



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE
SECRETARIAT GÉNÉRAL DU GOUVERNEMENT

Direction
des services
administratifs
et financiers

BILAN SOCIAL
2015

DES DIRECTIONS
DEPARTEMENTALES INTERMINISTERIELLES

Juin 2016 -

SOMMAIRE

Avant-propos.....	3
I – Les directions départementales interministérielles.....	4
I.1. Organisation et mission des 238 DDI.....	4
I.2. Moyens de fonctionnement des DDI.....	5
II – Le personnel des directions départementales interministérielles.....	7
II.1. Eléments de méthodologie	7
II.2. Présentation globale des effectifs en DDI.....	7
II.3. Origine ministérielle des personnels en poste en DDI.....	8
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques.....	9
II.5. Répartition des effectifs physiques par statut	11
II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI	14
II.7. Pyramide des âges et répartition femme/homme	16
II.8. Temps de travail.....	18
II.9. Mouvements de personnel	21
III – Formation	22
III.1. Cadre d’intervention de la DSAF en matière de formation	22
III.2. Données disponibles sur la formation.....	23
III.3. Formation des agents en charge de fonctions support	24
III.4. Accompagnement à la prise de poste.....	24
III.4. Accompagnement managérial complémentaire de la direction.....	25
IV – Conditions de travail	25
IV.1. Eléments réglementaires.....	25
IV.2. Santé Sécurité au Travail (SST)	26
IV.3. Congés maladie et accidents.....	30
IV.4. Médecine de prévention	33
V – Dialogue social.....	34
V.1. Le comité technique des DDI	34
V.2. Le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT)	35
V.3. La concertation informelle.....	36
V.4. Les comités techniques dans les DDI	36

Avant-propos

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

« Les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés.

Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34. »

Ce bilan social sur les DDI (5^{ème} édition) retrace pour l'année 2015 les données relatives au périmètre des directions départementales interministérielles (DDI).

Le contenu intègre les dispositions de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans tout bilan social, dans la limite des données connues pour le périmètre des DDI, au niveau local ou national.

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

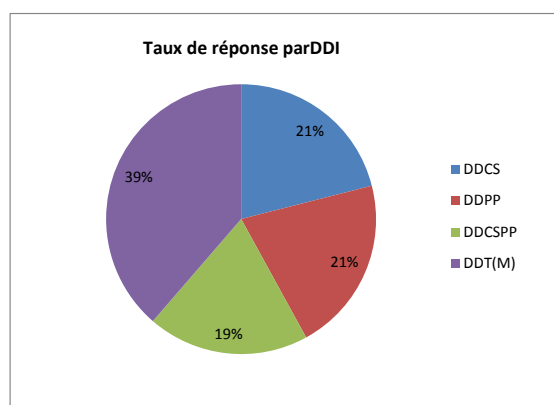
Le bilan social de 2015 se base sur des informations collectées d'une part, auprès des directions des ressources humaines des ministères dont les missions sont portées par les DDI, et, d'autre part, auprès de ces dernières via l'outil l'infocentre des services déconcentrés qui permet la dématérialisation de l'enquête et la mise à disposition des données à ces services.

La principale évolution du bilan social pour l'année 2015 est la distinction concernant les femmes et les hommes pour l'ensemble des indicateurs et pour certains la présentation tant par effectif physique que par ETP.

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

Au 2 mai 2016, la totalité des DDI avait répondu totalement ou partiellement (14 DDI n'ayant pas ouvert la totalité des formulaires).

Pour comparaison en 2015, 233 DDI sur 238 avaient répondu à l'enquête



* *
*

I – Les directions départementales interministérielles

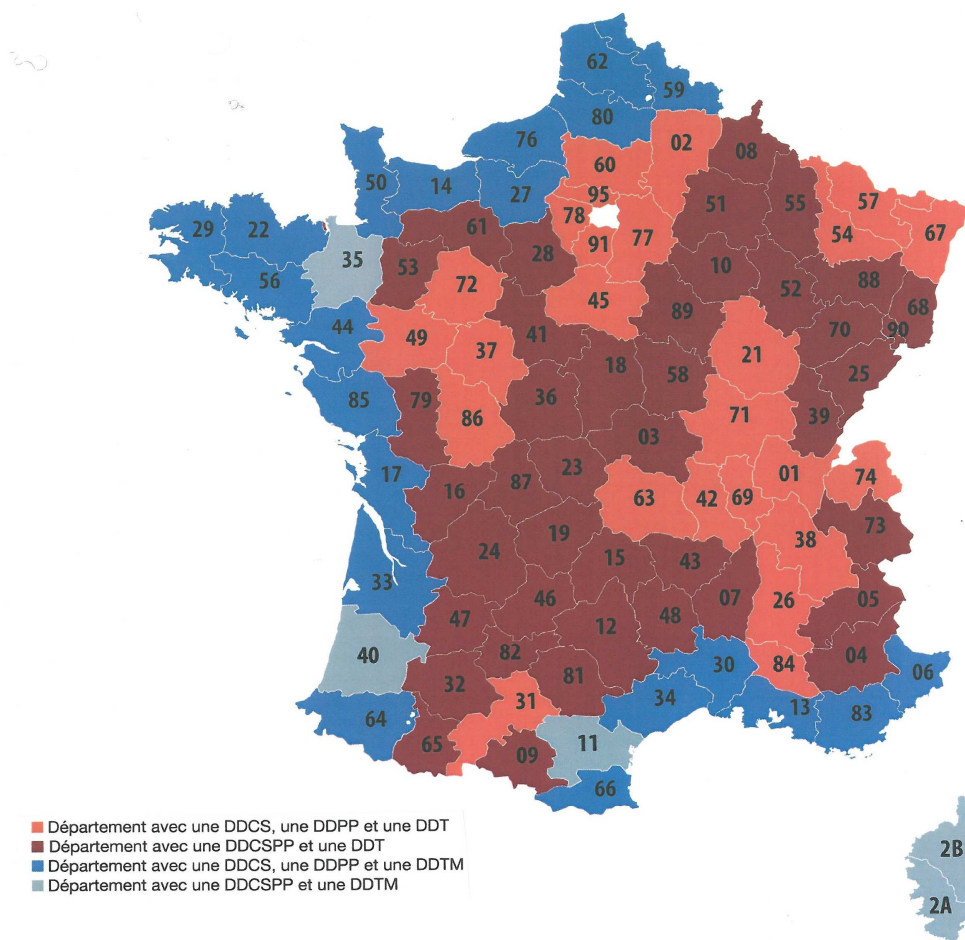
I.1. Organisation et mission des 238 DDI

Services déconcentrés de l'État relevant du Premier ministre, les DDI mettent en œuvre les politiques publiques au plus près des territoires, sous l'autorité des préfets de département.

Chaque département¹ métropolitain comprend :

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

La décision de créer au 1^{er} janvier 2016 les directions régionales et départementales de la jeunesse et sport et cohésion sociale sera naturellement prise en compte dans le bilan social 2016 publié en 2017.



¹ En Île-de-France, pour les départements de la petite couronne, une organisation spécifique a été retenue puisque seules les DDCS et DDPP sont présentes sur ces territoires. Les autres missions, relevant en principe d'une DDT, sont confiées aux unités territoriales des directions régionales. Il en est de même sur Paris, avec une spécificité complémentaire puisque la DDPP est intégrée à la préfecture de police.

1.2. Moyens de fonctionnement des DDI

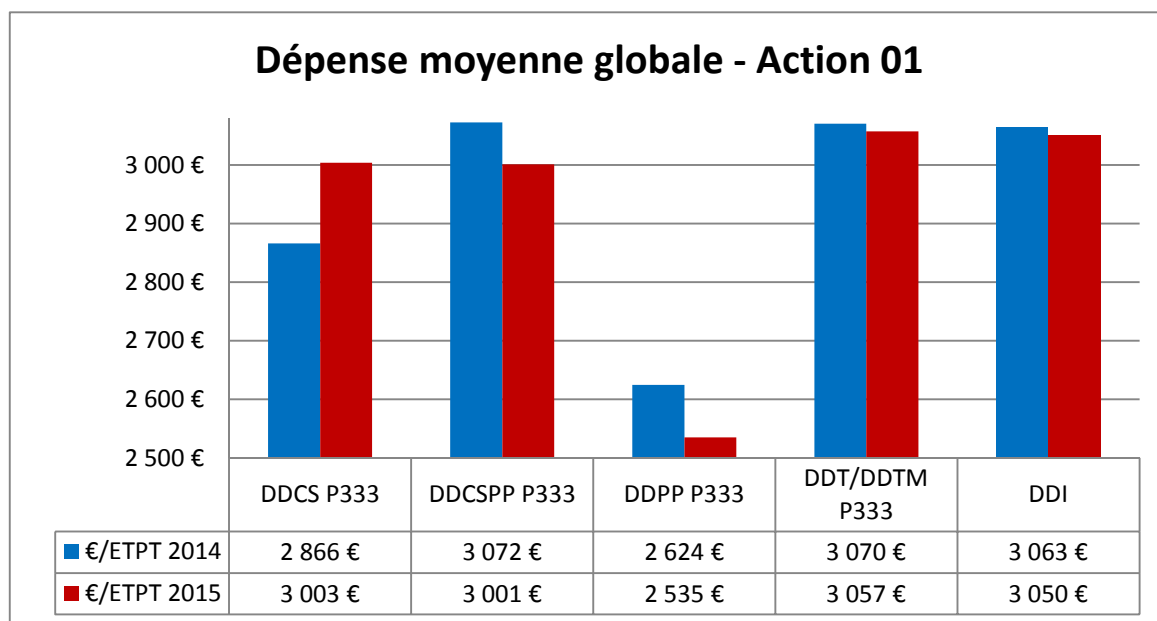
CREDITS DU PROGRAMME 333

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

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

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

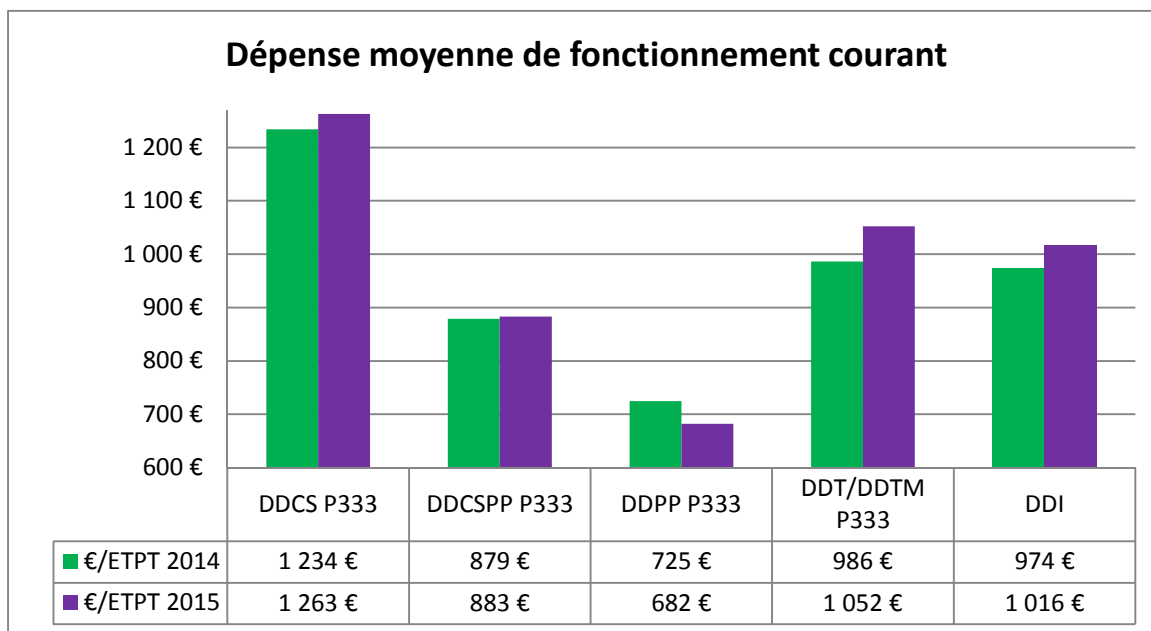
Ces dépenses globales connaissent une évolution contrastée entre l'année 2014 et l'année 2015, augmentant pour les DDCS (+4,8 %), diminuant pour les DDCSPP (-2,33 %), les DDPP (-3,42 %) et les DDT(M) (-0,43 %). Sur l'ensemble des DDI, le ratio €/ETPT est quasiment stable (-0,43 %).



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

Ce contraste traduit la convergence des dotations entre DDI pour les DDCS mais montre également que les DDPP restent à un niveau de dépenses inférieur qui continue de diminuer.

Les dépenses de fonctionnement courant au sens restrictif (activités : téléphonie/réseaux, frais postaux, équipement, fournitures de bureaux, réceptions/séminaires, communication et autres dépenses de fonctionnement courant) repartent à la hausse sur la même période passant de 974 €/ETPT en 2014 à 1.016 €/ETPT en 2015. Sur ceratio, l'ensemble des DDI sont en augmentation (+4,40 % en moyenne) à l'exception des DDPP dont l'évolution est une baisse de 5,91 %.



Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

SERVICES INTERMINISTÉRIELS DÉPARTEMENTAUX DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

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

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

Au 31 décembre 2015, 95 SIDSIC sont formellement institués. 1138 ETPT (1164 en effectifs physiques) y sont affectés, excluant les emplois dédiés aux standards de préfeture, soit une moyenne de 12 ETPT par SIDSIC. Sur les 1164 agents, 468 exercent en DDI, soit 40%.

	MI	MCAS	MEEM/MLHD	MEFI	MAAF	Total
ETP	684	60	236	6	152	1 138
Effectifs physiques	696	66	237	6	159	1 164
	468					

En terme de catégorie, 9,4 % des effectifs physiques des SIDSIC affectés en DDI sont des agents de catégorie A ou A+, contre 24,2 % au global sur les effectifs des DDI, 74,4% des B contre 47,9 % et 16,2% des C contre 27,9 %.

S'agissant de l'origine ministérielle des agents issus des DDI, il s'agit très majoritairement du MEEM/MLHD et du MAAF (84,6%). La part des agents originaires des MEFI est quant à elle très faible car lors de la création des DDI, ces services n'avaient qu'une très faible proportion de fonctions supports.

II – Le personnel des directions départementales interministérielles

II.1. Eléments de méthodologie

Les données commentées portent sur les plafonds d'emplois notifiés aux services en ETPT ainsi que sur les effectifs physiques. La méthodologie d'exploitation des données est identique à celle de 2014.

Deux sources ont été utilisées :

- Plafonds d'emplois (en ETPT), issus d'une enquête réalisée en 2015 auprès des secrétaires généraux ministériels dont les données ont été transmises aux préfets de région par note du SGG en date du 31 juillet 2015 ;
- Effectifs physiques et équivalents temps plein (ETP), à partir de données issues des systèmes d'information relatifs aux ressources humaines transmises par les ministères (données au 31/12/2015). Les variations d'effectifs physiques à une date donnée s'expliquent en partie par des vacances de poste frictionnelles. L'extraction concerne aussi bien les personnels que non titulaires quel que soit la durée de leur contrat.

Définitions :

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

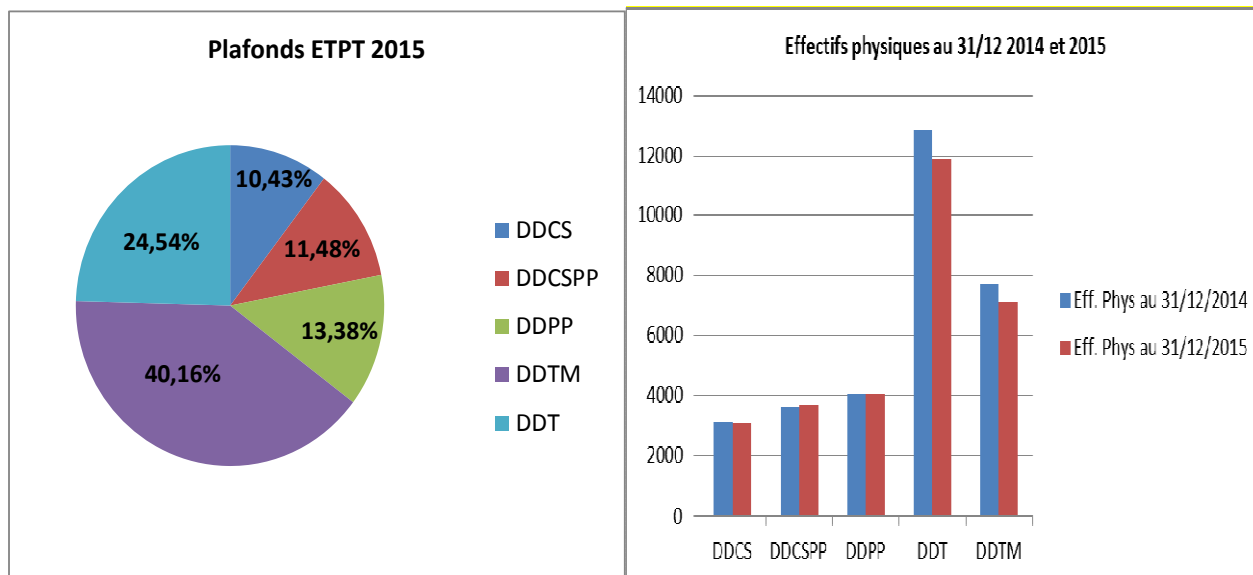
II.2. Présentation globale des effectifs en DDI

Au 31 décembre 2015, le périmètre des DDI rassemble 29 929 agents (31 442 agents en 2014) et 29 057 ETPT (contre 29 830 en 2013), répartis au sein des 238 DDI comme suit :

	Effectifs physiques			Plafonds d'emplois		
	31/12/2014	31/12/2015	Evolution 2015/2014	2014	2015	Evolution 2015/2014
DDCS	3 123	3 110	-0,42%	3 066	3 032	-1,12%
DDCSPP	3 641	3 685	1,21%	3 321	3 337	0,48%
DDPP	4 055	4 071	0,39%	3 881	3 887	0,17%
DDTM	7 725	7 148	-7,47%	7 414	7 131	-3,81%
DDT	12 898	11 915	-7,62%	12 148	11 669	-3,94%
Total	31 442	29 929	-4,81%	29 830	29 057	-2,59%

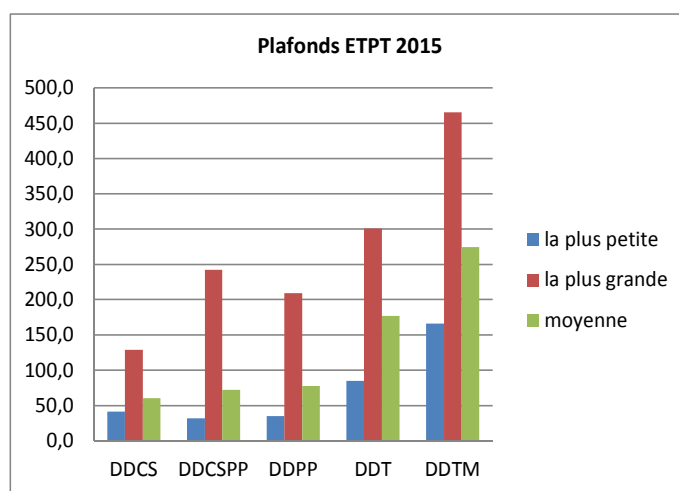
Les données sur 2014/2015 connaissent des variations notables en fonction du type de DDI, différenciées selon la nature du décompte (personnes physiques présentes au 31 décembre 2015 ou plafonds d'emplois notifiés).

La baisse des effectifs est de 4,8 % entre 2014 et 2015 alors que sur cette même période, la baisse des plafonds d'emploi est de 2,6 % : la comparaison entre 2014 et 2015 n'est pas strictement corrélée entre les effectifs physiques et les plafonds d'emplois et peut notamment s'expliquer par un report des départs en retraite.



Les structures comprennent en moyenne :

- 60 agents pour les DDCS (de 41 ETPT à 129 ETPT)
- 72 agents dans les DDPP (de 32 ETPT à 242 ETPT)
- 77 agents dans les DDCSPP (de 34 ETPT à 209 ETPT)
- 176 agents dans les DDT (de 85 ETPT à 301 ETPT)
- 274 agents dans les DDTM (de 166 ETPT à 465 ETPT).



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

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS AU REGARD DE LEUR ORIGINE MINISTERIELLE

Les plafonds d'emplois ministériels baissent de 2,6 % entre 2014 et 2015. L'évolution est principalement liée à la baisse des effectifs des ministères en charge de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et, du logement et de l'égalité des territoires et de la ruralité (MEEM/MLHD) et du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) :

	Effectifs physiques			Plafonds d'emplois		
	31/12/2014	31/12/2015	variation	ETPT 2014	ETPT 2015	variation
MCAS	3 345	3 307	-1,14%	3 222	3 176	-1,43%
MEFI	1 695	1 729	2,01%	1 777	1 780	0,17%
MAAF	9 426	8 800	-6,64%	7 782	7 621	-2,07%
MEEM/MLTR	14 320	13 412	-6,34%	14 377	13 848	-3,68%
MI	2 171	2 189	0,83%	2 177	2 133	-2,00%
SPM	485	492	1,44%	498	498	0,00%
Total	31 442	29 929	-4,81%	29 833	29 057	-2,60%

- *Ministères chargés des affaires sociales (MCAS)* : l'application du schéma d'emplois 2014 au programme « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » conduit à une réduction des effectifs de - 1,43 % entre 2013 et 2014. Cette diminution est comparable à celle observée en 2014 (-1,6%).
- *Ministères économiques et financiers (MEFI)* : le plafond d'emplois des ministères économiques et financiers est maintenu (programme n°134 « Développement des entreprises et du tourisme ») au bénéfice des DD(CS)PP.
- *Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF)* : pour les plafonds d'emplois, la réduction des effectifs est plus importante sur le programme n°215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture », soit -4,5% impactant les DDT(M), que sur le programme n°206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » (+0,5%).
La réduction cumulée est de -2% sur le périmètre du ministère.
- *Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer et Ministère du Logement et de l'Habitat durable (MEEM/MLHD)* : le plafond d'emplois correspond aux effectifs rattachés au programme "Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer". La variation est de 529 ETPT entre 2014 et 2015 (-3.68%).
- *Ministère de l'Intérieur (MI)* : Les effectifs rattachés au programme « Sécurité et éducation routières » sont stables en 2014/2015 (1 163 ETPT). Les effectifs rattachés au programme "Administration territoriale" sont en baisse de 4,3%.
- *Services du premier ministre (SPM)* : le plafond d'emplois porte les emplois de directeurs et directeurs adjoints des 238 DDI. Il est, de ce fait, stable pour les années 2014 et 2015.

REPARTITION DES EFFECTIFS DES DDI PAR ORIGINE MINISTERIELLE

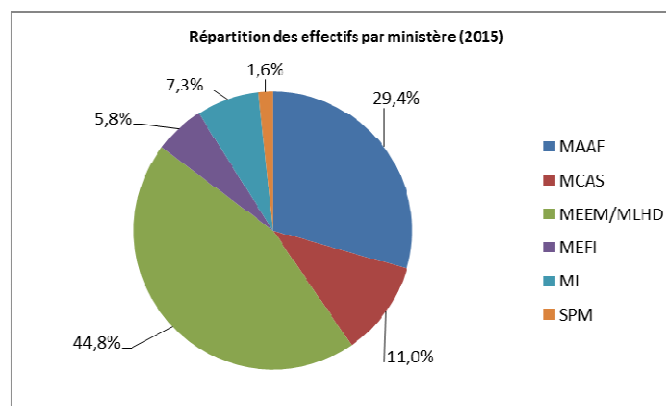
Malgré une baisse des effectifs du MEEM/MLHD (à 44,8% pour 45,5% en 2014), ces ministères restent les premiers contributeurs pour les DDI.

La part du MAAF est stable (29,4% pour 30% en 2014).

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

Les contributions des autres ministères sont stables par rapport à 2014 :

MCAS (11%), MI (7,3%), MEFI (5,8%) et services du Premier ministre (1,6%).



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

- 72 % des agents de DDCS sont issus des ministères sociaux ;
- 60 % des agents de DDPP et 51% des agents en DDCSPP sont issus du MAAF ;
- 65 % des agents de DDT et 72% des agents en DDTM sont issus du MEEM/MLHD.

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

En DDT :

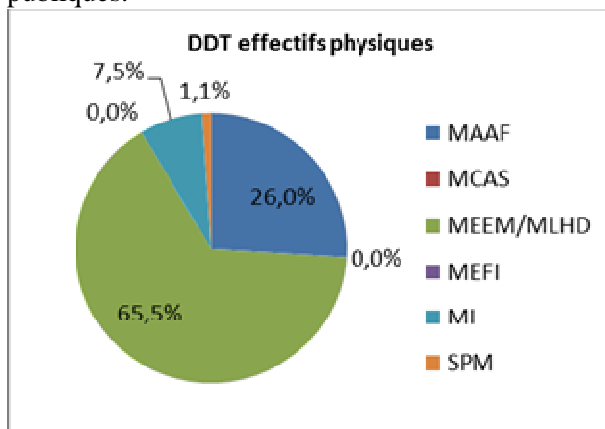
11 915 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

le MEEM/MLHD (65,5% des effectifs pour 7 803 agents, contre 65% en 2014) ;

le MAAF (26% des effectifs pour 3 094 agents, contre 27% en 2014) ;

le MI (7,5% des effectifs pour 885 agents, contre 7%).



