



18 mai 2022

Compte-Rendu FORCE OUVRIÈRE Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail des DDI du 18 mai 2022

Rapport social 2020 : bilan d'une crise qui dure...

Les points saillants issus de ce CHSCT :

Retrouvez les éléments portés par FO en ouverture [ICI](#).

Une minute de silence a été observée en la mémoire de notre collègue de la DDTM 85 qui s'est donné la mort sur son lieu de travail. FO présente ses sincères condoléances à sa famille et assure de son soutien à ses collègues.

Présentation du rapport social unique 2020

→ **À retenir : Un Rapport social unique, 1^{er} du nom** fortement inspiré des bilans sociaux des années précédentes. Si Force Ouvrière salue le travail accompli par les services contributeurs (SGCD nouvellement créés et SG ministériels), il convient de souligner les précisions perdues dans la transformation de ce document et celles toujours attendues par FO depuis des années. On vous livre l'analyse des données fournies, ou non...

Retrouvez les analyses de FO dans notre édition 2020 du « Qui suis-je, dans quel État (territorial) j'erre ? » [ICI](#) et en fin de document.

Point sur la gestion de la crise sanitaire dans les DDI

→ **À retenir :** un « retour à la normale », enfin ! La circulaire du 6 mai 2022 met fin aux mesures exceptionnelles et facilités horaires mise en œuvre en ... septembre 2020 ! La vigilance et la prudence restent toutefois de mise, le virus circulant toujours.

Fournitures de masques, de gels ou respect de gestes barrières restent donc d'actualité tant que la pandémie mondiale reste active. FO a rappelé les attentes légitimes des agents concernant la qualité du nettoyage des locaux pas toujours au rendez-vous et demande à ce que les marchés respectent des critères mieux-disants ainsi que les conditions de travail des agents prestataires.

Questions diverses

- Demandes FO à tenir informés les membres du CHSCT DDI sur les événements tragiques ou dramatiques : accidents graves, suicides, tentatives de suicide... et les suites données par les services centraux et au sein des structures concernées.

- COVID longs
- Animation du réseau des délégués aux droits des femmes et conditions de travail
- Conseils Médicaux : enfin une prise en considération de nos attentes d'un point sur la réforme mise en œuvre !

Pour en savoir plus sur les débats...

Réponses apportées par le président de séance en ouverture des débats :

Aux questionnements de Force Ouvrière, le président fera un rappel de l'application des textes nationaux et de la hiérarchie des normes applicables à tout texte tel que les chartes locales , règlements intérieurs faisant référence de l'application et de la mise en œuvre du télétravail. Les négociations relatives au télétravail au MI et au sein des DDI vont être lancées sur la base d'un accord de méthode signé par toutes les OS

Réformes/effectifs : M. JACOB, SG adjoint du MI et le SG MI auraient porté la nécessité de digérer les réformes en cours ou celles dont les effets vont se voir dans les mois qui viennent auprès du gouvernement sortant. À suivre avec l'arrivée d'un nouveau gouvernement piloté par une ancienne Préfète et IPEF de surcroît...

Effectifs : M. JACOB nous rejoint sur les constats d'hémorragies des effectifs dont les évolutions entre 2010 et 2021 en DDI sont cités par le dernier rapport de la Cour des Comptes. Cette dernière aborde et souligne que les diminutions de postes ont principalement concerné le niveau départemental, et les effectifs du MTE et des ministères sociaux.

Chantiers immobiliers : il réitère son accord pour présenter les chantiers immobiliers d'envergure à notre instance tout en précisant que des critères spécifiques doivent être définis afin de les identifier. Il se fait fort de rappeler que les CHSCT locaux doivent être saisis pour ce type de projets, car cela entraînera inmanquablement des erreurs procédurales. Il a ajouté devoir défendre les budgets d'investissements immobiliers auprès de la direction budgétaire et ce sont environ 30 millions d'€ qui seront nécessaires pour le parc immobilier des DDI et des directions régionales .

Transferts des personnels DGCCRF à la DGAL : le MI a découvert par le réseau des DDETS - PP qu'un transfert de missions/agents était arbitré par le ministère des finances et qu'un message de la directrice de la DGCCRF avait été diffusé aux agents le 17/05 dernier.

Ni le MI, ni les préfets n'ont été destinataires de cette décision et de ce message qui démontre s'il en est la méconnaissance a minima, voire le mépris et l'indifférence des répercussions sur les agents et les périmètres de leurs missions.

Un véritable problème de méthode, au-delà de la décision prise après près de 3 ans d'attente de cet arbitrage par les OS. Pourquoi une telle précipitation ? Pourquoi ne pas avoir attendu des instances telles le CT ministériel du MAA qui avait lieu la même semaine ?

Le MI va remettre de la méthode dans cette nouvelle démarche de nouvelle restructuration que Force Ouvrière dénonce.

SGCD : FO l'avait demandé, un GT spécifique est programmé le 9 juin prochain !

Point 1 Présentation du Rapport Social Unique 2020

Depuis la création des DDI et 10 bilans sociaux plus tard, vous trouverez ci-dessous l'analyse de Force Ouvrière de la [mouture 2020](#) livrée à la discussion du CHSCT des DDI du 18 mai 2022.

Ce sont 188 DDI, soit 82 % des directions qui ont contribué à ce rapport social unique (RSU), nouveau format du bilan social créé par la loi de transformation de la fonction publique de 2019. FORCE OUVRIÈRE souligne ce score, car bien que 100 % des DDI aient répondu à l'ensemble du questionnaire pour le bilan social 2019, les remontées des données se sont déroulées dans des conditions de mise en œuvre des SGCD et de crise sanitaire. Force Ouvrière salue donc l'implication des services qui contribuent à la qualité de ce bilan social et souhaite à l'avenir que ce RSU puisse disposer de 100 % des données attendues.

FORCE OUVRIERE vous livre son analyse et les principaux enseignements et points de vigilance, à l'appui des indicateurs présentés cette année et de leur évolution.

Enrichi de la prise en compte de bon nombre de nos demandes au fil des années, le RSU, bilan social nouvelle génération, devrait être la base des mesures RH correctives.

Il nous livre notamment des analyses qualitatives des chiffres et des données (consultation des instances locales, par exemple), des rappels du cadrage réglementaire. Nous aurions souhaité que l'administration nous apporte ses commentaires et des précisions sur les sujets suivants :

