Congés pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle	2	2	7	24	8	43
	Présence parentale	0	5	1	16	3	25
	Proche aidant	0	0	1	0	0	1
	Total Hommes	102	28	65	107	52	354
Total	195	105	163	444	147	1 054	

Taux de réponse : 77%

II.3 Mouvements de personnels

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

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

En 2021, le solde des mouvements en DDI est de - 199 personnes. Celui des agents titulaires est de - 711. Ce solde négatif a été en partie compensé par un nombre d'embauches de contractuels bien supérieur au nombre de sorties de ces agents (+512).

Quelle que soit la catégorie hiérarchique, le premier motif d'embauche ou de sortie des agents titulaires est la mobilité. Les départs en retraite des agents titulaires (906) représentent 40% des sorties des agents des DDI (2 242 sorties). La catégorie B comptabilise le plus d'entrées (719) et de sorties (1 018) en 2021.

Les personnels contractuels sont majoritairement de catégorie C. Il comptabilise le plus d'entrées (1 500) et de sorties (1 356) en 2021.

Entrées et sorties des agents en DDI selon le statut d'emploi en 2021

	Titulaires		Contractuels		Soldes des mouvements
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	
DDPP	256	294	338	194	106
DDT	605	934	907	753	-175
DDTM	285	417	481	440	-91
DDETS	209	321	304	179	13
DDETSPP	176	276	224	176	-52
TOTAL	1 531	2 242	2 254	1 742	-199
SOLDE	-711		512		-199

Entrées et sorties des agents par DDI en 2021

	Entrées agents féminins	Entrées agents masculins	Sorties agents féminins	Sorties agents masculins
DDPP	366	228	296	192
DDT	1 043	469	1 094	593
DDTM	521	245	549	308
DDETS	378	135	375	125
DDETSPP	293	107	317	135
TOTAL	2 601	1 184	2 631	1 353

3.1 Personnels titulaires

Nombre d'embauches de titulaires en 2021

	Types d'embauche	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	A - Par concours et sorties d'école	73	50	123
	A - En situation de handicap	3	0	3
	A - Emplois réservés	3	0	3
	A - Par mise à disposition	3	1	4
	A - Par détachement	39	30	69
	A - Par mobilité	257	161	418
	Total Catégorie A	378	242	620
Catégorie B	B - Par concours et sorties d'école	88	35	123
	B - En situation de handicap	11	2	13
	B - Emplois réservés	3	4	7
	B - Par mise à disposition	2	4	6
	B - Par détachement	121	39	160
	B - Par mobilité	249	161	410
	Total Catégorie B	474	245	719
Catégorie C	C - Par concours et sorties d'école	1	0	1
	C - En situation de handicap	7	0	7
	C - Emplois réservés	1	0	1
	C - Par mise à disposition	3	0	3
	C - Par détachement	50	12	62
	C - Par mobilité	89	29	118
	C - Par la voie du PACTE	0	0	0
	Total Catégorie C	151	41	192
TOTAL		1 003	528	1 531

Taux de réponse : 89%

Nombre de sorties des titulaires en 2021

	Types de sorties	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	A - Par retraite	98	85	183
	A - Par décès	6	2	8
	A - Par démission ou abandon de poste	3	0	3
	A - Par départ volontaire	14	8	22
	A - Par concours	7	1	8
	A - Par fin de détachement	13	13	26
	A - Par mobilité	241	199	440
	A - Par inaptitude physique	7	0	7
	Total Catégorie A	389	308	697
Catégorie B	B - Par retraite	247	187	434
	B - Par décès	9	10	19
	B - Par démission ou abandon de poste	5	2	7
	B - Par départ volontaire	11	13	24
	B - Par concours	11	7	18
	B - Par fin de détachement	24	10	34
	B - Par mobilité	282	199	481
	B - Par inaptitude physique	0	1	1
	Total Catégorie B	589	429	1 018
Catégorie C	C - Par retraite	230	59	289
	C - Par décès	4	4	8
	C - Par démission ou abandon de poste	2	3	5
	C - Par départ volontaire	10	4	14
	C - Par concours	4	1	5
	C - Par fin de détachement	9	18	27
	C - Par mobilité	124	49	173
	C - Par inaptitude physique	3	3	6
	Total Catégorie C	386	141	527
	TOTAL	1 364	878	2 242

Taux de réponse : 85%

3.2 Personnels contractuels

Nombre d'embauches de contractuels 2021

Embauches contractuels 2021				
	Types d'embauche	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	A - Pour besoin permanent	47	50	97
	A - Pour besoin non permanent	51	13	64
	Total Catégorie A	98	63	161
Catégorie B	B - Pour besoin permanent	153	75	228
	B - Pour besoin non permanent	163	100	263
	Total Catégorie B	316	175	491
Catégorie C	C - Pour besoin permanent	77	28	105
	C - Pour besoin non permanent	1036	359	1395
	Total Catégorie C	1113	387	1500
	Apprentis	71	31	102
	TOTAL	1598	656	2254

Taux de réponse : 84%

Nombre de sorties de contractuels en 2021

		Types de sorties	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Permanent	A - Par retraite	6	6	12
		A - Par décès	2	1	3
		A - Par démission ou abandon de poste	6	2	8
		A - Par départ volontaire	4	1	5
		A - Suite à un licenciement	0	0	0
		A - Par concours	2	1	3
		A - Par inaptitude physique	1	1	2
		A - Suite à une fin de contrat	7	6	13
	Non permanent	A - Suite à une fin de contrat	18	8	26
		A - Pour autres causes	16	2	18
Total Catégorie A			62	187	249
Catégorie B	Permanent	A - Par retraite	7	1	8
		A - Par décès	1	1	2
		A - Par démission ou abandon de poste	10	5	15
		A - Par départ volontaire	2	0	2
		A - Suite à un licenciement	0	3	3
		A - Par concours	8	5	13
		A - Par inaptitude physique	2	4	6
		A - Suite à une fin de contrat	50	21	71
	Non permanent	A - Suite à une fin de contrat	106	62	168
		A - Pour autres causes	6	2	8
Total catégorie B			192	59	251
Catégorie C	Permanent	A - Par retraite	7	1	8
		A - Par décès	1	0	1
		A - Par démission ou abandon de poste	4	3	7
		A - Par départ volontaire	2	0	2
		A - Suite à un licenciement	0	0	0
		A - Par concours	1	0	1
		A - Par inaptitude physique	0	5	5
		A - Suite à une fin de contrat	162	31	193
	Non permanent	A - Suite à une fin de contrat	769	286	1055
		A - Pour autres causes	67	17	84
Total catégorie C			1 013	343	1 356
TOTAL			1 267	589	1 856

Taux de réponse : 74%

3.3. Taux de promotion et réussites aux concours

Trois DDI sur quatre ont répondu aux questions concernant la promouvabilité et la promotion du personnel. 8% des personnels promouvables ont été promus en 2021. Les femmes ont davantage bénéficié d'une promotion (62% du personnel promu).

Promotion du personnel

		Femmes	Hommes	Total	Ratio promouvables/ promus
Catégorie A	Promouvables	1 319	1 105	2 424	7%
	Promus	99	67	166	
Catégorie B	Promouvables	2 550	1 710	4 260	8%
	Promus	205	127	332	
Catégorie C	Promouvables	1 244	419	1 663	10%
	Promus	134	24	158	
Total promouvables		5 113	3 234	8 347	8%
Total promus		438	218	656	
Ratio promouvable/ promus		9%	7%	8%	

Taux de réponse : 77%

II.4 Encadrement intermédiaire/ Cadres intermédiaires

52% des cadres intermédiaires au sein des DDI sont des femmes : un tiers de catégorie A et 18 % de catégorie B.

Nombre d'agents ayant des missions d'encadrement intermédiaire

		DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Catégorie A	Femmes	225	515	168	335	203	1 446
	Hommes	167	620	175	226	137	1 325
Catégorie B	Femmes	44	443	126	97	88	798
	Hommes	46	430	153	72	50	751
Total		482	2 008	622	730	478	4 320

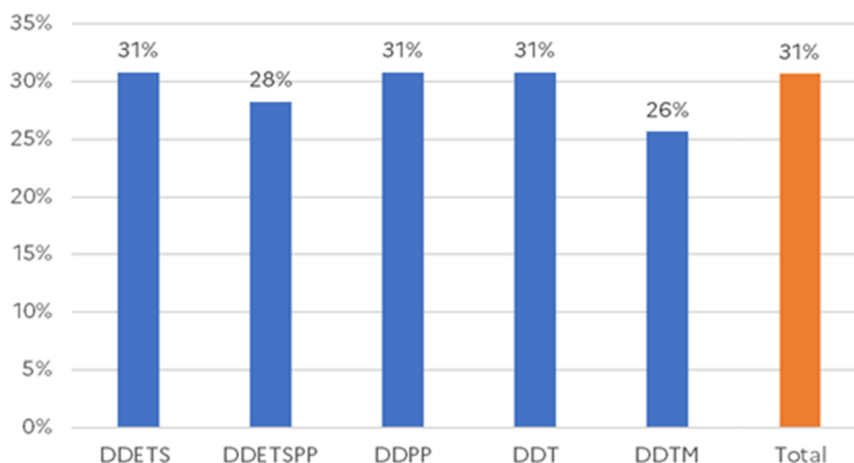
Taux de réponse : 85%

III. Formation

III.1 Données disponibles sur la formation

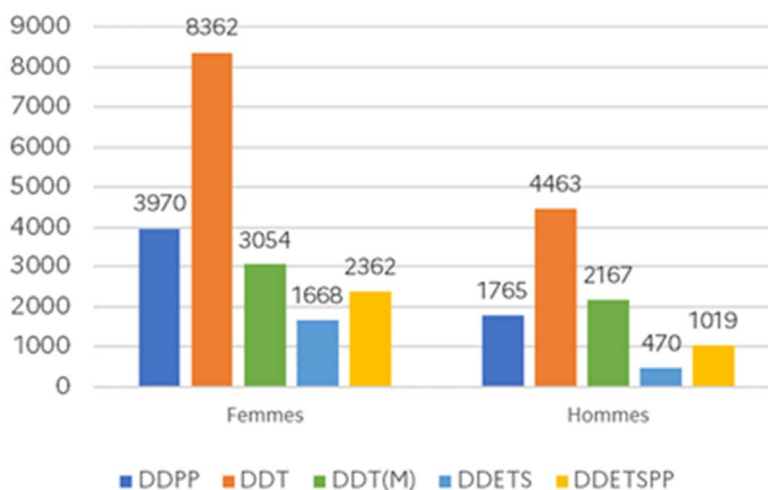
En 2021, 57 DDI ont élaboré un plan de formation soit 30% des DDI. Elles ont donc analysé les besoins en matière de formation et ont proposé des dispositifs d'offre de formation correspondants aux besoins.

Taux de couverture des DDI par un plan de formation 2021



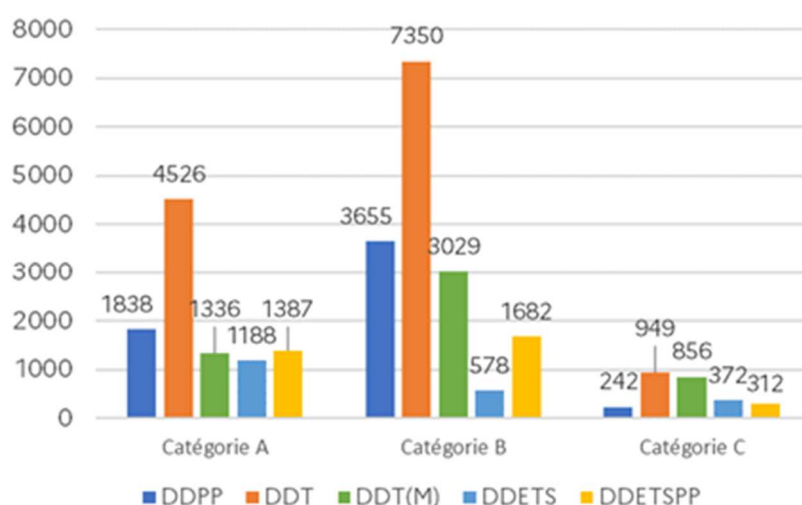
Taux de réponse : 93%

Jours de formation par sexe 2021



Taux de réponse : 82%

Jours de formation par catégorie 2021



Taux de réponse : 82%

Nombre de jours de formation selon le sexe et la catégorie en 2021

		DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Femmes	Catégorie A	1 284	3 008	803	864	891	6 850
	Catégorie B	2 521	4 676	1 678	471	1 195	10 541
	Catégorie C	169	678	573	333	276	2 029
	Total	3 974	8 362	3 054	1 668	2 362	19 420
Hommes	Catégorie A	564	1 518	533	324	496	3 435
	Catégorie B	1 136	2 674	1 351	107	487	5 755
	Catégorie C	73	271	283	39	36	702
	Total	1 773	4 463	2 167	470	1 019	9 892
Total		5 747	12 825	5 221	2 138	3 381	29 312

Taux de réponse : 82%

III.2 Formation des agents des DDI

Les formations métier sont mises en œuvre par les ministères de l'ATE pour l'ensemble des agents des DDI. Des prestations de formation peuvent aussi être proposées par d'autres organismes. Les principaux sont les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), les plateformes régionales de ressources humaines (PFRH), les instituts régionaux d'administration, l'Institut de gestion publique et de développement économique (IGPDE) l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP), FORMCO, l'institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture (INFOMA), les directions régionales.