En DDTM :

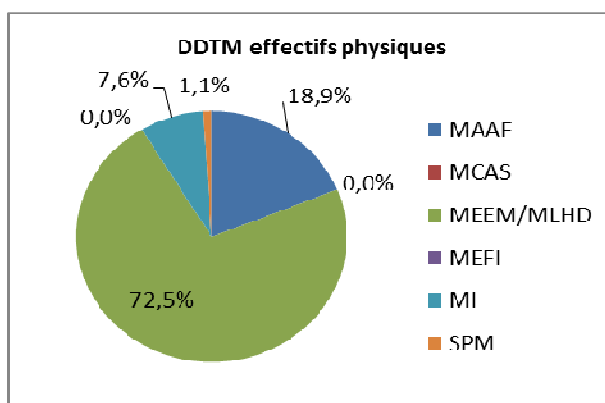
7 148 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

le MEEM/MLHD (72,5% des effectifs pour 5 179 agents, contre 72% en 2014) ;

le MAAF (18,9% des effectifs pour 1 351 agents, contre 20% en 2014) ;

le MI (7,6% des effectifs pour 546 agents, contre 7% en 2014).



En DDCS :

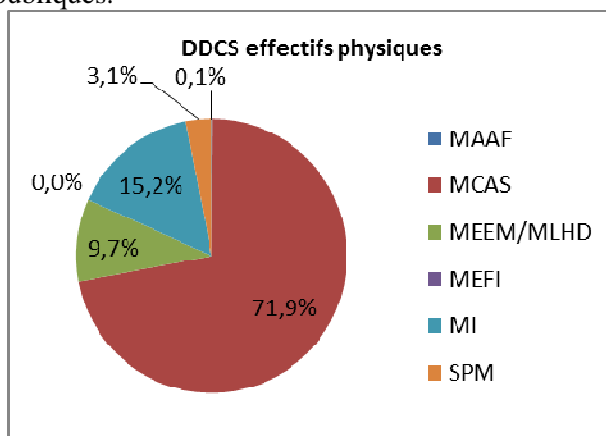
3 116 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

les ministères sociaux (71,5% des effectifs (2 235 agents) contre 73% en 2014) ;

le ministère de l'intérieur (15,2% des effectifs (474 agents) contre 16% en 2014) ;

le MEEM/MLHD (9,7% des effectifs (302 agents) contre 8% en 2013).



En DDPP :

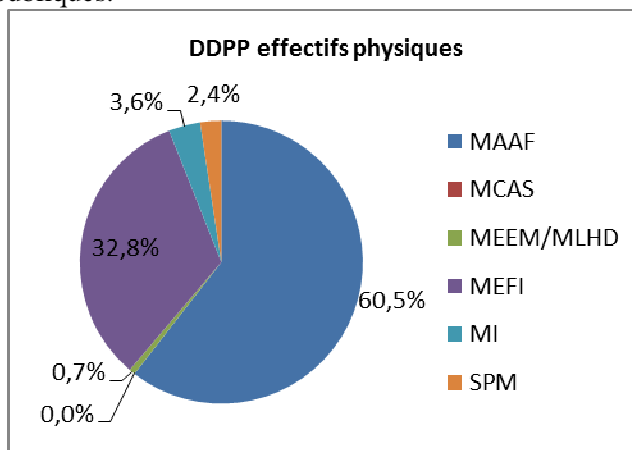
4 071 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

Deux ministères couvrent 94% des effectifs :

le MAAF (60,5% des effectifs (2 464 agents) contre 61% en 2014) ;

le MEFI (32,8% des effectifs (1 334 agents) contre 32,8% en 2014).



En DDCSPP :

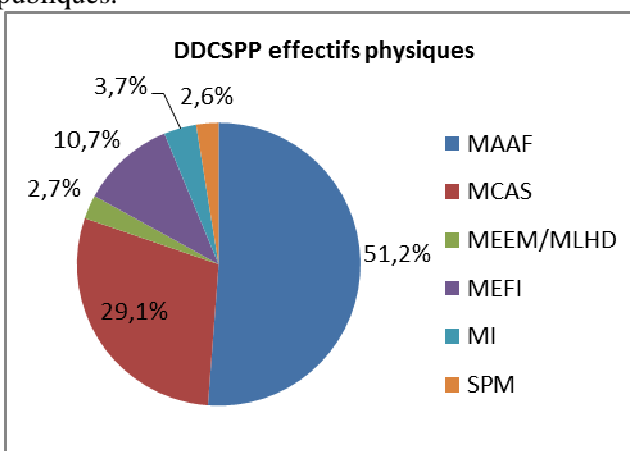
3 685 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques.

Principaux contributeurs :

le MAAF : 51,2 %, soit 1 887 agents (51% des effectifs en 2014) ;

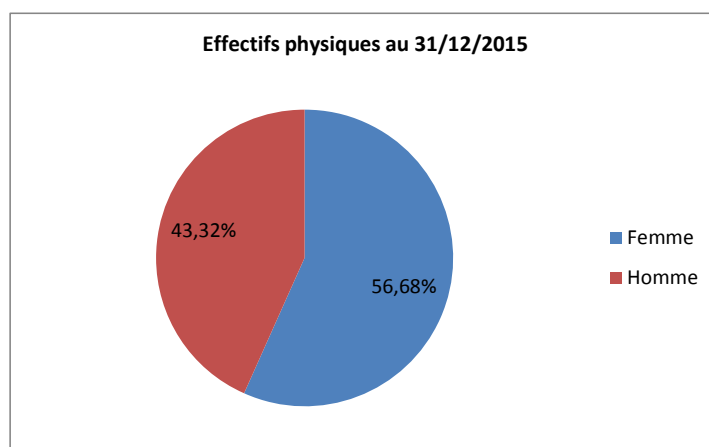
les ministères sociaux : 29,1%, soit 1 072 agents (30% des effectifs en 2014) ;

le MEFI : 10,7%, soit 395 agents (11% des effectifs en 2014).



REPARTITION FEMME/HOMME

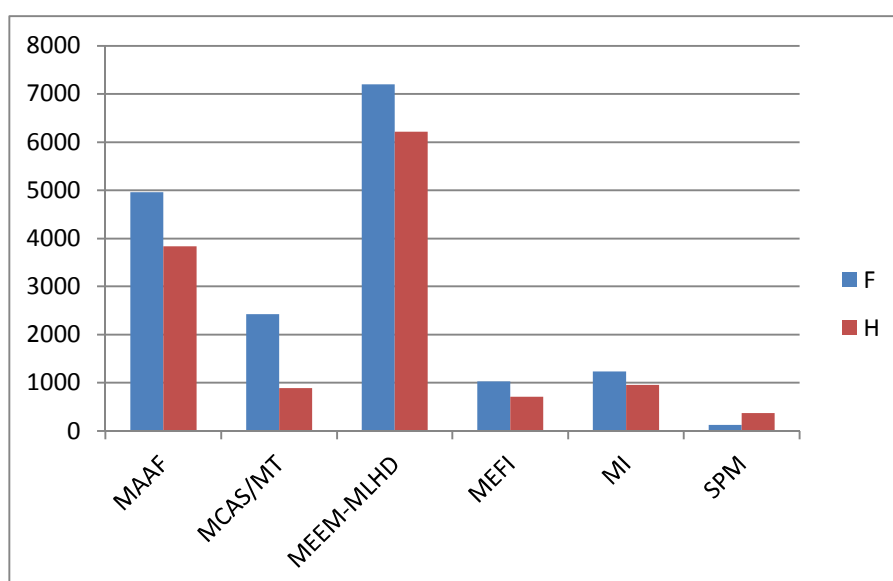
La population en DDI est majoritairement féminine : à hauteur de 56,68% des effectifs (16 964 agents). Ce chiffre est comparable à celui de 2014.



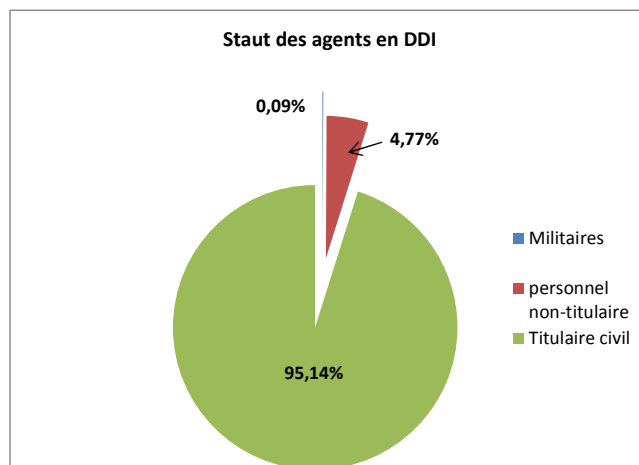
La situation en fonction du type de DDI est cependant nuancée. On constate une prédominance féminine pour les DDCS et, à un degré moins en DDCSPP liée aux effectifs issus des ministères en charge des affaires sociales. La répartition est plus équilibrée au sein des DDPP, DDT(M).

Effectifs physiques au 31/12/2015					
DDI	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
DDCS	2 315	795	3 110	74,44%	25,56%
DDCSPP	2 219	1 466	3 685	60,22%	39,78%
DDPP	2 230	1 841	4 071	54,78%	45,22%
DDT	6 509	5 406	11 915	54,63%	45,37%
DDTM	3 691	3 457	7 148	51,64%	48,36%
Total général	16 964	12 965	29 929	56,68%	43,32%

S'agissant de la répartition par ministère : les femmes sont majoritaires à l'exception des effectifs des services du Premier ministre (emplois DATE).



II.5 Répartition des effectifs physiques par statut



La part d'agents non titulaires exerçant en DDI est en diminution par rapport à 2015. Elle s'élève à 4,77% (contre 6% en 2014) de l'effectif total des DDI, pour un taux d'emploi d'agents non titulaires de 16% dans la fonction publique de l'État¹. Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) sont comptabilisés dans les titulaires (132 personnes physiques identifiées au 31 décembre 2015).

C'est dans les DDCSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (13,5% en DDCSPP et 13,12% en DDPP). Ce pourcentage est dû, en particulier, au recours à des vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires non-titulaires recrutés pour des missions permanentes au titre de l'inspection sanitaire, notamment au sein des abattoirs de boucherie et de volaille. Il convient également de noter que 74,3 % des non titulaires sont originaires du MAAF.

L'extraction des données au 31 décembre 2015 ne prend pas en compte *de facto* des contrats saisonniers au titre de recrutements réalisés durant la période estivale (déclaration PAC,...)

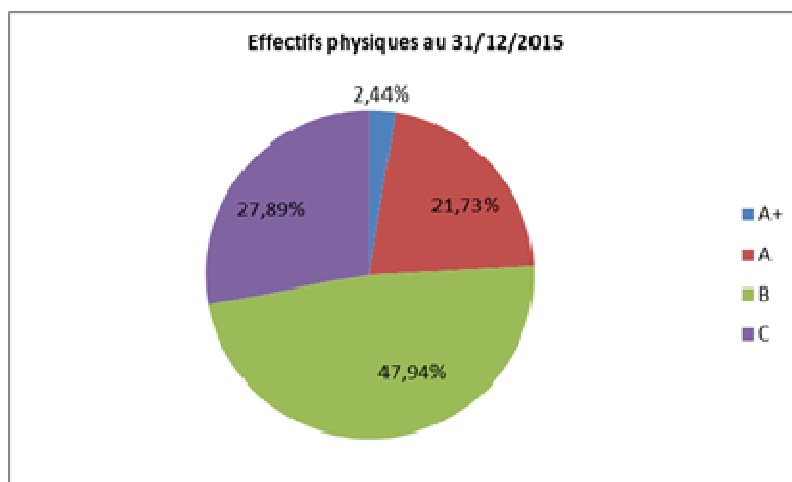
Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
Militaires				1	27	28
Ouvriers des parcs et ateliers				86	46	132
personnel non-titulaire	58	499	534	220	117	1 428
Titulaire civil	3 052	3 186	3 537	11 608	6 958	28 341
Total général	3 110	3 685	4 071	11 915	7 148	29 929

Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
Militaires				0,01%	0,38%	0,09%
Ouvriers des parcs et ateliers				0,72%	0,64%	0,44%
personnel non-titulaire	1,86%	13,54%	13,12%	1,85%	1,64%	4,77%
Titulaire civil	98,14%	86,46%	86,88%	97,42%	97,34%	94,69%
Total général	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Statut	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Militaires	13	15	28	0,08%	0,12%	0,09%
personnel non-titulaire	800	628	1 428	4,72%	4,84%	4,77%
Titulaire civil	16 151	12 322	28 473	95,21%	95,04%	95,14%
Total général	16 964	12 965	29 929	100,00%	100,00%	100,00%

¹ Source : chiffres-clés 2015 de la fonction publique (DGAFP) : Répartition des effectifs de la fonction publique par statut en 2013

II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI



Les agents de catégorie B affectés en DDI représentent près de la moitié (47,9%) des effectifs des DDI, les catégories C représentent moins d'un tiers (27,89%). Le solde se répartit à hauteur de 21,73% pour les agents de catégorie A et 2,4% pour les emplois de catégorie A+.

Les données sont comparables à celles de 2014 et restent stables (24 % de A/A+, 48% de B et 28% de C en 2014).

S'agissant de la catégorie A+, 238 agents ne relèvent pas des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE).