- *sur le **temps de travail et plus particulièrement le nombre d'heures écartées** chaque année dans chaque DDI : un chiffre annoncé depuis le bilan social de 2017 et à la demande de Force Ouvrière. En effet, les années précédentes, le nombre d'heures écartées s'élevaient à près de 314 000 heures écartées par an au sein des DDI. Mais rien en 2020 sur ce nombre d'heures écartées qui correspondait à plus de **195 ETP** !!! Et toujours aucune analyse, aucun commentaire. Quelles DDI les plus concernées ? Quelle catégorie la plus impactée ? Quelles conclusions en tirer à l'aune de nouvelles réductions d'effectifs ? Quel respect des garanties minimales ? Rapport 2020 oblige, cet indicateur risque d'être aggravé avec les créations des SGCD en grandes difficultés. Qui plus est, ce nombre serait à relativiser compte tenu que les agents ont été placés en situation de télétravail imposé au forfait, ce qui ne serait pas très évocateur de dépassements nous semble-t-il, pour cette année.*
- *sur les **effectifs** encore et toujours en diminution, même si le MI parle de stabilisation.... il faut comprendre poursuite de la stabilisation à la baisse des effectifs, masquée temporairement par la prise en compte des recrutements COVID au sein des ministères sociaux, seul ministère à afficher d'ailleurs un solde positif au sein des DDI; les DDI ont perdu 40 % de leurs effectifs depuis leur création en 2010. Fortes de 43 000 agents à leur création et alors même que les organigrammes n'étaient pas complets, 17 000 postes ont été supprimés ou non remplacés. C'est une véritable hémorragie que vivent les DDI, un affaiblissement programmé et assumé par le gouvernement. Le nombre de départs en retraite est en augmentation et les remplacements se font et se feront de plus en plus rares. Un vieillissement de la population active qui s'accroît sans plans ministériels de recrutements de personnels titulaires. Est-ce une manière pour l'administration d'organiser la réduction des effectifs et la flexibilité ?*
- *sur le **télétravail** (hors COVID) dans les directions pour lequel des compléments utiles pourraient être fournis : nombre de jours télétravaillés accordés par agent, et à terme nombre de jours flottants. Soit un bilan complet versus administration mais également versus agents concernés*
- *Dans les recrutements, la **quantification du nombre de sorties d'école** pourrait permettre de tirer des enseignements sur l'importance des postes offerts par les ministères d'appartenance en primo-affectation et ainsi anticiper les conséquences des départs massifs à la retraite, mais identifier aussi la fragilité in fine dans laquelle peuvent être certaines DDI peu attractives... Par ailleurs, la fermeture d'écoles telle que celle des ENTE décidées unilatéralement par le MTE risque d'induire la perte de technicités et compétences de certains personnels dont les parcours professionnels passent par les DDI...*

- Le bilan annuel des **recrutements de vacataires** permet de mettre en évidence les besoins inavoués et inavouables des services qui ne peuvent faire face à leurs missions et organisent ainsi la précarité sans revoir spécifiquement les missions. Ce sont près de 68 % d'agents contractuels recrutés en catégorie C dont 69 % sont des femmes. Ces postes permettent d'assurer de véritables missions de service public sur des postes à pérenniser et qui devraient faire l'objet de recrutements de fonctionnaires sous statut.

Force Ouvrière réitère la nécessité de lancer des plans ministériels de recrutements de personnels statutaires !

- Aucune donnée relative aux **rémunérations** des agents de DDI : cette donnée sociale est absente depuis longtemps des bilans sociaux. L'administration a-t-elle peur de se trouver face aux dures réalités des conditions de rémunération de ses agents ?

De même, FO attend un point sur les indemnités de départ volontaire (IDV) et demandes/décisions de rupture conventionnelle à considérer aujourd'hui comme des indicateurs du bien-être des agents dans leur environnement professionnel...

- **Formation** : restent encore à nous préciser les types de formations dispensées !

D'autres points saillants :

- le vieillissement de la population s'accompagne d'un non-accompagnement des personnels en fin de carrière et de la non capitalisation de leurs connaissances et compétences, ce qui est lamentable.
- Une tendance affichée et assumée de la disparition des personnels de catégorie C, administratifs comme techniques : impactés par les différents transferts et disparitions de missions, cette catégorie est fortement fragilisée par le non-renouvellement des départs. La perte sèche de compétences métiers impacte directement le fonctionnement au quotidien des services. Par ailleurs, la fonction publique doit garder un rôle d'ascenseur social en assurant le recrutement d'agents de catégorie C. Pour FO, cela doit s'accompagner d'une revalorisation des grilles indiciaires de l'ensemble des catégories et alerte sur les conséquences subies avec le « repyramidage des missions » opéré dans les services avec ce type de phénomène.
- Une des conséquences : le recours à des personnels contractuels mis en situation de grande précarité au vu de leur rémunération au plus bas et par l'augmentation du coût de la vie.

FO le dénonce une nouvelle fois et dit non à la précarisation et oui à une revalorisation des salaires pour tous !

- Ce bilan social ne pourra être considéré comme le bilan référence sur certaines thématiques telles que l'accidentologie relative aux trajets domicile/travail et déplacements professionnels, ces derniers ayant subi une baisse significative par la mise en œuvre d'un télétravail imposé et des restrictions voire interdictions de déplacements professionnels. Une prévention sans faille, mais qui ne peut être jugée comme acquise avec un retour à la normale...

Cette analyse devrait détailler l'ensemble des modes de déplacements des agents et mettre en perspective les statistiques genrées sur ce sujet avec les usages des agents et leurs moyens de déplacements.

- Le rapport évoque une baisse d'activités pour expliquer la diminution de certaines de ces données. FO conteste et refuse cette caractérisation. Si baisse d'activités il y a eu, ce n'est pas par la démobilisation de nos collègues, mais certainement par l'absence de matériels et technologies adaptés, les interdictions induites par les positions unilatérales des agents (ASA, ...) ou encore par la mise en veille des activités de notre société !
- Alors même que les CHSCT sont appelés à disparaître, 2020 a démontré l'importance de leur rôle et de leurs prérogatives au sein de nos structures avec une recrudescence importante du nombre de réunions. Toutefois, une méconnaissance de leurs missions semble persister par :

- *la nomination de secrétaire de CHSCT pour une seule séance dans certaines DDI, négligeant ainsi le rôle de ce dernier auprès des agents et des membres du CHSCT et induisant la perte de leur légitimité ;*
- *la non-production de documents obligatoires tels que les DUERP et les plans d'actions ;*
- *l'année 2020 aurait dû être l'année des CHSCT exceptionnels de par les caractères d'urgence à gérer les situations de crise que nous avons traversées. FO s'étonne que pas une seule convocation de CHSCT exceptionnel n'ait eu lieu.*
- *FO est toujours en attente de la remise du rapport de la mission inter-inspections relative à la médecine de prévention et des conclusions/orientations qui pourront être définies pour assurer à qualité à tout le moins équivalente voire supérieure les missions de médecine de prévention dues aux agents.*
- *FO dénonce le sacrifice du 1/3 temps que le médecin de prévention consacre sur ses missions administratives : rapport d'activité et de bilan des visites, participation aux CHSCT locaux, visites des bureaux et conseils ergonomie,... Le fait que moins de la moitié des DDI bénéficient de la présentation de ces rapports en séance confirme cet état de fait.*
- *Visites médicales : le fait que les visites médicales à la demande des agents soient restées stables alors que ces visites ont baissé de plus de la moitié en 2020, en dit long sur la santé physique et morale des agents. Les fréquences des visites médicales (quinquennales) vont sans aucun doute impacter la capacité des médecins de prévention à s'assurer de la bonne santé des agents.*
- *Action sociale : le rapport mentionne les chantiers de convergence en identifiant les agents de DDI comme référence en matière de prestations. FO réitère ses positions relatives à tout objectif de convergence qui ne doit tendre que vers le haut et vers le mieux sans aucune perte de prestations ministérielles sous prétexte d'interministérialité !*

FO insiste sur le rôle primordial des assistantes sociales qui doivent être présentes et accompagner les agents en difficulté en les informant des aides matérielles dont ils peuvent bénéficier. FO alerte sur les faibles recours à ces aides dans le contexte actuel : méconnaissance ? Dysfonctionnement des réseaux AS? UN point au RSU devrait être inclus.

- *FO réitère la demande de prise en considération de la maladie de Lyme en tant que maladie professionnelle ainsi que la nécessité de disposer d'un bilan relatif aux situations de burn-out et autres pressions pour également les reconnaître imputables aux services.*

FO vous a détaillé ses analyses dans les pages suivantes.

Considérant certaines de nos attentes, le MI nous apportera les précisions lorsque celles-ci ne représentent pas un travail trop important pour les services locaux (pb de travail matriciel entre les sources de données des services locaux à croiser avec les services ministériels, par exemple). Les questionnaires adressés aux services ont été volontairement élagués pour ne pas surcharger les SGCD, mais sans doute un peu trop... Les données attendues sont demandées depuis longtemps, parfois depuis 2017, et cet exercice n'est pas nouveau, il peut être anticipé. Les enquêtes accident ont été retirées du panel de questions pour alléger l'enquête... alors même que cette donnée figure dans nos bilans sociaux...