III.3 Formation des emplois DATE

La formation des emplois DATE est assurée par la DMAT. Elle constitue une priorité, particulièrement sensible dans le contexte de la modernisation de l'action publique et de réforme territoriale de l'Etat.

3.1 Accompagnement à la prise de poste

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

En 2021, deux sessions de formation ont été organisées pour la prise de poste des directeurs et directeurs adjoints de DDI (la première sur 2 jours, la seconde sur 2,5 jours). 53 directeurs et directeurs adjoints nommés en 2021 ont participé à ces sessions.

Cette formation s'articule autour de trois séquences : les échanges avec la DMAT qui inscrivent les directeurs et directeurs adjoints dans le contexte et l'actualité institutionnelle, la réflexion sur les pratiques managériales et les relations avec les partenaires publics. Ces journées sont aussi l'occasion pour les directeurs et adjoints de rencontrer les représentants des ministères de l'ATE et des membres du corps préfectoral.

3.2 Accompagnement managérial complémentaire

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

Le coaching individuel ou bilan de compétences peut répondre à un enjeu spécifique (prise de poste, projet de service, changement à accompagner, conflit, mobilité...) et vise à améliorer les pratiques managériales (communication, leadership, management, pilotage de projet, accompagnement du changement). De la même façon, la DMAT encourage, suit et cofinance l'accompagnement d'équipes de direction afin d'améliorer leur cohésion et leur efficacité.

En 2021, 2 bilans de compétences et un accompagnement collectif ont été mis en œuvre. Des actions en faveur de l'égalité professionnelle ont par ailleurs été menées, à travers une formation intitulée « déployer son potentiel de femme cadre de haut niveau ». L'objectif de cette formation est de favoriser la progression des femmes et leur accession aux postes à hautes responsabilités afin d'enrichir l'administration par la diversité. En 2021, 18 directrices adjointes ont suivi la formation « Déployer son potentiel de femme cadre ».

3.3 Formations individuelles des emplois DATE

La DMAT finance des formations de haut niveau à caractère stratégique. En 2021, 5 emplois DATE en ont bénéficié auprès de l'Institut des hautes études en développement et aménagement des territoires en Europe (IHEDATE), du Cycle supérieur du développement durable (CSDD), du Cycle des hautes études pour le développement économique (CHEDE) et de l'Institut des hautes études de la défense nationale (IHEDN).

III.4 Formation dans le cadre du programme d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO)

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

Entre avril et juin 2021 ont été expérimentées des démarches courtes dites kaizen (changement bon en japonais) dans sept DDI (5 DDT(M), 1 DDPP, 1 DDETS). Ces structures ont également été encouragées à effectuer des démarches longues (les démarches APPO historiques) en

autonomie à l'issue de leurs kaizen. Cette méthode consiste à rechercher les tâches à non-valeur ajoutée dans un processus de travail.

Au total, 17 démarches APPO conduites en 2021 avec l'intervention d'un prestataire et 16 référents APPO formés à Lean avec une animation de la démarche avec la nouvelle plateforme OSMOSE dédiée.

IV. Les prestations sociales

En 2021, les femmes ont bénéficié davantage des prestations sociales proposées que les agents masculins. L'écart se creuse en 2021 par rapport à 2020 en terme d'indice femme/homme pour les prestations de garde d'enfants : de 4,94 l'année précédente, il est de 7,2 en 2021. Les deux tiers des prestations sociales sont utilisées pour la restauration.

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par catégorie en 2021

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Type de prestation	Garde d'enfant	30	42	18	90
	CESU	53	51	25	129
	Place en crèche	5	2	6	13
	Activité parascolaire	74	97	38	209
	Logement	25	31	29	85
	Restauration	1 508	2 360	756	4 624
	Aides financières	78	84	91	253
	Loisirs	190	247	114	551
	Autres	354	405	178	937
	Total	2 317	3 319	1 255	6 891

Taux de réponse : 66%

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par sexe

		Femmes	Hommes	Indices F/H	Total
Type de prestation	Garde d'enfant	79	11	7,2	90
	CESU	97	32	3,0	129
	Place en crèche	7	6	1,2	13
	Activité parascolaire	154	55	2,8	209
	Logement	59	26	2,3	85
	Restauration	2 715	1 909	1,4	4 624
	Aides financières	179	74	2,4	253
	Loisirs	424	127	3,3	551
	Autres	574	363	1,6	937
	Total	4 288	2 603	1,6	6 891

Taux de réponse : 66%

V.Santé, sécurité et conditions de travail

V.1 Acteurs et instances de la prévention

1.1 Conseillers et assistants de prévention

En application de l'article 4 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, les conseillers (CP) et les assistants (AP) de prévention sont des agents désignés par le directeur départemental pour assurer des fonctions de conseil auprès de lui et de mise en œuvre des mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail. Les assistants « constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention », les conseillers « assurent une mission de coordination » et « sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale (...) le justifie ». Conseillers et assistants suivent une formation spécifique et continuent dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail qui doit permettre leur professionnalisation et la prise en compte des risques émergents.

Au 31 décembre 2021, 226 conseillers et assistants de prévention (229 au 31 décembre 2020) étaient en fonction sur l'ensemble des DDI ayant répondu à l'enquête, soit :

- 35 conseillers de prévention (33 en 2020) ;
- 191 assistants de prévention (196 en 2020).

Dénombrement des assistants de prévention au 31 décembre 2021

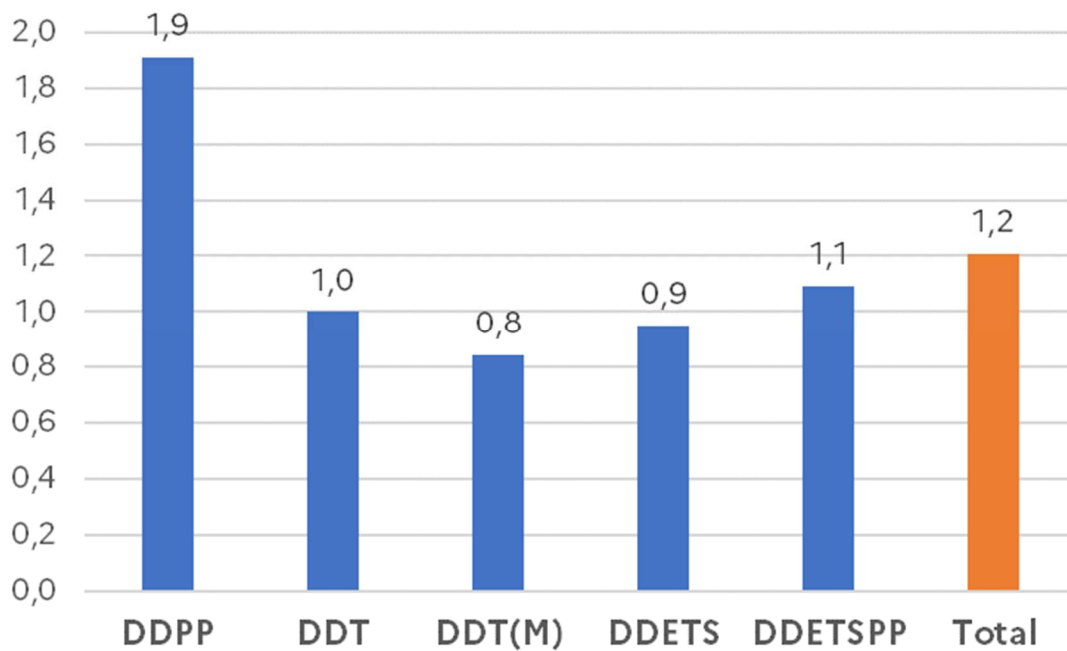
	DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Nombre d'assistants de prévention	74	46	10	28	33	191
Nombre de conseillers de prévention	12	6	6	9	2	35
Total	86	52	16	37	35	226
Nombre de DDI sans AP ni CP	0	5	6	13	2	26

Taux de réponse : 94%

Au 31 décembre 2021, 26 DDI n'avait ni assistant ni conseiller de prévention (12 en 2020). Si l'on se réfère aux structures qui disposent d'un conseiller ou d'un assistant de prévention, le taux de couverture moyen est de 1,2 préventeur par DDI (1,3 en 2020).

La DDPP dispose du taux de couverture moyen le plus élevé avec près de 2 préventeurs dans chaque DDI. Au contraire, la DDETS et la DDT sont les structures les moins riches en préventeurs : il n'y en a pas dans toutes les DDETS et en moyenne seulement 1 par DDT.

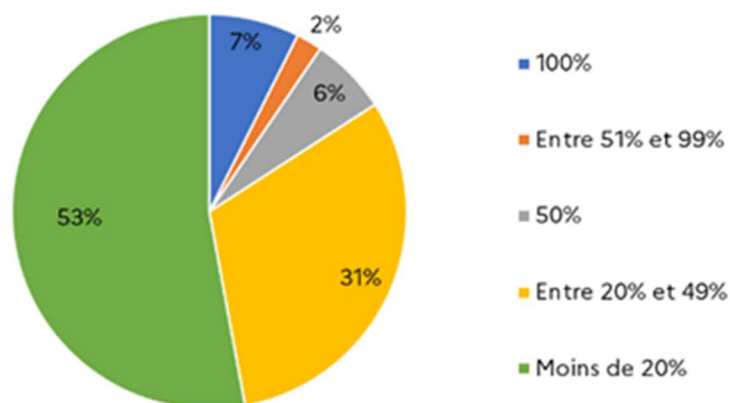
Taux de préventeurs par type de DDI 2021



Taux de réponse : 94%

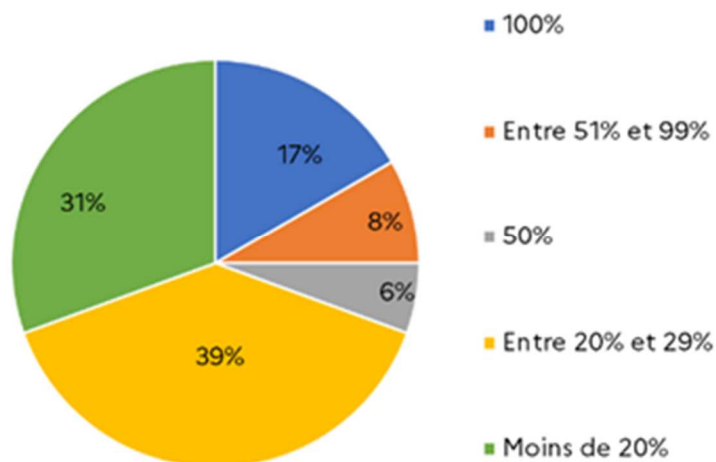
En 2021, on dénombre 13 nouveaux conseillers de prévention et 51 nouveaux assistants. 34 préventeurs ont quitté leurs fonctions au cours de l'année 2021. 30% des conseillers de prévention travaillent à plus de 50% de leur quotité de travail contre 15% des assistants de prévention. Plus précisément, 17% des conseillers et 7% des assistants occupent cette fonction à 100% de leur temps de travail. Plus de la moitié des assistants de prévention travaillent à moins de 20% de leur temps de travail.