	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total
MAAF	19	2 107	5 025	1 649	8 800	0,06%	7,04%	16,79%	5,51%	29,40%
MCAS/MT	107	1 190	785	1 225	3 307	0,36%	3,98%	2,62%	4,09%	11,05%
MEEM-MLHD	112	1 888	6 497	4 915	13 412	0,37%	6,31%	21,71%	16,42%	44,81%
MEFI	0	1 058	603	68	1 729	0,00%	3,54%	2,01%	0,23%	5,78%
MI	0	260	1 438	491	2 189	0,00%	0,87%	4,80%	1,64%	7,31%
SPM	492	0	0	0	492	1,64%	0,00%	0,00%	0,00%	1,64%
Total	730	6 503	14 348	8 348	29 929	0,80%	21,73%	47,94%	27,89%	100,00%

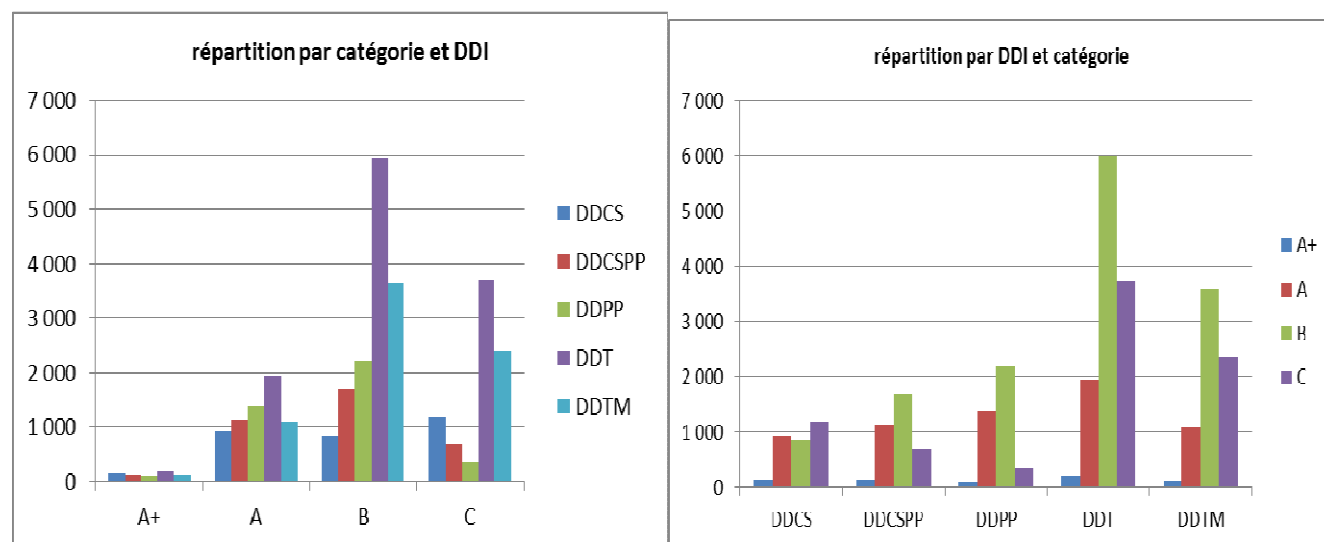
	A+	A	B	C	Total	A+	A	B	C	Total
DDCS	155	929	837	1 189	3 110	0,52%	3,10%	2,80%	3,97%	10,39%
DDCSPP	142	1 141	1 701	701	3 685	0,47%	3,81%	5,68%	2,34%	12,31%
DDPP	101	1 397	2 216	357	4 071	0,34%	4,67%	7,40%	1,19%	13,60%
DDT	205	1 962	6 000	3 748	11 915	0,68%	6,56%	20,05%	12,52%	39,81%
DDTM	127	1 074	3 594	2 353	7 148	0,42%	3,59%	12,01%	7,86%	23,88%
Total	730	6 503	14 348	8 348	29 929	2,44%	21,73%	47,94%	27,89%	100,00%

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

Pour les agents de catégorie A+ et A, la différence est notable entre le réseau DDCS, DDPP, DDCSPP (35,5%) et le réseau des DDT(M) (17,6%). La moyenne nationale est de 24,2%.

Pour les agents de catégorie B, la plus forte représentation est constatée au niveau des DDPP (54,4%). A contrario, en DDCS, le pourcentage est le plus faible (26,9%). La moyenne nationale est de 47,9%.

S'agissant des catégories C, ils sont peu présents en DDPP (8,7%). La moyenne nationale est de 27,9%



Les femmes constituent une nette majorité de catégorie C (77%). S'agissant des emplois de catégorie A, la part d'emplois des femmes est inférieure à celle des hommes (47,8%). Pour les emplois de catégorie A+, cette part chute à 29,4% principalement en DDT et DDTM. La proportion d'emplois DATE (portés budgétairement par le programme 333) occupée par des femmes est de l'ordre de 25,2%.

Femme (effectifs physiques au 31/12/2015)	A+	A	B	C	Moyenne
DDCS	32,90%	59,10%	78,38%	89,07%	74,44%
DDCSPP	34,51%	48,20%	58,32%	89,59%	60,22%
DDPP	29,70%	53,33%	52,12%	84,03%	54,78%
DDT	27,32%	41,39%	47,45%	74,55%	54,63%
DDTM	22,83%	42,27%	41,85%	72,42%	51,64%
Total général	29,45%	47,82%	49,86%	77,68%	56,68%

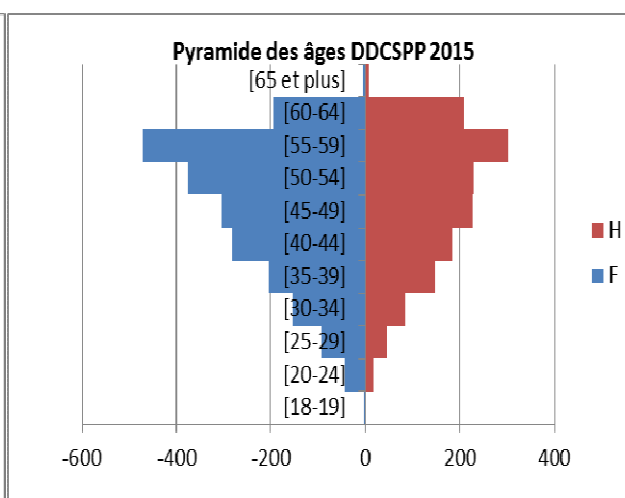
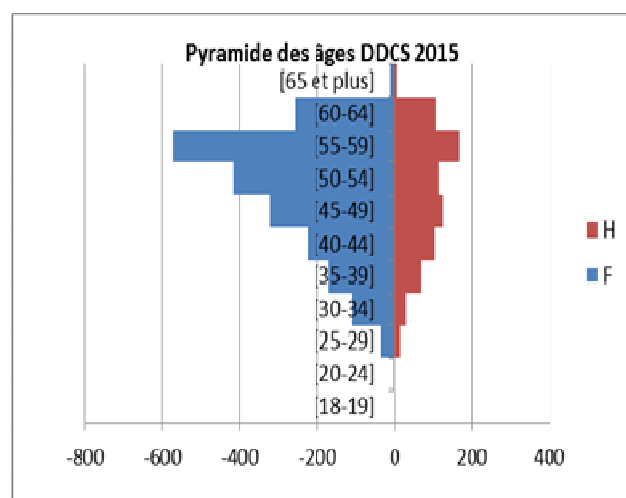
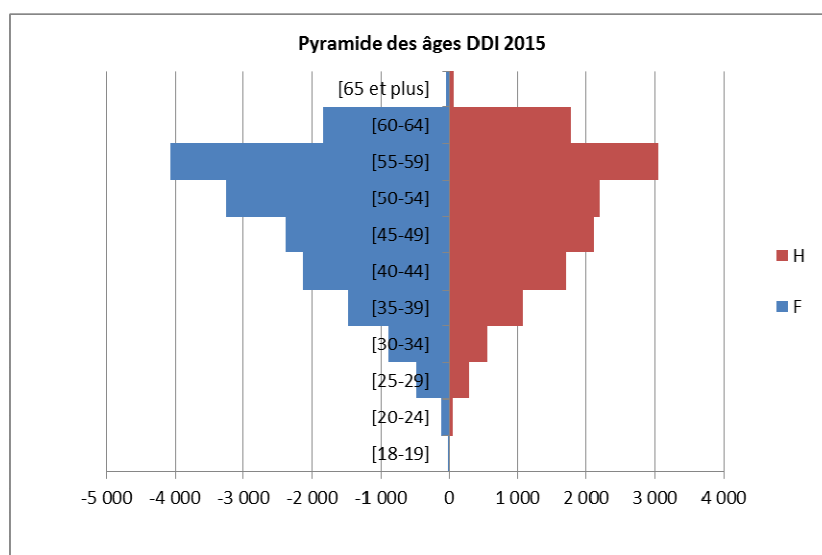
Homme (effectifs physiques au 31/12/2015)	A+	A	B	C	Total
DDCS	67,30%	40,86%	24,77%	11,01%	25,63%
DDCSPP	65,00%	51,84%	40,39%	10,29%	39,77%
DDPP	70,71%	46,67%	46,16%	15,97%	45,22%
DDT	73,43%	58,66%	47,89%	25,43%	45,48%
DDTM	76,00%	57,66%	51,38%	27,57%	48,14%
Total général	70,55%	52,18%	45,53%	22,32%	43,32%

II.7. Pyramide des âges ¹

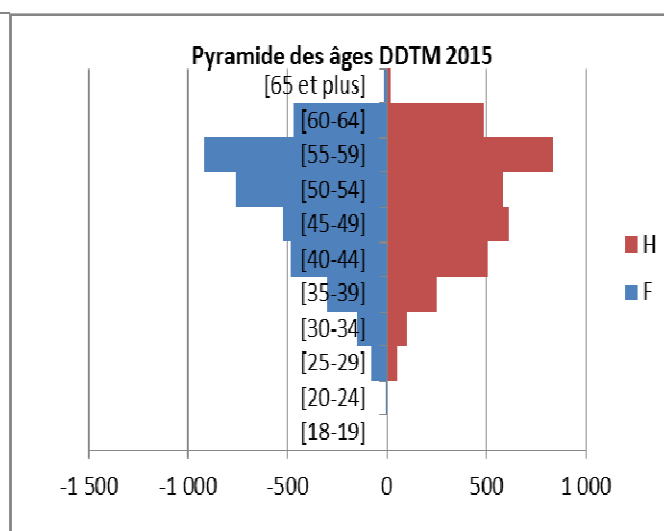
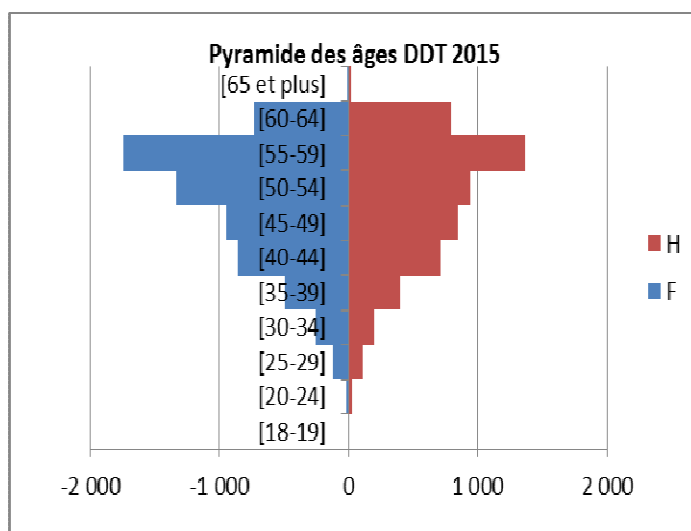
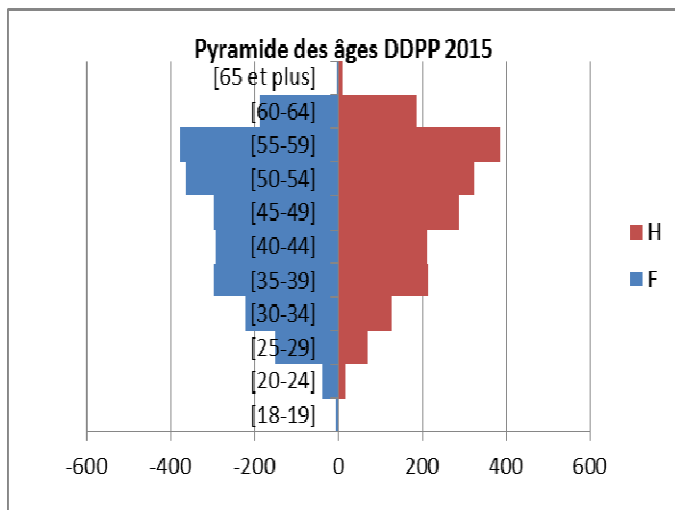
La pyramide des âges des DDI, en forme de toupie (représentation proche de celle du bilan social 2014), marque le constat d'une population vieillissante avec près de 36,7% des agents (- 2 points par rapport à 2014) ayant plus de 55 ans. La tendance au vieillissement des agents en poste dans les DDI est sensiblement la même pour les hommes et les femmes. L'âge moyen des femmes est de 49,5 ans (contre 49,9 ans en 2014) et celui des hommes de 50,1 ans (contre 50,4 ans en 2014).