Le nombre d'heures écrêtées est délicate à obtenir pour des raisons de différents logiciels utilisés par les ministères (Casper, Horoquartz, ...), mais ne doit pas être un frein à l'élaboration d'un état des lieux des temps de travail effectifs.

Sur la production des rémunérations des agents DDI, une méthodologie est à construire pour les rémunérations et déterminer le bon format attendu.

M. JACOB nous propose de rappeler les règles élémentaires de fonctionnement des CHSCST dans le cadre d'un document synthétique de rappels au règlement (« B.A. BA du dialogue social » ou « Action sociale pour les nuls ») sur :

- le rôle du secrétaire de CHSCT permanent et non temporaire,
- la réunion des instances,
- la participation des professionnels de santé,
- les documents à produire,...

Point 2 Point sur la gestion de la crise sanitaire dans les DDI

Le MI a adressé sa circulaire du 6 mai 2022 mettant ainsi fin aux mesures exceptionnelles de la circulaire de septembre 2020 pour les adaptations des modalités de travail des services du MI.

Un point sur les statistiques avec 237 cas COVID déclarés au 06/05, une baisse de 23 cas en 1 semaine et une hausse de 71 cas cumulés pour atteindre 7000 cas depuis le début de la crise.

Le Dr FOULLON assure que la France a atteint une immunité collective favorable grâce aux efforts de vaccination, mais attire l'attention quant à la prudence et la vigilance qui restent de mise. La pandémie mondiale est toujours présente et pourrait reprendre à la rentrée avec le retour d'un variant plus résistant à nos barrières.

Tous les personnels doivent pouvoir revenir sur le lieu de travail dans de bonnes conditions, à quelques exceptions médicales près.

Force Ouvrière a pris acte de la levée des mesures exceptionnelles concernant les facilités horaires ou le recours au télétravail exceptionnel, mais partage pleinement la vigilance du médecin du MI en insistant sur la nécessité de conserver quelques gestes barrières, et des dispositions spécifiques à la qualité du nettoyage des locaux. FO demande que ces prestations soient revues à la hausse, à la fois en termes de qualité, mais aussi de conditions de travail des agents prestataires.

Le MI affirme qu'aucune consigne particulière n'a été donnée pour alléger les dépenses en matière de nettoyage des locaux et a noté les demandes des OS.

Après plus de 2 ans de crise, Force Ouvrière tient à saluer l'ensemble des acteurs des réseaux de préventeurs, de la médecine de prévention, de l'action sociale et les représentants des personnels dont la mobilisation a permis de soutenir les agents et d'assurer le fonctionnement des instances – CHSCT plus particulièrement – tout au long de cette pandémie.

Questions diverses :

COVID long et reconnaissance de maladie professionnelle : la relation de l'agent avec le cluster ou la personne qui a été contaminante dans un service doit être établie, mais l'agent doit cocher 3 des « cases » du tableau 100 COVID (annexe de la sécurité sociale). Les étapes doivent être précisées par le médecin de prévention ou les services en charge des comités médicaux (DDETS-PP).

Toutefois, les membres du CHSCT ont appris qu'une instruction des MCS a été diffusée en 2021 pour la gestion des situations de COVID, notamment. FO dénonce que cette instruction n'ait pas été diffusée largement aux agents.

Animation du réseau des délégués aux droits des femmes : rencontres collectives 2 fois/an sur 2 jours (mars et octobre), délégués et centrale ⇒ dynamisme et partage des équipes.

Séminaires juin 2022 à Marseille et journées collectives en octobre prochain.

Livret d'accueil remis aux délégués dans les mois de leur prise de poste et des formations, lettres et share-point mis à disposition.

Questions qui restent posées quant aux conditions de travail, organisations des services et surcharges de travail....

Réseau des Conseils Médicaux (ex CMCR) : Un point sur les Conseils médicaux va être inscrit à l'ordre du jour du prochain CHSCT des DDI

L'agenda social du second semestre sera transmis rapidement aux membres des OS.

RSU 2020

Une nouvelle édition du

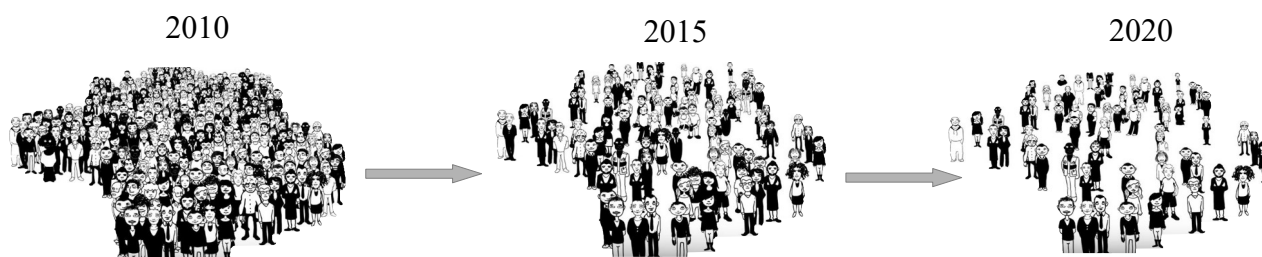
« Qui suis-je, dans quel État (territorial) j'erre ? »

Quelques éléments saillants à en extraire... et ce, en osant les confronter aux données de bilans précédents !

Agents des DDI, comptez-vous ! Avec les grands déstockages depuis leur création, cela devient malheureusement de plus en plus facile...

Fortes de 42 977 agents en 2010 (source : nombre d'électeurs en DDI fin 2010)... nous ne sommes plus que 25 746 agents au 31 décembre 2020 (27 928 en 2019) répartis au sein des 230 DDI. Si la baisse des effectifs physiques est plutôt tassée (-0,70%), le plafond d'emplois des DDI a par ailleurs baissé de près de 4 %...

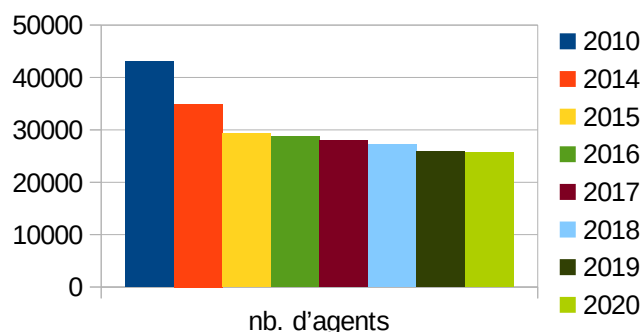
Depuis leur création, les DDI ont vu fondre leurs effectifs de plus de 17 000 agents... alors même que les plafonds d'emplois ne cessent de diminuer et que 3 % des effectifs sont désormais à la main des Préfets pour l'aménagement territorial de l'État (ATE)... Les effectifs des DDI risquent d'être dilués dans ce large périmètre de l'ATE et dont les directeurs n'auront que très peu de marge de manœuvre.



Entre début 2010 et fin 2020, les DDI ont donc perdu 40 % de leurs effectifs physiques !

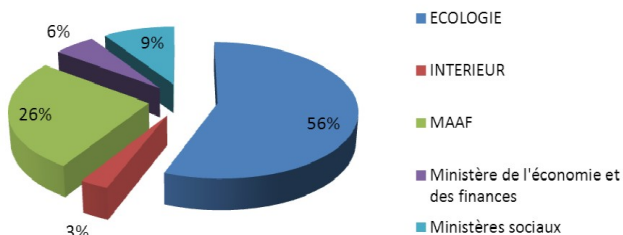
Une réalité dénoncée par FO depuis toujours, mais sans que la machine ne fasse marche arrière !