Quotité de travail des AP 2021



Taux de réponse : 81%

Quotité de travail des CP 2021



Taux de réponse : 71%

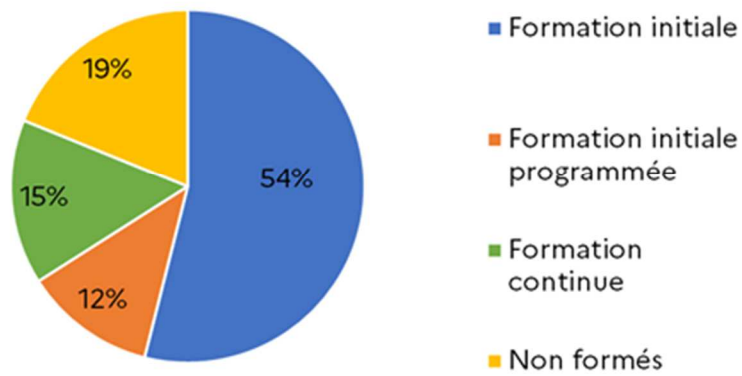
Pour les accompagner dans leurs fonctions, la réglementation prévoit que les conseillers et les assistants de prévention disposent :

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

En 2021, 61 % des assistants et 57% des conseillers ont reçu une lettre de cadrage. Ce courrier a été transmis au CHSCT dans 37% des cas pour les assistants de prévention et 40% des cas pour les conseillers de prévention. Par ailleurs, conseillers et assistants de prévention sont associés aux réunions du CHSCT puisqu'ils participent dans 70% des cas aux séances de l'instance. Cependant, ils le sont moins que l'année précédente durant laquelle ils participaient à 86% aux instances.

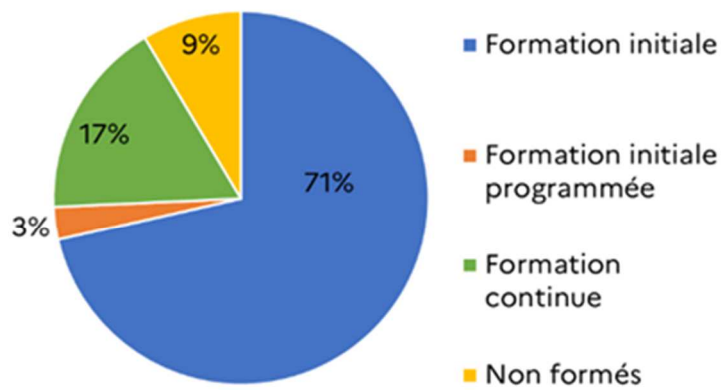
Concernant la formation, 67% des assistants de prévention et 74% des conseillers de prévention en poste au 31 décembre 2021 ont suivi une formation initiale de prise de poste ou ont une formation programmée. Les formations continues, permettant aux préventeurs de poursuivre leur professionnalisation, ont été mieux suivies que l'année précédente. 15% des assistants de prévention (contre 12% en 2020) et 17% des conseillers de prévention (contre 9% en 2020) en ont bénéficié en 2021.

Formation initiale des assistants de prévention



Taux de réponse : 82%

Formation initiale des conseillers de prévention



Taux de réponse : 72%

1.2 Médecins de prévention

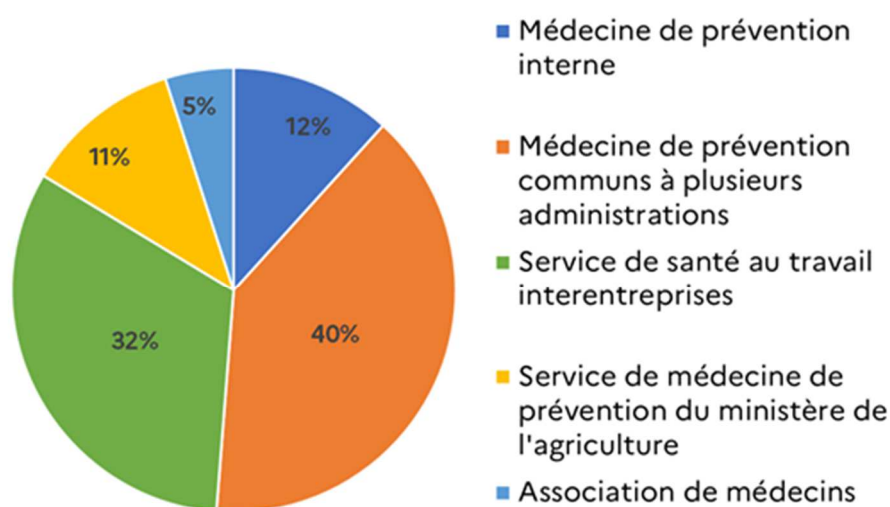
Organisation de la médecine de prévention en DDI

Dans les DDI, la médecine de prévention est organisée par chaque ministère contributeur en matière d'emplois. Cette organisation conduit les DDI, dans la plupart des cas, à être couvertes par plusieurs services de médecine de prévention en fonction de l'origine ministérielle des agents. A cette relative complexité, vient s'ajouter la difficulté à recruter des médecins de prévention qui peuvent conduire à des stratégies de regroupement des services de médecine de prévention (services de médecine de prévention commun à plusieurs administrations, par exemple) ou, en sens inverse, à une diversification des ressources (conventionnement avec un service de médecine de prévention interentreprises, par exemple).

Dans les DDI, les 5 types d'organisation des services de médecine de prévention sont identifiés :

- Service de médecine de prévention commun à plusieurs administrations (39%) ;
- Service de médecine de prévention interentreprises (32%) ;
- Service de médecine de prévention interne à chaque administration (12%) ;
- Service de santé au travail en agriculture (12%) ;
- Association de médecins (5%).

Nature de la couverture des DDI par un service de médecine de prévention 2021



Taux de réponse : 91%

Au cours de l'année 2021, les DDI réduisent leur recours à la mise en commun des services de médecine de prévention entre plusieurs administrations (passant de 45% à 40%) mais renforcent l'utilisation d'un service de santé interentreprises (27% à 32%). Les autres offres c'est-à-dire l'offre de médecine de prévention interne, les services de médecine de prévention du MASA ou les associations de médecins sont stables en 2021.

Parmi les DDI répondantes (88%), 11 DDI n'ont pas indiqué être couvertes par un service de médecine de prévention (3 DDPP, 1 DDT, 3 DDTM, 3 DDETS, 1 DDETSPP) les données ne permettent pas de conclure à une non-couverture ou à une absence de renseignements faute de données suffisantes. 17 955 agents sont couverts par un service de médecine de prévention (quelle que soit sa nature).

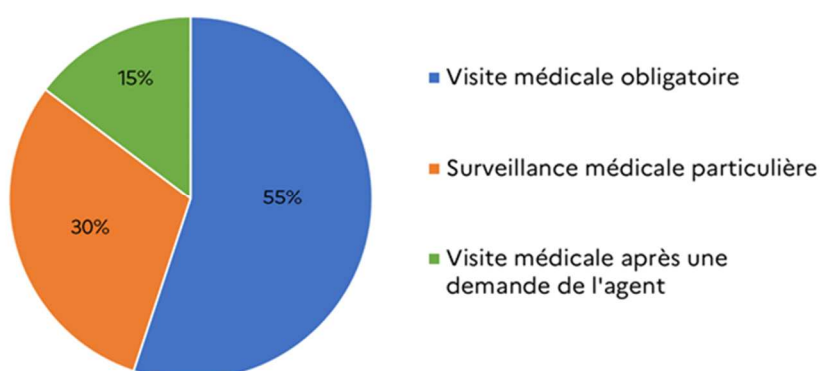
Visites médicales

Les visites médicales sont l'une des activités majeures des médecins de prévention. Elles permettent le suivi individuel de l'état de santé des agents.

Le nombre de visites médicales continue de chuter. De 9004 en 2019 à 4780 en 2020, ce nombre s'élevait à 4304 en 2021. Les visites médicales se répartissent ainsi :

- 55% : visites médicales obligatoires tous les cinq ans (46% en 2020)
- 30% : surveillance médicale particulière annuelle (36% en 2020)
- 15% : visites à la demande de l'agent (18% en 2020)

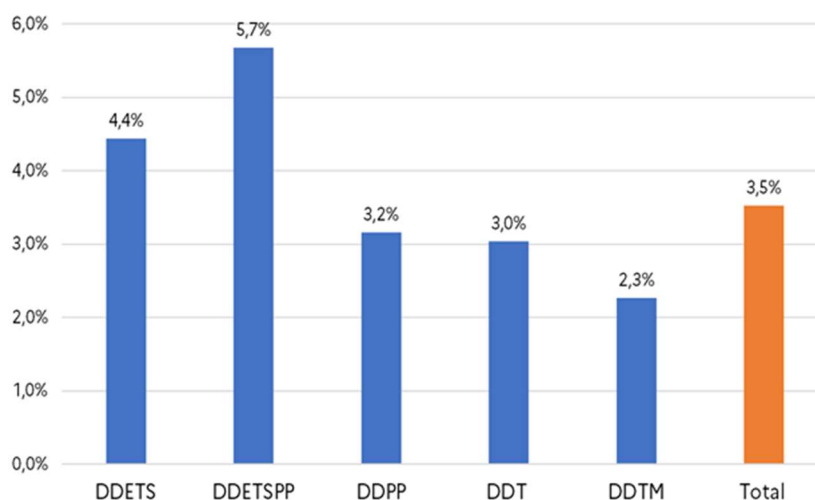
Visites médicales en DDI en 2021



Taux de réponse : 84%

En 2021, seuls 33% des agents théoriquement concernés par une visite médicale obligatoire en ont réellement bénéficié. Les demandes de visites médicales sur demande de l'agent sont en baisse en 2021.

Taux de visites sur demande de l'agent (rapporté aux agents disposant d'une couverture par un service de médecine de prévention)



Taux de réponse : 79%

Autres activités des médecines de prévention

Parallèlement aux visites médicales, les médecins de prévention effectuent un grand nombre de tâches. Le détail d'un certain nombre d'entre elles permet à la fois de donner une visibilité sur leur activité ainsi que sur des indicateurs rattachés à la santé et à la sécurité au travail.

Participation aux séances des CHSCT :

Les médecins de prévention ont participé à 169 réunions de CHSCT locaux (392 en 2020), soit 32% de l'ensemble des réunions de CHSCT (48% en 2020), toutes DDI confondues. L'année 2020 avait été particulière en raison de la crise sanitaire. La mise en place de protocoles avait nécessité la tenue de nombreuses séances de CHSCT en présence des médecins de prévention. En 2021, ces protocoles ayant d'ores-et-déjà été écrits, la participation de ceux-ci était peut-être moins nécessaire.

Demande d'aménagements de poste :

383 demandes d'aménagement de poste ont été formulées en 2021 (409 en 2020), réalisées à hauteur de 77% (86% en 2020), 10% acceptées mais non mis en œuvre au 31 décembre 2021 et 1% en cours d'instruction à cette date. Au 31 décembre 2021, 7 aménagements de poste avaient été refusés dont 4 au sein d'une même DDI.

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

Membres du CHSCT

Au 31 décembre 2021, 1 622 agents, représentant les personnels au sein des CHSCT, siégeaient en qualité de membre titulaire ou suppléant des instances. Parmi eux, 184 membres ont rejoint ces instances en 2021, soit 11% de la totalité des membres.

Membres du CHSCT

		DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Titulaires	Femmes	101	143	45	110	87	486
	Hommes	72	123	42	72	70	379
Suppléants	Femmes	85	135	49	111	78	458
	Hommes	70	95	37	44	53	299
Total		328	496	173	337	288	1 622

Taux de réponse : 93%

Sur l'ensemble des membres du CHSCT, les femmes représentent 58% des effectifs (56% des effectifs titulaires et 60% des effectifs suppléants).

Cette meilleure représentativité des membres féminins du CHSCT peut trouver sa source dans l'obligation faite aux organisations syndicales, lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, de présenter une part femme/homme au moins égale à celle présente dans leurs effectifs.

En termes de formation, la proportion de membres ayant suivi les formations complètes, sur l'ensemble de la durée de leur mandat diminue grandement par rapport à 2020. Ainsi, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :

- 30% (47% en 2020) ont bénéficié de la formation réglementaire de 3 jours organisée par l'administration ;

- 9% (16% en 2020) ont bénéficié de la formation réglementaire de 2 jours laissée à l'appréciation des membres ;
- 10% (22% en 2020) ont bénéficié d'une formation RPS de 2 jours organisée par l'administration.