	Moyenne d'âge			
	2014		2015	
	Femme	Homme	Femme	Homme
DDCS	50,6	50,4	50,58	50,11
DDCSPP	49,0	49,9	47,80	49,13
DDPP	47,7	49,0	45,87	48,47
DDT	50,4	50,9	50,42	50,63
DDTM	50,3	50,5	50,38	50,65
Total général	49,9	50,4	49,49	50,12

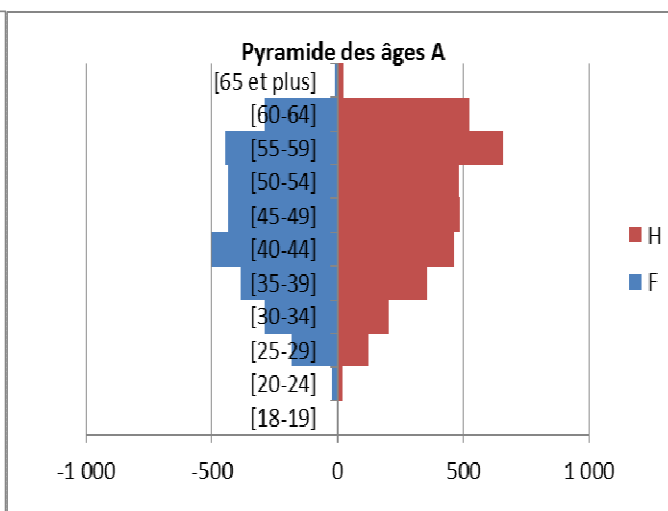
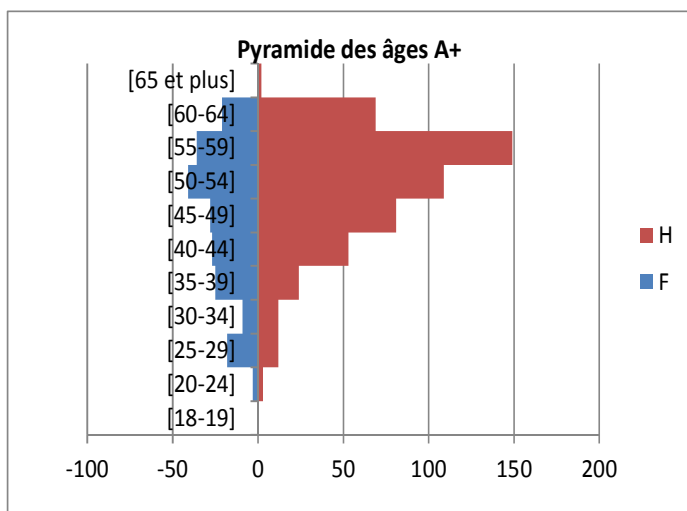
PYRAMIDE DES AGES PAR TYPE DE DDI

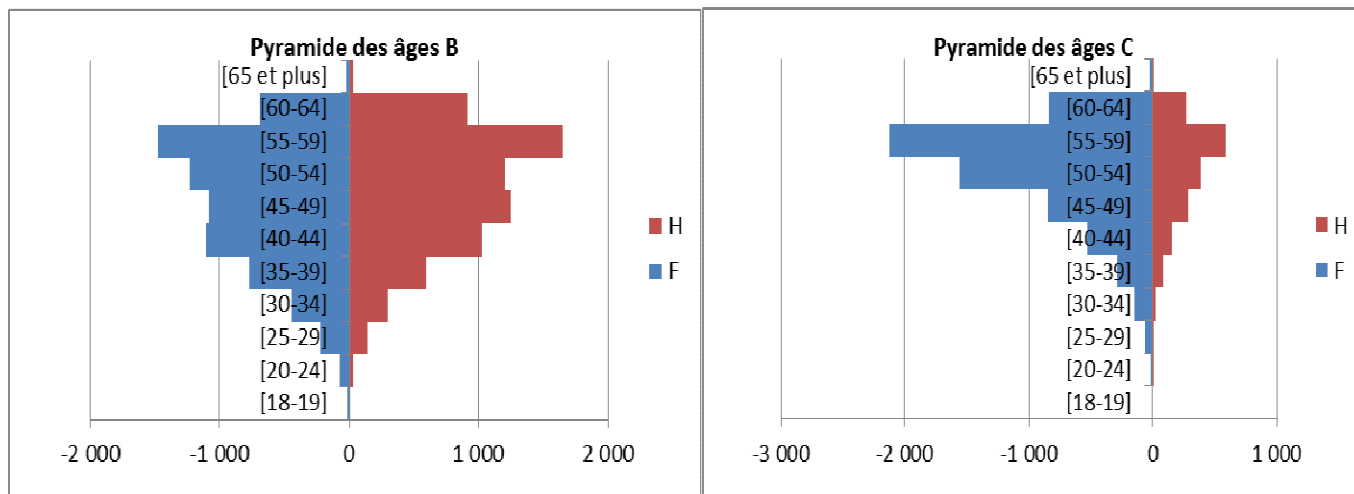


¹ Un différentiel négatif de 345 agents apparaît entre le total exprimé pour les données liées à l'âge des agents et celui des effectifs physiques en raison de l'absence de données dans le retour d'enquête –SIRH ministériels.



PYRAMIDE DES AGES PAR CATEGORIE





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

	A+			A			B			C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
[18-19]	0	0	0	0	0	0	2	1	3	5	0	5	8
[20-24]	3	3	6	21	22	43	72	32	104	14	6	20	173
[25-29]	18	12	30	184	127	311	220	149	369	59	9	68	778
[30-34]	9	12	21	289	202	491	442	303	745	145	34	179	1 436
[35-39]	25	24	49	385	361	746	775	600	1 375	281	92	373	2 543
[40-44]	27	53	80	496	461	957	1 097	1 034	2 131	521	163	684	3 852
[45-49]	28	81	109	433	487	920	1 080	1 247	2 327	846	290	1 136	4 492
[50-54]	41	109	150	433	485	918	1 229	1 205	2 434	1 550	397	1 947	5 449
[55-59]	36	149	185	446	660	1 106	1 474	1 656	3 130	2 119	589	2 708	7 129
[60-64]	21	69	90	288	522	810	686	917	1 603	837	273	1 110	3 613
[65 et plus]	0	2	2	8	27	35	15	33	48	23	3	26	111
Total	208	514	722	2 983	3 354	6 337	7 092	7 177	14 269	6 400	1 856	8 256	29 584

II.8. Temps de travail

QUOTITE DE TRAVAIL

Le nombre de personnes physiques à temps plein est de 81 % (chiffre identique à 2014)

	< à 50 %	entre 50 et 80 %	entre 80% et 100%	100%	Total
Femme	183	475	3 801	12 505	16 964
Homme	198	160	875	11 732	12 965
Total	381	635	4 676	24 237	29 929
	1,27%	2,12%	15,62%	80,98%	100,00%

La répartition par structure montre que le plus grand nombre d'agents étant à moins de 50% est en DDCSPP. Concernant les agents dont la quotité de travail est comprise entre 50 % et inférieure à 100%, ils sont au 2/3 en DDT(M). Les agents avec une quotité de travail inférieure à 100% sont principalement de femmes (78,34%).

	< à 50 %	entre 50 et 80 %	entre 80% et 100%	100%	Total
DDCS	5	76	509	2 520	3 110
DDCSPP	159	96	530	2 900	3 685
DDPP	124	91	633	3 223	4 071
DDT	68	209	1 977	9 661	11 915
DDTM	25	163	1 027	5 933	7 148
Total	381	635	4 676	24 237	29 929

La quotité de travail (moyenne) est de 95% avec un écart identique à celui de 2014 entre les hommes et les femmes.

Moyenne en %	Femme	Homme	Total
DDCS	0,95	0,98	0,96
DDCSPP	0,94	0,91	0,93
DDPP	0,93	0,95	0,94
DDT	0,94	0,98	0,96
DDTM	0,94	0,98	0,96
Total	0,94	0,97	0,95

UTILISATION DU CET EN DDI

L'utilisation du compte-épargne temps est largement répandue en DDI. 72,4% des agents en détenaient un au 31/12/2015 contre 70% en 2014 et 62% en 2013.

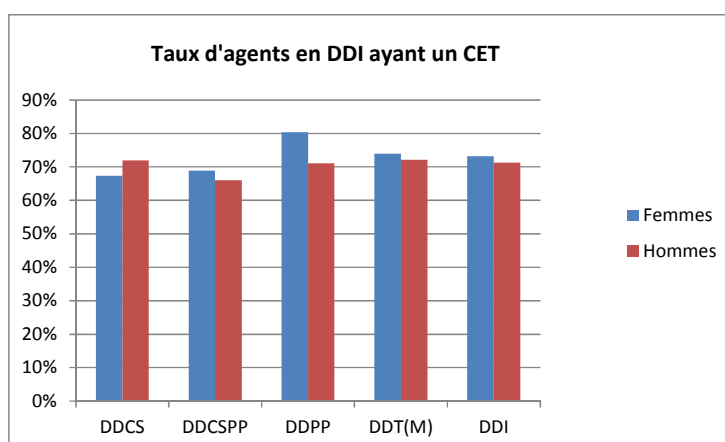
La répartition par sexe indique que 73,3% des femmes et 71,3% des hommes possèdent un CET.

Si plus de femmes (1097) que d'hommes (617) ont ouvert un CET en 2015, elles ont en revanche déposé en moyenne moins de jours que les hommes (3,2 contre 3,8).

En 2015, en moyenne les femmes ont utilisé 0,7 jour de leur CET et les hommes 1 jour. Sur cette même période, les femmes ont en moyenne perdu¹ **0,23 jour de congés et les hommes 0,39 jour**.

Il apparaît que des différences existent selon les réseaux. Ainsi, en DDCS et DDCSPP, un peu plus des 2/3 des agents ont un CET, alors qu'en DDPP et DDT(M) ce sont près des 3/4 qui en possèdent un.

Toutefois, si la tendance se confirme, cet écart est en voie de résorption. En effet en 2015, 7,4% des agents en DDCS et 8% de ceux en DDCSPP ont ouvert un CET, contre 6,3% des agents en DDPP et seulement 4,9% des agents en DDT(M).



¹ Jours non pris et non déposés sur un CET

DDI	Nombre de jours déposés		
	Femmes	Hommes	Total
DDCS	7 043	3 173	10 216
DDCSPP	7 211	5 397	12 608
DDPP	7 526	6 587	14 113
DDT(M)	33 020	34 456	67 476
Total	54 800	49 613	104 413

DDI	Nbre d'agents ayant déposés des jours		
	Femmes	Hommes	Total
DDCS	1 071	400	1 471
DDCSPP	1 175	710	1 885
DDPP	1 173	861	2 034
DDT(M)	5 035	4 334	9 369
Total	8 454	6 305	14 759

MOUVEMENTS SOCIAUX

Tous types de mots d'ordres confondus, ce sont 1939 jours qui ont été non travaillés dans les DDI en 2015.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI
Jours non travaillés sur mot d'ordre national	149	188	337	1245	1919
Jours non travaillés sur mot d'ordre local	2	0	0	18	20
Total	151	188	337	1263	1939

LES ABSENCES LIEES A LA FAMILLE – LES CONGES DE PATERNITE

En 2015, 182 agents de DDI ont bénéficié de jours de congés paternité, ce qui représente 1,4% de l'ensemble de l'effectif masculin présent en DDI.

Au total, ce sont 2140 jours qui ont été pris, ce qui représente une durée moyenne de congés de 11,8 jours.

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

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
Catégorie A	10	12	18	21	13	74
Catégorie B	1	12	22	38	22	95
Catégorie C	0	1	0	6	5	13
Total	11	25	40	65	40	182

Nombre jours d'absence au titre d'un congé de paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total général
Catégorie A	71	119	201	244	139	774
Catégorie B	14	135	236	605	247	1 237
Catégorie C	0	14	0	59	56	129
Total	85	268	437	908	442	2 140

II.9. Mouvements de personnels

Les entrées couvrent le périmètre suivant : concours, handicapés, pacte, détachement, mise à dispositions, intégrations, directes, emplois réservés et mobilité et celles des non titulaires.

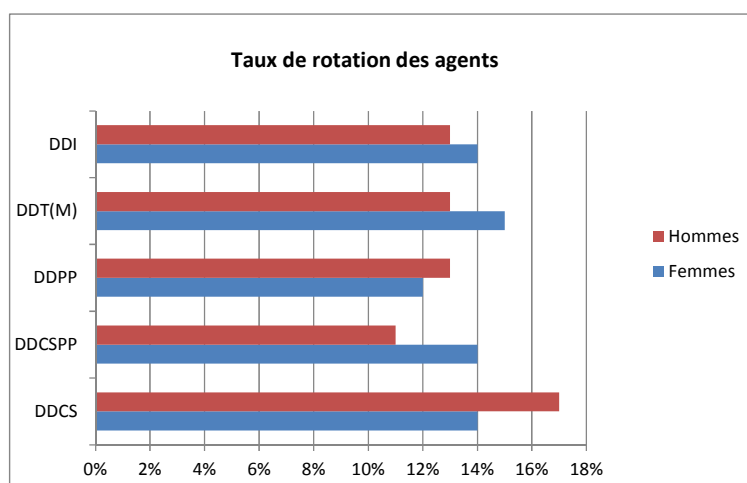
Les départs couvrent le périmètre suivant : retraite, décès, démission, départs volontaire, concours, détachement, inaptitude physique, mobilité et fin de contrat pour les non titulaires.