Les pseudo-réflexions sur l'adéquation missions / moyens ... pour rétablir les moyens nécessaires aux missions n'ont conduit qu'à des manœuvres de mutualisation, plate-formisation voire de suppression des missions en fonction des moyens ! Les affichages du Premier ministre sur le « renforcement du niveau départemental » n'ont été que des effets d'annonces traduits par des suppressions et transferts de missions, alors même que les principaux ministères présents en DDI font les frais de chaque loi de Finance.

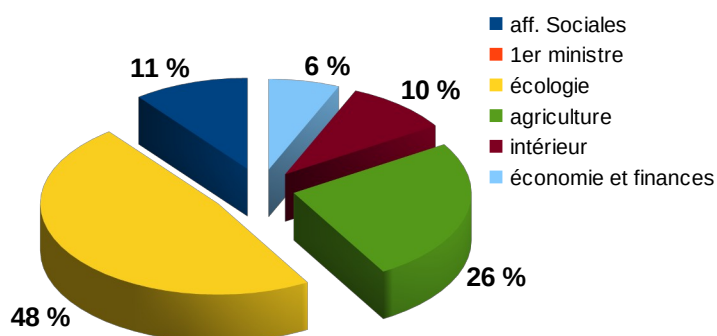


D'où venez-vous ?

Données 2011 :



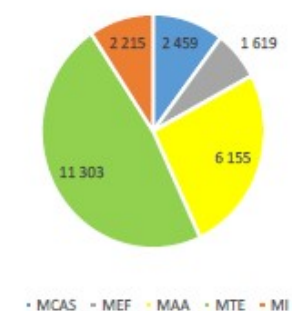
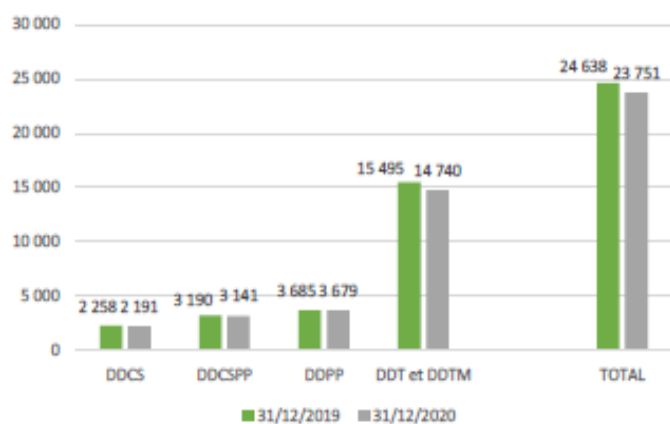
Données 2020 :



Une tendance qui se confirme au fil des ans... avec le ministère de la Transition Écologique et Solidaire en particulier qui perd des effectifs et les transferts progressivement au ministère de l'Intérieur (effet en 2019 du décroisement des missions « sécurité routière ») ou encore le transfert total des services du 1er ministre en 2020 au MI en charge du pilotage des DDI courant 2020. La création des SGCD accentuera encore dans le prochain RSU ces diminutions par ministère.

Dans quelle direction êtes-vous (à défaut de savoir dans quelle direction vous allez...) ?

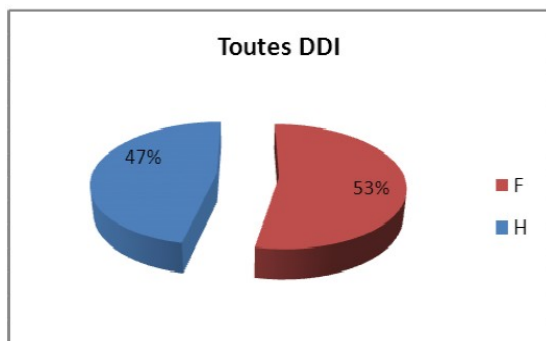
Evolution des plafonds d'emplois par DDI et par ministère



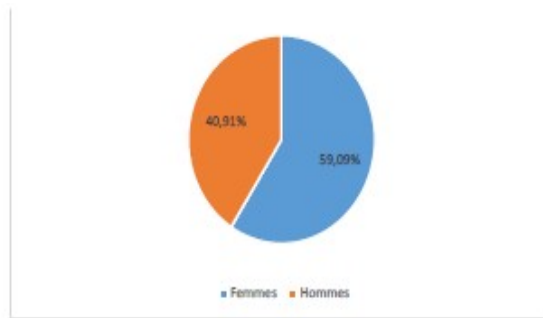
Plafonds d'emploi, par ministère.

Un net tassement historique du bloc DDT/DDTM (passant de 70 % des effectifs en 2011 à 62% en 2019 et 2020), et de 24500 ETP en plafond d'emplois à moins de 15 000 en 2020 ! Et 2020 confirme la chute sensible des blocs DDCS/DDCSPP et des DDPP (de l'ordre de 2% supplémentaires) !

Mesdames et messieurs, comptez-vous...



Rappel des données 2011



Répartition hommes/femmes dans les DDI au 31 décembre 2020.

Attention, une fois n'est pas coutume : les femmes sont en bleu...halte aux stéréotypes !

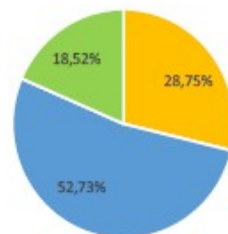
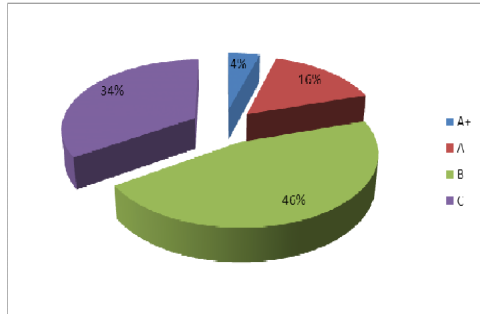
Des DDI qui continuent à se féminiser : 53 % de femmes en 2011, plus de **59 %** en 2020
De gros écarts dans certaines DDI avec une prédominance féminine en DDCS-PP avec des taux supérieurs à 73 et 63 % et un relatif équilibre en DDT/DDTM avec plus de 57 et 54 % de femmes.



Quelle répartition en catégories de personnels ?

Toutes DDI confondues

Rappel des données 2011



Catégorie A Catégorie B Catégorie C

Une diminution accentuée de la représentation de la catégorie C en 2020, à moins de 19 % (contre 34 % en 2011).

Loin d'être le résultat des chantiers de requalification, ce taux résulte plutôt de l'effet des réductions massives d'effectifs depuis 2010 et le non-remplacement des catégories particulièrement concernées par les missions opérationnelles des DDI.

Le transfert de la fiscalité de l'urbanisme en cours et celui du FEADER aux CR va de nouveau marquer cette baisse. FO dénonce cette disparition orchestrée des catégories C qui impacte le fonctionnement général des services de DDI avec la disparition concomitante de compétences pour les missions d'assistance des services, des missions d'instruction et autres productions qui se répercutent sur les collègues dont ce n'est parfois pas du tout le métier... Des agents encore et toujours plus en surcharge de

travail.

Les agents travaillant en DDI sont à 94 % titulaires (allant de 85,8 pour les DDCSP à près de 98 % pour les DDT-M). En DDPP/DDCSPP, 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 volailles. Les personnels non titulaires en DDI représentent 5,49 % des effectifs (1414 collègues), chiffres en hausse d'année en année.