Suivi des formations des représentants du personnel du CHSCT en 2021

		Agents ayant réalisé la formation	Agents n'ayant pas réalisé la formation	Total	% d'agents formés
Formation SST 3 jours	Femmes	76	171	247	30%
	Hommes	54	134	188	
Formation SST 2 jours	Femmes	17	164	181	9%
	Hommes	14	138	152	
Formation RPS 2 jours	Femmes	17	163	180	10%
	Hommes	15	132	147	
Total		193	902	1 095	18%

Taux de réponse : 70%

Pour un dialogue social équilibré en matière de santé et de sécurité au travail, il est préférable que les représentants de l'administration siégeant en CHSCT soient également formés sur ces thèmes.

Fonctionnement des CHSCT

En 2021, sur l'ensemble des DDI répondantes (77%), 530 réunions de CHSCT se sont tenues (820 réunions recensées en 2020) ; dont 29 ont fait l'objet d'une re-convocation suite à défaut de quorum.

Nombre total de convocations du CHSCT au cours de l'année 2021

	DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Nombre de réunions	135	165	51	104	78	533
Nombre de convocations	131	182	49	104	91	557

Taux de réponse : 93%

73% des DDI répondantes (89% en 2020) ont convoqué leur CHSCT trois fois ou plus conformément à la réglementation (article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Les CHSCT sont très majoritairement convoqués en séances dites « ordinaires » (96% des convocations). Ils n'ont été convoqués à la demande des membres représentants des personnels que dans 13 cas, suite à la survenue d'un accident grave (9 situations) ou suite à une divergence d'appréciation sur le signalement d'un danger grave et imminent (4 situations).

Lorsque le CHSCT se réunit, des membres « de droit » sont conviés pour apporter leur expertise sur les thématiques de la santé et de la sécurité au travail. En 2021, ces professionnels ont assisté à :

- 70% des séances (86% en 2020) pour les conseillers et les assistants de prévention ;
- 32% des séances (48% en 2020) pour les médecins de prévention ;
- 29% des séances (28% en 2020) pour les inspecteurs santé et sécurité au travail.

Cette répartition, influencée par la disponibilité des professionnels, reflète aussi le degré de proximité des intervenants par rapport aux DDI.

Au sein du CHSCT, le secrétaire de l'instance (art. 66 du décret n°82-453 du 28 mai 1982), désigné parmi les membres représentant les personnels, joue un rôle important pour fluidifier le fonctionnement de l'instance et les relations avec l'administration et renforcer la participation des partenaires sociaux.

En 2021, 80 secrétaires du CHSCT ont été désignés (197 en 2020). Les règlements intérieurs des CHSCT précisent que :

- 29 ont été désignés pour une séance ;
- 22 ont été désignés pour plus d'une séance mais moins de 4 ans ;
- 29 ont été désignés pour 4 ans.

Nombre de secrétaires de CHSCT désignés

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
Nombre de secrétaires de CHSCT désignés	16	12	21	26	5	80
Pour une séance	9	5	7	7	1	29
Pour plus d'une séance et moins de 4 ans	4	5	6	6	1	22
Pour 4 ans	3	2	8	13	3	29

Taux de réponse : 48%

Activités du CHSCT

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 a donné 2 types d'activités au CHSCT : une activité réalisée « en instance » (examen de documents relatif à la santé et à la sécurité au travail ; débats et avis sur des propositions) et une activité en dehors des réunions de l'instance (visites de sites ; enquêtes ; groupe de travail...). L'activité du CHSCT peut être décrite sous ce double aspect.

Les activités réalisées « en instance » : examen de documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail, consultations, recours à une expertise

Une partie importante des travaux du CHSCT consiste à débattre et à enrichir les documents qui structurent la réflexion et l'action sur la santé et la sécurité au travail des agents. La présentation de ces documents au CHSCT relève, pour la plupart d'entre eux, d'une obligation réglementaire.

En 2021, si l'on prend en considération les documents les plus répandus, 83% des DDI disposent d'une DUERP, il y a 172 registres SST dans les DDI (certaines en ont un pour chaque site de la DDI). Contrairement à l'année précédente, le registre DGI est bien moins utilisé (20% en 2021 et 60% en 2020). Les bilans annuels hygiène et sécurité (20%) ainsi que les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) (11%) demeurent peu utilisés.

Si la plupart des documents récurrents relatifs à la santé et à la sécurité au travail sont étudiés en CHSCT, les rapports issus de travaux ponctuels comme les visites de site, les enquêtes suite à un accident de service ou à une maladie professionnelle le sont moins. Seuls 20% des rapports

de visites de sites ont été étudiés en CHSCT, 20% des rapports suite un accident de service et 5% de ceux concernant les maladies professionnelles.

Enfin, les rapports produits par les médecins de prévention qui dressent le bilan 2020 de l'état de santé des agents et des problématiques rencontrées, ont été, pour leur part, étudiés par le CHSCT dans 26% des cas. Les médecins de prévention présentant eux-mêmes leurs rapports la plupart du temps, ces chiffres sont à mettre en perspective avec le taux de présence des médecins de prévention aux séances des CHSCT, qui s'élève pour rappel à 48%.

A côté de l'examen de ces documents, les CHSCT sont également consultés, en application des articles 57, 58 et 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, sur :

- « les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » ;
- « les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents » ;
- « la teneur de tous documents se rattachant à sa [le CHSCT] mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité » ;
- « les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ».

Globalement, le nombre de projets et de mesures examinés par les CHSCT a grandement diminué (53%) après avoir augmenté en 2020 (17%). Dans le détail, cette baisse conséquente est due en grande partie au nombre de règlements et de consignes (-89%), au nombre de projets d'introduction des nouvelles technologies (-83%) consultés, et au nombre de projets d'aménagements importants (-78%). Cependant, cette baisse est nuancée par une très forte augmentation des mesures en faveur de bénéficiaires de l'offre d'emploi (+96%).

Consultation du CHSCT sur les projets et mesures définis aux articles 57, 58 et 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

	Année 2020	Année 2021	Evolution 2020/2021
Projets d'aménagement importants	189	42	-78%
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies	72	12	-83%
Règlements et consignes	243	26	-89%
Mesures en faveur de bénéficiaires de l'offre d'emploi	7	160	96%
Total	511	240	-53%

Taux de réponse : 24%

En application de l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, le CHSCT peut demander qu'il soit fait appel à un expert agréé pour apporter un éclairage sur une problématique santé et sécurité au travail grave sur laquelle le CHSCT ou l'administration ne dispose pas des compétences adaptées. En 2020, les CHSCT de 6 DDI ont demandé une ou plusieurs

expertises. Dans les 6 DDI concernées, les CHSCT ont sollicité 10 expertises (même nombre en 2020), elles ont toutes été acceptées par l'administration (7 en 2020).

Les activités réalisées en dehors des réunions de l'instance : visites de site, enquêtes, groupes de travail

Les visites de site (art. 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982) permettent au CHSCT de se rendre compte in situ et en échangeant avec les agents, de l'environnement et des conditions de travail. Elles font l'objet d'un rapport de visite qui permet d'alimenter la réflexion dans le domaine de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. En 2021, 30 CHSCT ont réalisé 53 visites de site (82 en 2020), soit une moyenne de 1,7 visite par DDI visitées. La culture des visites de sites par le CHSCT est plus prégnante dans les DDPP (qui ont effectué 45% des visites de site) et moins marquée dans les DDETS (qui ont effectué 6% des visites de site).

Dans le cadre de leurs missions, les CHSCT doivent également effectuer une enquête en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle présentant un caractère grave et/ou répété (art. 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). L'analyse de la chaîne causale des événements (technique dite « de l'arbre des causes »), doit permettre de proposer des actions correctives pour que la nuisance rencontrée puisse être évitée.

En 2021, 21 enquêtes suite à un accident de service (49 en 2020) ont été menées et aucune suite à une maladie professionnelle (3 en 2020). Ces enquêtes ont été conduites dans 15 DDI, soit une moyenne de 1,4 enquête par DDI concernée.

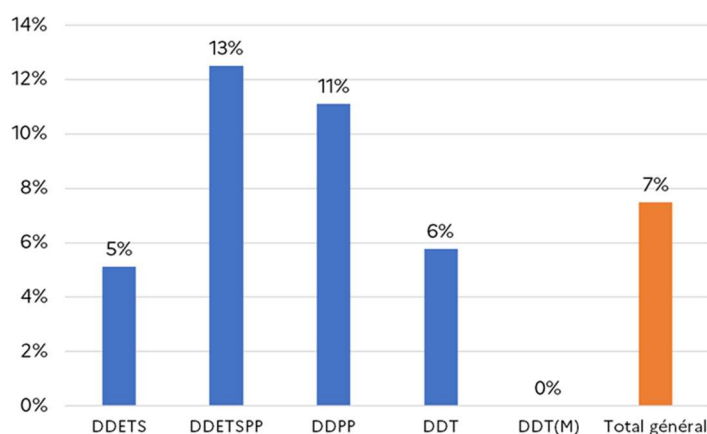
Enfin, le travail en instance peut être complété par des travaux préparatoires réalisés au sein de groupes de travail. En 2021, 39 groupes ont été organisés par DDI, soit une moyenne de 1,3 groupe de travail par DDI en ayant mis en place. Ces groupes de travail portent notamment sur : les risques psychosociaux, le DUERP, le PAPRiPACT, etc.

1.4 Inspections en santé et sécurité au travail

Inspections SST

En 2021, 14 inspections (11 en 2020) ont été menées par des inspecteurs en santé et sécurité au travail dans autant de DDI soit 8% des DDI répondantes. Aucune inspection n'a été réalisée dans une DDTM mais on en relève 5 dans les DDPP et 4 dans les DDETSPP. Ces différences par type de DDI peuvent, pour partie, résulter de l'organisation, du fonctionnement et des effectifs des inspections en santé et sécurité au travail.

Taux de DDI ayant fait l'objet d'une inspection de l'ISST en 2021



Taux de réponse : 89%

En 2021, 11 rapports de l'ISST ont été étudiés et débattus en CHSCT.

Autres inspections

Au cours de l'année 2021, les DDI ont bénéficié de 14 inspections ministérielles ou interministérielles (6 en 2020), et il a été fait appel à 3 reprises à l'inspection du travail (7 en 2020) et a notamment été saisie une fois par le chef de service.

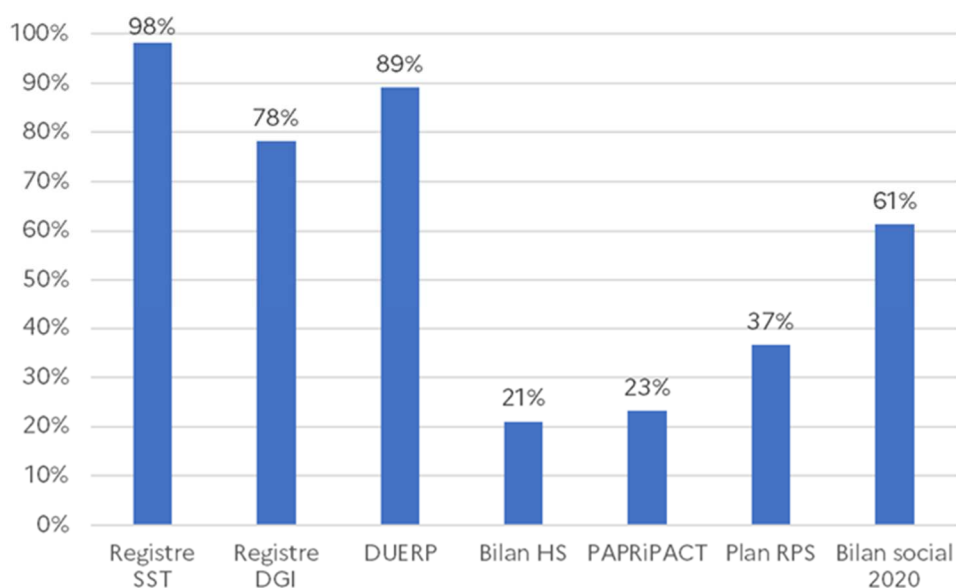
V.2. Registres, programmes et documents

Les registres, programmes et documents obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail structurent le recueil des risques professionnels (registre santé et sécurité au travail SST; registre des dangers graves et imminents DGI) leur l'évaluation (document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP; bilan annuel de l'hygiène et de la sécurité BHS; rapport social unique RSU) ainsi que la mise en œuvre d'actions correctives et de prévention (PAPRiPACT; plan RPS).

En 2021, les DDI disposent moins de l'ensemble des registres, programmes et documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail qu'en 2020. 75% des DDI possèdent des registres SST, DGI et du DUERP. Le taux de couverture des DDI est presque de 100% pour le registre SST. Le BHS, le PAPRiPACT sont peu réalisés dans les DDI (respectivement 21 et 23%).