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

	Entrées	Sorties	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de rotation
Femmes	2 313	2 495	13,6%	14,7%	14,2%
Catégorie A	507	450	16,3%	14,5%	15,4%
Catégorie B	644	676	9,0%	9,4%	9,2%
Catégorie C	1 162	1 369	17,9%	21,1%	19,5%
Hommes	1 408	1 925	10,9%	14,8%	12,9%
Catégorie A	485	604	14,3%	17,8%	16,0%
Catégorie B	489	765	6,8%	10,6%	8,7%
Catégorie C	434	556	23,3%	29,8%	26,6%
Total F + H	3 721	4 420	12,4%	14,8%	13,6%
Catégorie A	992	1 054	15,3%	16,2%	15,7%
Catégorie B	1 133	1 441	7,9%	10,0%	9,0%
Catégorie C	1 596	1 925	19,1%	23,1%	21,1%

	Taux d'entrées			Taux de Sorties			Taux de rotation		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
DDCS	14,2%	15,5%	14,6%	13,3%	18,8%	14,7%	13,8%	17,1%	14,6%
DDCSPP	14,8%	11,0%	13,3%	12,4%	11,6%	12,1%	13,6%	11,3%	12,7%
DDPP	13,2%	11,9%	12,6%	10,9%	14,0%	12,3%	12,0%	12,9%	12,4%
DDT(M)	13,4%	10,2%	11,9%	16,4%	15,2%	15,8%	14,9%	12,7%	13,9%
DDI	13,6%	10,9%	12,4%	14,7%	14,9%	14,8%	14,2%	12,9%	13,6%

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



En 2015, le taux moyen de rotation en DDI, hommes et femmes confondus s'établit à 13,6%. On constate donc, sur les 3 dernières années une hausse de ce taux :

- 2013 : 9%
- 2014 : 12%
- 2015 : 13,6%

Les taux de rotation plus élevés constatés en catégorie s'expliquent notamment pour de nombreux départs pour diverses raisons et de la non réouverture des postes dans cette catégorie.

III – La Formation

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

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

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

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

La question de la formation est abordée sous deux angles :

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

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

Objectifs :

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

Axes prioritaires :

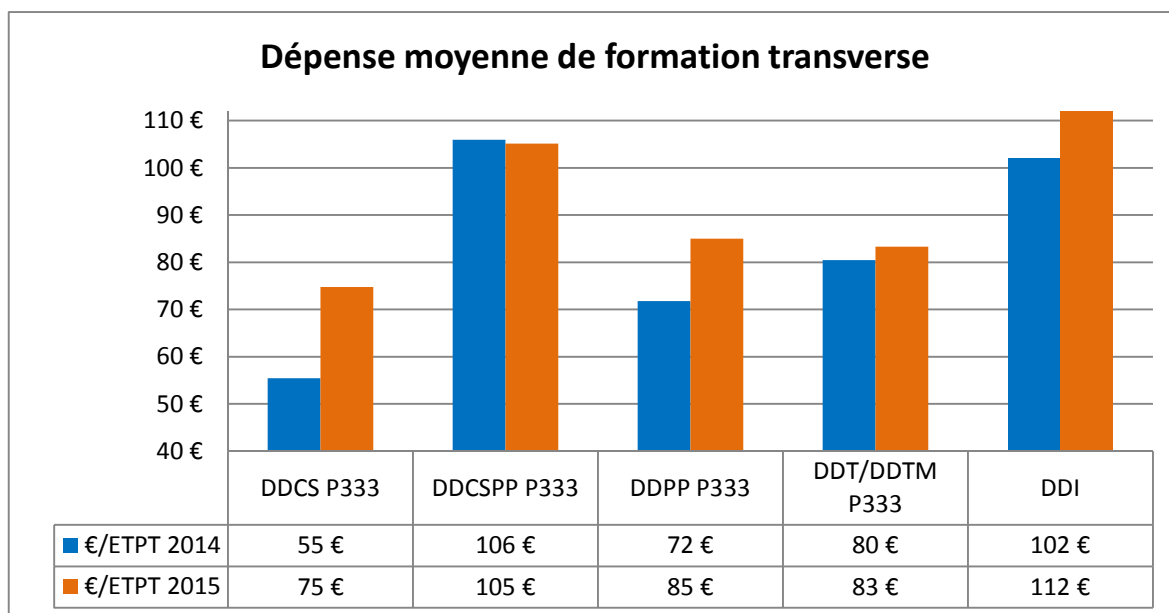
- la formation des agents en charge de fonctions supports ;
- les compétences managériales des directeurs, des directeurs-adjoints et de l'encadrement intermédiaire ;
- le pilotage stratégique de l'organisation de la formation.

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

III.2. Données disponibles sur la formation

PILOTAGE DES CREDITS FORMATION SUR LE PROGRAMME 333

L'effort sur les dépenses de formation transverses engagé depuis plusieurs années est maintenu avec une augmentation de 10,9 % par rapport à 2014 (principalement au profit des DDCS).

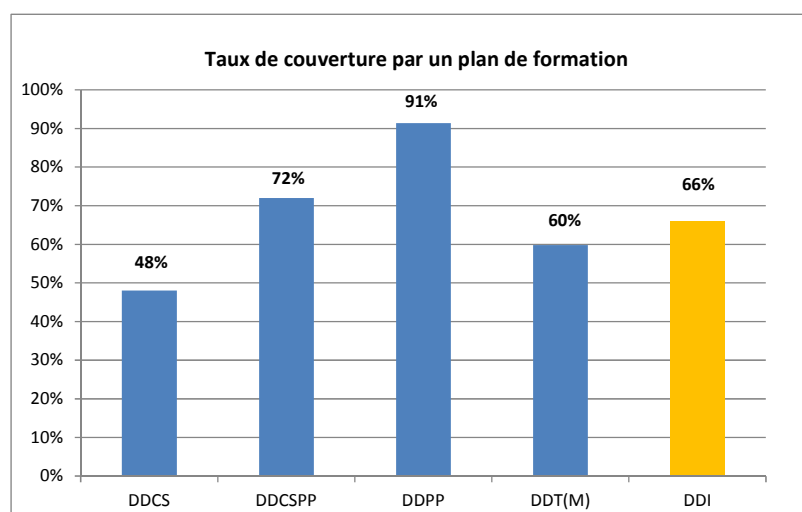


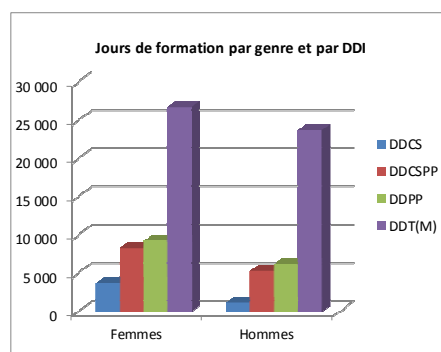
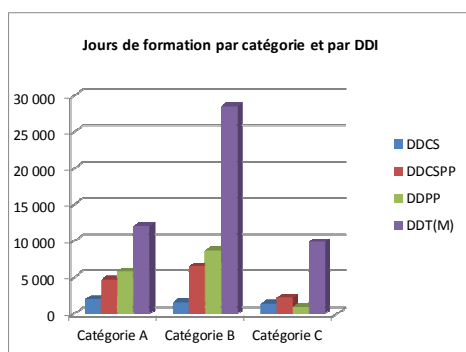
Source : restitution CHORUS + plafond d'emplois RAP

SUIVI DE LA FORMATION LOCALE

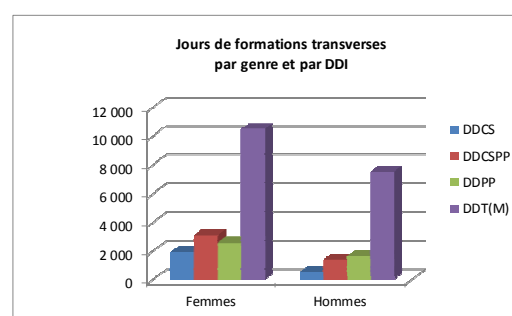
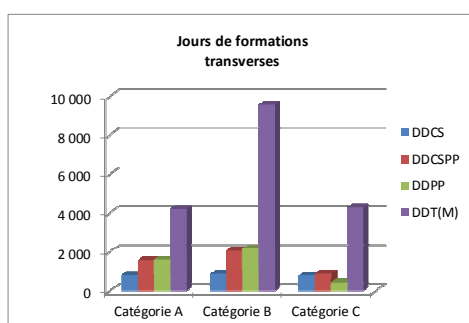
En 2015, 66% des DDI ont élaboré un plan de formation, (chiffre stable par rapport à 2013), c'est-à-dire qu'elles ont analysé les besoins de formation et recensé l'offre de formation y répondant.

Ce taux varie entre les types de structure allant de 48% en DDCS à 91% en DDPP.





Sur la base des données recensées, un agent de DDI a suivi en moyenne 2,6 jours de formations transverses



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

En 2015, la DSAF a finalisé le déploiement de nouvelles applications et de nouvelles procédures logistiques et budgétaires. Elle a privilégié la mobilisation de formateurs internes de façon à réduire les coûts et développer un réseau d'expertise en proximité des agents.

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

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

III.4. Accompagnement à la prise de poste

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

LES PRISES DE POSTE POUR LES DIRECTEURS ET DIRECTEURS ADJOINTS :

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

Les séminaires « un an après » qui permettent à la promotion de directeurs et directeurs adjoints de se retrouver à nouveau ont été prolongés en 2015 : ils durent aujourd'hui une journée et demie. Ils sont essentiellement consacrés aux échanges entre pairs sous trois angles différents : le retour sur l'expérience professionnelle, la méthode du co-développement axé sur des situations réelles, en cours, et une réflexion autour d'un enjeu managérial.

LES PRISES DE POSTE POUR LES SECRETAIRES GENERAUX :

La DSAF a organisé, en 2015, deux séminaires prise de poste à l'attention des secrétaires généraux de DDI récemment nommés pour faciliter leur compréhension de leur environnement institutionnel, du système interministériel et des grandes règles et échéances. 22 secrétaires généraux ont suivi ce dispositif en 2015.

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

III.5. Accompagnement managérial complémentaire de la direction

La DSAF complète l'offre de formation des directeurs et directeurs-adjoints par des actions de coaching individuel et collectif visant le développement des talents et la recherche de solutions à des situations, des besoins particuliers. Le coaching individuel peut répondre à un enjeu spécifique (prise de poste, projet de service, changement à accompagner, conflit, mobilité...) et vise à améliorer les pratiques managériales (communication, relationnel, styles de management, innovation...). La DSAF a également mis en place l'accompagnement d'un binôme directeur et directeur-adjoint. Le bon fonctionnement de ce tandem et la recherche de solutions appropriées constituent un enjeu capital pour la conduite de la structure.

De la même façon, essentiellement dans le cadre des projets du fonds de modernisation, la DSAF encourage, suit et cofinance l'accompagnement de comités de direction afin d'améliorer la cohésion, l'efficacité et l'intelligence collective de l'équipe de direction. Cinq actions de ce type ont été portées par la DSAF en 2014.

IV – Les Conditions de travail

IV.1. Eléments réglementaires

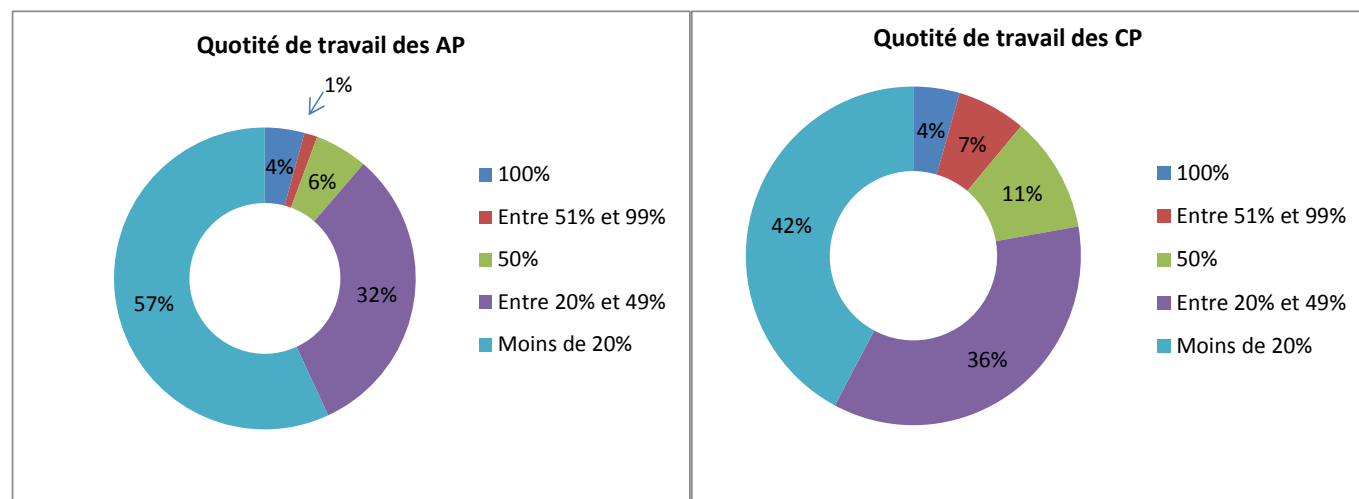
En application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (art. 3.1) modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat, le ministre chargé de la fonction publique présente annuellement un rapport devant la Commission Centrale d'hygiène, de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

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

IV.2. Santé Sécurité au Travail (SST)

MOBILISATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION EN DDI

Sur les 238 DDI ayant répondu à l'enquête, **283** assistants de prévention (même nombre qu'en 2014) et **45** conseillers de prévention ont été recensés (50 CP en 2014).