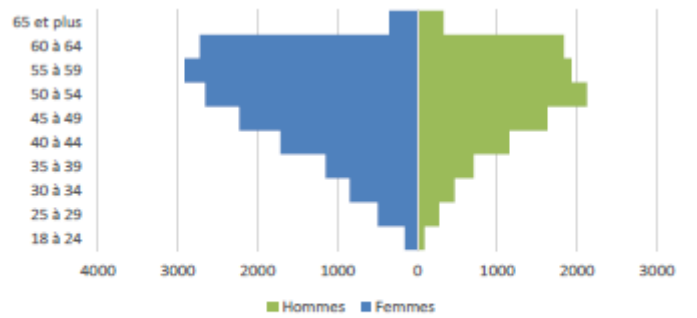
Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) représentent 0,40 % (104 personnes physiques identifiées au 31 décembre 2020). La part des personnels militaires reste marginale (0,12 %).

Pyramide des âges...

Choc démographique toujours en vue avec les MÊMES CONSTATS qu'en 2018, 2019... L'âge moyen vient frôler le cap des 50 ans, et plus de 39 % des agents ont plus de 55 ans !

Les pyramides des âges sont particulièrement déséquilibrées pour les hommes relevant des catégories A et B ainsi que pour les femmes de catégorie C avec, dans ces deux cas, des départs en retraite massifs dans les prochaines années.

La catégorie B va être également fortement impactée par les départs en retraite.



Pyramide des âges des DDI, au 31 décembre 2020.

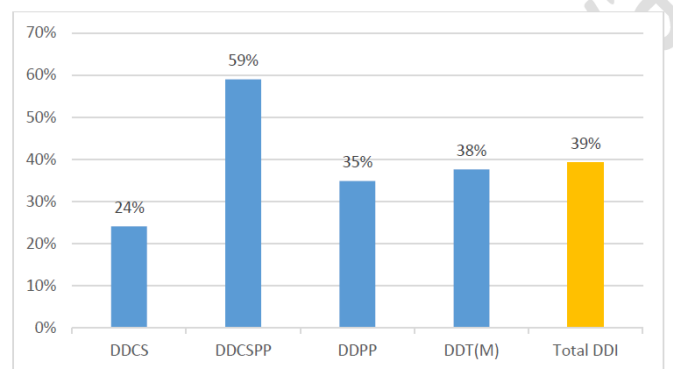
FO redemande un plan massif de recrutements de fonctionnaires sous statut dans les ministères permettant d'anticiper les départs à venir, toutes catégories confondues.

Prise en compte de l'importance de la formation dans les DDI... pas sûr !

Après une baisse continue du budget moyen par ETP de la formation « transverse » dénoncée depuis 2016, celui-ci avait atteint un plancher de 67 € par ETP en 2018 (rappel : il était de 112 € en 2015!), le montant moyen était en augmentation de 16 % pour atteindre 78 € en 2019. Pour 2020 ? L'administration a donné aux représentants du personnel uniquement un nombre de jours de formation suivis par les agents, sans précision des types de formations délivrées. Une évolution positive toutefois, les données fournies nous indiquent le public concerné par les formations et leur répartition entre catégories.

Enfin, ces données sont à relativiser, puisque sont incluses les formations « obligatoires » : formation des directeurs, directeurs adjoints, secrétaires généraux, démarche APPO... et 2020 a par ailleurs été marquée par des formations en modes tutoriels axées sur le télétravail entre autres...

Un taux de couverture en plans de formation qui passe de 66 % en 2015 à 45 % en 2019... et à 39 % en 2020 ! Comme quoi la formation ne semble plus être la priorité du moment dans les DDI...



Taux de couverture des DDI par un plan de formation.

*Et il FO-drait d'abord répondre à la question « former pour quelles missions pérennes ? »...
Et avec quel budget ?*

Une question déjà posée pour les bilans sociaux 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 !!!

Agents des DDI : quel montant accepte-t-on de vous consacrer en fonctionnement?

Depuis 2020, avec l'application des circulaires du 1^{er} Ministre de 2018 et 2019, les moyens des DDI sont portés par le programme 354 « administration territoriale de l'État », sous la responsabilité du SG du MI. Les dépenses globales de fonctionnement des DDI sont restées stables entre 2019 et 2020 en raison de la répercussion des coûts engagés pour l'acquisition des équipements de protection individuelle requis dans le cadre de la pandémie, et des matériels informatiques et de téléphonie pour la mise en œuvre du télétravail en temps de crise.

Les dépenses globales de fonctionnement des DDI s'élèvent donc à **3 109 €** par agent en 2020, contre 3 112 € en 2019.

Le montant de fonctionnement courant attribué par agent est lui, en nette hausse à **1 477 € en 2020** contre 859 € en 2019 et 2018, après une érosion continue (894 €/ETP en 2017, 927 € en 2016 et 1 016 € en 2015).

Si la crise sanitaire explique cette forte hausse, elle induit parallèlement une forte baisse pour les autres dépenses de fonctionnement : frais de transport, action sociale, formation, parc automobile,...



Et le télétravail dans tout cela?

Le télétravail hors positions spéciales liées à la crise sanitaire a bénéficié à 5263 agents en 2020, contre 2990 agents en 2019 et 1843 en 2018), dont 67 % de femmes. Ce taux représente un peu plus de 20 % des agents en DDI. La répartition des agents par catégorie reste identique à 2019 avec plus de 54 % des bénéficiaires de catégorie B et 28 % de catégorie A.

Notons finalement que le télétravail a été déployé de manière plus homogène entre les DDI en 2020 que par les années précédentes, avec des taux d'agents concernés entre 19,7 % pour les DDCSPP, un peu plus de 20 % pour les DDPP et DDT-M, et 22 % en DDCS.

Notons au passage que les catégories C bénéficiant du télétravail sont toujours les moins nombreuses à être concernées.

La crise sanitaire et le recours très massif au télétravail imposé aura sans aucun doute de larges impacts sur la mise en œuvre du télétravail dans les DDI. Entre les agents qui se seront découverts finalement des aptitudes au télétravail et ceux qui ne souhaitent plus y avoir recours, ces chiffres risquent fort d'évoluer dans les prochains bilans sociaux.

Pour FO, la question des refus de télétravail reste posée, tout comme les freins au recours au télétravail mis en place dans les DDI (chartes, règles locales...).

FO attend également des attentes de compléments sur les jours flottants et le nombre de jours télétravaillés hebdomadaires.

Et le climat social et le bien-être au travail, avec ça ?

Action sociale

Le bilan social présente les types de prestations sociales ayant bénéficié aux agents.

Des travaux de convergence sont en cours avec l'établissement en 2020 d'une cartographie des prestations sociales offertes par chaque ministère.

Les objectifs affichés par le MI sont :

- d'harmoniser les subventions de restauration collective pour les agents des SGCD issus des préfectures sur celles des agents des DDI ;
- de transférer les crédits de restauration collective dans les DDI sur le programme action sociale du MI (BOP 216) ;
- d'harmoniser les prestations interministérielles en matière de séjours d'enfants en appliquant à l'ensemble des agents du périmètre de l'ATE, les barèmes des DDI.

FO reste vigilante quant à ces chantiers de convergence dont les travaux se déroulent sans aucune consultation des OS représentatives des agents concernés.

SSCT

En 2020, les 188 DDI ayant contribué au RSU ont adressé leur questionnaire « santé – sécurité au travail ». Les données ci-après ne sont donc pas exhaustives et peuvent expliquer la variation ou l'accentuer puisque 100 % des DDI avaient répondu.