L'absence de ces documents pour une partie des DDI n'implique pas nécessairement que la thématique n'est pas suivie au niveau local, mais que sa formalisation n'a pas été réalisée. En effet, contrairement aux autres documents mentionnés, le BHS et le PAPRiPACT ne sont pas des documents pré-formatés, ce qui rend leur construction et leur suivi plus complexes et consommateurs de temps. Ils demandent une mise en perspective et une discussion annuelle pour faire le point sur les risques professionnels (BHS) et sur les engagements à venir (PAPRiPACT). Cependant, ils restent des documents structurants dans la lutte contre les risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail car ils mettent en œuvre et mesurent les effets des actions préventives et correctives. Ils sont, par ailleurs, en raison de leur aspect dynamique, les plus à même d'impliquer les acteurs et de susciter un dialogue social soutenu sur la thématique de la santé et de la sécurité au travail.

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



Taux de réponse : 94%

2.1 Registre santé et sécurité au travail (SST)

Le registre santé et sécurité au travail (SST) est un registre « du quotidien » puisqu'il « contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail » (art. 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). Son accessibilité immédiate est donc l'un des leviers de son utilisation et certaines DDI l'ont dématérialisé pour, à la fois, faciliter son appropriation par les agents et augmenter la réactivité dans la prise en compte des signalements.

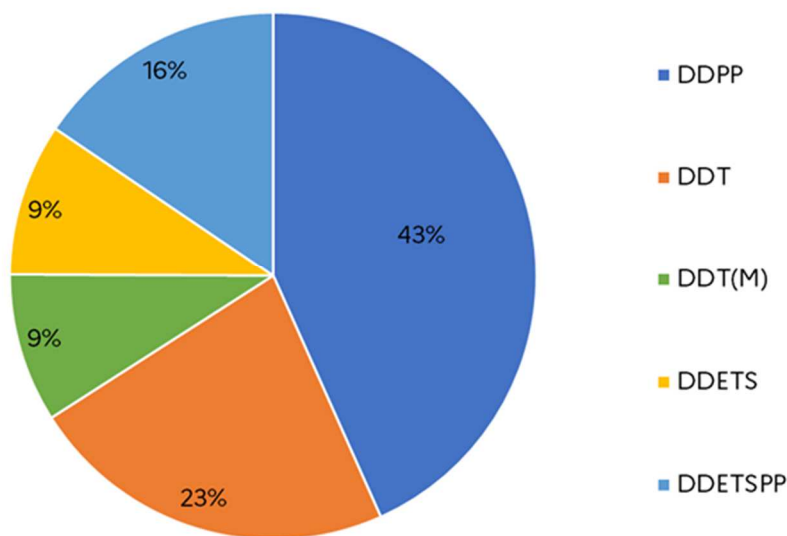
Sur l'ensemble des DDI disposant d'un registre santé et sécurité au travail, 70% d'entre elles possèdent au moins un registre par site et 30% sont multi-sites mais ne disposent que d'un seul registre, commun à tous les sites.

Cette différence ne semble cependant pas directement influencer l'utilisation du registre SST par les agents. En effet, pour les DDI disposant d'un registre par site, 3,4 signalements ont été enregistrés en moyenne sur les registres, contre 5,7 signalements en moyenne pour les DDI multi-sites disposant d'un registre commun à l'ensemble des sites.

Le nombre total de signalements pour l'année 2021 est de 702 (814 en 2020), soit un nombre moyen de 4,1 signalements par DDI répondantes (porté à 4,5 signalements en moyenne s'il est uniquement fait référence aux DDI ayant enregistré au moins un signalement sur le registre SST).

Les DDPP collectent le plus fort taux de signalements dans le registre SST (43% des signalements sont dans des DDPP), les DDTM et DDETS ayant les taux les plus faibles (9%).

Nombre de signalements par DDI en 2021



Taux de réponse : 83%

2.2 Registre des dangers graves et imminents (DGI) et mise en œuvre du droit de retrait

Le registre des dangers graves et imminents prévu à l'article 5-8 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 permet de consigner toute situation de travail pour laquelle l'agent « a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défektivité qu'il constate dans les systèmes de protection » (art. 5-6 du même décret). L'exposition à ce type de situation autorise l'agent à se retirer de son activité (droit de

retrait), sous réserve que le retrait ne crée pas « pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent ».

En 2021, 12 signalements ont été inscrits dans le registre des dangers graves et imminents, dont 7 en DDETS, 3 en DDPP et 2 en DDETSPP, soit une forte hausse comparativement à 2020 (5 signalements inscrits au registre DGI). La moitié de ces signalements est à dominante psychosociale (RPS) et un signalement est en matière de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS).

Parmi les 12 signalements, deux ont conduit à la réunion d'un CHSCT spécial mais aucun n'a fait l'objet d'une saisie de l'inspection du travail.

Parallèlement, 6 droits de retraits ont été invoqués par des agents en 2021 pour :

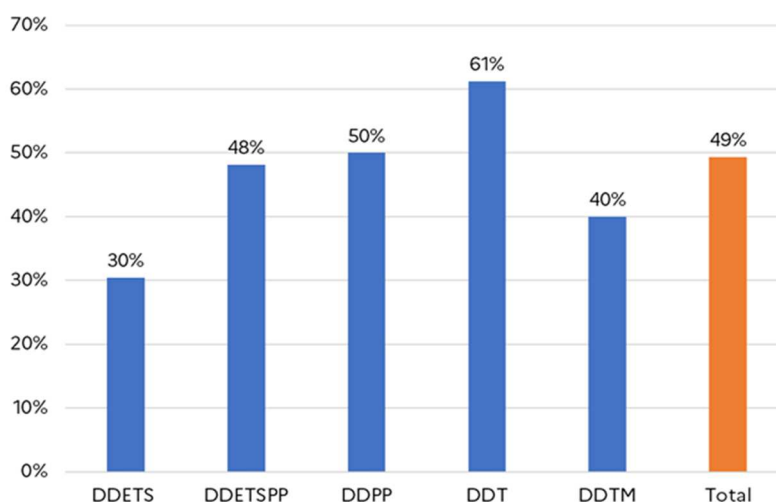
- Charge de travail
- Froid dans les locaux
- Violence verbale d'un usager
- Harcèlement moral
- 2 dépôts de plaintes

2.3 Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet de consigner et de coter les risques présents dans la DDI, par unité de travail. Ce document, véritable aide au recensement et à l'évaluation des risques professionnels, est un outil indispensable au déploiement d'une politique de santé et sécurité au travail. L'ensemble des risques doivent y être consignés pour ne pas démultiplier les supports de recensement et d'analyse.

La très grande majorité des DDI ayant répondu à l'enquête ont déclaré être couvertes par un DUERP (90% des DDI répondantes). 46% d'entre elles l'ont actualisé au cours de l'année 2021 comme le prévoit la réglementation. Parmi celles-ci, les DDT sont les structures dont le taux d'actualisation annuel du DUERP est le plus important.

DDI ayant un DUERP ayant fait l'objet d'une mise à jour annuelle d'évaluation en 2021

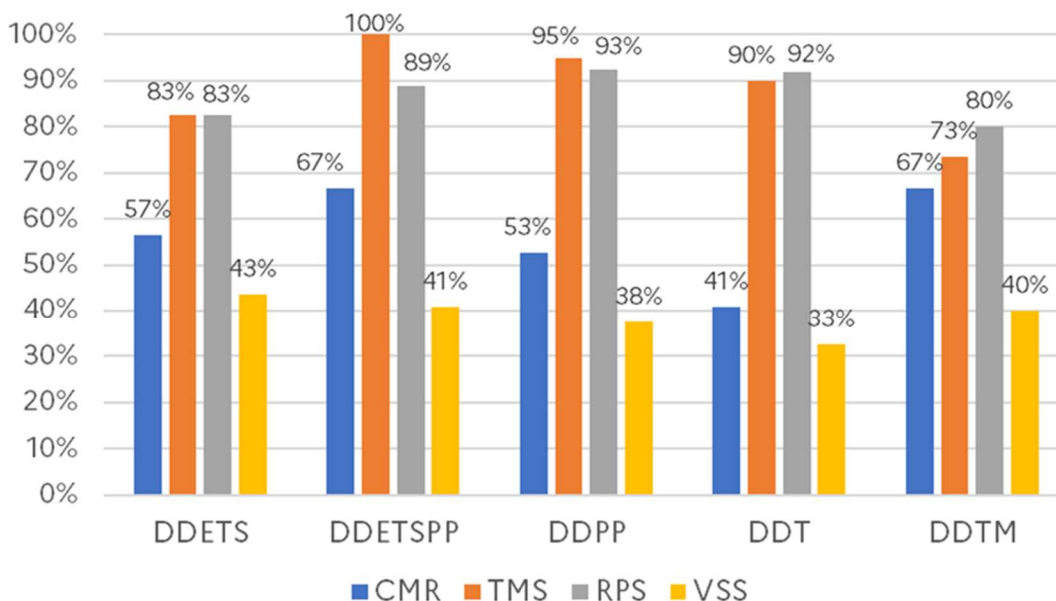


Taux de réponse : 88%

A côté des risques usuellement retrouvés dans les DUERP (risques bâtimentaires ou électriques par exemple), ces derniers se sont enrichis de l'analyse de risques spécifiques comme les risques psychosociaux (RPS), les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou les violences sexuelles et sexistes (VSS). Les RPS sont généralement bien pris en compte dans les DUERP (inclus dans 88% des DUERP toutes DDI confondues), de même que pour les risques TMS (inclus dans 90% des DUERP toutes DDI confondues). Ce n'est néanmoins pas le cas concernant les risques CMR

(inclus dans 53% des DUERP toutes DDI confondues) et les VSS (inclus dans 38% des DUERP toutes DDI confondues).

DDI ayant intégré les RPS, TMS, CMR et VSS dans leur DUERP



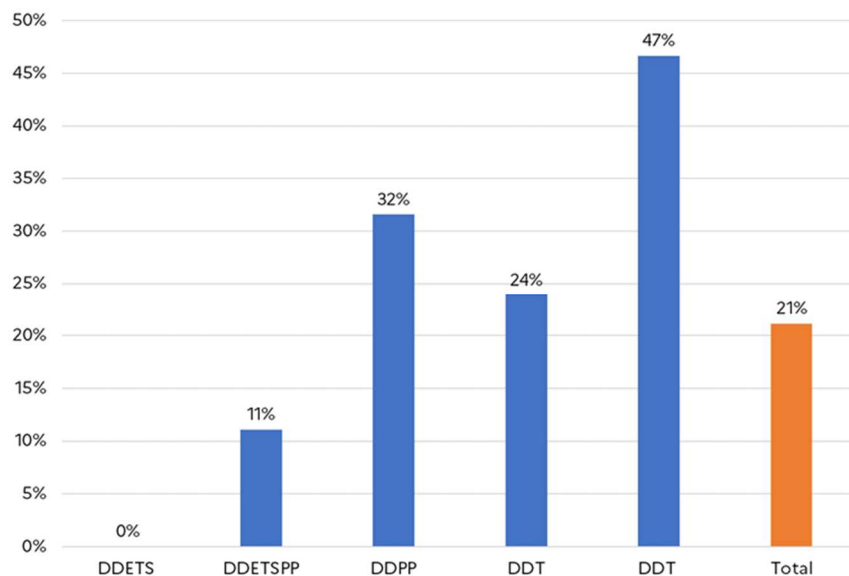
Taux de réponse : 89%

2.4 Bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS)

Le bilan général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS), prévu à l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, est un rapport présenté annuellement aux membres du CHSCT. Il regroupe et analyse l'ensemble des données disponibles relatives à la santé et à la sécurité au travail au sein de la structure et sert de base de réflexion pour construire et orienter les actions prioritaires du PAPRiPACT. Document structurant, il permet ainsi de mieux cibler les actions à mener et de les mettre en débats avec les partenaires sociaux sur la base de données objectivées.

Ce document n'est réalisé que dans 21% des DDI répondantes, les DDCS connaissant un moindre taux de réalisation que les autres types de DDI.