Ils ont pu bénéficier de formation selon les dispositifs suivants :

- Assistants de prévention (AP) :
 - o formation initiale : 47 des nouveaux AP ont eu une formation initiale (28 l'ont suivie et pour 19 la formation est prévue) soit 85% des nouveaux AP (47/55) ;
 - o formation continue : 127/283 AP (soit 45%)
- Conseillers de prévention
 - o formation initiale : 100% des nouveaux conseillers ont eu une formation initiale (2 l'ont suivie et pour 4 la formation est prévue (6 nouveaux CP)
 - o formation continue : 25/45 CP (soit 56%).

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

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI
Nombre d'AP	46	69	86	82	283
Nombre de CP	3	9	18	15	45
Nombre de DDI sans AP, ni CP	4	1	2	5	12

En sus de ces agents, et afin de diffuser plus largement les réflexes en matière de santé sécurité au travail, 3380 agents ont pu suivre, en 2015, une formation dans ces domaines, allant du secourisme, du risque incendie à l'ergonomie, soit 11% des effectifs (11% en 2014).

COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

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

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Membres titulaires Femmes	133	107	119	298	657
Membres titulaires Hommes	64	96	95	345	600
S/Total titulaires	197	203	214	643	1 257
Membres suppléants Femmes	128	118	107	310	663
Membres suppléants Hommes	53	64	85	323	525
S/Total suppléants	181	182	192	633	1 188
Total	378	385	406	1 276	2 445

En moyenne, les CHSCT comptent 10 membres (5 membres titulaires et 5 membres suppléants), soit 2445 agents concernés en DDI.

La représentation des CHSCT :

- pour les membres titulaires est de 52% pour les femmes et 48% pour les hommes ;
- pour les membres suppléants est de 56% pour les femmes et 44% pour les hommes.

La formation des membres titulaires et suppléants du CHSCT :

- 25% ont bénéficié de la formation règlementaire de 3 jours
- 23% ont bénéficié de la formation règlementaire de 2 jours
- 23% ont bénéficié de la formation RPS de 2 jours.

Les secrétaires des CHSCT

210 secrétaires de CHSCT ont été désignés, en 2015, dans le sens mentionné dans l'article 66 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

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

- pour 39 DDI, un secrétaire désigné pour une séance ;
- pour 91 DDI, un secrétaire désigné pour moins de 4 ans (mais plus d'une séance) ;
- pour 80 DDI, un secrétaire désigné pour 4 ans.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Nbre de secrétaires du CHSCT	40	37	46	87	210
Taux de couverture au regard du nbre de DDI	80%	80%	92%	95%	88%

Les réunions des CHSCT

678 réunions de CHSCT sont recensées en 2015 (641 recensées en 2014) avec une moyenne de 2,8 réunions par DDI.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
Nbre de réunions de CHSCT	128	122	150	278	678
Taux de réunions par type de DDI	2,56	2,65	3,00	3,02	2,85

Le nombre de CHSCT qui se sont réunis :

	0 fois	1 fois	2 fois	3 fois	4 fois et plus
Nbre de DDI	5	4	47	155	27

76% des DDI répondent à l'obligation réglementaire de 3 réunions au minimum par an (article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Sur les 5 DDI qui n'ont aucune réunion du CHSCT, 2 DDI n'ont pas répondu à cette enquête sur le CHSCT.

Ces réunions ont été complétées par 679 réunions de groupes de travail (groupes de travail sur les risques psychosociaux, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels (PAPRP) notamment).

Les professionnels de la SST

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

- inspecteur santé, sécurité au travail, dans 25% des cas (24 % en 2014) ;
- assistant ou conseiller de prévention, dans 89% (87% en 2014) ;
- médecin de prévention, dans 51% (59% en 2014) ;
- assistant social, dans 59% (59% en 2014).

Les recours à une expertise

Les CHSCT ont sollicité 16 demandes de recours à une expertise, dont 11 ont été acceptées par l'administration et 7 sont en cours de procédure au 31/12/2015 pour un coût global de 82 446€.

Les consultations des CHSCT

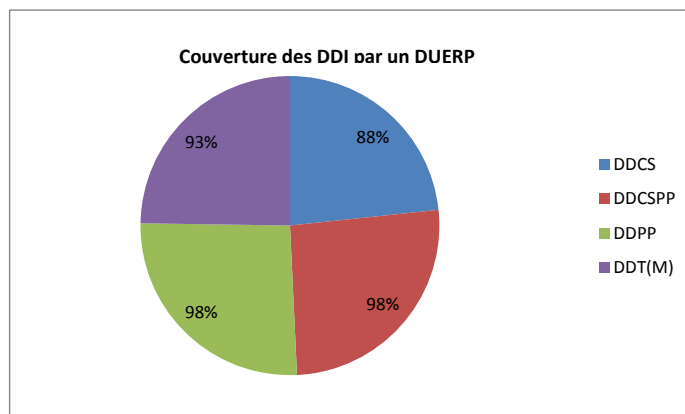
Les CHSCT ont été consultés à l'occasion de :

- 213 projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (212 en 2014) ;
- 23 projets importants d'introduction de nouvelles technologies (25 en 2014) ;
- 182 projets de règlement et de consignes (167 en 2014) ;
- 58 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 (40 en 2014).

Les visites par les CHSCT

Les CHSCT ont effectué 151 visites de sites (160 en 2014) et 45 enquêtes (70 en 2014), dont 42 suite à un accident de service et 3 au titre des maladies professionnelles.

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



224 DDI (215 en 2014) sont couvertes par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), dont 185 incluent les risques psychosociaux et 174 les troubles musculo squelettiques (TMS) ou les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Les registres SST

825 registres santé et sécurité au travail ont été recensés (872 en 2014) et 209 registres des dangers graves et imminents (DGI).

Le signalement d'un Danger Grave et Imminent

Dix-neuf signalements de danger grave et imminent ont été recensés dans les registre dédiés DGI (9 en 2014).

Le droit de retrait

Neuf invocations au droit de retrait ont été demandées pour 5 exercices du droit de retrait utilisés en 2015, concernant 5 DDI.

Ces invocations au droit de retraits ont été utilisées en raison :

- d'une panne de chaudière, la température est descendue à 14° ;
- d'une étagère servant à stocker menaçant de tomber ;
- et pour 2 agressions verbales au cours d'une inspection.

Pour 5 d'entre elles, ce droit a été reconnu par l'administration :

- pour menaces en situation de contrôle ;
- pour un différend verbal avec des échanges agressifs et une menace physique entre collègues ;
- pour des outrages suivis de menaces de mort et de coups lors d'un contrôle d'un restaurant ;
- pour de menaces verbales ;
- pour une agression verbale de la part d'un professionnel qui a bousculé l'agent en présence de la gendarmerie lors d'un contrôle.

Les inspections SST

70 (57 en 2014) inspections ont été menées par les inspecteurs en santé et sécurité au travail.

Les plans de prévention des RPS

Enfin, 228 DDI ont mené à bien leur diagnostic (134 en 2014) et 200 DDI ont établi leur plan d'actions des RPS (91 en 2014) au 31/12/2015.

IV.3. Congés maladie et accidents

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

LA SYNTHÈSE DES ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ

Au global, les absences cumulées immobilisent :

- 1106 ETP (1076 en 2014) pour les CMO ;
- 431 ETP (411 en 2014) pour les CLM ;
- 496 ETP (515 en 2014) pour les CLD ;
- 2165 ETP (2088 en 2014) pour toutes absences cumulées, hors congés ordinaires, au plan national, soit 7,23% (6,43% en 2014) des ETP.

Le **taux d'absentéisme pour raisons de santé**, suivi par la DGAFP au titre de la prévention des risques psychosociaux s'établit pour 2015 à 14,97* (14,18 en 2014)

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

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI	Moyenne rapportée au nombre total d'agents
Congé de maladie ordinaire	27 263	26 518	27 766	147 473	229 019	7,65
Congé de longue maladie	9 231	12 884	8 096	58 997	89 207	2,98
Congé de longue durée	12 590	10 381	9 263	70 438	102 672	3,43
S/total CLM/CLD	21 821	23 265	17 359	129 435	191 880	6,41
Maladies professionnelles	64	990	5 151	2 942	9 147	0,31
Accidents de travail/service	1 103	1 779	2 561	7 217	12 660	0,42
Accidents de trajet	495	829	474	3 685	5 483	0,18
Total Général	50 745	53 381	53 311	290 750	448 187	14,97

LES MALADIES

En matière de congés maladie ordinaire, 12 195 agents ont pris un CMO, pour une absence moyenne de 19 jours en 2015 (18 jours en 2014).

417 agents ont été en congés de longue maladie au cours de l'année 2015 (451 en 2014), pour une absence moyenne de 214 jours (190 en 2014). Les congés de longue durée ont concerné 353 agents (383 en 2014) pour une absence moyenne de 291 jours (280 en 2014).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDI
Congé de maladie ordinaire	18	15	18	20	19
Congé de longue maladie	172	218	188	225	214
Congé de longue durée	280	273	238	305	291

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

41 maladies professionnelles ont été recensées pour 233 DDI, contre 39 en 2014¹.

Ramené aux effectifs, l'indice de fréquence² pour 1000 agents est de 1,37 en 2014 (1,24 en 2014).

	2014			2015			Evolution 2015-2014		
	DDI F	DDI H	DDI Total	DDI F	DDI H	DDI Total	DDI F	DDI H	DDI Total
sans incapacité	12	11	23	15	12	27	25%	9%	17%
avec incapacité temporaire (IT)	4	3	7	3	5	8	-25%	67%	14%
avec incapacité permanente (IP)	2	7	9	5	1	6	150%	-86%	-33%
avec décès	0	0	0	0	0	0			
TOTAL	18	21	39	23	18	41	28%	-14%	5%

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL/SERVICE ET DE TRAJET³

Sur 518 accidents de service :

- 46% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail (47 % en 2014);
- 45 % ont quant à eux donné lieu à des arrêts de travail de plus 3 jours (47% en 2014).

	2014			2015			Evolution 2015-2014		
	DDI F	DDI H	DDI Total	DDI F	DDI H	DDI Total	DDI F	DDI H	DDI Total
Accidents de travail/service sans arrêt	155	114	269	158	82	240	1,9%	-28,1%	-10,8%
Accidents de travail/service avec arrêts de 1 à 3 jours	16	19	35	25	19	44	56,3%	0,0%	25,7%
Accidents de travail/service avec arrêts supérieurs à 3 jours	150	116	266	139	94	233	-7,3%	-19,0%	-12,4%
Accidents de travail/service avec décès	0	0	0	0	1	1			
Total accidents de travail/service	321	249	570	322	196	518	0,3%	-21,3%	-9,1%
Accidents de trajet sans arrêt	71	40	111	70	26	96	-1,4%	-35,0%	-13,5%
Accidents de trajet avec arrêts de 1 à 3 jours	9	13	22	24	9	33	166,7%	-30,8%	50,0%
Accidents de trajet avec arrêts supérieurs à 3 jours	82	27	109	81	31	112	-1,2%	14,8%	2,8%
Accidents de trajet avec décès	0	0	0	0	2	2			
Total accidents de trajet	162	80	242	175	68	243	8,0%	-15,0%	0,4%

Pour les accidents de service et de trajet, sont calculés les taux de fréquence⁴ et de gravité⁵ : ces deux indicateurs mesurent la fréquence des accidents et leur gravité. Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Un service qui investit dans la prévention et la maîtrise des risques liés à ses activités mesure généralement l'efficacité de ses actions à l'amélioration, et donc à la diminution de ces deux indicateurs.