Conseillers et assistants de prévention

Au 31 décembre 2020, 229 conseillers (CP) et assistants (AP) de prévention (314 en 2019, 300 en 2018 et 321 au 31 décembre 2017) étaient en fonction sur l'ensemble des DDI ayant répondu à l'enquête soit :

- 33 conseillers de prévention (43 en 2019, 37 en 2018 et 2017) ;
- 196 assistants de prévention (271 en 2019, 263 en 2018 et 284 en 2017)

Nombre de DDI sans AP ni CP : 12 DDI n'avaient ni conseiller, ni assistant de prévention en fonction au 31 décembre 2020 (elles étaient 17 en 2020, 11 en 2019, 17 en 2018, 8 en 2017). Retrouve-t-on les mêmes DDI que les années précédentes ? L'administration s'est-elle saisie du problème et a-t-elle saisi l'urgence à combler ces manques ? Surtout au cours de cette période de pandémie

Sur les acteurs de la prévention, il est regrettable de constater encore la baisse du nombre de conseillers et assistants de prévention, qui passent de 331 en 2016 à 229 en 2020...

Rien n'est dit... et la seule chose qui semble importer, c'est le taux de couverture...

En 2020, 2 nouveaux conseillers de prévention et 31 nouveaux assistants de prévention ont été nommés, portant le taux de rotation sur la fonction à :

- 6 % pour les conseillers de prévention,
- 16 % pour les assistants de prévention.

Un taux de rotation qui reste élevé et qui fait se poser la question des raisons et des conséquences de ces mouvements continus sur ces missions. Raisons et conséquences que nous pouvons toutefois deviner : usure, manque de disponibilité, non intégration de la ou des missions dans la fiche de poste... et la surcharge de travail qui ne laisse plus la place à remplir sereinement d'autres fonctions comme des fonctions de représentant syndical, par exemple !

Autre signe de non-reconnaissance de cette mission, quand on ne laisse pas le temps de l'exercer ! La quotité de travail consacrée la prévention reste faible alors que ce réseau a démontré toute l'importance et l'expérience que requiert ce domaine avec la sollicitation en pleine pandémie. Seulement 36 % des CP et 12 % des AP exercent leurs missions à 50 % ou +, et 23% des CP, 2 % des AP sont à temps plein.

Pour FO cette mission se doit d'être inscrite dans les fiches de poste des agents concernés et adaptée à la juste mesure des services qui fonctionnent par simple lettre de cadrage. Les formations initiales et continues en matière de santé et sécurité au travail doivent également être

suivies et ne pas être négligées. Le contexte de crise sanitaire a fortement sollicité les AP/CP pour que les locaux puissent accueillir les agents lors des phases de déconfinement et s'assurer du respect des restrictions et consignes sanitaires au sein des services.

Médecins de prévention

Dans les DDI, la médecine de prévention est organisée par chaque ministère contributeur en matière d'emplois. Cette organisation conduit, dans la plupart des cas, les DDI à être couvertes par plusieurs services de médecine de prévention en fonction de l'origine ministérielle des agents.

Si nous pouvons nous féliciter de l'effort fait pour renforcer la couverture en médecine de prévention depuis 2016, nous pouvons regretter qu'il passe par la mise en commun des services de médecine... au profit de la baisse, voire de la disparition des services internes !

Nous pouvons nous poser la question de la stabilité de l'organisation, de l'efficacité, de l'éloignement, du plan de charge, de la disponibilité...

Dans les DDI, les 5 types d'organisation des services de médecine de prévention sont identifiés et classés par représentation décroissante :

- Service de médecine de prévention commun à plusieurs administrations: 45 % (38 % en 2018) ;
- Service de médecine de prévention interentreprises : 27 % (23 % en 2018) ;
- Service de médecine de prévention interne à chaque administration: 12 % (18 % en 2018) ;
- Service de santé au travail en agriculture : 13 % (17 % en 2018) ;
- Association de médecins : 4 %

Les difficultés liées à la pénurie de médecins de prévention obligent les administrations à réorganiser leur offre. Au cours de l'année 2020, les DDI ont renforcé la mise en commun des services de médecine de prévention entre plusieurs administrations (passant de 41 % à 45 % de l'ensemble) tout en stabilisant leur recours à des services de santé au travail interentreprises (qui passe de 28 % à 27 %). Par ailleurs, leur offre de services de médecine de prévention internes est en recul (qui passe de 14 % à 12 %) et le recours à l'association de médecins stagne (4%). Les services des MSA ont cependant été moins sollicités par les DDI (13 %, contre à 17 % en 2018).

Parmi les DDI, 26 d'entre elles (contre 9 en 2018 et 11 DDI en 2017), 5 DDCS, 4 DDCSPP, 4 DDPP/13 DDT(M), n'ont pas indiqué être couvertes par un service de médecine de prévention, sans toutefois savoir si cela ne s'explique que par l'absence de renseignements suffisants.

En termes d'agents, 17 060 sont couverts par un service de médecine de prévention (quelle que soit sa nature), soit 81 % des effectifs physiques au 31 décembre 2020 (contre 24 382, plus de 95 % des agents en 2018).

Visites médicales

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

En 2020, 4780 visites médicales ont été effectuées, contre 9004 en 2019 ; elles se répartissent ainsi :

- 45,5 % : visites médicales obligatoires tous les 5 ans (46,5 % en 2019) ;
- 36,21 % : surveillance médicale particulière annuelle (42,4 % en 2019) ;
- 18,2 % : visites à la demande de l'agent (11,1 % en 2019).

Les visites médicales liées à une surveillance particulière (visites médicales annuelles) diminuent tandis que le taux de visites médicales obligatoires (tous les 5 ans) sont à un taux de réalisation stagnant à plus de 45 %.

Ce faible taux pourrait en partie s'expliquer par un effet de stock qui perdure dans les services : les agents non vus les années précédentes viennent grossir les effectifs annuels des agents à voir en visite médicale obligatoire.

En 2020, 873 agents ont effectué une visite médicale individuelle à leur demande, contre 992 en

2019 et 1273 en 2018. Ce nombre de visites à la demande de l'agent est légèrement plus élevé dans les DDT-M (6 %) et les DDPP (5 %) par rapport aux autres types de DDI.

Les DDCSPP (3 %) et les DDCS (2 %) présentent les taux plus bas. Il n'existe pas de corrélation entre les taux de réalisation des visites et le taux de visite sur demande de l'agent, suggérant que ces dernières dépendent de la structure et/ou du métier.

Autres activités des médecins de prévention

À côté des visites médicales, les médecins de prévention effectuent un grand nombre de tâches. Le détail d'un certain nombre d'entre elles permettent 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 392 réunions de CHSCT locaux (301 en 2019, 311 en 2018 et 352 en 2017), soit 47,80 % de l'ensemble des réunions de CHSCT (41,75 % en 2019 et 47 % en 2017), toutes DDI confondues.

Par ailleurs, la participation des médecins de prévention aux CHSCT locaux s'élève à 47,8 %, correspondant la plupart du temps aux séances de présentation de leur rapport ne nous donnent aucune indication quant au nombre de DDI concernées et donc aucune visibilité quant à la présence moyenne des médecins de prévention aux réunions des CHSCT locaux (2,07 réunions en moyenne par DDI concernée en 2018).

. Rédaction de rapports annuels de médecine de prévention :

46 % des CHSCT ont étudié le rapport annuel produit par la médecine de prévention contre 52 % des DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention. Le nombre de rapports établissant l'état de santé des agents des DDI pour l'année 2019 n'est pas précisé et est par ailleurs à mettre en perspective avec le taux de participation des médecins de prévention aux réunions des CHSCT précisé plus haut).