DDI ayant réalisé un bilan hygiène et sécurité en 2021



Taux de réponse : 55%

2.5 Programme annuel de la prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) et les plans de prévention spécialisés

Le PAPRiPACT est prévu à l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

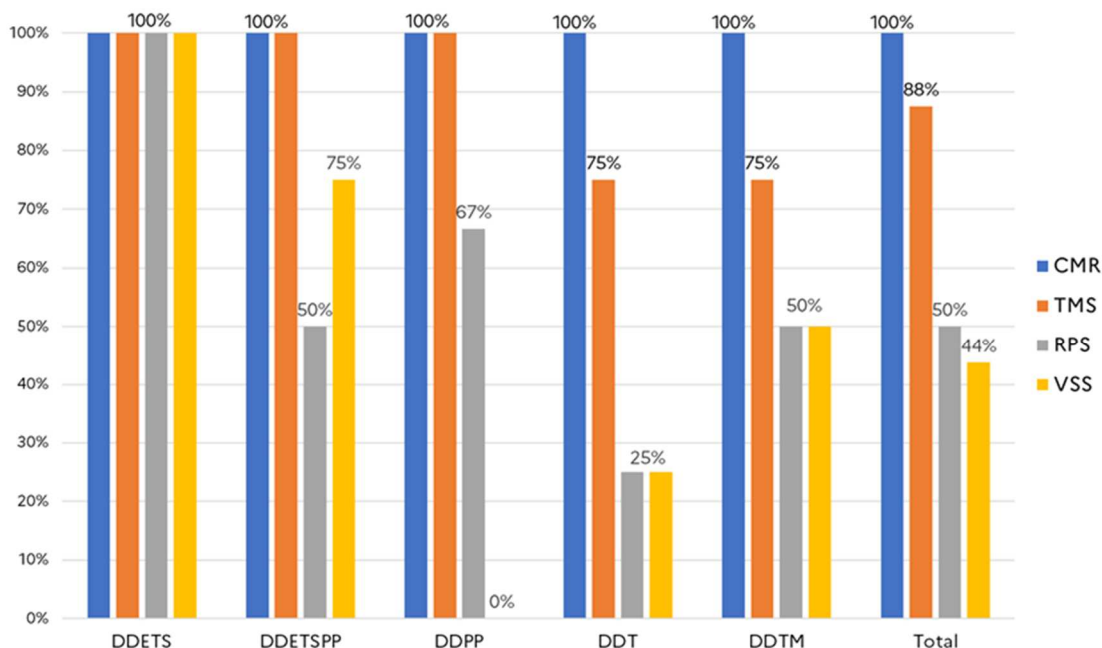
Il fixe, à partir de l'analyse des risques professionnels (DUERP) et du bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (BHS), la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année concernée en matière de santé et de sécurité au travail. Ce document, présenté en CHSCT, décline des actions concrètes qui seront mises en œuvre au cours de l'année et les articulent entre elles pour optimiser leurs effets. Il se construit avec l'aide des partenaires sociaux.

Si le PAPRiPACT est le document de référence en matière de déploiement d'actions en faveur de la santé et de la sécurité au travail et qu'il permet une approche multithématiques, les structures peuvent, sur des thématiques spécifiques, déployer un plan spécialisé indépendamment du PAPRiPACT : risques psychosociaux (RPS) ; troubles musculo-squelettiques (TMS) ; risques cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) sont les exemples les plus fréquents. Si cette stratégie permet de prioriser un thème et d'y concentrer un certain nombre de ressources sur le court terme, il est préférable, dans une approche systémique du risque, de réintégrer ce thème à plus longue échéance dans le PAPRiPACT afin de mieux l'articuler avec la prévention des autres risques. Ce niveau d'intégration peut être vu comme une forme de « maturité » de la structure et du thème dans la prise en compte des risques professionnels.

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

En 2021, 24% des DDI répondantes ont mis en place un PAPRiPACT. Proportionnellement, les DDETS sont les structures qui se sont le moins appropriées ce document, seules 8% d'entre elles déclarant en avoir élaboré un. En revanche, 67% des DDTM ont réalisé ce document.

DDI ayant intégré les RPS, TMS, CMR et VSS dans leur PAPRiPACT



Taux de réponse : 32%

2.6 Bilan social

En 2021, 102 DDI ont déclaré avoir réalisé leur bilan social local pour l'année 2020. Ce document est un peu plus souvent communiqué aux membres du CHSCT (66% des cas) qu'aux membres du comité technique (65% des cas), mais un certain nombre de représentants des personnels siègent au sein des 2 instances. Quand le document a été transmis aux membres du CHSCT, il fait l'objet d'un examen et d'un débat au sein de l'instance dans 63% des cas, et il a fait l'objet d'un avis dans 36% des cas.

Bilans sociaux 2021 réalisés par type de DDI

	DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
OUI	29	31	11	16	15	102
NON	10	18	5	17	15	65
% de bilans sociaux réalisés par type de DDI	74%	63%	69%	48%	50%	61%

Taux de réponse : 89%

2.7 Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexistes et sexuelles au travail

Les risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux (RPS) s'appuie sur une démarche en 4 temps :

- diagnostic ;
- élaboration d'un plan d'actions ;
- mise en œuvre des actions du plan ;
- évaluation des actions mises en œuvre et ajustement.

Cette démarche est complétée par une information et une sensibilisation des agents aux risques psychosociaux.

En 2021, 80 DDI ont réalisé une information générale des agents au titre de la prévention des RPS et 60 ont réalisé un diagnostic RPS. En revanche, elles ne sont plus que 22 à la phase d'évaluation des actions mises en œuvre, suggérant qu'une partie importante des DDI engagées dans une démarche RPS n'a pas encore finalisé la mise en œuvre des actions engagées ou n'a pas programmé d'en évaluer les effets. De ce fait, les effets potentiels de ces actions sur la réduction des risques psychosociaux ne sont pas rendus visibles ou ne peuvent pas encore être pleinement évalués. 13 plans d'actions engagés incluaient un volet VSS.

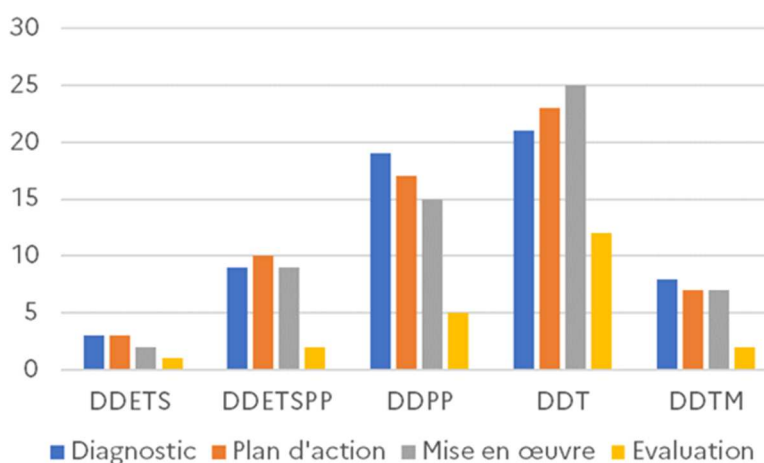
Analysé par type de DDI, comme l'année dernière les DDT sont les structures le plus fortement engagées dans les démarches de prévention des RPS. Les DDPP sont quant à elles les DDI qui rencontrent le plus de difficultés quant à la mise en œuvre des actions décidées.

Démarche RPS mises en œuvre (exprimées en % du nombre de DDI répondantes)

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Diagnostic¹	3	9	19	21	8	60
Plan d'action	3	10	17	23	7	60
<i>Incluant un volet VSS</i>	1	3	3	5	1	13
Mise en œuvre	2	9	15	25	7	58
Evaluation	1	2	5	12	2	22

Taux de réponse : 89%

Niveau de réalisation des démarches RPS en 2021



Taux de réponse : 89%

Violences sexistes et sexuelles au travail

Les violences sexistes et sexuelles au travail, qui font l'objet d'une attention particulière de la part du Gouvernement, génèrent aussi, par leur nature, un risque d'ordre psychosocial. En 2021, 17 DDI répondantes (contre 24 en 2020) disposent désormais de plans d'actions comportant une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel.

¹ Les diagnostics et les plans d'action ont pu être réalisés les années précédentes et mis en œuvre ou évalués en 2021.

Les actions relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes menées en 2021 incluent notamment :

- des actions d'information/sensibilisation à destination des cadres et des agents ;
- des actions de formation à destination des cadres, des personnels du CHSCT et des agents et notamment la définition de la reconnaissance de situations de violences à nature sexuelle ;
- le déploiement du jeu « Sexisme sans façon(s) » ;
- la désignation et la formation d'un référent sexisme ou d'un référent égalité-diversité ;
- l'intégration du volet règlementaire dans le RI du service ;
- le lancement d'une campagne d'affichage (notamment des contacts de signalements) et diffusion de plaquettes ;
- la communication via l'intranet ;
- la mise en place de cellules d'écoute et de réunions médico-sociales ;
- un partenariat avec une association (notamment de théâtre).

En 2021, ce type de violence a fait l'objet de six signalements dans le registre SST, et d'un signalement dans le registre DGI. Ces actions ont toujours ou seulement parfois donné lieu à des sanctions disciplinaires.

V.3. Congés maladie, maladies professionnelles et accidents

Les systèmes d'information RH disposent d'un ensemble de données quantitatives qui, prises conjointement et en suivant leur évolution dans le temps, permettent d'évaluer l'état de santé global des agents : congés maladie (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée) ; maladie professionnelle ; accidentologie (accidents de service et de trajet). En termes de santé et de sécurité au travail, ces données peuvent être réparties entre 2 catégories :

- les événements en lien direct avec l'environnement de travail et qui témoignent d'un dysfonctionnement : accidents de service ; maladies professionnelles ;
- les événements dont le lien avec l'environnement de travail n'est pas systématique et/ou pas immédiatement évident² mais dont l'influence sur l'organisation et le fonctionnement des structures peut être importante : congés maladie ; accidents de trajet.

Pris individuellement, ces indicateurs peuvent être croisés avec d'autres ainsi qu'avec des données plus qualitatives recueillies directement auprès des agents (baromètre social ; enquête RPS...) pour orienter des plans d'actions pour améliorer les conditions de travail et la performance des organisations.

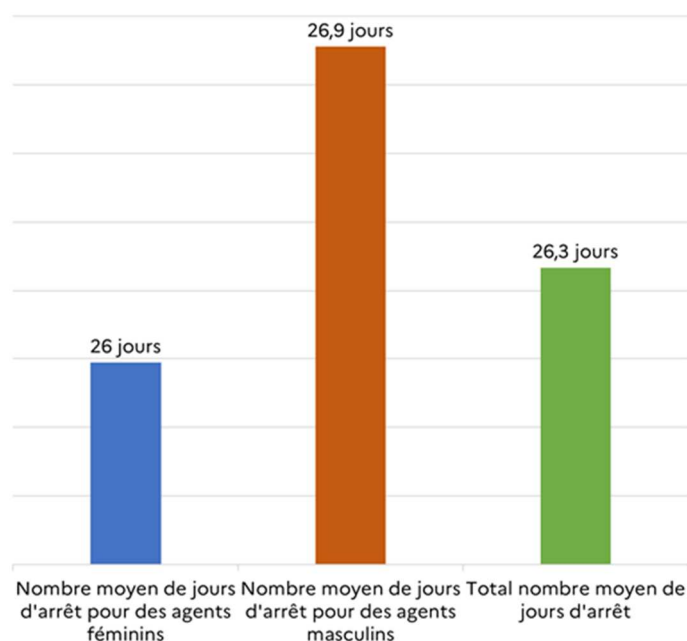
3.1 Congés maladies : maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM) et longue durée (CLD)

En 2021, 4 585 agents ont eu un ou plusieurs congés maladie ordinaire soit 16,9 % des effectifs physiques des DDI répondantes.

120 435 jours d'arrêts ont été cumulés par ces agents, soit une moyenne 26,3 jours par agent ayant eu au moins un arrêt pour congé maladie ordinaire soit près de deux jours de moins que l'année précédente (28 jours par agents). Les agents masculins cumulent en moyenne 26,9 jours par agent ayant eu au moins un arrêt pour congé maladie ordinaire et les agents féminins 26 jours par agent ayant eu au moins un arrêt pour congé maladie ordinaire.

² L'enquête « Conditions de travail » de 2005 et le module européen « Santé, handicap et travail » de 2007 ont montré, par exemple, que les salariés exposés aux contraintes physiques et psychosociales s'absentent plus pour des raisons de santé que les autres salariés.