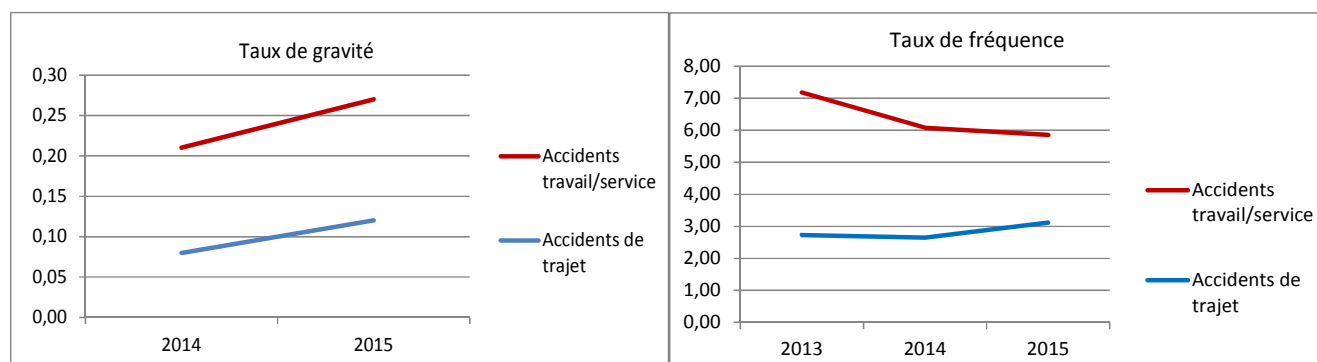
² L'indice de fréquence est le nombre d'accidents ou de maladies pour 1000 salariés.

³ Un **accident du travail** est défini comme un événement de courte durée survenu au cours d'une activité professionnelle et causant un préjudice physique ou psychologique. Cette définition inclut les accidents de la route survenus au cours de l'activité professionnelle, mais exclut les accidents de trajet, qui sont quant à eux définis comme les accidents de la route qui surviennent pendant le trajet entre le domicile et le travail.

⁴ Le **taux de fréquence** est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail, alors que l'indice de fréquence est le nombre d'accidents de travail pour 1.000 agents. Le nombre d'heures travaillées est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein du service considéré par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année.

⁵ Le **taux de gravité** représente le nombre de journées indemnisées pour 1.000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

AU NATIONAL EVOLUTION DU TAUX DE GRAVITE ET DU TAUX DE FREQUENCE



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

Si la fréquence des accidents de service diminue en 2015, leur gravité augmente avec 278 accidents avec arrêt qui ont donné lieu à 12 660 jours d'arrêt. En 2014, nous avons 301 accidents avec arrêt pour 10614 jours d'arrêt.

Quant aux accidents de trajet, leur fréquence augmente sensiblement et leur gravité dans une plus large mesure avec 148 accidents de trajet avec arrêt qui ont donné lieu à 5483 jours d'arrêt. En 2014, nous avons 131 accidents avec arrêt pour 3945 jours d'arrêt.

L'indice de fréquence des accidents de service (pour 1000 agents) est de 9,29 (9,57 en 2014).

L'indice de fréquence des accidents de trajet (pour 1000 agents) est de 4,95 (4,17 en 2014).

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

C'est notamment dans ce cadre que les visites des CHSCT sont réalisées (cf. page 28 : « *Les CHSCT ont effectué 151 visites de sites (160 en 2014) et 45 enquêtes (70 en 2014), dont 42 suite à un accident de service et 3 au titre des maladies professionnelles* »).

¹ L'**indice de fréquence** est le nombre d'accidents ou de maladies pour 1000 salariés.

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

¹ Le **taux de fréquence** est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail, alors que l'indice de fréquence est le nombre d'accidents de travail pour 1.000 agents. Le nombre d'heures travaillées est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein du service considéré par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année.

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

LES ACTES DE VIOLENCE PHYSIQUE ENVERS LE PERSONNEL

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI
Actes de violence émanant du personnel avec arrêt de travail	0	1	1	1	3
Actes de violence émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	2	2
Total actes de violence émanant du personnel	0	1	1	3	5
Actes de violence émanant des usagers avec arrêt de travail	0	2	1	5	8
Actes de violence émanant des usagers sans arrêt de travail	1	10	2	9	22
Total actes de violence émanant des usagers	1	12	3	14	30

Le nombre d'actes de violence physique envers le personnel s'établit à 35 pour 2015 (14 en 2014) dont :

- 14% entre le personnel de la DDI (idem en 2014) ;
- 86% venant d'un usager (idem en 2014).

De façon globale, 69% de ces actes de violence ne font pas l'objet d'un arrêt de travail (pour mémoire 82% en 2014).

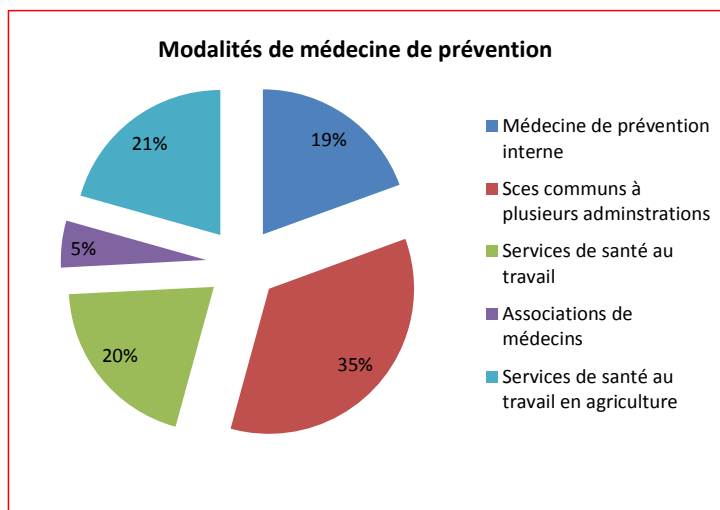
Le taux d'actes de violence physique envers le personnel est un indicateur intégré dans le suivi des risques psychosociaux de la DGAFP.

Il s'établit à 0,12%* pour 2015 (0,13% en 2013 et 0,04% en 2014).

*nombre d'actes de violence physique envers le personnel pour 100 agents

IV.4. Médecine de prévention

MODALITES D'EXERCICE DE LA MEDECINE DE PREVENTION EN DDI



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

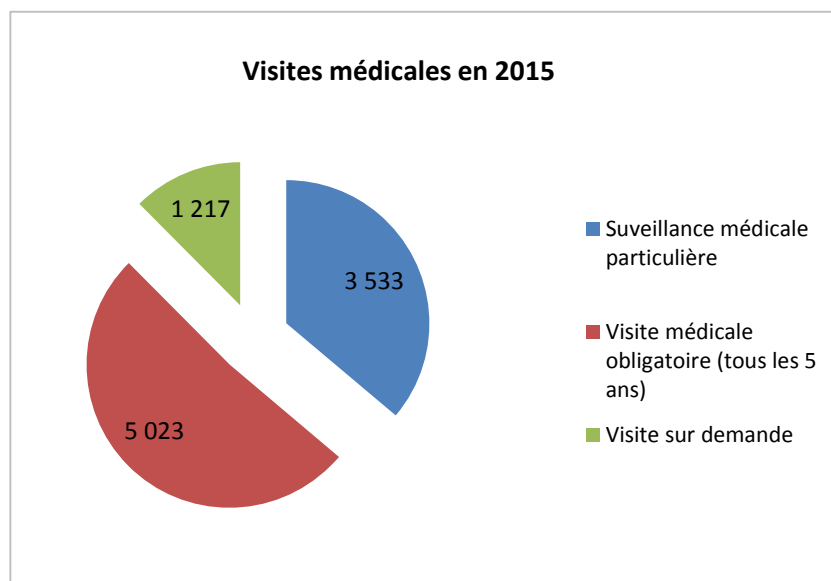
Les DDI ont donc plusieurs systèmes de médecine de prévention en fonction de l'origine des agents.

De plus, comme dans la plupart des administrations, la raréfaction des médecins pèse sur l'organisation des services de médecine de prévention.

Aussi, 10 DDI ne sont pas couvertes par une médecine de prévention soit 4% (5% en 2014) et 78 DDI sont couvertes à 100% par une médecine de prévention soit 33% (73% en 2014)%. La couverture des agents par une médecine de prévention de 50 à 100% s'établit à 95 DDI soit 40%.

LA MEDECINE DE PREVENTION

Les visites médicales



Pour 2015, le taux de visite sur demande au médecin de prévention (indicateur de suivi de la DGAFP dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux) s'établit à 4,1%* (idem en 2014).

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

L'activité des médecins de prévention

Les médecins de prévention ont participé à 344 des 678 CHSCT (371 en 2014), soit à 51% (59% en 2014) de ces réunions.

Ils y ont présenté 186 rapports de médecine de prévention (191 en 2014).

Les 618 demandes d'aménagement de postes (596 en 2014) ont quant à elles été réalisées à hauteur de 90% (88% en 2014).

Enfin, dans le cadre de leurs missions, 744 visites de sites (839 en 2014) ont été réalisées et 170 rapports ont été transmis aux comités médicaux (188 en 2014).

V – Dialogue social

V.1. Le comité technique des DDI

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

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

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

En 2015, le comité technique des DDI placé auprès du Premier ministre a été convoqué à six reprises et s'est effectivement réuni cinq fois les 19 février, 21 mai, 9 juillet, 24 septembre et 11 décembre (nouvelle convocation du CT du 3 décembre).

Au cours de l'année, les échanges dans le cadre du CT des DDI ont plus particulièrement porté sur :

- La création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des DDI. Ce sujet a fait l'objet de points à l'ordre du jour des CT du 19 février et du 21 mai ;
- Les différentes déclinaisons de la réforme territoriale, qui ont constitué une part importante des travaux du CT des DDI :
 - Le 19 février, la réforme territoriale a fait l'objet d'un point d'information ;
 - Le 9 juillet, la réforme territoriale a constitué l'unique point à l'ordre du jour ;
 - Le 24 septembre, ont été abordés le transfert des emplois des agents en SIDSIC sur le programme 333 et la création des directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ;
 - Le 3 décembre, un point particulier a été fait sur le projet de décret relatif à la création des directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Si les deux thématiques précitées ont constitué le fil rouge des discussions du CT des DDI, elles n'en ont pour autant pas été exclusives d'autres sujets importants tels que :

- La gestion des ressources humaines en DDI ;
- Le décroisement des effectifs entre le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) et le ministère de l'environnement de l'énergie et de la mer (MEEM) ;
- Le cadrage national sur la prévention des risques psychosociaux dans les DDI ;
- Le bilan d'étape du déploiement de la démarche d'amélioration participative des processus opérationnels en DDT et DDTM (APPO) ;
- Le plan d'action « administration exemplaire » pour les DDI (2015 - 2020) ;
- Le bilan social 2014 des DDI.

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

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

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

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

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

Le CHSCT des DDI a siégé pour la première fois le 13 octobre 2015. Les points à l'ordre du jour étaient les suivants :

- Bilan social des DDI 2014 - partie IV - les conditions de travail ;
- Point d'étape sur la démarche de prévention des risques psycho-sociaux en DDI ;
- Le transfert des emplois des agents en SIDSIC sur le programme 333 ;
- La création des directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Représentants au CHSCT des DDI					
Parité femmes / hommes					
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaires	4	5	9	44%	56%
Suppléants	7	2	9	78%	22%

V.3. La concertation informelle

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

En 2015, de telles réunions se sont tenues les 3 février, 17 mars, 28 avril, 16 juin, 8 septembre, et 28 novembre sous la présidence du DSAF ou de la SDPSD. Ces réunions ont notamment pour objet de préparer les réunions formelles du CT des DDI. Elles permettent également d'échanger sur des points qui ne relèvent pas de la compétence de ce CT.

De la même façon, s'est tenue le 22 septembre la première réunion préparatoire à la réunion du CHSCT des DDI du 13 octobre.

Au-delà de ces réunions informelles préparatoires aux CT et CHSCT, se sont tenues en 2015 d'autres réunions informelles, thématiques ou répondant à un besoin conjoncturel :

- Le 12 novembre : groupe de travail relatif aux DR-D-JSCS ;
- Le 17 novembre : groupe de travail SIDSIC ;
- Le 18 novembre : réunion suite aux attentats du 13 novembre 2015.

V.4. Les comités techniques dans les DDI

Le tableau ci-dessous montre qu'en 2015, sur 238 directions départementales interministérielles, 237 ont convoqué au moins une fois un CT, soit 99,6%. Parmi elles, 104 (43,7%) ont convoqué plus de 3 CT dans l'année. Ce chiffre est en forte augmentation par rapport à 2014 où seulement 15% des directions départementales interministérielles avaient convoqué plus de 3 CT.

Dans le détail, il apparaît que les convocations de plus de 3 CT concernent essentiellement deux types de DDI :

- Les DDCS dont 82% d'entre elles ont convoqué plus de 3 CT. Les conséquences de la réforme territoriale et notamment la création de DR-D-JSCS constituent le principal facteur d'explication ;
- Les DDT(M) dont 52% d'entre elles ont convoqué plus de 3 CT. Les effets de la réforme de l'ADS et de l'ATESAT ont continué à avoir un impact sur ces structures en 2015.

Remarque : la présence d'une direction départementale interministérielle dans le tableau sur la ligne correspondant à une absence de convocation du CT en 2015 est la conséquence d'une absence de réponse de la part de cette structure.

Nbre de CT tenus dans l'année par DDI	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	DDI
0	0	0	0	1	1
1 à 3	9	39	42	43	133
>3	41	7	8	48	104
TOTAL	50	46	50	92	238