. Demandes d'aménagements de poste :

409 demandes d'aménagement de poste ont été formulées en 2020 (579 en 2019), réalisées à hauteur de 85,5 % (75,9 % en 2019), 6,6 % acceptés mais non mises en œuvre au 31 décembre 2020 et 1,2 % en cours d'instruction. Au 31 décembre 2020, 3 aménagements de poste avaient été refusés, au sein d'une même DDI. **Toutefois, aucun aménagement refusé n'a fait l'objet d'un signalement au CHSCT, ce qui nous semble inconcevable !**

De même, ces chiffres ne permettent pas de déterminer le nombre de DDI concernées, ni même si ces aménagements de postes sont liés à la crise sanitaire et l'adaptation nécessaire à un retour en activité des agents.

• Visites de sites : non abordées dans le présent RSU ???...

Évoquées dans le cadre des prérogatives des CHSCT, les visites de sites ne sont pas quantifiées en 2020. Donnée qui a subi un élagage un peu trop rapide... Mais une baisse importante des inspections a été subie par le réseau des ISST qui reconnaît que cela est une faiblesse.

• Inspections ISST

11 inspections ont été menées en 2020 (39 en 2019) auprès de 6 % des DDI ayant répondu au questionnaire. Les différences d'organisation, de fonctionnement et les effectifs des inspections en santé et sécurité au travail, mais aussi l'intégration des DDPP aux DDCSPP peuvent expliquer le taux de 11 % des DDCSPP inspectées alors qu'aucune DDCS ne l'a été.

• Rapports à destination des comités médicaux : non abordés dans le

présent RSU ???...

Données des années précédentes : 95 rapports ont été transmis aux comités médicaux en 2018 pour compléter les dossiers qui y sont traités (107 en 2017).

Ces rapports se concentrent sur **50 DDI (22,6 % des 221 DDI** couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 4,4 rapports par DDI concernée.

Fonctionnement des CHSCT

En 2020, sur l'ensemble des DDI , 820 réunions de CHSCT se sont tenues (688 réunions recensées en 2019) dont 7 (moins de 1 %) ont été ajournées en raison d'un défaut de quorum. Soit une moyenne de 3,7 séances effectives/DDI, majoritairement convoquées en séances dites « ordinaires ».

Les CHSCT n'ont été convoqués à la demande des représentants des personnels dans 26 cas (survenue d'un accident grave pour 5 situations et suite à divergence d'appréciation sur le signalement d'un DGI pour 2 situations).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT-M	TOTAL
Nombre de réunions du CHSCT	134	161	148	377	820

Les réseaux des préventeurs et professionnels de la santé au travail (AP/CP, ISST et médecine de prévention) sont conviés en qualité de membres de droit. Leur participation est de :

- 85,73 % des séances (86,62 % en 2019) pour les AP/CP ;
- 47,80 % des séances (43,75 % en 2019) pour les médecins de prévention ;
- 27,68 % des séances (23,83 % en 2019) pour les ISST.

Secrétaires de CHSCT

En 2020, 197 secrétaires du CHSCT ont été désignés (206 en 2019) avec des portées et temporalités selon les règlements intérieurs en vigueur.

Les secrétaires de CHSCT sont ainsi désignés pour :

- 1 séance dans 27 DDI ;
- plus d'1 séance et moins de 4 ans dans 47 DDI ;
- 4 ans dans 49 DDI.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT-M	TOTAL
Nombre de secrétaires du CHSCT désignés	18	44	30	105	197

Globalement, le nombre de projets et de mesures examinés par les CHSCT a augmenté de + 17,2 %

Après avoir diminué de 18 % en 2018 et avoir légèrement augmenté en 2019 (+1,2 %), le nombre de projets et de mesures examinés en CHSCT a augmenté de plus de 17 %. Cette hausse importante est due en grande partie aux projets d'introduction des nouvelles technologies (+118,18 %) et au nombre de règlements et consignes (+25,90 %) avant les projets d'aménagement importants (+2,71 %), la baisse significative de l'examen des aménagements pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) (- 73 %).

Ces projets et mesures relevant de la consultation des CHSCT sont définis aux articles 57, 58 et 60 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Registres, programmes et documents

Il est anormal de constater que plus de **8 % des DDI** ayant répondu à l'enquête n'ont pas de DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et certains existants ne sont pas actualisés. Seuls 32 % des DDI disposent d'un BHS (bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail) et au regard de ce rapport, des DDI n'ont pas de SST (registre santé et sécurité au travail) sans toutefois en préciser le nombre (1 en 219).

814 signalements ont été déposés sur les registres en 2020 (1924 en 2019), 5,1 signalements par DDI, porté à 6,4 en moyenne s'il est fait référence aux DDI disposant au moins d'un registre SST. Les DDPP et DDCSPP ont les plus forts taux de signalements (97 et 83%), les DDCS ayant le taux le plus faible de 50 %.

Le rapport social unique 2020 permet de constater que des registres (registre hygiène sécurité, DUERP, bilan social annuel) prévus par le code de la fonction publique sont absents dans certaines DDI et que certaines obligations (conseillers et assistants de prévention, médecin de prévention, etc.) ne sont pas respectées partout.

FO demande à l'administration de rappeler les obligations sur les registres et programmes obligatoires, afin de permettre une réelle prévention des risques professionnels, à tout le moins formellement, dans l'ensemble du périmètre des DDI.

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

18 % des DDI ont mis en place un PAPRiPACT, mais le taux moyen de réalisation des actions au 31 décembre 2020 n'est toutefois pas précisé. Par ailleurs, bien que ce taux soit peu élevé, les PAPRiPACT élaborés intègrent les thèmes spécifiques tels que les risques psycho-sociaux, les TMS, et dans une moindre mesure les CMR et les VSS. La mise en œuvre de ces programmes demande à être suivie et évaluée.

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 2020, 24 DDI contre 40 en 2019, 29 en 2018 et 18 en 2017 disposent de plans d'actions comportant une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel.**

En 2020, ce type de violences a fait l'objet de 2 signalements dans les registres santé et sécurité au travail et aucun dans le registre DGI (contre 23 en 2018 dans 5 DDI différentes).

Aucune de ces situations n'a donné lieu à une sanction disciplinaire.

Congés maladie, maladies professionnelles et accidents

En 2020, 5239 agents ont eu un ou plusieurs congés maladie ordinaire (CMO), représentant 144 554 jours d'AT cumulés, soit une moyenne de 28 jours par agent concerné. Les congés de longue maladie (CLM) touchent 260 agents avec pour un total de jours cumulés de 51 942, soit une moyenne de 200 jours par agent et les congés de longue durée (CLD) impactent 188 agents, avec un total de 52 965 jours, pour une moyenne de 282 jours par agent concerné.

Au total, ce sont 6099 agents qui ont été concernés par des AT en 2020, soit 23,7 % des effectifs physiques des DDI ayant répondu à l'enquête (39,5 % en 2018 et 46,3% en 2017). Malgré cette baisse, les DDCSPP et DDPP sont les plus concernées avec 29 et 30 % des effectifs concernés.

Mais ont-elles toutes été déclarées ?

En 2020, 23 agents (18 femmes et 5 hommes) ont déclaré **une maladie professionnelle** pour un nombre cumulé de jours d'arrêt de 3 406 jours, soit une moyenne de 148,08 jours par agent concerné. La gravité des maladies professionnelles, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique un taux de gravité plus important pour les hommes (172 jours d'arrêt/agent) par rapport aux femmes (141,44 jours/agent).

Parmi les agents en maladie professionnelle, 18 déclarations (15 pour les femmes et 3 pour les

hommes) ont obtenu la reconnaissance en 2020 (24 en 2018 et 29 en 2017), soit 78,3 % du nombre total d'agents en maladie professionnelle en 2020.

Le présent rapport ne précise toutefois pas si ces maladies professionnelles reconnues en 2020 ont entraîné des incapacités, suggérant le caractère plus grave de ces maladies. Aucune d'entre elle n'a entraîné de décès de l'agent.