Nombre moyen de jours d'arrêt par agent concerné (tout congés maladie) en 2021



Taux de réponse : 87%

La comparaison des trois types de congés (CMO, CLM et CLD) illustre le fait que les CMO représentent la part la plus importante à la fois en nombre d'agents concernés et en nombre de jours d'arrêt. Les CMO représentent en moyenne 26 jours par agents concernés (28 jours en 2020), les CLM représentent 204 jours d'arrêt (200 jours en 2020) et les CLD 125 jours d'arrêt (282 jours en 2020).

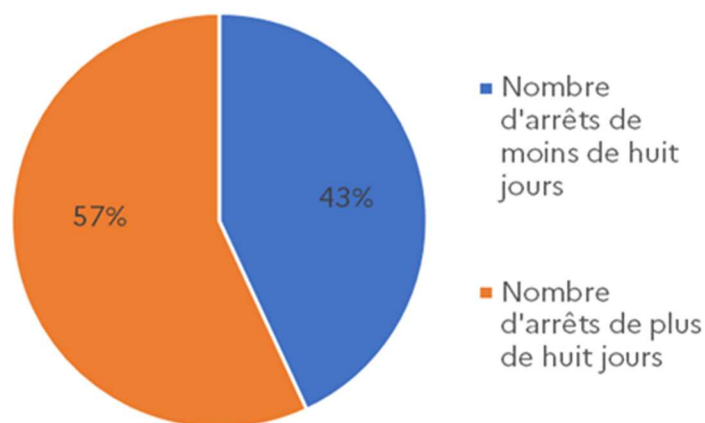
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent concerné et par type de congé maladie en 2021

	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours d'arrêt
Congé maladie ordinaire (CMO)	4 585	120 435	26
Congé longue maladie (CLM)	236	48 185	204
Congé longue durée (CLD)	498	62 398	125

Taux de réponse : 87%

En 2021, 56% des arrêts pour congés de maladie ordinaire sont supérieurs ou égaux à 8 jours contre 52% en 2020.

Proportion d'arrêts inférieurs et supérieurs à 8 jours parmi les CMO en 2021



Taux de réponse : 87%

Répartition femme-homme de chaque type de congés maladie

	Femmes	Hommes	Indices F/H	Nombre de jours d'arrêts femmes	Nombre de jours d'arrêt hommes	Indice F/H nombre de jours d'arrêt
CMO	3 198	1 387	2,3	83 110	37 325	2,2
CLM	166	70	2,4	34 455	13 730	2,5
CLD	434	64	6,8	44 019	18 379	2,4

Taux de réponse : 87%

Nombre d'agents concernés pour congés maladie par type de congés

		DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Femmes	Congé de maladie ordinaire	592	1 170	425	604	407	3 198
	Congé longue maladie	31	48	29	31	27	166
	Congé longue durée	18	46	32	321	17	434
	Maladies professionnelles	5	5	2	7	5	24
	Accident de service	38	40	39	21	28	166
	Accidents de trajet	15	30	22	23	8	98
	Total	699	1 339	549	1 007	492	4 086
Hommes	Congé de maladie ordinaire	288	560	227	173	139	1 387
	Congé longue maladie	21	18	11	8	12	70
	Congé longue durée	10	25	10	9	10	64
	Maladies professionnelles	4	2	2	1	4	13
	Accident de service	30	16	21	7	7	81
	Accidents de trajet	7	11	13	4	2	37
	Total	360	632	284	202	174	1 652
Total	1 059	1 971	833	1 209	666	5 738	

Taux de réponse : 87%

3.2 Maladies professionnelles

Une maladie professionnelle est une maladie qui trouve son origine dans le travail habituel de l'agent ou dans les conditions habituelles de l'exécution de son travail. Pour être désignée comme telle, elle doit avoir fait l'objet d'une reconnaissance par l'administration. Le lien entre la maladie et le travail est présumé lorsque la pathologie figure dans un tableau des maladies professionnelles. Il peut être établi dans les autres cas.

En 2021, 37 agents parmi les DDI répondantes (24 femmes et 13 hommes) ont déclaré avoir contracté une maladie professionnelle. Ces maladies ont occasionné 5 388 jours d'arrêt au total soit en moyenne 142 jours d'arrêt par agents concernés (148 jours par agents en 2020). Comme l'année précédente mais dans une moindre mesure, la gravité des maladies professionnelles semble être plus importante pour les hommes (160 jours par agent) que pour les femmes (138 jours par agents).

25 des 37 maladies professionnelles ont été déclarées comme imputables au services (16 pour les femmes et 9 pour les hommes). 8% des maladies professionnelles ont entraîné une incapacité permanente quand 24% n'ont eu aucune conséquence concernant la capacité.

3.3 Accidents de service

Un accident de service est défini comme un événement de courte durée survenu au cours d'une activité professionnelle et causant un préjudice physique ou psychologique à l'agent qui en est la victime. Au-delà des conséquences individuelles de l'accident pour l'agent concerné, leur fréquence et leur niveau de gravité (estimé par l'intermédiaire du nombre de jours d'arrêt associé) ainsi que leur évolution dans le temps fournissent des indicateurs indirects de qualité sur la politique de santé et de sécurité au travail mise en œuvre par la structure concernée.

En 2021, 247 accidents de service ont été recensés dans les DDI (277 en 2020) dont 144 (soit 58%) ont entraîné un arrêt de travail. 54% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours) alors qu'ils ne représentaient que 9% des arrêts en 2020.

Les femmes sont plus concernées que les hommes par les accidents de service (166 accidents de service pour les femmes, contre 81 accidents de service pour les hommes).

Niveau de gravité des accidents de service (période 2020-2021)

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Sans arrêt	79	57	136	66	27	93
Arrêt de 1 à 3 jours	76	41	117	7	3	10
Arrêt supérieur à 3 jours	15	9	24	87	47	134
Décès	0	0	0	0	0	0
Non précisé	0	0	0	6	4	10
Total accidents de service	170	107	277	166	81	247
Total jours d'arrêt	3184	3084	6268	5062	2924	7986

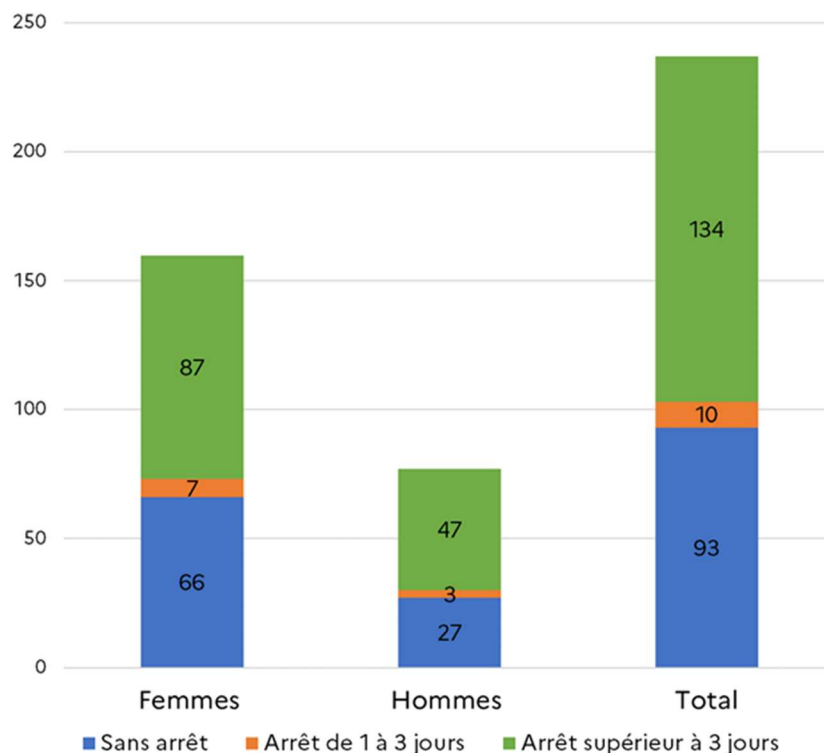
Taux de réponse : 82%

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

- 38 % n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2021 (49% en 2020) ;

- 4% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2021 (42% en 2020) ;
- 54% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus 3 jours en 2021 (9% en 2020).

Accidents de service



Taux de réponse : 82%

Si l'on s'intéresse au niveau de gravité, on constate que le nombre cumulé de jours d'arrêts (7 986 en 2021), représente une moyenne de 34 jours d'arrêt par agent victime d'un accident de service ou 55 jours par agent victime d'un accident de service avec arrêt.

3.4 Accidents de trajet

Un accident de trajet est défini comme un accident survenu à un agent sur le parcours entre son lieu de résidence et son lieu de travail, en dehors des horaires habituels de travail, ou au cours de la pause méridienne. N'est pas considéré comme un accident de trajet celui qui intervient au cours d'un déplacement professionnel. Au-delà des conséquences individuelles de l'accident pour l'agent concerné, leur fréquence et leur niveau de gravité (estimé par l'intermédiaire du nombre de jours d'arrêt associé) ainsi que leur évolution dans le temps renseignent fréquemment sur l'état de fatigue des agents (quelle qu'en soit l'origine).

En 2021, 135 accidents de trajet ont été recensés dans les DDI dont 72 (53%) ont entraîné un arrêt de travail. 39% des accidents de trajet entraînent un arrêt dit « long » (supérieur à 3 jours).

Niveau de gravité des accidents de trajet (période 2020-2021)

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Sans arrêt	36	25	61	45	14	59
Arrêt de 1 à 3 jours	29	14	43	13	5	18
Arrêt supérieur à 3 jours	5	3	8	40	14	54
Décès	0	0	0	0	0	0
Non réponse	0	0	0	0	4	4
Total accidents de service	70	42	112	98	37	135
Total jours d'arrêt	1341	429	1770	1993	486	2479

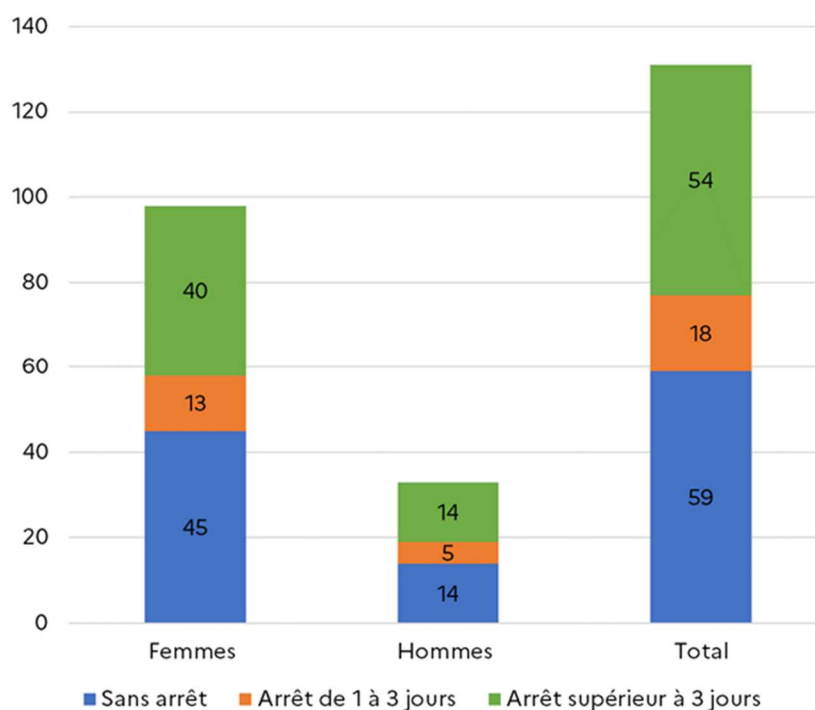
Taux de réponse : 80%

L'indice Femme/ Homme indique que les agents féminins sont concernés 2,6 fois plus par les accidents de trajet que les hommes.

Contrairement à l'année précédente durant laquelle les accidents de trajet n'entraînant pas d'arrêt étaient largement majoritaires, il y a en 2021 presque autant d'accidents sans arrêt qu'entraînant un arrêt de plus de 3 jours ce qui témoigne d'une gravité plus importante des accidents. Sur l'ensemble des agents victimes d'un accident de trajet, les répartitions sont les suivantes :

- 44% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2021 (54% en 2020) ;
- 13 % ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2021 (38% en 2020) ;
- 39% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus de 3 jours en 2021 (8% en 2020).

Accidents de trajet



Taux de réponse : 80%

Le niveau de gravité montre que le nombre cumulé de jours d'arrêts (2 479 en 2021) représente une moyenne de 19 jours d'arrêt / agent victime d'un accident de trajet (16 jours/ agents en 2020) ou 35 jours / agent victime d'un accident de trajet avec arrêt.

La gravité des accidents de trajet, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique cette année un taux de gravité sensiblement plus faible pour les hommes (15 jours / agent) que pour les femmes (20 jours d'arrêt / agent).

V.4 Indicateurs santé et sécurité au travail spécifiques

4.1. Taux d'absentéisme pour raison de santé et ses effets en termes d'ETP

Le taux d'absentéisme est le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent. Cet indicateur se réfère donc aux effectifs physiques au 31 décembre 2020 et non pas aux seuls agents concernés par l'événement comme cela a été calculé dans la partie IV.4.

4.2. Evolution des stocks préexistants à 2021

Le nombre de jours d'arrêts cumulés peut également être analysé au regard des maladies professionnelles, accidents de service et accidents de trajet déclarés avant l'année 2021 et courant toujours en 2021.

4.3. Actes de violences physiques et verbales envers le personnel

Au-delà de leur anomalie dans le monde du travail, les actes de violences physiques et verbales correspondent à des traumatismes spécifiques et témoignent, par leur fréquence et leur évolution dans le temps, d'une dégradation potentielle et d'une atteinte grave aux conditions de travail. Le suivi de ces indicateurs a été initié dans le cadre de la prévention des RPS (indicateurs DGAFP). Leur interprétation demeure cependant délicate, les variations enregistrées pouvant aussi bien refléter une modification des relations de travail qu'une variation dans la prise en compte de ces événements, souvent sous-déclarés ou ne disposant pas de supports de déclaration parfaitement adaptés. Néanmoins, le suivi de ces indicateurs permet de donner de grandes tendances qu'il convient d'investiguer localement.

Violence envers le personnel

			DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Emanant du personnel	Violence physique envers le personnel	Sans arrêt	0	0	0	0	0	0
		Avec arrêt	0	0	1	1	0	2
		Total	0	0	1	1	0	2
	Violence verbale envers le personnel	Sans arrêt	1	0	0	2	0	3
		Avec arrêt	2	1	10	1	0	14
		Total	3	1	10	3	0	17
Total		3	1	11	4	0	19	
Emanant des usagers	Violence physique envers le personnel	Sans arrêt	1	0	0	0	1	2
		Avec arrêt	0	0	0	0	0	0
		Total	1	0	0	0	1	2
	Violence verbale envers le personnel	Sans arrêt	1	1	1	0	3	6
		Avec arrêt	27	6	19	4	10	66
		Total	28	7	20	4	13	72
Total		29	7	20	4	14	74	
Total général			32	8	31	8	14	93

Taux de réponse : 75%

Violences physiques

Le nombre d'actes de violences physiques envers le personnel s'établit à 4 en 2021 (13 en 2020) dont :

- Par origine :
 - 50% proviennent d'un usager (69% en 2020)
 - 50% intervenant entre personnels de la DDI (31% en 2020)
- Par niveau de gravité
 - 50% sans arrêt de travail (69% en 2020)
 - 50% avec arrêt de travail (31% en 2020)

Violences verbales

Pour 2021, 89 actes de violence verbale ont été recensés (70 en 2020). Ces violences verbales émanent dans 81% des cas des usagers (70% en 2020). La majorité de ces violences (90%) entraînent un arrêt de travail.

L'analyse du nombre d'actes de violences verbales par type de DDI montre, pour 2021, que ce nombre est plus élevé en DDTM et DDPP, et quasi inexistant en DDETS.

4.4. Protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection, d'assistance juridique et de réparation des préjudices dues par l'administration à tout agent public victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

En 2021, 33 demandes de protection fonctionnelle ont été formulées, dont 24 par des femmes et 9 par des hommes. 22 demandes ont été acceptées, dont 18 pour des femmes et 4 pour des hommes.

Les DDETSPP connaissent le plus grand nombre de protection fonctionnelle, majoritairement pour des agents de catégorie A. Les DDTM et DDPP, à l'inverse, ont accepté une seule demande de protection fonctionnelle, au profit d'un agent de catégorie B.

Demandes de protections fonctionnelles

			DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
Femmes	Catégorie A	Formulées	3	4	0	1	6	14
		Acceptées	0	4	0	1	5	10
	Catégorie B	Formulées	2	1	0	0	6	9
		Acceptées	1	1	0	0	6	8
	Catégorie C	Formulées	0	0	0	1	0	1
		Acceptées	0	0	0	0	0	0
	Total formulées		5	5	0	2	12	24
Total acceptées		1	5	0	1	11	18	
Hommes	Catégorie A	Formulées	2	0	0	1	2	5
		Acceptées	0	0	0	1	1	2
	Catégorie B	Formulées	2	0	1	0	1	4
		Acceptées	0	0	1	0	1	2
	Catégorie C	Formulées	0	0	0	0	0	0
		Acceptées	0	0	0	0	0	0
	Total formulées		4	0	1	1	3	9
Total acceptées		0	0	1	1	2	4	
Total formulées		9	5	1	3	15	33	
Total acceptées		1	5	1	2	13	22	

Taux de réponse : 76%

VI. Sanctions disciplinaires

VI.1. Réglementation

La mise en œuvre des sanctions disciplinaires repose sur les articles 66 et 67 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ainsi que sur le décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

VI.2. Sanctions disciplinaires du premier groupe et leurs évolutions

Dans l'échelle des sanctions, celles relevant du premier groupe (avertissement, blâme) ont un caractère de réprimande. Elles ne retirent pas d'avantages au fonctionnaire sanctionné et elles peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline. En cela, les sanctions du premier groupe relèvent d'une régulation « de premier niveau » qui constate des écarts significatifs au travail. Leur évolution dans le temps reflète à la fois la fréquence de ces écarts et le niveau de tolérance de la structure à ces écarts.

Sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe

		Femmes	Hommes	Total
Avertissements	Titulaire	0	7	7
	Contractuel	0	0	0
Blâmes	Titulaire	1	2	3
	Contractuel	0	0	0
Total		1	9	10

Taux de réponse : 74%

Pendant l'année 2021, 7 avertissements et 3 blâmes ont été notifiés à des agents, tous types de DDI confondus (11 avertissements et 5 blâmes en 2020).

VI.3. Sanctions disciplinaires dans les autres groupes

Au cours de l'année 2021, une sanction disciplinaire du second groupe a été prise à l'encontre d'un homme titulaire, deux sanctions disciplinaires du troisième groupe à l'encontre d'hommes titulaires et une sanction du quatrième groupe à l'encontre d'un homme contractuel.

VII. Dialogue Social

VII.1. Le comité technique des DDI

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

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

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

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	4	6	10	40%	60%
Suppléants	1	9	10	10%	90%

Organisée par la sous-direction de l'administration territoriale de la direction de la modernisation et de l'administration territoriale, le comité technique des DDI s'est réuni 5 fois en 2021.

VII.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

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

L'instance voit siéger 9 représentants titulaires et 9 représentants suppléants du personnel et se compose également d'un médecin de prévention, d'un assistant ou conseiller de prévention et de trois inspecteurs santé et sécurité au travail.

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	3	6	9	33,3%	66,6%
Suppléants	5	4	9	55,5%	44,4%

En 2021, le CHSCT des DDI s'est réuni 5 fois.

VII.3. Dialogue social informel

Le dialogue social informel a été particulièrement nourri en 2021 pour aborder le télétravail en DDI, les prestations d'action sociale, la mise en place des SGC-D, les chantiers de convergence pour l'ATE et les élections professionnelles des DDETS-PP de décembre 2021.

VIII. Mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, la lutte contre les discriminations et l'insertion professionnelle

VIII.1. Éléments de contexte

Il appartient aux ministères, chacun pour ce qui le concerne, de mettre en place des plans d'action de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité sous toutes ses formes, sur leur périmètre d'action : négociations syndicales et accords-cadres ; plans d'actions et protocoles ; refonte de la gouvernance ; actions de communication et de sensibilisation ; revue des processus RH relatifs à la promotion de la diversité, la lutte contre les discriminations, l'égalité professionnelle femmes-hommes et l'insertion professionnelle notamment des personnes en situation de handicap. Pour autant, les directions départementales interministérielles peuvent, de manière volontaire et proactive, s'insérer pleinement dans le déploiement et le rayonnement de ces démarches au nouveau local.

Les données ci-après font état d'initiatives locales remontées par les DDI. Si elles ne prétendent pas à l'exhaustivité, elles démontrent néanmoins que l'engagement de la hiérarchie et l'implication des personnes ressources sont les clés de dynamiques locales réussies.

VIII.2. Actions visant à promouvoir la diversité

En 2021, 57 DDI ont engagé au moins une action en faveur de la diversité (37 en 2020). Les actions de communication et d'information ont été majoritairement mises en œuvre (46 actions), suivies des actions de sensibilisation et de formation (35 actions), de recrutement (28 actions) puis d'intégration et d'évolution de carrière (10 actions).

Nombre de DDI ayant mis en place des actions pour favoriser la diversité

DDETS	13
DDETSPP	7
DDPP	17
DDT	12
DDTM	8
Total	57

Taux de réponse : 83%

Nombre d'actions mises en place dans l'année pour favoriser la diversité

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Recrutement	7	3	10	6	2	28
Communication, information	9	7	11	12	7	46
Sensibilisation, formation	6	5	9	10	5	35
Intégration/ évolution de carrière	2	1	3	3	1	10
Total	24	16	33	31	15	119

Taux de réponse : 83%

VIII.3. Actions visant à lutter contre les discriminations

En 2021, 63 DDI ont engagé au moins une action pour lutter contre les discriminations (44 en 2020). Les actions de communication et d'information ont été majoritairement mises en œuvre (46 actions), suivies des actions de sensibilisation et de formation (36 actions), de recrutement (29 actions), de signalements (25 actions) puis d'intégration et d'évolution de carrière (5 actions).

Nombre de DDI ayant mis en place des actions pour lutter contre les discriminations

DDETS	14
DDETSPP	8
DDPP	15
DDT	17
DDTM	9
Total	63

Taux de réponse : 84%

Nombre d'actions mises en place dans l'année pour lutter contre les discriminations

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Recrutement	7	4	7	9	2	29
Communication, information	8	6	11	13	8	46
Sensibilisation, formation	4	5	10	12	5	36
Intégration/ évolution de carrière	1	0	2	1	1	5
Signalements	2	3	10	8	2	25
Total	20	15	30	35	16	116

Taux de réponse : 84%

VIII.4. Actions visant à favoriser l'insertion professionnelle

En 2021, 34 DDI ont engagé au moins une action en faveur de l'insertion professionnelle (27 en 2020). Les actions de recrutement ont été majoritairement mises en œuvre (25 actions), suivies des actions de communication et d'information (20 actions), de sensibilisation et de formation (10 actions), puis d'intégration et d'évolution de carrière (7 actions).

Nombre de DDI ayant mis en place des actions pour favoriser l'insertion professionnelle

DDETS	5
DDETSPP	4
DDPP	10
DDT	5
DDTM	10
Total	34

Taux de réponse : 80%

Nombre d'actions mises en place dans l'année pour favoriser l'insertion professionnelle

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Recrutement	2	3	10	8	2	25
Communication , information	4	3	2	7	4	20
Sensibilisation, formation	1	2	2	5	0	10
Intégration/ évolution de carrière	0	1	2	3	1	7
Total	7	9	16	23	7	62

Taux de réponse : 80%

VIII.5. Actions visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées

En 2021, 67 DDI ont engagé au moins une action en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (27 en 2020). Les actions de communication et d'information ont été majoritairement mises en œuvre (43 actions), suivies des actions d'accessibilité, d'aménagement de poste et d'aides (41 actions), de la sensibilisation et de la formation (33 actions), du taux d'emploi et du recrutement (33 actions) puis de l'intégration et de l'évolution de carrière (15 actions).

Nombre de DDI ayant mis en place des actions pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées

DDETS	11
DDETSPP	8
DDPP	18
DDT	7
DDTM	23
Total	67

Taux de réponse : 82%

Nombre d'actions mises en place dans l'année pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Taux d'emploi/ Recrutement	5	3	11	12	2	33
Communication, information	7	6	9	16	5	43
Sensibilisation, formation	4	5	8	13	3	33
Intégration/ évolution de carrière	1	2	6	5	1	15
Accessibilité, aménagement de poste/ aides	6	5	11	17	2	41
Total	17	16	34	46	11	165

Taux de réponse : 82%