FO Redemande que soit fait un recensement des maladies professionnelles et les conséquences en termes d'incapacités de travail pour les agents concernés, que soit inscrite la maladie de Lyme au tableau des maladies professionnelles comme le devrait l'être les « burn out » et autres conséquences des RPS grandissants au sein des services.

Accidents de service/de trajet

En 2020, 277 accidents de service ont été recensés dans les DDI (541 en 2019) dont 141 ont entraîné un arrêt de travail, 17 % sont des arrêts dits « longs » (>3 jours). Pas d'indication néanmoins sur des enquêtes menées suite à un accident de service (83 en 2018 et 77 en 2017).

En 2020, 112 accidents de trajet ont été recensés dans les DDI (entre 286 et 294 les années précédentes) dont 51 (45,53 %) ont entraîné un arrêt de travail. 7,14 % des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours).

Les taux de fréquence et de gravité ont également diminué fortement au cours de cette année 2020. La baisse des accidents s'explique par la crise sanitaire et les restrictions de déplacements qui ont eu lieu une grande partie de l'année en dehors du confinement, les réunions étant privilégiées en distanciel, ou bien le télétravail étant généralisé et obligatoire.

L'année 2020 ne pourra donc pas rester comme une année de référence en termes de nombre d'accident de trajets ou de service, mais être prise en considération en termes de prévention !

Actes de violences physiques et verbales envers le personnel

Violences physiques :

Le nombre d'actes de violences physiques recensés envers le personnel **s'établit à 13 en 2020** (32 en 2019, 19 en 2018 et 24 en 2017) dont :

- o 69,23 % provenant d'un usager (84,3 % en 2019)
- o 30,76 % intervenant entre personnels de la DDI (15,62 % en 2019)
- par niveau de gravité :
 - o 69,23 % sans arrêt de travail (78,12 % en 2019)
 - o 30,75 % avec arrêt de travail (43,75 % en 2019)

Le taux d'actes de violences physiques consignés envers le personnel, toutes DDI confondues, s'établit à 0,06 % en 2020. Détaillé par type de DDI, les DDCSPP et les DDT-M présentent un taux d'actes de violences physiques légèrement supérieur aux DDPP et aux DDCS. Pour l'année 2020, à noter une nouvelle fois qu'aucun signalement de violence physique n'a été réalisé pour les DDCS.

Violences verbales :

Pour 2020, 70 actes ont été recensés (437 en 2019, 531 en 2018, 231 en 2017), soit une très nette diminution là aussi. Ces violences verbales émanent dans 70 % des cas des usagers (90 % en 2019, 90 % en 2018 et 85 % en 2017). Majoritairement, ces violences n'entraînent pas d'arrêts dans 85,71 % des cas.

Cette donnée recense les agressions verbales à l'égard des agents de l'accueil des DDI,

des agents affectés au service de l'éducation et de la sécurité routière ainsi que des agressions dont sont victimes les inspecteurs du permis de conduire et les agents en charge d'instruction de dossiers, ADS, fiscalité de l'urbanisme, ANAH et ANRU aux services de l'habitat et de la rénovation urbaine consécutivement à la dématérialisation des demandes et aux baisses d'effectifs qui ne permettent plus depuis longtemps d'assurer des ouvertures au public pour les informer.

Le taux de violences verbales envers le personnel, toutes DDI confondues, s'établit à 0,32 % en 2020, pour 1,61 % en 2019. L'analyse du taux d'actes de violences verbales par type de DDI, montre, pour 2020, que ce taux est plus élevé en DDCSPP et DDPP que dans toute autre DDI et quasi inexistant en DDCS.

Sanctions disciplinaires :

Enfin, le **nombre de sanctions disciplinaires**, après avoir augmenté depuis 2014, s'est stabilisé depuis 2017 (autour de 30 avertissements à l'année) pour diminuer fortement en 2020 avec seulement **11 avertissements**. De même pour les **blâmes** qui passent de 10 en 2018 à **5** en 2020, tous agents confondus.

Diminution des effectifs des DDI et contexte sanitaire très exceptionnel de 2020 peuvent également expliquer ce net recul chiffré des sanctions de 1^{er} groupe qui, rapporté au nombre d'agents, reste finalement stable.

Aucune sanction des 2^e et 4^e groupes n'ont été prononcées en 2020 et une seule sanction du 3^e groupe a été notifiée à un agent de DDCSPP.

En valeur absolue, ce sont encore les DDT(M) qui cumulent le plus grand nombre de sanctions du premier groupe (9 sanctions, soit 56,25 % des sanctions totales de ce groupe, contre 61 en 2018). Toutefois, rapporté au nombre d'effectifs physiques au 31 décembre 2020 par type de DDI, le nombre de sanctions par agent est le plus élevé en DDPP (environ 10 sanctions pour 10 000 agents) par rapport aux autres types de DDI, ce qui est 4 fois moins élevé en 2 ans.

L'avertissement reste la sanction de premier groupe majoritairement notifiée (dans 68,75 % des cas), les blâmes n'ayant été notifiés qu'en DDT(M) (31,25 % des sanctions du premier groupe).

Zooms sur les différentes familles de DDI...

Répartition des effectifs par origine de ministère :

- 71,08 % des agents de DDCS sont issus des ministères sociaux ;
- 60,24 % des agents de DDPP et 50,75 % des agents en DDCSPP sont issus du MAA ;
- 72,22 % des agents de DDT et 77,13 % des agents en DDTM sont issus du MTE/MCTRCT ;
- 33,60 % des agents des DDPP et 10,56 % des agents en DDCSPP sont issus du ministre de l'économie et des finances, sans être majoritaire dans la contribution aux effectifs.

Les ministères en charge de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTES/MCT) et du Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire (MAA) contribuent aux 3/4 des effectifs des DDI. Leur relative stabilité dans la baisse de leurs effectifs amène le MI à se satisfaire de la quasi-constance des effectifs en 2020.

• Ministères chargés des affaires sociales (MCAS) : une légère hausse des effectifs physiques de +0,65 % entre 2019 et 2020 après des années de baisse comprise entre -,05 et 3,5 % est inférieure à celle de 2016-2017 qui était de -3,50 %...

• Ministères économiques et financiers (MEF) : la part des effectifs physiques de ce ministère reste stable avec 6,48 % des agents de DDI.

• Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire (MAA) : la baisse des effectifs physiques est de -0,02% entre 2019 et 2020 est de -0,10 %, une relative stabilité après les 3 % à plus de 6 % de baisse des années précédentes.

• Ministère de la transition écologique / ministère de la cohésion des territoires (MTE/MCT) : la variation entre 2019 et 2020 est de -0,10 %, une relative stabilité après les 3 % de baisse des années précédentes.

• Ministère de l'Intérieur (MI) : les effectifs du MI représentent désormais 9,57 % des agents de DDI en 2020 avec notamment la fusion des BOP 307 et 333 portant sur les emplois de directions de DDI.

• Services du premier ministre (SPM) : les effectifs physiques relatifs aux emplois de directeurs et de directeurs adjoints du programme 333 et les services en charge du pilotage des DDI auprès du SGG ont été transférés au MI.

Aucun agent ne dépend plus des services du 1^{er} Ministre.

ALORS AU FINAL AU 31/12/2020 NOUS SOMMES :

DDCS : 2 372 agents

DDCSPP : 3 448 agents

DDPP : 3881 agents

DDT(M): 16045 agents dont 6204 en DDTM

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le projet de Rapport Social Unique 2020 des DDI [ici](#).

Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr
Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fnecfp@fo-fnecfp.fr
Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@feets-fo.fr
Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr
46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris