



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction de la
modernisation et de
l'administration territoriale**

**Rapport social unique
des
directions départementales
interministérielles
pour l'année 2020**

SOMMAIRE

I – Les directions départementales interministérielles	7
I.1. Organisation et missions des 230 DDI.....	7
II – Le personnel des directions départementales interministérielles	8
II.1. Eléments de méthodologie.....	8
II.2. Présentation globale des effectifs et des plafonds d’emploi en DDI.....	8
II.3. Origine ministérielle des personnels en poste en DDI	10
3.1. Evolution des effectifs et des plafonds d’emploi au regard de l’origine ministérielle	10
3.2. Répartition des effectifs des DDI par origine ministérielle dans les effectifs totaux	11
II.4. Détail par type de DDI des effectifs physiques.....	13
4.1. Répartition Femme/Homme.....	15
II.5. Répartition des effectifs physiques par statut.....	16
II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI.....	17
II.7. Pyramide des âges	18
7.1. Pyramide des âges par type de DDI	19
7.2. Pyramide des âges par catégorie	21
II.8. Temps de travail	22
8.1. Quotité de travail	22
8.2. Utilisation du CET.....	22
8.3. Télétravail (hors dispositions spéciales liées à la pandémie).....	23
8.4. Mouvements sociaux	24
8.5. Absences liées à la famille – Congés de paternité.....	24
II.9. Mouvements de personnels	24
9.1. Personnels titulaires	25
9.2. Personnels contractuels.....	29
9.3. Taux de rotation.....	32
9.4. Taux de promotion et réussites aux concours.....	33
Les agents des DDI ont, en outre, été nombreux (222 agents) à réussir un concours ou un examen professionnel.....	33
II.10 Encadrement intermédiaire/Cadres intermédiaires.....	34
III – Formation.....	35
III.1. Cadre d’intervention de la DMAT en matière de formation	35
III.2. Autres prestataires de formation.....	35
III.3. Données disponibles sur la formation	36
3.1. Suivi de la formation locale	36
III.4. Accompagnement à la prise de poste.....	36
4.1. Prises de poste pour les directeurs et directeurs adjoints.....	37
III.5. Accompagnement managérial complémentaire de la direction.....	37

III.6. Formation individuelle des directeurs et directeurs adjoints.....	37
III.7. Formations dans le cadre du programme d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO).....	37
IV – Action sociale.....	39
1.2 Diagnostic de l'architecture budgétaire	39
1.3 Cartographie des prestations.....	39
V – Santé, sécurité et conditions de travail.....	40
V.1. Eléments réglementaires	40
V.2. Acteurs et instances de la prévention	40
2.1. Conseillers et assistants de prévention	40
2.2. Médecins de prévention	43
2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	45
2.4. Agents.....	49
2.5. Inspections en santé et sécurité au travail.....	49
V.3. Registres, programmes et documents.....	50
3.1. Registre santé et sécurité au travail (SST).....	51
3.2. Registre des dangers graves et imminents (DGI) et mise en œuvre du droit de retrait	52
3.3. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).....	52
3.4. Bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (BHS)....	53
3.5. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) et plans de prévention spécialisés.....	54
3.6. Bilan social.....	55
3.7. Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexistes et sexuelles au travail.....	56
V.4. Congés maladie, maladies professionnelles et accidents	57
4.1. Congés maladie : maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM), longue durée (CLD)	57
4.2. Maladies professionnelles.....	60
4.3. Accidents de service	60
4.4. Accidents de trajet.....	62
V.5. Indicateurs santé et sécurité au travail spécifiques	63
5.1. Taux d'absentéisme pour raison de santé et ses effets en termes d'ETP.....	63
5.2. Taux de fréquence et de gravité des accidents de service et de trajet.....	64
5.3. Evolution des stocks préexistants à 2020.....	65
5.4. Actes de violences physiques et verbales envers le personnel	65
5.5. Protection fonctionnelle.....	67
V.6. Dispositifs de signalement	68
6.1. Cadre juridique.....	68
6.2. Saisines des dispositifs de signalement.....	68
VI – Sanctions disciplinaires	70
VI.1. Réglementation	70

VI.2. Sanctions disciplinaires du premier groupe et leurs évolutions	70
VI.3. Focus sur les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel au travail	73
VII – Dialogue social.....	74
VIII – Mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, la lutte contre les discriminations et l’insertion professionnelle.....	76
VIII.1. Éléments de contexte	76
VIII.2. Actions visant à promouvoir la diversité.....	76
VIII.3. Actions visant à lutter contre les discriminations.....	77
VIII.4. Actions visant à favoriser l’insertion professionnelle.....	78
VIII.5. Actions visant à favoriser l’insertion professionnelle des personnes handicapées	79

Avant-propos

Conformément à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

« Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique (...). Les éléments et données mentionnés au premier alinéa du présent I sont notamment relatifs :

- 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;*
- 2° Aux parcours professionnels ;*
- 3° Aux recrutements ;*
- 4° A la formation ;*
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;*
- 6° A la mobilité ;*
- 7° A la mise à disposition ;*
- 8° A la rémunération ;*
- 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;*
- 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*
- 11° A la diversité ;*
- 12° A la lutte contre les discriminations ;*
- 13° Au handicap ;*
- 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail (...).»*

C'est dans ce cadre qu'a été réalisé le premier rapport social unique (RSU) des directions départementales interministérielles (DDI). Ce RSU des DDI porte sur l'année 2020 et prend la suite de l'ancien bilan social des DDI.

Ce RSU se veut le reflet fidèle d'une année 2020 singulière à bien des égards. Tout d'abord, la crise sanitaire et les confinements généralisés qu'elle a engendrés, ont un impact sur les données de ce RSU. La crise sanitaire aura éprouvé les agents, mis en lumière le déploiement généralisé du télétravail et démontré toute l'efficacité de l'action de l'état en temps de crise. Par ailleurs, les chiffres exposés sont ceux de services existants avant la mise en œuvre des réformes de l'organisation territoriale de l'Etat. Ils caractérisent une année de préfigurations pour les SGC-D, les DDETSPP et le transfert des agents jeunesse et sports dans les services départementaux de l'éducation nationale.

Comme pour le bilan social des DDI avant lui, cette première édition du RSU se fonde sur des informations collectées d'une part auprès des secrétariats généraux des ministères dont les missions sont portées par les services déconcentrés et d'autre part auprès des secrétariats généraux communs départementaux (SGC-D) servant les DDI. Ce RSU constitue ainsi l'un des premiers documents réglementaires co-construits localement.

Les équipes de la direction de la modernisation et de l'administration territoriale tiennent à remercier l'ensemble des agents des SGC-D et des DDI pour tout le travail réalisé dans le cadre de la création de ce document.

Olivier JACOB,
Directeur de la modernisation et de l'administration territoriale

Document de travail

I – Les directions départementales interministérielles

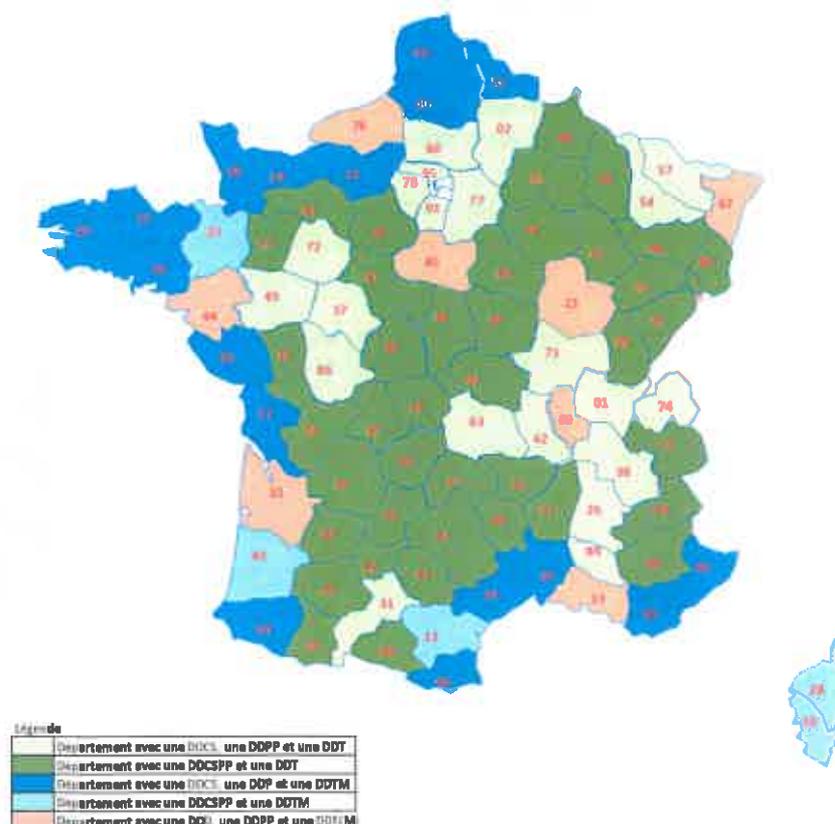
I.1. Organisation et missions des 230 DDI

Services déconcentrés de l'État à caractère interministériel, les DDI mettent en œuvre les politiques publiques au plus près des territoires, sous l'autorité des préfets de département.

Les DDI sont gérées administrativement par la direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT) du ministère de l'intérieur.

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 (42 DDCS) et une direction de la protection des populations (50 DDPP) ;
- dans les départements de moins de 400 000 habitants ou sur certains territoires, en raison d'enjeux particuliers, une direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (46 DDCSPP) se substitue à la DDCS et la DDPP.



¹ En Île-de-France, pour les départements de la petite couronne, une organisation spécifique a été retenue puisque seules les DDCS et les 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.

II – Le personnel des directions départementales interministérielles

II.1. Eléments de méthodologie

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

Deux sources ont été utilisées :

- les plafonds d'emplois (en ETP ou en ETPT en fonction de l'origine des données ministérielles) sont issus d'une enquête réalisée auprès des secrétaires généraux des ministères partenaires dans le cadre de travaux relatifs au bilan des dialogues de gestion du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat ;
- les effectifs physiques sont obtenus à partir de données issues des systèmes d'information relatifs aux ressources humaines transmises par les ministères partenaires au 31/12/2020. L'extraction concerne aussi bien les personnels titulaires que non titulaires quelle que soit la durée de leur contrat.

Définitions :

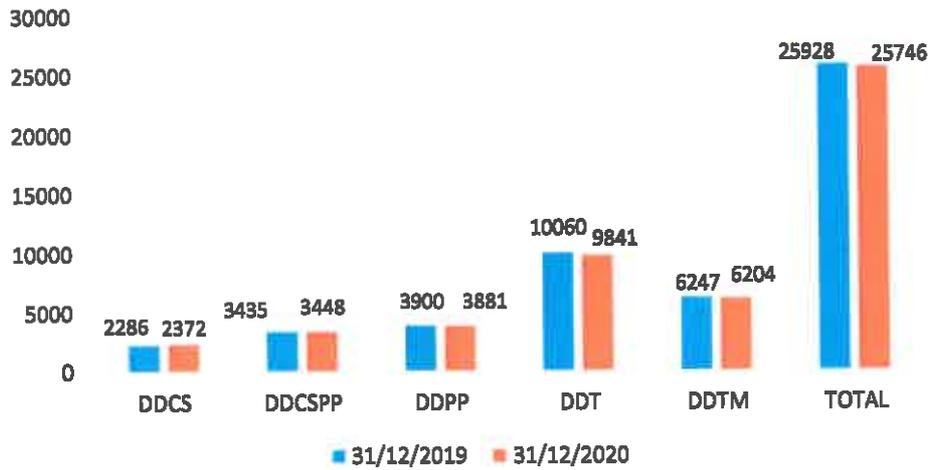
- ETPT (équivalent temps plein annuel travaillé) : unité de décompte dans laquelle sont exprimés les plafonds d'emplois ou les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année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

II.2. Présentation globale des effectifs et des plafonds d'emploi en DDI

Au 31 décembre 2020, le périmètre des DDI rassemble 25 746 effectifs physiques et 23 751 ETP répartis au sein des 230 DDI.

	Effectifs physiques			Plafonds d'emplois		
	31/12/2019	31/12/2020	Evolution 2019/2020	31/12/2019	31/12/2020	Evolution 2019/2020
DDCS	2286	2372	3,76%	2258	2191	-2,97%
DDCSPP	3435	3448	0,38%	3190	3141	-1,54%
DDPP	3900	3881	-0,49%	3685	3679	-0,16%
DDT	10060	9841	-2,18%	9547		
DDTM	6247	6204	-0,69%	5948	14740	-4,87%
TOTAL GENERAL	25928	25746	-0,70%	24628	23751	-3,56%

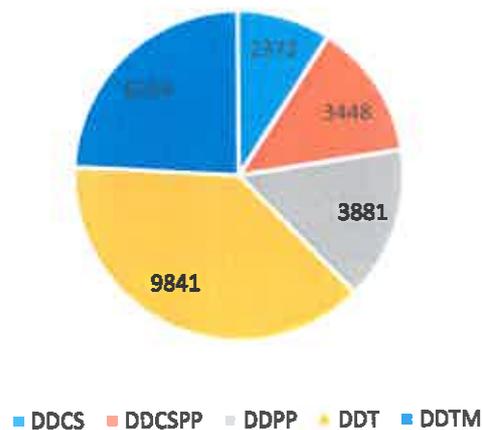
Effectifs physiques des DDI, 2019-2020



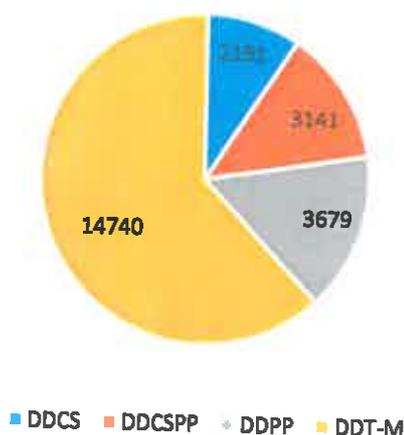
Plafonds d'emplois des DDI, 2019-2020



Repartition des effectifs par type de DDI



Répartition plafonds d'emplois par type de DDI



Moyenne, en effectifs physiques et en ETP, en 2020 :

Type de DDI	Nombre moyen en effectifs physiques	Nombre moyen en ETP
DDCS	56	52
DDCSPP	75	68
DDPP	78	74
DDT	149	160 (DDT et DDTM)
DDTM	239	

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

3.1. Evolution des effectifs et des plafonds d'emploi au regard de l'origine ministérielle

	Effectifs physiques			Plafonds d'emplois		
	31/12/2019	31/12/2020	Evolution 2019/2020	31/12/2019	31/12/2020	Evolution 2019/2020
MCAS	2553	2704	5,91%	2552	2459	-3,64%
MEF	1679	1668	-0,66%	1643	1619	-1,46%
MAA	6631	6578	-0,80%	6205	6155	-0,81%
MTE	12444	12332	-0,90%	11999	11303	-5,80%
MI + DATE	2621	2464	-5,99%	2239	2215	-1,07%
TOTAL GENERAL	25928	25746	-0,70%	24628	23751	-3,56%

La quasi stabilisation des effectifs physiques (malgré une baisse limitée à **-0,70%**) des DDI est principalement due à la hausse des effectifs enregistrée dans les ministères chargés des affaires sociales (MCAS). Cette hausse s'explique par un recours accru aux personnels contractuels afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de COVID-19. Le ministère de la transition écologique (MTE) enregistre, comme l'année précédente, une baisse de ses effectifs physiques dans les DDI. Les autres ministères présents dans les DDI (ministère de l'agriculture et de

l'alimentation (MAA), ministères économiques et financiers (MEF) et ministère de l'intérieur (MI)) stabilisent leurs effectifs physiques et leurs plafonds d'emplois.

Pour rappel, les effectifs relèvent des programmes budgétaires suivants dont les ministères sont les responsables :

- ministères chargés des affaires sociales (MCAS) : programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » ;
- ministères économiques et financiers (MEF) : programme 134 « Développement des entreprises et régulations » ;
- ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) : programme 215 « Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture » et programme 206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » ;
- ministère de la transition écologique (MTE) : programme 217 « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie » ;
- ministère de l'intérieur (MI) : programmes 354 « Administration territoriale de l'Etat ».

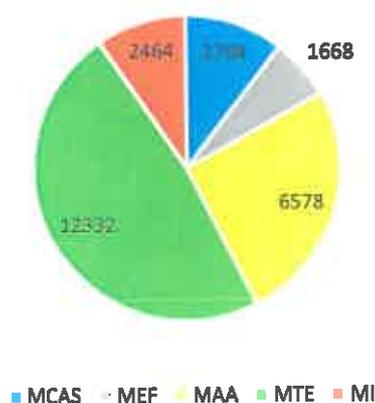
3.2. Répartition des effectifs des DDI par origine ministérielle dans les effectifs totaux

Les effectifs physiques des agents issus du MTE sont restés constants entre 2019 (48%) et 2020 (47,90%) rapporté à l'effectif total. Ce ministère est le premier contributeur pour les DDI. La part du MAA, par rapport à l'effectif total des DDI est également stable (de 25,57% en 2019 à 25,55% en 2020). Ces ministères contribuent, à eux seuls, aux trois quarts des effectifs des DDI.

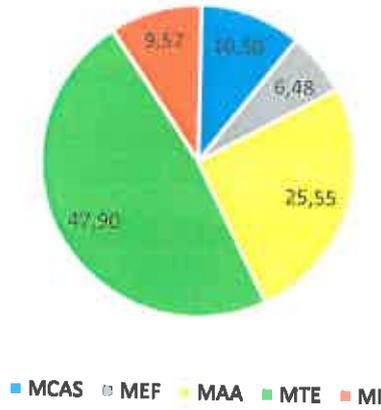
La part dans le total des effectifs physiques des MCAS est en augmentation par rapport à 2019 : 10,50% en 2020 contre 9,85% en 2019 et cette part d'effectifs est demeurée stable pour les MEF : 6,48% pour 2019 comme pour 2020.

Le ministère de l'intérieur enregistre, quant à lui, une progression certaine de sa part d'effectif dans la population totale des DDI (9,57% en 2020) grâce à la fusion des programme 307 et 333 (portant les emplois de direction des DDI).

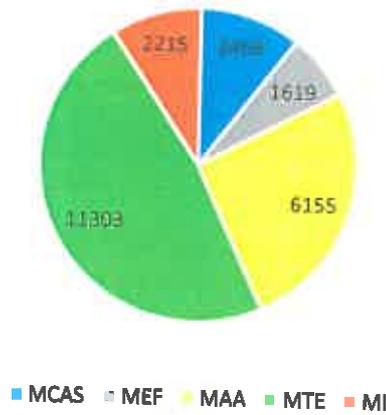
Effectifs physiques, par ministères



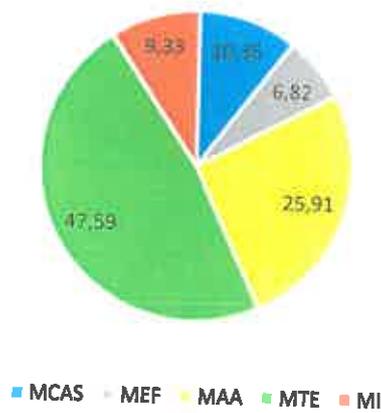
Effectifs physiques, par ministères, en %



Plafonds d'emplois, par ministères



Plafonds d'emplois, par ministères, en %



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

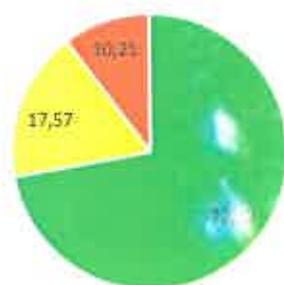
En DDT :

9841 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDT.

Principaux contributeurs :

- le MTE (72,22% des effectifs pour 7107 agents contre 71,46% en 2019) ;
- le MAA (17,57% des effectifs pour 1729 agents contre 17,33% en 2019) ;
- le MI (10,21% des effectifs pour 1005 agents contre 9,99% en 2019) ;

Répartition effectifs DDT, par ministère, en %



■ MTE ■ MAA ■ MI

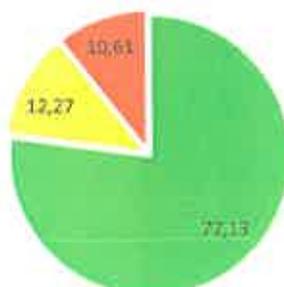
En DDTM :

6204 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDTM.

Principaux contributeurs :

- le MTE (77,13% des effectifs pour 4785 agents contre 77,11% en 2019) ;
- le MAA (12,27% des effectifs pour 761 agents contre 12,09% en 2019) ;
- le MI (10,61% des effectifs pour 658 agents contre 9,67% en 2019) ;

Répartition effectifs DDTM, par ministère, en %



■ MTE ■ MAA ■ MI

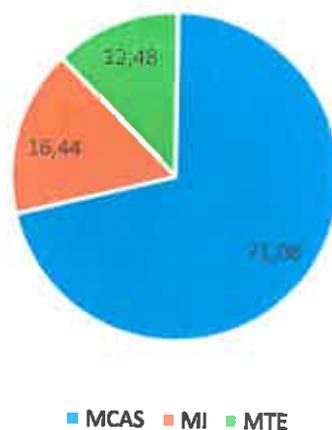
En DDCS :

2372 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDCS.

Principaux contributeurs :

- les ministères sociaux (71,08% des effectifs (1686 agents) contre 69,73% en 2019) ;
- le MI (16,44% des effectifs (390 agents) contre 14,04% en 2019) ;
- le MTE (12,48% des effectifs (296 agents) contre 12,77% en 2019).

Répartition effectifs DDCS, par ministère, en %



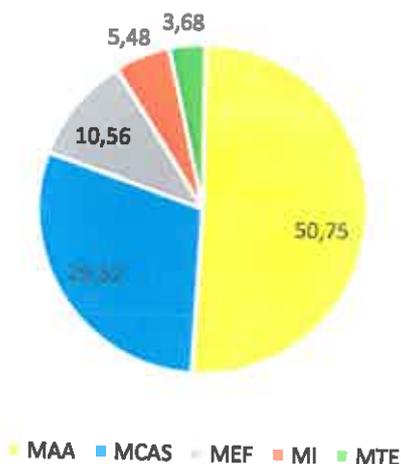
En DDCSPP :

3448 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDCSPP.

Principaux contributeurs :

- le MAA (50,75% des effectifs (1750 agents) contre 51,79% en 2019) ;
- les MCAS (29,52% des effectifs (1018 agents) contre 27,89% en 2019) ;
- les MEF (10,56% des effectifs (364 agents) contre 10,80% en 2019).

Répartition effectifs DDCSPP, par ministère, en %



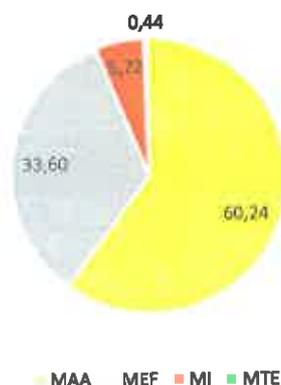
En DDPP :

3881 effectifs physiques mettent en œuvre les politiques publiques des DDPP.

Deux ministères couvrent 94% des effectifs :

- le MAA (60,24% des effectifs (2338 agents) contre 60,36% en 2019) ;
- les MEF (33,60% des effectifs (1304 agents) contre 33,54% en 2019).

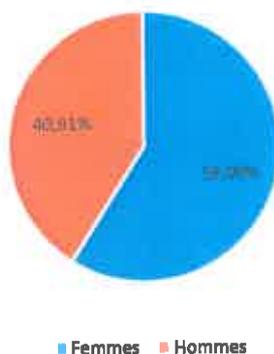
Répartition effectifs DDPP, par ministère, en %



4.1. Répartition Femme/Homme

La population en DDI est majoritairement féminine (en bleu sur le graphique ci-dessous), à hauteur de 59,09% des effectifs (15 213 agents). Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de 2019 (58,54%).

Répartition F-H dans les DDI au 31/12/2020



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

Effectifs physiques, par type de DDI, au 31/12/2020

DDI	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes en %	Hommes en %
DDCS	1747	625	2372	73,65	26,35
DDCSPP	2203	1245	3448	63,89	36,11
DDPP	2271	1610	3881	58,52	41,48
DDT	5640	4201	9841	57,31	42,69
DDTM	3352	2852	6204	54,03	45,97
TOTAL	15213	10533	25746	59,09	40,91

S'agissant de la répartition par ministère : les femmes sont majoritaires dans l'intégralité des ministères partenaires. Concernant les emplois de direction (emplois DATE), 34,54% de ces derniers sont occupés par des femmes au 31/12/2020 (30,24% au 31/12/2019).

Effectifs physiques, par ministères, au 31/12/2020

DDI	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes en %	Hommes en %
MAA	4050	2528	6578	61,57	38,43
MCAS	1951	753	2704	72,15	27,85
MEF	1031	637	1668	61,81	38,19
MI	1293	1171	2464	52,48	47,52
MTE	6888	5444	12332	55,85	44,15
TOTAL	15213	10533	25746	59,09	40,91

II.5. Répartition des effectifs physiques par statut

93,99% des agents travaillant en DDI sont titulaires (94,90% en 2019).

La part d'agents non titulaires exerçant en DDI est en légère hausse par rapport à 2019. Elle s'élève à 5,49% de l'effectif total des DDI au 31 décembre 2020 (contre 4,54% en 2019). Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) représentent 0,40% des effectifs (104 personnes physiques identifiées au 31 décembre 2020). La part des personnels militaires est marginale (0,12% pour 31 agents, la majorité étant affectée en DDTM).

C'est dans les DDCSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (14,21% en DDCSPP et 10,12% en DDPP). Cette surreprésentation s'explique notamment par le recrutement de personnels d'inspection contractuels dans les abattoirs.

Effectifs physiques, par statut, au 31/12/2020

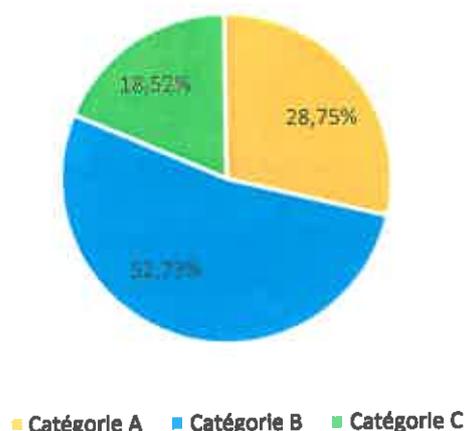
Statut	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL	TOTAL en %
Militaire	1	0	0	1	29	31	0,12%
Ouvrier des parcs et ateliers	0	0	0	64	40	104	0,40%
Non-titulaire	225	490	393	207	99	1414	5,49%
Titulaire civil	2146	2958	3488	9569	6036	24197	93,99%
TOTAL	2372	3448	3881	9841	6204	25746	100%

Effectifs physiques, par statut, par sexe, au 31/12/2020

Statut	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes en %	Hommes en %
Militaire	15	16	31	0,10%	0,15%
Ouvrier des parcs et ateliers	19	85	104	0,12%	0,81%
Non-titulaire	854	560	1414	5,61%	5,32%
Titulaire civil	14325	9872	24197	94,17%	93,72%
TOTAL	15213	10533	25746	100%	100%

II.6. Répartition par catégorie des agents en DDI

Répartition des effectifs, par catégorie, en %



Les agents de catégorie B affectés en DDI représentent plus de la moitié des effectifs des DDI (52,73% en 2020 contre 52,76% en 2019). Les personnels de catégorie C sont en légère baisse et représentent 18,52% des effectifs au 31 décembre 2020 (contre 19,68% des effectifs en 2019). Le nombre d'agents de catégorie A en DDI augmente légèrement en passant de 27,56% en 2019 à 28,75% en 2020.

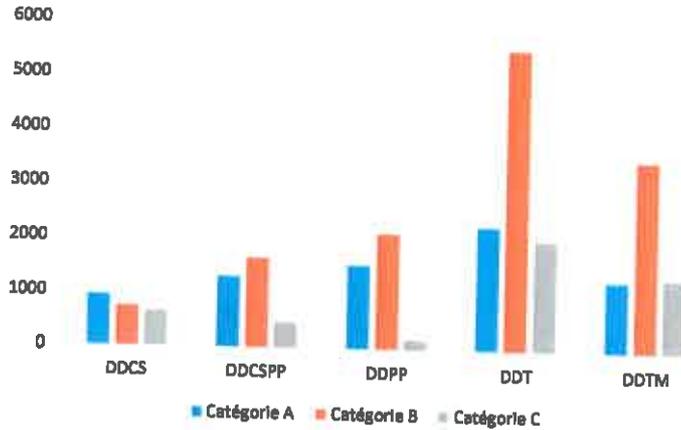
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
Catégorie A	950	1312	1547	2280	1313	7402
Catégorie B	747	1655	2137	5520	3516	13575
Catégorie C	675	481	197	2041	1375	4769
TOTAL	2372	3448	3881	9841	6204	25746
	DDCS, en %	DDCSPP, en %	DDPP, en %	DDT, en %	DDTM, en %	TOTAL, en %
Catégorie A	40,05	38,05	39,86	23,17	21,16	28,75
Catégorie B	31,49	48,00	55,06	56,09	56,67	52,73
Catégorie C	28,46	13,95	5,08	20,74	22,16	18,52

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

Pour les agents de catégorie A, la différence est notable entre le réseau DDCS, DDPP, DDCSPP (avec une moyenne de 39,38%) et le réseau des DDT et DDTM (avec une moyenne de 22,16%).

Pour les agents de catégorie B, la proportion est plus importante en DDPP (55,06%), en DDT (56,09%) et en DDTM (56,67%).

S'agissant des catégories C, ils sont, comme l'année dernière, peu présents en DDPP où ils ne représentent que 5,08% des effectifs mais ceux-ci sont plus représentés en DDCS (28,46% de l'effectif total des DDCS).



	DDCS		DDCSPP		DDPP		DDT		DDTM	
	Femmes	Hommes								
Catégorie A	544	406	717	595	858	689	1064	1216	615	698
Catégorie B	610	137	1059	596	1243	894	3015	2505	1681	1835
Catégorie C	593	82	427	54	170	27	1561	480	1056	319
TOTAL	1747	625	2203	1245	2271	1610	5640	4201	3352	2852
	DDCS en %		DDCSPP en %		DDPP en %		DDT en %		DDTM en %	
	Femmes	Hommes								
Catégorie A	22,93	17,12	20,79	17,26	21,11	17,75	10,81	12,36	9,91	11,25
Catégorie B	25,72	5,78	30,71	17,29	32,03	23,04	30,64	25,45	27,10	29,58
Catégorie C	25,00	3,46	12,38	1,57	4,38	0,70	15,86	4,88	17,02	5,14
TOTAL	73,65	26,35	63,89	36,11	58,52	41,48	57,31	42,69	54,03	45,97

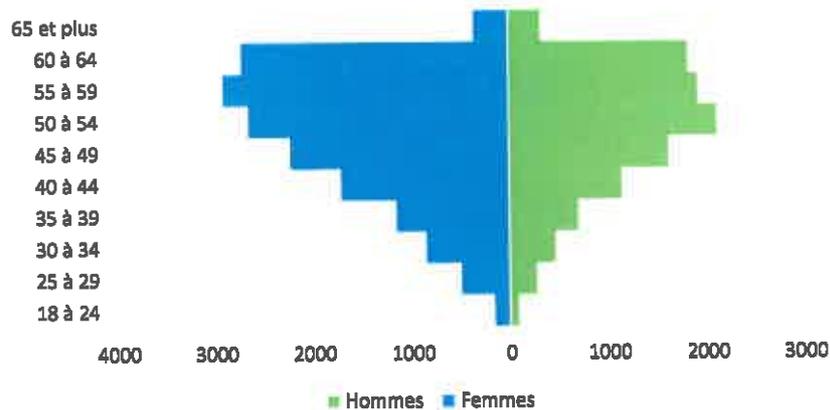
	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	3798	3604	7402
Catégorie B	7608	5967	13575
Catégorie C	3807	962	4769
TOTAL	15213	10533	25746
	Femmes, en %	Hommes, en %	TOTAL, en %
Catégorie A	51,31	48,69	100
Catégorie B	56,04	43,96	100
Catégorie C	79,83	20,17	100
TOTAL	59,09	40,91	100

Dans la population de catégorie C, les femmes constituent la nette majorité des agents (79,83%). S'agissant des emplois de catégorie A, la part d'emplois des femmes continue sa progression (51,31% en 2020 et 50,58% en 2019 contre 49,32% en 2018).

II.7. Pyramide des âges

	Moyenne d'âge, par sexe et par type de DDI					
	2019			2020		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
DDCS	49,75	48,95	48,54	49,34	49,21	49,31
DDCSPP	47,40	48,90	47,94	47,49	49,04	48,03
DDPP	45,95	48,22	46,88	45,87	48,50	46,95
DDT	50,53	50,31	50,44	50,50	50,29	50,41
DDTM	50,62	50,52	50,58	50,78	50,74	50,77
TOTAL	49,82	49,34	49,29	49,31	49,94	49,56

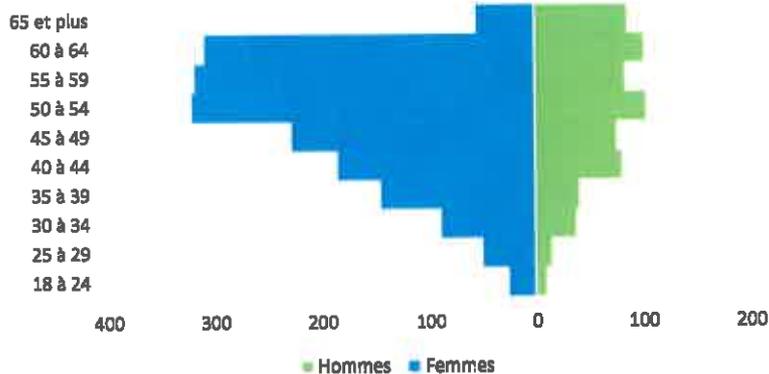
Pyramide des âges des DDI, au 31/12/2020



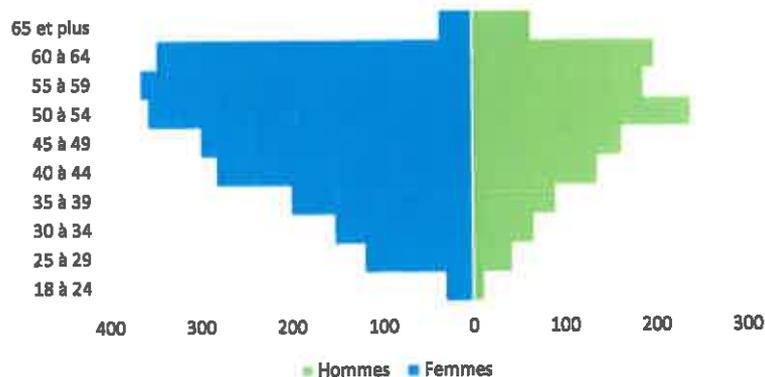
La pyramide des âges des DDI, en forme de toupie, marque une nouvelle fois le constat d'une population vieillissante avec près de 39,14% des agents (contre 35,95% en 2019) ayant plus de 55 ans. L'âge moyen de l'agent de DDI, tous sexes confondus, est de 49,56 ans (contre 49,29 ans en 2019), celui des femmes est de 49,31 ans (contre 49,82 ans en 2019) et celui des hommes de 49,94 ans (contre 49,34 ans en 2019).

7.1. Pyramide des âges par type de DDI

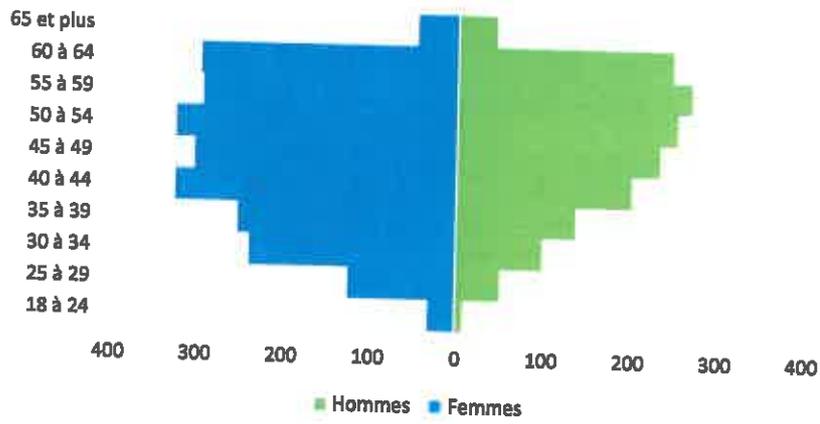
Pyramide des âges des DDCS, au 31/12/2020



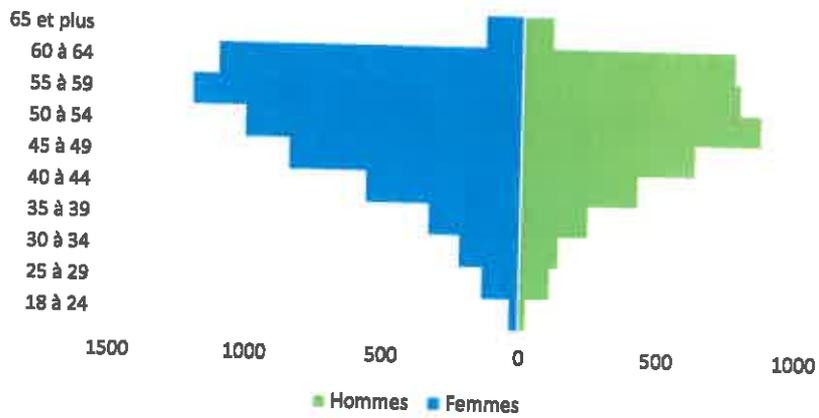
Pyramide des âges des DDCSPP, au 31/12/2020



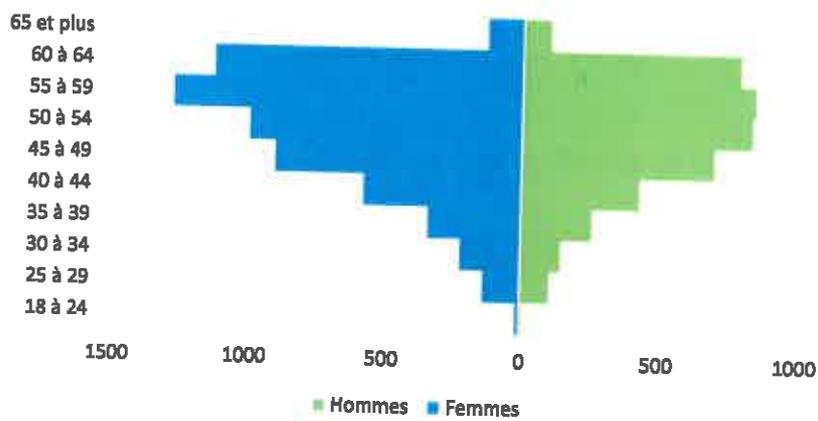
Pyramide des âges des DDPP, au 31/12/2020



Pyramide des âges des DDT, au 31/12/2020

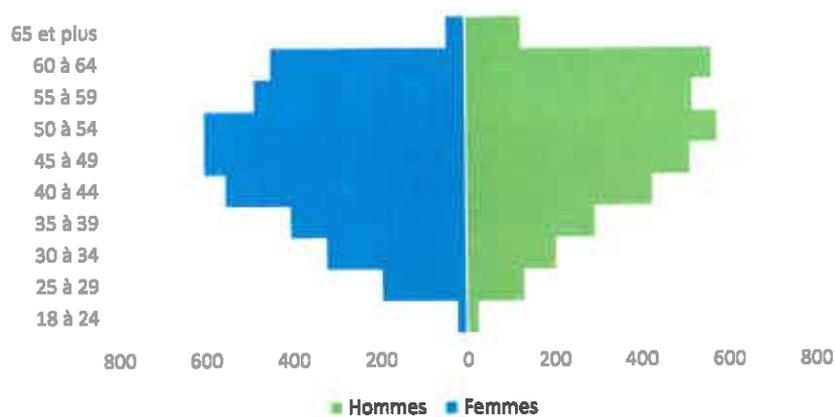


Pyramide des âges des DDTM, au 31/12/2020

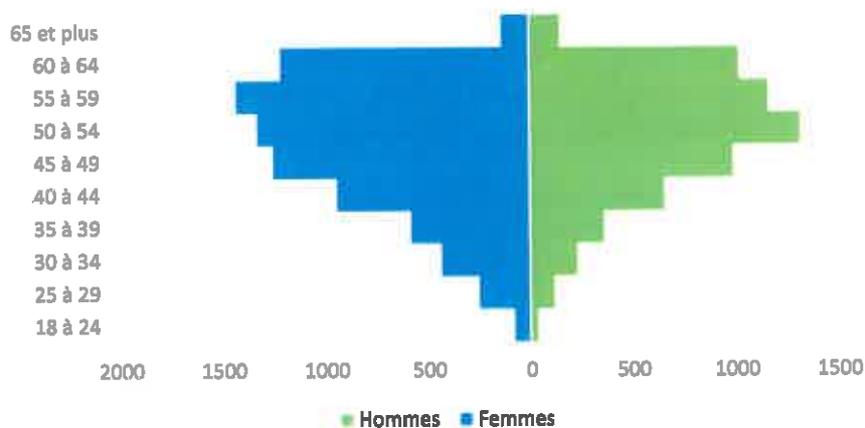


7.2. Pyramide des âges par catégorie

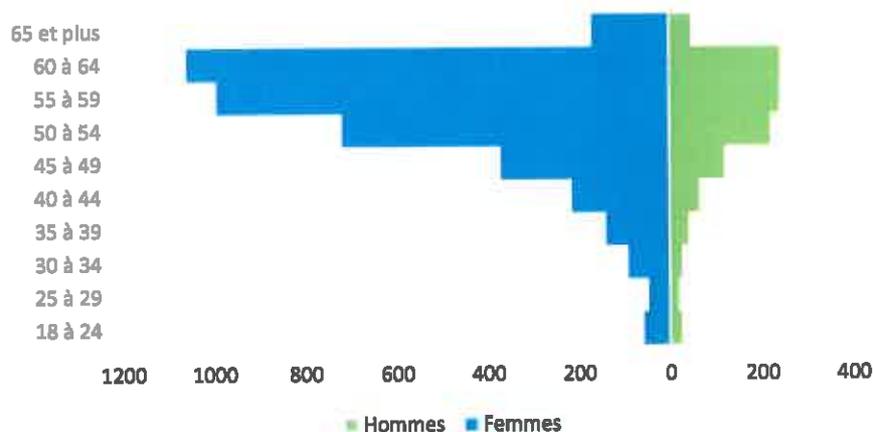
Pyramide des âges, catégorie A, au 31/12/2020



Pyramide des âges, catégorie B, au 31/12/2020



Pyramide des âges, catégorie C, au 31/12/2020



La pyramide des âges est particulièrement déséquilibrée pour les femmes de catégorie C qui sont surreprésentées dans cette catégorie d'agents. De même, des départs en retraite massifs sont à prévoir dans cette catégorie.

II.8. Temps de travail

8.1. Quotité de travail

Le nombre de personnes physiques à temps plein est de 83,13%. Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de 82,17% enregistré lors de la réalisation du dernier bilan social pour l'année 2019.

Répartition de la quotité de travail, par sexe

Répartition	100%	80% < 100%	50% < 80%	< 50%	TOTAL
Femmes	11733	3025	352	103	15213
Hommes	9670	582	139	142	10533
TOTAL	21403	3607	491	245	25746

Répartition de la quotité de travail, par type de DDI

Répartition	100%	80% < 100%	50% < 80%	< 50%	TOTAL
DDCS	2003	308	38	23	2372
DDCSPP	2795	441	101	111	3448
DDPP	3147	582	87	65	3881
DDT	8223	1428	155	35	9841
DDTM	5235	848	110	11	6204
TOTAL	21403	3607	491	245	25746

La quotité de travail moyenne dans les DDI, en 2020, est de 96%. Les agents des DDCSPP, féminins comme masculins, sont en dessous de cette moyenne (en orange dans le tableau ci-dessous). Les agents masculins des DDT et DDTM la dépassent (en vert dans le tableau ci-dessous).

Quotité de travail moyenne, par sexe et par DDI

Répartition	Femmes	Hommes	Total DDI
DDCS	0,96	0,96	0,96
DDCSPP	0,94	0,93	0,94
DDPP	0,95	0,96	0,95
DDT	0,95	0,99	0,96
DDTM	0,95	0,99	0,97
TOTAL	0,95	0,97	0,96

8.2. Utilisation du CET

L'utilisation du compte-épargne temps est largement répandue en DDI. Le taux d'agents détenant un CET est stable et s'élève à 83% comme pour les années 2019 et 2018.

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2020			
DDI	Femmes	Hommes	TOTAL
DDCS	252	79	331
DDCSPP	694	352	1046
DDPP	600	440	1040
DDT	1491	1079	2570
DDTM	933	796	1729

Nombre de jours déposés sur les CET en 2020			
DDI	Femmes	Hommes	TOTAL
DDCS	2446	959	3405
DDCSPP	4704	2942	7646
DDPP	4611	3467	8078
DDT	12517	11326	23843
DDTM	6067	6119	12186

Nombre de jours de CET utilisés en 2020			
DDI	Femmes	Hommes	TOTAL
DDCS	389	163	552
DDCSPP	940	846	1786
DDPP	909	673	1582
DDT	2885	2488	5373
DDTM	1035	1509	2544

Nombre de jours de CET non pris et non utilisés en 2020			
DDI	Femmes	Hommes	TOTAL
DDCS	3035	1224	4259
DDCSPP	7089	3078	10167
DDPP	11056	8331	19387
DDT	21414	20033	41447
DDTM	13667	12285	25952

8.3. Télétravail (hors dispositions spéciales liées à la pandémie)

Agents bénéficiant du télétravail	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
Femmes						
Catégorie A	142	173	265	225	131	936
Catégorie B	174	275	281	677	475	1882
Catégorie C	124	86	21	254	238	723
TOTAL femmes	440	534	567	1156	844	3541
Hommes						
Catégorie A	39	59	121	185	149	553
Catégorie B	33	78	117	407	364	999
Catégorie C	16	8	4	76	66	170
TOTAL hommes	88	145	242	668	579	1722
TOTAL femmes + hommes	528	679	809	1824	1423	5263
TOTAL catégorie A	181	232	386	410	280	1489
TOTAL catégorie B	207	353	398	1084	839	2881
TOTAL catégorie C	140	94	25	330	304	893

Le télétravail « pérenne » (hors dispositions spéciales liées à la pandémie de COVID-19) a bénéficié, en 2020, à 5 263 agents dont 67,28% de femmes. Les agents de catégorie B représentent 54,74% des bénéficiaires mais un pourcentage non négligeable de personnels de catégorie A (28,29%) a également pu travailler à domicile.

8.4. Mouvements sociaux

L'année 2020, particulière à bien des égards, met en exergue une baisse du nombre de jours non travaillés pour cause de mouvements sociaux. Pour rappel, 5 522 jours n'avaient pas été travaillés pour cette raison, dans les DDI, en 2019.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
Jours non travaillés - mot d'ordre national	66	134	299	599	402	1500
Jours non travaillés - mot d'ordre local	0	0	0	88	9	97
TOTAL	66	134	299	687	411	1597

8.5. Absences liées à la famille – Congés de paternité

En 2020, 96 agents de DDI (112 agents en 2019) ont bénéficié de jours de congés paternité. 922 jours ont été pris, soit une durée moyenne de congés de 9,6 jours.

Rappel : la durée du congé de paternité était, en 2020, 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 paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
TOTAL	5	17	26	32	16	96

Nombre de jours d'absence au titre d'un congé paternité	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
TOTAL	43	141	302	276	160	922

II.9. Mouvements de personnels

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

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

La mobilité en DDI demeure un enjeu important, tant pour répondre aux aspirations des agents, que pour assurer au mieux les missions relevant des DDI sur l'ensemble du territoire. Ainsi, 2020 fiches de poste ont été publiées concernant des postes en DDI, en 2020 et 2365 réponses ont été reçues, soit une moyenne de 1,17 candidature par poste.

Postes publiés et candidatures enregistrées dans les DDI	
Nombre de postes publiés comme vacants	1264
Nombre de postes publiés comme susceptibles d'être vacants	756
Nombre de candidatures reçues	2365

9.1. Personnels titulaires

928 embauches de femmes titulaires toutes catégories confondues	
Embauche de femmes titulaires : Par concours et sorties d'école : Catégorie A	76
Embauche de femmes titulaires : Par concours et sorties d'école : Catégorie B	91
Embauche de femmes titulaires : Par concours et sorties d'école : Catégorie C	2
Embauche de femmes titulaires : en situation de handicap : Catégorie A	2
Embauche de femmes titulaires : en situation de handicap : Catégorie B	3
Embauche de femmes titulaires : en situation de handicap : Catégorie C	4
Embauche de femmes titulaires : emplois réservés : Catégorie A	0
Embauche de femmes titulaires : emplois réservés : Catégorie B	1
Embauche de femmes titulaires : emplois réservés : Catégorie C	1
Embauche de femmes titulaires : par mise à disposition : Catégorie A	3
Embauche de femmes titulaires : par mise à disposition : Catégorie B	3
Embauche de femmes titulaires : par mise à disposition : Catégorie C	1
Embauche de femmes titulaires : par détachement : Catégorie A	23
Embauche de femmes titulaires : par détachement : Catégorie B	97
Embauche de femmes titulaires : par détachement : Catégorie C	38
Embauche de femmes titulaires : par mobilité : Catégorie A	239
Embauche de femmes titulaires : par mobilité : Catégorie B	266
Embauche de femmes titulaires : par mobilité : Catégorie C	76
Embauche de femmes titulaires : par PACTE : Catégorie C	2

1097 sorties de femmes titulaires toutes catégories confondues

Sorties titulaires catégorie A - Par retraite : femmes	
	53
Sorties titulaires catégorie B - Par retraite : femmes	
	222
Sorties titulaires catégorie C - Par retraite : femmes	
	177
Sorties titulaires catégorie A - Par décès : femmes	
	0
Sorties titulaires catégorie B - Par décès : femmes	
	6
Sorties titulaires catégorie C - Par décès : femmes	
	6
Sorties titulaires catégorie A - Par démission ou abandon de poste: femmes	
	6
Sorties titulaires catégorie B - Par démission ou abandon de poste: femmes	
	6
Sorties titulaires catégorie C - Par démission ou abandon de poste: femmes	
	0
Sorties titulaires catégorie A - Par départ volontaire: femmes	
	9
Sorties titulaires catégorie B - Par départ volontaire: femmes	
	17
Sorties titulaires catégorie C - Par départ volontaire: femmes	
	8
Sorties titulaires catégorie A - Par concours : femmes	
	8
Sorties titulaires catégorie B - Par concours : femmes	
	21
Sorties titulaires catégorie C - Par concours : femmes	
	5
Sorties titulaires catégorie A - Par fin de détachement : femmes	
	2
Sorties titulaires catégorie B - Par fin de détachement : femmes	
	8
Sorties titulaires catégorie C - Par fin de détachement : femmes	
	6
Sorties titulaires catégorie A - Par mobilité : femmes	
	215
Sorties titulaires catégorie B - Par mobilité : femmes	
	224
Sorties titulaires catégorie C - Par mobilité : femmes	
	82
Sorties titulaires catégorie A - Par inaptitude physique : femmes	
	4
Sorties titulaires catégorie B - Par inaptitude physique : femmes	
	8
Sorties titulaires catégorie C - Par inaptitude physique : femmes	
	4

573 embauches d'hommes titulaires toutes catégories confondues	
Embauche d'hommes titulaires : Par concours et sorties d'école : Catégorie A	64
Embauche d'hommes titulaires : Par concours et sorties d'école : Catégorie B	50
Embauche d'hommes titulaires : Par concours et sorties d'école : Catégorie C	2
Embauche d'hommes titulaires : en situation de handicap : Catégorie A	4
Embauche d'hommes titulaires : en situation de handicap : Catégorie B	1
Embauche d'hommes titulaires : en situation de handicap : Catégorie C	2
Embauche d'hommes titulaires : emplois réservés : Catégorie A	0
Embauche d'hommes titulaires : emplois réservés : Catégorie B	3
Embauche d'hommes titulaires : emplois réservés : Catégorie C	0
Embauche d'hommes titulaires : par mise à disposition : Catégorie A	2
Embauche d'hommes titulaires : par mise à disposition : Catégorie B	3
Embauche d'hommes titulaires : par mise à disposition : Catégorie C	1
Embauche d'hommes titulaires : par détachement : Catégorie A	23
Embauche d'hommes titulaires : par détachement : Catégorie B	26
Embauche d'hommes titulaires : par détachement : Catégorie C	8
Embauche d'hommes titulaires : par mobilité : Catégorie A	189
Embauche d'hommes titulaires : par mobilité : Catégorie B	169
Embauche d'hommes titulaires : par mobilité : Catégorie C	26
Embauche d'hommes titulaires : par PACTE : Catégorie C	0

833 sorties d'hommes titulaires toutes catégories confondues	
Sorties titulaires catégorie A - Par retraite : hommes	
	99
Sorties titulaires catégorie B - Par retraite : hommes	
	197
Sorties titulaires catégorie C - Par retraite : hommes	
	66
Sorties titulaires catégorie A - Par décès : hommes	
	6
Sorties titulaires catégorie B - Par décès : hommes	
	9
Sorties titulaires catégorie C - Par décès : hommes	
	3
Sorties titulaires catégorie A - Par démission ou abandon de poste: hommes	
	1
Sorties titulaires catégorie B - Par démission ou abandon de poste: hommes	
	2
Sorties titulaires catégorie C - Par démission ou abandon de poste: hommes	
	1
Sorties titulaires catégorie A - Par départ volontaire: hommes	
	3
Sorties titulaires catégorie B - Par départ volontaire: hommes	
	22
Sorties titulaires catégorie C - Par départ volontaire: hommes	
	6
Sorties titulaires catégorie A - Par concours : hommes	
	9
Sorties titulaires catégorie B - Par concours : hommes	
	13
Sorties titulaires catégorie C - Par concours : hommes	
	0
Sorties titulaires catégorie A - Par fin de détachement : hommes	
	5
Sorties titulaires catégorie B - Par fin de détachement : hommes	
	5
Sorties titulaires catégorie C - Par fin de détachement : hommes	
	0
Sorties titulaires catégorie A - Par mobilité : hommes	
	182
Sorties titulaires catégorie B - Par mobilité : hommes	
	183
Sorties titulaires catégorie C - Par mobilité : hommes	
	19
Sorties titulaires catégorie A - Par inaptitude physique : hommes	
	0
Sorties titulaires catégorie B - Par inaptitude physique : hommes	
	1
Sorties titulaires catégorie C - Par inaptitude physique : hommes	
	1

Les départs en retraite des agents titulaires (814 agents) représentent 42,17% de l'ensemble des sorties de ces agents (1 930 personnels).

9.2. Personnels contractuels

1269 embauches de femmes contractuelles toutes catégories confondues	
Embauche de femmes contractuelles : Pour besoin permanent : catégorie A	56
Embauche de femmes contractuelles : Pour besoin permanent : catégorie B	112
Embauche de femmes contractuelles : Pour besoin permanent : catégorie C	44
Embauche de femmes contractuelles : Pour besoin non permanent : catégorie A	21
Embauche de femmes contractuelles : Pour besoin non permanent : catégorie B	126
Embauche de femmes contractuelles : Pour besoin non permanent : catégorie C	881
Embauche de femmes contractuelles : apprenties	29
555 embauches d'hommes contractuels toutes catégories confondues	
Embauche d'hommes contractuels : Pour besoin permanent : catégorie A	41
Embauche d'hommes contractuels : Pour besoin permanent : catégorie B	67
Embauche d'hommes contractuels : Pour besoin permanent : catégorie C	11
Embauche d'hommes contractuels : Pour besoin non permanent : catégorie A	15
Embauche d'hommes contractuels : Pour besoin non permanent : catégorie B	79
Embauche d'hommes contractuels : Pour besoin non permanent : catégorie C	332
Embauche d'hommes contractuels : apprentis	10

987 sorties de femmes contractuelles toutes catégories confondues	
Sorties contractuels catégorie A - Par retraite : femmes	4
Sorties contractuels catégorie B - Par retraite : femmes	2
Sorties contractuels catégorie C - Par retraite : femmes	1
Sorties contractuels catégorie A - Par décès : femmes	1
Sorties contractuels catégorie B - Par décès : femmes	0
Sorties contractuels catégorie C - Par décès : femmes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par démission ou abandon de poste : femmes	5
Sorties contractuels catégorie B - Par démission ou abandon de poste : femmes	6
Sorties contractuels catégorie C - Par démission ou abandon de poste : femmes	4
Sorties contractuels catégorie A - Par départ volontaire : femmes	1
Sorties contractuels catégorie B - Par départ volontaire : femmes	1
Sorties contractuels catégorie C - Par départ volontaire : femmes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par licenciement : femmes	1
Sorties contractuels catégorie B - Par licenciement : femmes	0
Sorties contractuels catégorie C - Par licenciement : femmes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par concours : femmes	5
Sorties contractuels catégorie B - Par concours : femmes	21
Sorties contractuels catégorie C - Par concours : femmes	2
Sorties contractuels catégorie A - Par inaptitude physique : femmes	0
Sorties contractuels catégorie B - Par inaptitude physique : femmes	1
Sorties contractuels catégorie C - Par inaptitude physique : femmes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par fin de contrat pour besoin permanent : femmes	17
Sorties contractuels catégorie B - Par fin de contrat pour besoin permanent : femmes	48
Sorties contractuels catégorie C - Par fin de contrat pour besoin permanent : femmes	87
Sorties contractuels catégorie A - Par fin de contrat pour besoin non permanent : femmes	22
Sorties contractuels catégorie B - Par fin de contrat pour besoin non permanent : femmes	76
Sorties contractuels catégorie C - Par fin de contrat pour besoin non permanent : femmes	649
Sorties contractuels catégorie A - Pour autres causes : femmes	15
Sorties contractuels catégorie B - Pour autres causes : femmes	30
Sorties contractuels catégorie C - Pour autres causes : femmes	2
	16

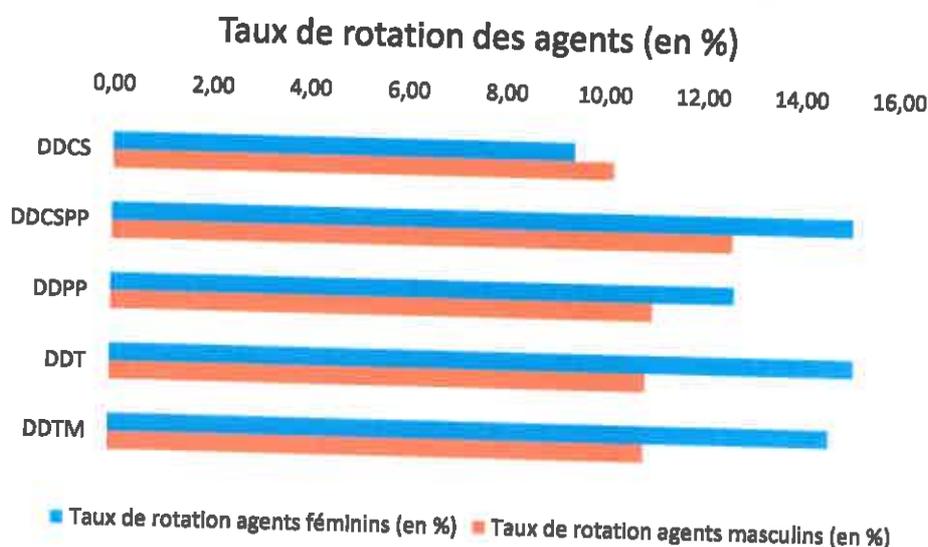
386 sorties d'hommes contractuels toutes catégories confondues	
Sorties contractuels catégorie A - Par retraite : hommes	5
Sorties contractuels catégorie B - Par retraite : hommes	0
Sorties contractuels catégorie C - Par retraite : hommes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par décès : hommes	1
Sorties contractuels catégorie B - Par décès : hommes	0
Sorties contractuels catégorie C - Par décès : hommes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par démission ou abandon de poste : hommes	5
Sorties contractuels catégorie B - Par démission ou abandon de poste : hommes	2
Sorties contractuels catégorie C - Par démission ou abandon de poste : hommes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par départ volontaire : hommes	0
Sorties contractuels catégorie B - Par départ volontaire : hommes	1
Sorties contractuels catégorie C - Par départ volontaire : hommes	1
Sorties contractuels catégorie A - Par licenciement : hommes	0
Sorties contractuels catégorie B - Par licenciement : hommes	0
Sorties contractuels catégorie C - Par licenciement : hommes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par concours : hommes	3
Sorties contractuels catégorie B - Par concours : hommes	6
Sorties contractuels catégorie C - Par concours : hommes	1
Sorties contractuels catégorie A - Par inaptitude physique : hommes	0
Sorties contractuels catégorie B - Par inaptitude physique : hommes	0
Sorties contractuels catégorie C - Par inaptitude physique : hommes	0
Sorties contractuels catégorie A - Par fin de contrat pour besoin permanent : hommes	10
Sorties contractuels catégorie B - Par fin de contrat pour besoin permanent : hommes	15
Sorties contractuels catégorie C - Par fin de contrat pour besoin permanent : hommes	38
Sorties contractuels catégorie A - Par fin de contrat pour besoin non permanent : hommes	13
Sorties contractuels catégorie B - Par fin de contrat pour besoin non permanent : hommes	38
Sorties contractuels catégorie C - Par fin de contrat pour besoin non permanent : hommes	226
Sorties contractuels catégorie A - Pour autres causes : hommes	2
Sorties contractuels catégorie B - Pour autres causes : hommes	5
Sorties contractuels catégorie C - Pour autres causes : hommes	14

9.3. Taux de rotation

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 31/12/2019.

	Entrées agents féminins	Entrées agents masculins	Sorties agents féminins	Sorties agents masculins
DDCS	165	60	165	68
DDCSPP	359	177	309	139
DDPP	313	188	266	169
DDT	869	437	847	484
DDTM	491	266	497	359
TOTAL	2197	1128	2084	1219

	Taux de rotation agents féminins (en %)	Taux de rotation agents masculins (en %)	Taux de rotation TOTAL (en %)
DDCS	9,44	10,24	9,65
DDCSPP	15,16	12,69	14,27
DDPP	12,75	11,09	12,06
DDT	15,21	10,96	13,40
DDTM	14,74	10,96	13,00
TOTAL	14,07	11,14	12,87



En 2020, le taux moyen de rotation en DDI, hommes et femmes confondus s'établit à 12,87%, en nette hausse par rapport à l'année précédente.

- 2020 : 12,87%
- 2019 : 8,4 %
- 2018 : 9,8 %
- 2017 : 9,4 %
- 2016 : 8,2 %

9.4. Taux de promotion et réussites aux concours

Les agents des DDI ont bénéficié, en 2020, d'un taux de promotion de 10,77% tous sexes confondus.

Taux de promotion des femmes dans les DDI		
Nombre de promouvables catégorie A	1088	10,66%
Nombre de promus catégorie A	116	
Nombre de promouvables catégorie B	2162	8,74%
Nombre de promus catégorie B	189	
Nombre de promouvables catégorie C	1256	11,46%
Nombre de promus catégorie C	144	

Taux de promotion des hommes dans les DDI		
Nombre de promouvables catégorie A	1020	10,88%
Nombre de promus catégorie A	111	
Nombre de promouvables catégorie B	1351	11,99%
Nombre de promus catégorie B	162	
Nombre de promouvables catégorie C	348	8,91%
Nombre de promus catégorie C	31	

Les agents des DDI ont, en outre, été nombreux (222 agents) à réussir un concours ou un examen professionnel.

Nombre d'agents ayant réussi un concours ou examen professionnel		
Femmes de catégorie A	30	160
Femmes de catégorie B	92	
Femmes de catégorie C	14	
Femmes contractuelles	24	
Hommes de catégorie A	15	62
Hommes de catégorie B	31	
Hommes de catégorie C	7	
Hommes contractuels	9	

II.10 Encadrement intermédiaire/Cadres intermédiaires

Cadres intermédiaires	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
Femmes						
Catégorie A	158	249	183	365	317	1272
Catégorie B	50	112	36	366	330	894
TOTAL femmes	208	361	219	731	647	2166
Hommes						
Catégorie A	96	140	139	431	384	1190
Catégorie B	18	48	19	284	325	694
TOTAL hommes	114	188	158	715	709	1884
TOTAL femmes + hommes	322	549	377	1446	1356	4050
TOTAL catégorie A	254	389	322	796	701	2462
TOTAL catégorie B	68	160	55	650	655	1588

Les femmes cadres de catégorie A représentent 31,41% des cadres intermédiaires des DDI et les femmes cadres de catégorie B représentent 22,07% des cadres intermédiaires des DDI. Les femmes cadres représentent donc 53,48% des cadres intermédiaires des DDI quand elles représentent 59,09% des effectifs totaux des DDI soit un ratio de 0,90 femmes cadres dans les DDI.

Les hommes cadres de catégorie A représentent 29,38% des cadres intermédiaires des DDI et les hommes cadres de catégorie B représentent 17,14% des cadres intermédiaires des DDI. Les hommes cadres représentent donc 46,52% des cadres intermédiaires des DDI quand ils représentent 40,91% des effectifs totaux des DDI soit un ratio de 1,13 hommes cadres dans les DDI.

III – Formation

III.1. Cadre d'intervention de la DMAT 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 de la DMAT.

Les réflexions sur l'adaptation des compétences et l'accompagnement des évolutions rencontrées par les DDI nécessitent toutefois une approche globale et concertée de la formation, entre les ministères partenaires et la DMAT, en articulation étroite avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

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 la DMAT ;
- renforcer l'offre de formation et d'accompagnement au sein des DDI ;
- accompagner le développement et l'adaptation des services, des équipes et des agents.

Axes prioritaires :

- les compétences managériales des directeurs, des directeurs-adjoints et de l'encadrement intermédiaire ;
- le pilotage stratégique de l'organisation de la formation ;
- la conduite du dialogue social, la prévention des risques psychosociaux et l'égalité professionnelle.

Au niveau local, en lien étroit avec les secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR) et la DGAFP, la DMAT 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. Autres prestataires de formation

Les DDI peuvent recourir à des prestations de formation proposées par d'autres organismes que la DMAT. Les principaux sont les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH), les plateformes régionales de ressources humaines (PFRH), les instituts régionaux d'administration (IRA), l'Institut de gestion publique et de développement économique (IGPDE), l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP), FORMCO, l'Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture (INFOMA), les directions régionales ainsi que les offres ministérielles.

III.3. Données disponibles sur la formation

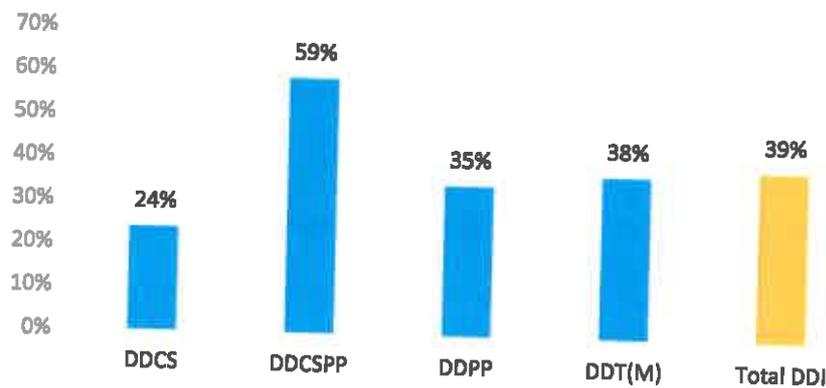
3.1. Suivi de la formation locale

En 2020, 39% des DDI ont élaboré un plan de formation, c'est-à-dire qu'elles ont analysé les besoins de formation et proposé l'offre de formation correspondante.

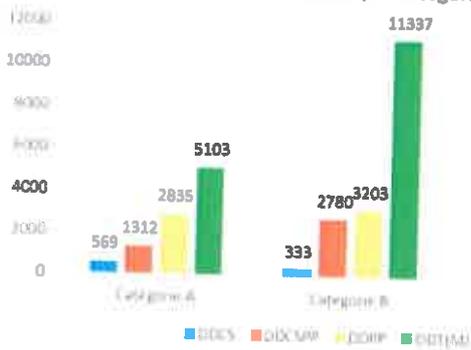
Les DDCS présentent le taux le plus faible de DDI ayant un plan de formation (24% seulement sont dotées de plan de formation) alors que les DDCSPP présentent le taux le plus important (59%).

Toutes DDI confondues, les agents féminins suivent plus de formations que les agents masculins. Les catégories C se forment nettement moins que les agents des catégories A et B. Les agents de catégorie B sont ceux qui se forment le plus. Enfin, les agents des DDT(M) sont, en comparaison avec les agents des autres DDI, ceux qui suivent le plus de formations.

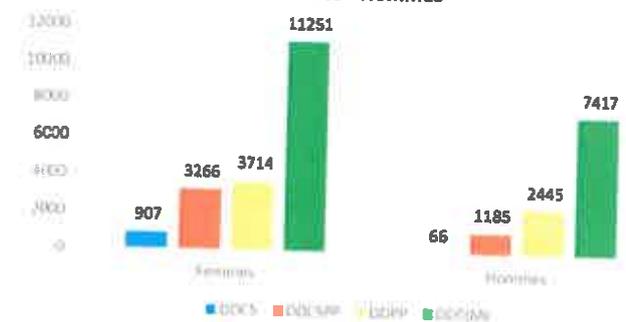
Taux de couverture des DDI par un plan de formation



Jours de formation par catégorie



Jours de formation Femmes - Hommes



III.4. Accompagnement à la prise de poste

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

4.1. Prises de poste pour les directeurs et directeurs adjoints

En 2020, deux sessions de formation de 2 jours ont été organisées pour la prise de poste des directeurs et directeurs adjoints de DDI. 12 directeurs et directeurs adjoints nommés en 2019 et 2020 ont participé à ces sessions. Cette formation s'articule autour de trois séquences : les échanges avec la DMAT qui inscrivent les directeurs et directeurs adjoints dans le contexte et l'actualité institutionnelle, la réflexion sur les pratiques managériales et les relations avec les partenaires publics. Ces journées sont aussi l'occasion pour les directeurs et adjoints de rencontrer les représentants des ministères de tutelle des DDI et des membres du corps préfectoral. La situation sanitaire n'a pas permis de proposer plus d'offres de formation.

III.5. Accompagnement managérial complémentaire de la direction

Le bureau de la coordination, de l'animation et de la modernisation des services (BCAM) de la sous-direction de l'administration territoriale (SDAT) à la DMAT complète l'offre de formation des directeurs et directeurs-adjoints par des actions de coaching individuel et collectif visant le développement des talents et la recherche de solutions à des situations et des besoins particuliers.

Le coaching individuel ou bilan de compétences peut répondre à un enjeu spécifique (prise de poste, projet de service, changement à accompagner, conflit, mobilité...) et vise à améliorer les pratiques managériales (communication, leadership, management, pilotage de projet, accompagnement du changement). De la même façon, le BCAM encourage, suit et cofinance l'accompagnement de comités de direction afin d'améliorer la cohésion et l'efficacité de l'équipe de direction. Ainsi, en 2020, un bilan de compétences et un accompagnement collectif ont été mis en œuvre.

En 2020, le BCAM a également poursuivi des actions en faveur de l'égalité professionnelle, à travers une formation destinée aux directrices et directrices adjointes de DDI intitulée « déployer son potentiel de femme cadre de haut niveau ». L'objectif de cette formation est de favoriser la progression des femmes et leur accession aux postes à hautes responsabilités afin d'enrichir l'administration par la diversité. En 2020, 11 directrices et 12 directrices adjointes ont été formées.

III.6. Formation individuelle des directeurs et directeurs adjoints

Le BCAM finance, selon les demandes qui lui parviennent et après décision de la direction, des formations de très haut niveau à caractère stratégique. En 2020, un directeur a ainsi pu suivre un cycle de formation à l'institut des hautes études en développement et aménagement des territoires en Europe (IHEDATE), une directrice a suivi une formation à l'école nationale d'administration (ENA) et un directeur a suivi le cycle de l'institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ).

III.7. Formations dans le cadre du programme d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO)

La DMAT pilote et finance le programme APPO. En 2020 ont notamment été formés à la méthode « lean » les référents méthode de la DDT 24 et de la DDT 54, ainsi que pour cette dernière le chef de projet. Ces structures devaient s'engager dans des démarches d'amélioration participative des processus opérationnels (APPO) et, à ce titre, ont bénéficié d'une formation complète sur les enjeux du programme APPO :

- améliorer les conditions d'exercice pour les usagers ;
- obtenir des délais de traitement plus courts ;
- améliorer le fonctionnement d'un service.

Les référents méthode et le chef de projet ont également été formés à la méthodologie « lean » aux fins de déployer en semi-accompagné des démarches sur des processus de travail relatifs à la dotation d'équipement des territoires ruraux et l'accessibilité.

Dans ce dispositif le référent méthode est le pilote de la démarche et le chef de projet est l'expert du processus.

Les formations ont été prodiguées par une chargée de mission de la DMAT/SDAT/BCAM sur plusieurs demi-journées. Etant donné le contexte sanitaire, il n'y a pas eu de sensibilisation au « lean » des comités directeurs de DDI, ni d'autres formations « lean » pour les DDI.

Document de travail

IV – Action sociale

IV.1 Données disponibles sur l'action sociale

1.1 Prestations sociales

En 2020, les agents féminins toutes DDI confondues ont bénéficié de plus de prestations sociales que les agents masculins. L'écart se distingue fortement en terme de garde d'enfant avec un indice femme/homme de 4,94.

Type de prestation	Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales							Indices F/H	
	Total DDI - Femmes			Total	Total DDI - Hommes				Total
	Cat. A	Cat. B	Cat. C		Cat. A	Cat. B	Cat. C		
Garde d'enfant	18	43	23	84	1	11	5	17	4,94
Place en crèche	2	4	2	8	0	2	0	2	4
Logement	8	12	14	34	4	5	2	11	3,09
Restauration	1210	661	1830	5701	1983	1906	854	4753	1,2
Aides financières	11	64	60	135	9	33	20	62	2,18

1.2 Diagnostic de l'architecture budgétaire

Dans le cadre des travaux de préfiguration des secrétariats généraux communs départementaux (SGC-D), le secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) de Normandie a réalisé un diagnostic de l'architecture budgétaire et des circuits de facturation concernant chaque prestation liée aux différentes actions sociales ministérielles.

Ce diagnostic a permis d'avoir une connaissance précise des montants alloués, de l'architecture budgétaire et des circuits de facturation en matière d'action sociale, d'identifier des leviers d'harmonisation et d'assurer la bonne prise en charge de l'action sociale pour les agents des SGC-D à compter de 2021.

1.3 Cartographie des prestations

Dans le cadre des travaux de convergence de l'administration territoriale de l'Etat (ATE), la cartographie relative aux prestations d'action sociale offertes par chaque ministère a été réalisée en 2020.

Cette cartographie permet d'harmoniser à compter de 2021, les subventions de restauration collective pour les agents des SGC-D issus des préfectures sur celles des agents issus des DDI, de transférer les crédits de la restauration collective dans les directions départementales interministérielles (DDI) sur le programme d'action sociale du ministère de l'intérieur (le P216) et 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.

V – Santé, sécurité et conditions de travail

V.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, le BCAM 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.

En matière de santé et sécurité au travail, le directeur départemental de la DDI est chargé « de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous [son] autorité » (art. 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982).

Pour réaliser cette mission, il s'appuie sur :

- Un réseau d'acteurs, notamment : les conseillers et assistants de prévention ; les services de médecine de prévention ; le CHSCT ; l'inspection santé et sécurité au travail ; et, *in fine*, les agents eux-mêmes qui participent à la sécurité au travail par leur vigilance aux autres, le respect des consignes de sécurité, ainsi que l'identification des dysfonctionnements ;
- La mise en place et le suivi d'un ensemble de documents permettant à la fois le recensement, la traçabilité des risques et les moyens de les prévenir, notamment : le registre santé et sécurité au travail ; le registre des dangers graves et imminents ; le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ; les fiches individuelles d'exposition ; le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) ; des plans spécifiques (risques psycho-sociaux, troubles musculo-squelettiques...).

Ainsi, l'appropriation du thème de la santé et de la sécurité au travail par les DDI peut être appréhendée à travers 2 séries d'indicateurs :

- L'examen attentif de la mise en œuvre de la réglementation, son respect ne préjugant pas des résultats en matière de santé et de sécurité au travail (Parties IV.2 et IV.3) ;
- L'accidentologie et les événements indésirables liés au travail (Parties IV.4 et IV.5).

Les questionnaires 2020 « santé – sécurité au travail » ont été travaillés eu égard aux données des 188 DDI ayant répondu au questionnaire et en se basant sur les effectifs de ces dernières.

V.2. Acteurs et instances de la prévention

2.1. Conseillers et assistants de prévention

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

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

- 33 conseillers de prévention (43 en 2019) ;
- 196 assistants de prévention (271 en 2019).

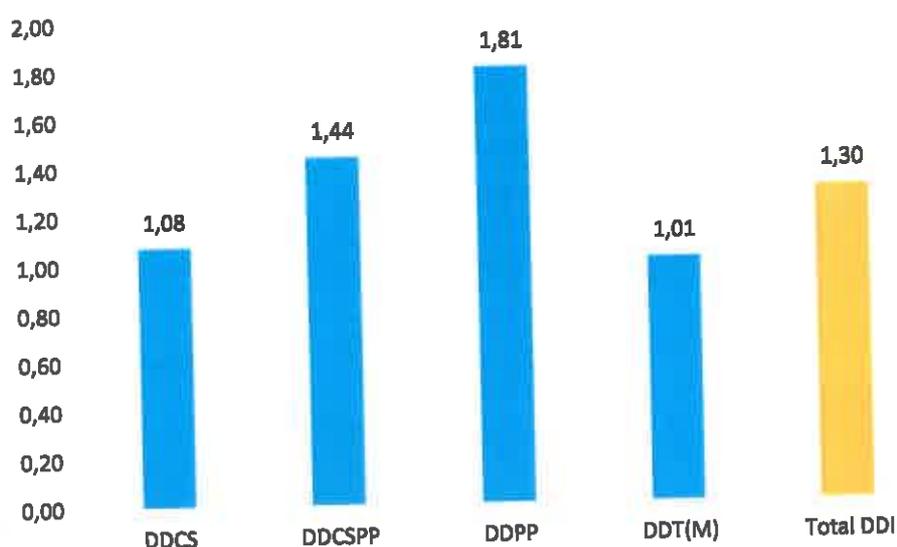
	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Nombre d'AP en fonction au 31.12.2020	25	44	65	39	23	196
Nombre de CP en fonction au 31.12.2020	3	8	11	1	10	33
Total AP + CP	28	52	76	40	33	229

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDTM	Total
Nombre de DDI sans AP, ni CP	2	3	2	4	1	12

Répartition des conseillers (CP) et des assistants (AP) de prévention en DDI et nombre de DDI sans AP ni CP.

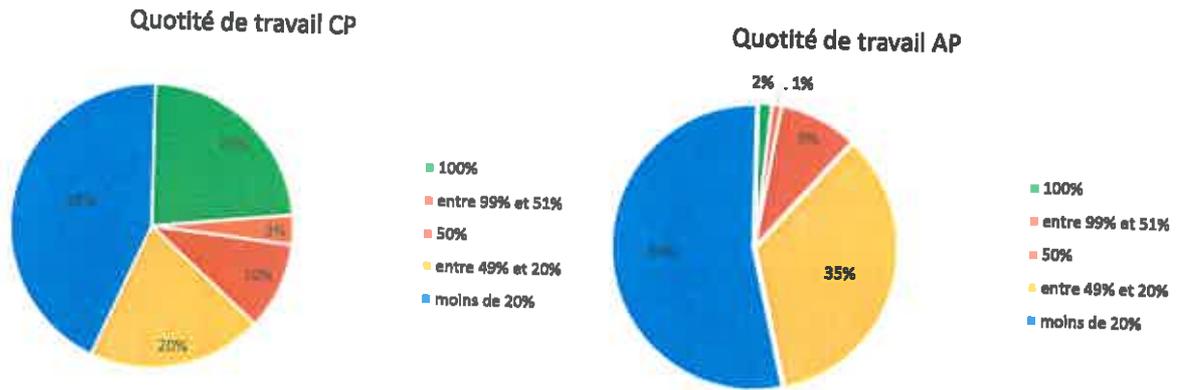
Au 31 décembre 2020, 12 DDI n'avaient ni conseiller, ni assistant de prévention en fonction (elles étaient 11 en 2019). Si l'on se réfère aux 176 structures qui disposent d'au moins un conseiller ou un assistant de prévention, le taux de couverture moyen est de 1,30 préventeur par DDI.

Dans le détail, ce sont toujours les DDPP et les DDCSPP qui disposent du taux de couverture moyen le plus élevé. Le taux de couverture moyen reste stable dans les DDCS et les DDT(M).



Nombre de préventeurs par type de DDI (moyenne) disposant au moins d'un conseiller ou d'un assistant de prévention.

En 2020, 2 nouveaux conseillers de prévention et 31 nouveaux assistants de prévention ont été nommés. 36% des conseillers de prévention exercent leurs fonctions sur une quotité de travail supérieure ou égale à 50% contre 12% des assistants de prévention (ils étaient 25% des CP et 19% des AP en 2019). Parmi eux, 23% des conseillers de prévention (13% en 2019) et 2% des assistants de prévention (5% en 2019) ont un temps de travail à 100%.



Quotité de temps de travail des conseillers et des assistants de prévention (exprimé en % du nombre total de préventeurs dans chaque catégorie).

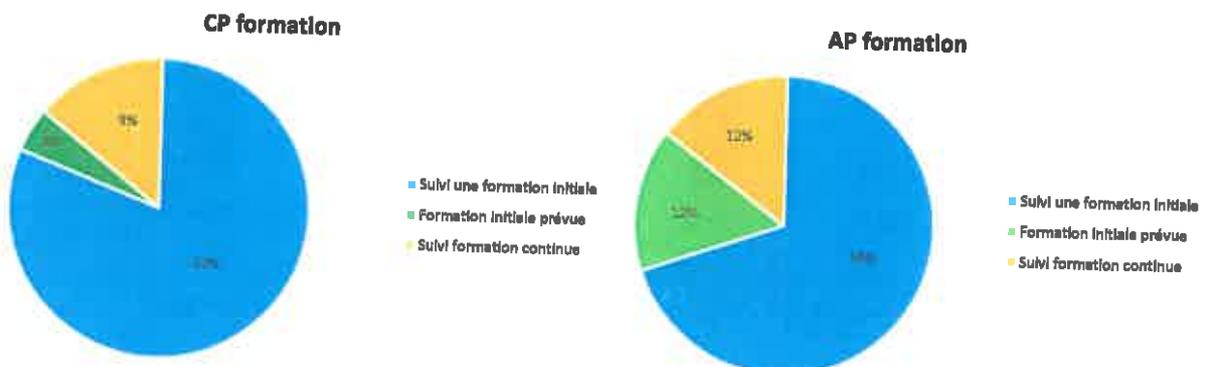
Pour les accompagner dans leurs fonctions, la réglementation prévoit que les conseillers et les assistants de prévention disposent :

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

En 2020, 64% des conseillers de prévention et 61% des assistants de prévention ont reçu une lettre de cadrage. Ce courrier a été transmis au CHSCT dans 95 % des cas pour les conseillers de prévention, et dans 61% des cas pour les assistants de prévention. Par ailleurs, les conseillers et les assistants de prévention sont très largement associés aux réunions du CHSCT puisqu'ils participent dans 86% des cas aux séances de l'instance.

En termes de formations, les conseillers (55% d'entre eux) et les assistants de prévention (67% d'entre eux) ont suivi une formation initiale de prise de poste ou seront formés prochainement (formation programmée). Au regard du taux élevé de rotation sur ces fonctions, les taux de formation initiale apparaissent assez élevés, le recrutement d'un nouveau préventeur nécessitant la mise en place de nouvelles formations.

Les formations continues, qui permettent aux préventeurs de poursuivre leur professionnalisation, ont été moins bien suivies cette année. 12% des assistants de prévention (contre 34% en 2019) et 9% des conseillers de prévention (contre 30% en 2019) en ont bénéficié en 2020.



Proportion de conseillers et d'assistants de prévention ayant suivi une formation initiale et continue en santé et sécurité au travail.

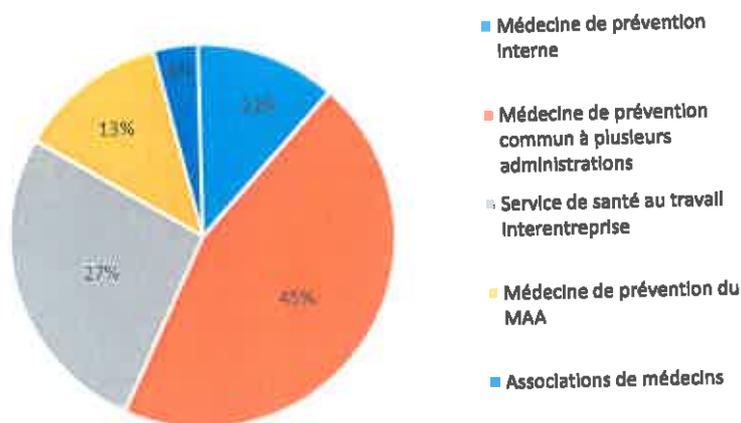
2.2. Médecins de prévention

Organisation de la médecine de prévention en DDI

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

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

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



Nature de la couverture 2020 des DDI par un service de médecine de prévention.

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 continuent de renforcer la mise en commun des services de médecine de prévention entre plusieurs administrations (passant de 41% à 45% de l'ensemble) et stabilisant leur recours à des services de santé au travail interentreprises (passant de 28% à 27%). A l'inverse, leur offre de services de médecine de prévention internes baisse (passant de 14% à 12%). Les services des MSA (13%) et le recours aux d'association de médecins stagnent (4%).

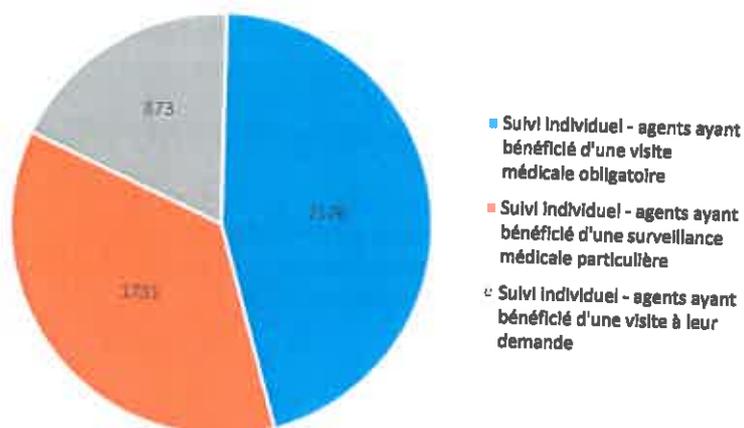
Parmi les DDI répondantes, 26 DDI (5 DDCS, 4 DDCSPP, 4 DDPP, 6 DDT et 7 DDT-M) n'ont pas indiqué être couvertes par un service de médecine de prévention ; les données ne permettent pas de conclure à une non-couverture ou à une absence de renseignement faute de données suffisantes. En termes d'agents, 17 060 sont couverts par un service de médecine de prévention (quelle que soit sa nature), soit 81% des effectifs physiques des DDI répondantes.

Visites médicales

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

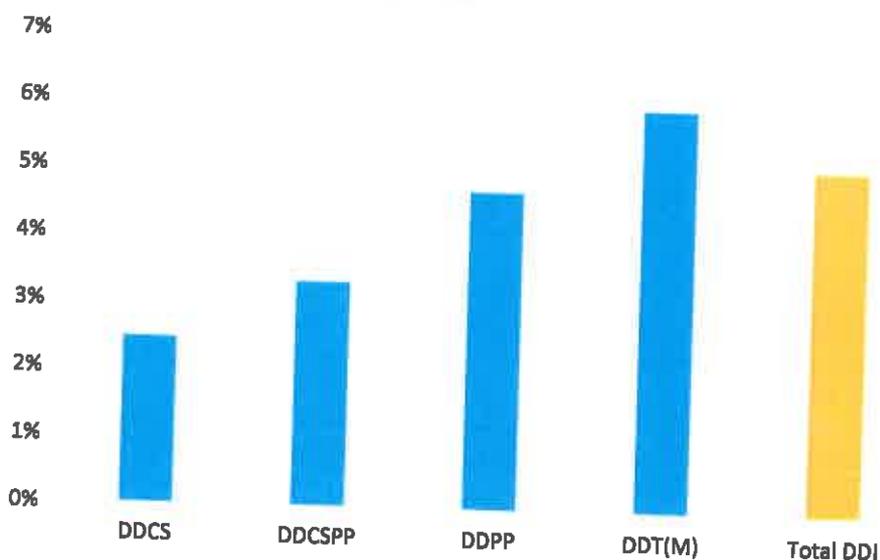
En 2020, 4 780 visites médicales ont été effectuées contre 9 004 visites en 2019. Elles se répartissent ainsi :

- 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).



Nombre de visites médicales selon le type de visites.

En 2020, 873 agents ont effectué une visite médicale individuelle à leur demande (992 agents en 2019). Ce taux de visite sur 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 des taux plus bas.



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

Autres activités des médecins de prévention

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

. Participation aux séances des CHSCT :

Les médecins de prévention ont participé à 392 réunions de CHSCT locaux (301 en 2019), soit 47,80% de l'ensemble des réunions de CHSCT (41,75% en 2019), toutes DDI confondues.

. Demande 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% acceptées 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.

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

Membres du CHSCT

Au 31 décembre 2020, 1.613 agents, représentant les personnels au sein des CHSCT, siégeaient en qualité de membre titulaire ou suppléant dans ces instances.

Parmi eux, 116 membres ont rejoint ces instances en 2020, soit 7,19% de la totalité des membres. Par ailleurs et par rapport à 2019 (1797 membres), une perte nette de 184 membres est enregistrée.

	DDCS	DDCSPP	DDSP	DDI-M	TOTAL
Titulaires femmes	83	85	94	196	458
Titulaires hommes	28	76	81	199	384
TOTAL TITULAIRES	111	161	175	395	842
Suppléantes femmes	70	90	92	211	463
Suppléants hommes	32	45	58	173	308
TOTAL SUPPLEANTS	102	135	150	384	771
TOTAL	213	296	325	779	1613

Nombre de membres titulaires et suppléants siégeant au sein des CHSCT locaux.

Sur l'ensemble des membres du CHSCT, les femmes représentent 58,8% des effectifs (pour un indice F/H de 1,42). Lorsque l'on s'intéresse à la place occupée, les femmes représentent 57,26% des membres titulaires (pour un indice F/H de 1,33) et 60,9% des membres suppléants (pour un indice F/H de 1,53).

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

En termes de formation, la proportion de membres ayant suivi les formations complètes, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, reste minoritaire mais augmente par rapport à 2019. Ainsi, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :

- 47,18% (34% en 2019) ont bénéficié de la formation règlementaire de 3 jours organisée par l'administration ;
- 16,13% (12% en 2019) ont bénéficié de la formation règlementaire de 2 jours laissée à l'appréciation des membres ;
- 22,03% (17% en 2019) ont bénéficié d'une formation RPS de 2 jours organisée par l'administration.

	Agents ayant réalisé la formation	Agents n'ayant pas réalisé la formation	% d'agents formés
Formation SST 3 jours	310	347	47,18%
Formation SST 2 jours	75	390	16,13%
Formation RPS 2 jours	100	354	22,03%

Suivi des formations obligatoires par les représentants du personnel du CHSCT.

Pour un dialogue social équilibré en matière de santé et de sécurité au travail, il est préférable que les représentants de l'administration siégeant en CHSCT soient également formés sur ces thèmes. En 2020, les représentants de l'administration siégeant en CHSCT ou une partie d'entre eux ont été formés à la santé et à la sécurité au travail (63,69%) et aux risques psychosociaux (RPS) (58,97%).

Ces données agrégées suggèrent que les représentants de l'administration siégeant en CHSCT sont plus nombreux à avoir été sensibilisés, via des formations, aux thématiques santé et sécurité au travail et risques psychosociaux que les membres représentants du personnel siégeant dans cette instance. Cette observation reste cohérente avec le rôle du directeur départemental, président du CHSCT, et responsable de la santé et de la sécurité des agents placés sous sa responsabilité.

Fonctionnement des CHSCT

En 2020, sur l'ensemble des DDI répondantes, 820 réunions de CHSCT se sont tenues (688 réunions recensées en 2019); dont 7 ont fait l'objet d'une re-convocation suite à défaut de quorum.

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

Nombre total de convocation du CHSCT au cours de l'année 2020.

Dans le détail, 89,01% des DDI répondantes (67,69% en 2019) ont convoqué leur CHSCT 3 fois ou plus conformément à la réglementation (article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).

Les CHSCT sont très majoritairement convoqués en séances dites « ordinaires » (85,9% des convocations). Ils n'ont été convoqués à la demande des membres représentants des personnels que dans 26 cas, suite à la survenue d'un accident grave (5 situations) ou suite à une divergence d'appréciation sur le signalement d'un danger grave et imminent (2 situations).

Lorsque le CHSCT se réunit, des membres « de droit » sont conviés pour apporter leur expertise sur les thématiques de la santé et de la sécurité au travail. En 2020, ces professionnels ont assisté à :

- 85,73% des séances (86,62% en 2019) pour les conseillers et les assistants de prévention ;
- 47,80% des séances (43,75% en 2019) pour les médecins de prévention ;
- 27,68% des séances (23,83% en 2019) pour les inspecteurs santé et sécurité au travail.

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

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

En 2020, 197 secrétaires du CHSCT ont été désignés (206 en 2019). Cette répartition varie cependant selon le type de DDI, les DDCS présentant un taux de désignation du secrétaire du CHSCT inférieur à la moyenne et les DDT(M) supérieur à la moyenne.

Par ailleurs, les règlements intérieurs des CHSCT précisent que les secrétaires de CHSCT sont désignés :

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

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

Nombre de secrétaire du CHSCT désigné par type de DDI.

Activités du CHSCT

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

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

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

Cette année, si l'on prend en considération les documents les plus répandus (cf. partie IV.3), les DUERP (69.2%), les registres SST (68,7%) et les registres DGI (60.2%) sont les mieux intégrés dans les processus habituels de fonctionnement des CHSCT ; les bilans annuels hygiène et sécurité (36.6%) et les PAPRIACT (32,1%) ayant été les moins étudiés et débattus. Les plans d'actions RPS, TMS, CMR, indépendants du PAPRIACT ont, quant à eux, été étudiés et débattus en CHSCT dans 32,3% des cas.

Si la plupart des documents récurrents relatifs à la santé et à la sécurité au travail sont étudiés en CHSCT, c'est moins souvent le cas des rapports issus de travaux ponctuels comme les visites de site (32% ont été étudiés en CHSCT, soit pour toutes les visites réalisées au sein de la DDI, soit pour certaines d'entre elles) ou les enquêtes suite à un accident de service ou une maladie professionnelle (24,8% des rapports d'enquête ont été étudiés en CHSCT, soit pour toutes les enquêtes réalisées au sein de la DDI, soit pour certaines d'entre elles).

Enfin, les rapports produits par les médecins de prévention qui dressent le bilan 2019 de l'état de santé des agents et des problématiques rencontrées, ont été, pour leur part, étudiés par le CHSCT dans 46% des cas. Les médecins de prévention présentant eux-mêmes leurs rapports la plupart du temps, ces chiffres sont à mettre en perspective avec le taux de présence des médecins de prévention aux séances des CHSCT, qui s'élève pour rappel à 47,8%.

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

- « les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit

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

Globalement, le nombre de projets et de mesures examinés par les CHSCT a augmenté de 17,20% (après avoir légèrement augmenté de 1,2% en 2019). Dans le détail, cette hausse conséquente est due en grande partie au nombre de projets d'introduction des nouvelles technologies (+118,18%) consultés, et en moindre partie au nombre de règlements et consignes (+25,90%) et de projets d'aménagements importants (2,71%) consultés. A noter une baisse significative du nombre de mesures en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi² (BOE) (-73,07%) consultés.

	Année 2019	Année 2020	Evolution 2019/ 2020
Projets d'aménagement importants	184	189	+ 2,71%
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies	33	72	+ 118,18%
Règlements et consignes	193	243	+ 25,90%
Mesures en faveur de bénéficiaires de l'offre d'emploi	26	7	- 73,07%
TOTAL	436	511	+ 17,20%

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

En application de l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, le CHSCT peut demander qu'il soit fait appel à un expert agréé pour apporter un éclairage sur une problématique santé et sécurité au travail grave sur laquelle le CHSCT ou l'administration ne dispose pas des compétences adaptées. En 2020, les CHSCT de 8 DDI ont demandé une ou plusieurs expertises. Dans les 8 DDI concernées, les CHSCT ont sollicité 10 expertises (23 en 2019) dont 7 ont été acceptées par l'administration (17 en 2019). Aucune expertise n'a été refusée par l'administration. Le coût global estimé de ces expertises s'élève à 28 150€.

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

Les visites de site (art. 52 du décret n°82-453 du 28 mai 1982) permettent au CHSCT de se rendre compte *in situ* et en échangeant avec les agents, de l'environnement et des conditions de travail. Elles font l'objet d'un rapport de visite qui permet d'alimenter la réflexion dans le domaine de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. En 2020, 37 CHSCT ont réalisé 82 visites de site (169 en 2019), soit une moyenne de 2,21 visites par DDI ayant répondu à l'enquête. La culture des visites de sites par le CHSCT est plus prégnante dans les DDT(M) (qui ont effectué 56,7% des visites de site) et moins marquée dans les DDCCS (qui ont effectué 43,24% des visites de site).

Dans le cadre de leurs missions, les CHSCT doivent également effectuer une enquête en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle présentant un caractère grave et/ou

² LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI SONT : LES ACCIDENTES DU TRAVAIL, LES INVALIDES DE GUERRE, LES INVALIDES CIVILS, ET LES TRAVAILLEURS HANDICAPES.

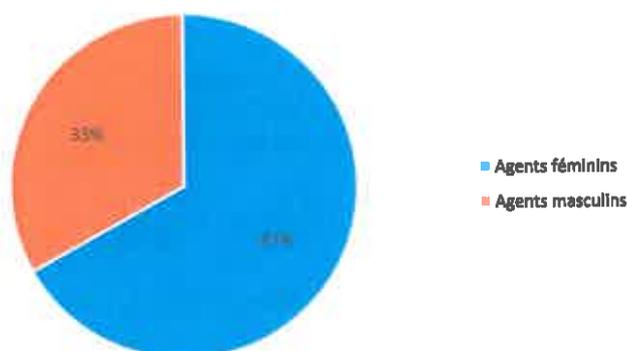
répété (art. 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). L'analyse de la chaîne causale des événements (technique dite « de l'arbre des causes »), doit permettre de proposer des actions correctives pour que la nuisance rencontrée puisse être évitée.

En 2020, 49 enquêtes suite à un accident de service (124 en 2019) et 3 enquêtes suite à une maladie professionnelle (4 en 2019) ont été menées. Ces enquêtes ont été conduites dans 26 DDI, soit une moyenne de 2,03 enquêtes par DDI concernée.

Enfin, le travail en instance peut être complété par des travaux préparatoires réalisés au sein de groupes de travail. En 2020, 93 groupes ont été organisés par 54 DDI, soit une moyenne de 1,7 groupes de travail par DDI en ayant mis en place. Ces groupes de travail portent notamment sur : les risques psychosociaux, le DUERP, le PAPRIACT, etc.

2.4. Agents

En 2020, sur la base des DDI répondantes, 145 agents ont suivi une formation dans le domaine de la santé et sécurité au travail (1892 en 2019), dont 67% d'agents féminins et 33% d'agents masculins. Cette baisse pourrait être liée à la baisse du nombre de formations proposées en période de crise sanitaire.

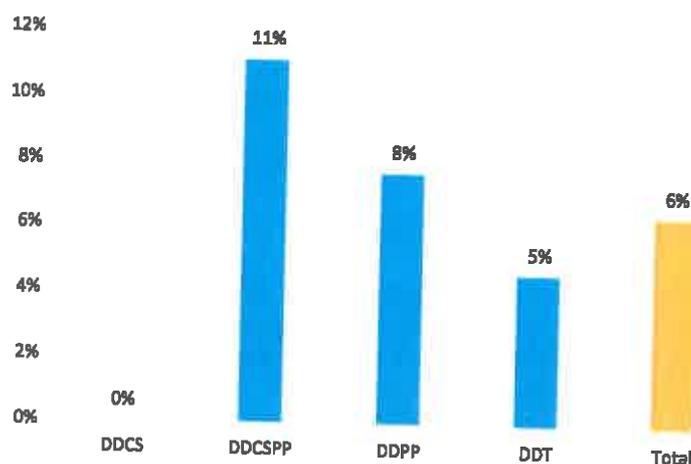


Pourcentage d'agents formés à la santé et sécurité au travail.

2.5. Inspections en santé et sécurité au travail

Inspections SST

En 2020, 11 inspections (39 en 2019) auprès d'autant de DDI (6% des DDI répondantes) ont été menées par les inspecteurs en santé et sécurité au travail au cours de l'année 2020. Si aucune inspection n'a été réalisée en DDCS, les DDCSPP en revanche connaissent le taux le plus élevé (4 inspections, soit 11% de l'ensemble des DDCSPP) ; ce qui est expliqué par l'intégration des DDPP au sein de celles-ci. Ces différences par type de DDI peuvent, pour partie, résulter de l'organisation, du fonctionnement et des effectifs des inspections en santé et sécurité au travail.



Taux de DDI ayant fait l'objet d'une inspection de l'inspecteur santé et sécurité au travail

En 2020, 39 rapports des ISST ont été étudiés et débattus en CHSCT, soit 23,90% des rapports rendus aux CHSCT dans l'année.

Autres inspections

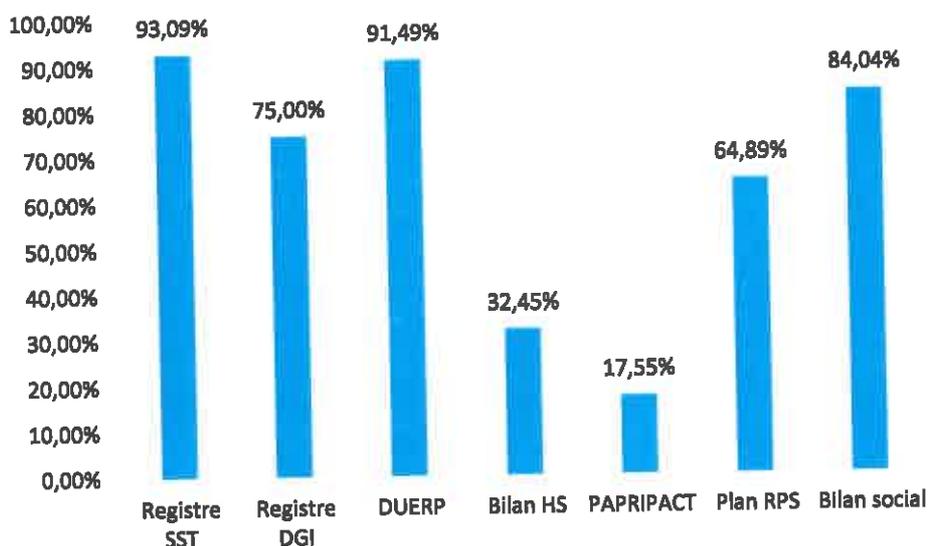
Au cours de l'année 2020, les DDI ont bénéficié de 6 inspections ministérielles ou interministérielles (27 en 2019), et il a été fait appel à 7 reprises à l'inspection du travail (2 en 2019). Dans ces derniers cas, l'inspection du travail a été saisie 5 fois par le chef de service, 1 fois par l'ISST et 1 fois par le CHSCT.

V.3. Registres, programmes et documents

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

En 2020 comme en 2019, le taux de couverture des DDI est quasi complet pour l'ensemble de ces documents, à l'exception du bilan annuel de l'hygiène et de la sécurité (BHS) (couverture des DDI de 32,45%, contre 43,5% en 2019), du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) (couverture des DDI de 17,55%, contre 39,6% en 2019).

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



Nombre de registres, programmes et documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail

3.1. Registre santé et sécurité au travail (SST)

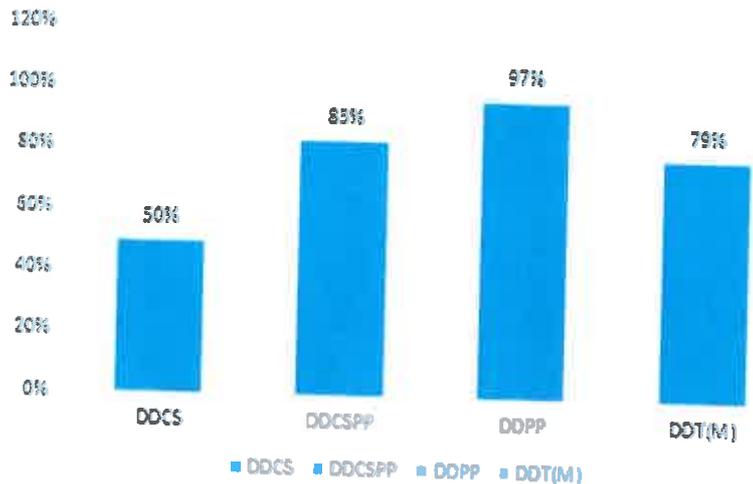
Le registre santé et sécurité au travail (SST) est un registre « du quotidien » puisqu'il « contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail » (art. 3-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982). Son accessibilité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

Sur l'ensemble des DDI disposant d'un registre santé et sécurité au travail, 47% d'entre elles possèdent au moins un registre par site et 32,5% sont multi-sites mais ne disposent que d'un seul registre, commun à tous les sites.

Cette différence ne semble cependant pas directement influencer l'utilisation du registre SST par les agents. En effet, pour les DDI disposant d'un registre par site, 4,87 signalements ont été enregistrés en moyenne sur les registres, contre 7,42 signalements en moyenne pour les DDI multi-sites disposant d'un registre commun à l'ensemble des sites.

Le nombre total de signalements pour l'année 2020 est de 814 (1924 en 2019), soit un nombre moyen de 5,1 signalements par DDI répondantes (porté à 6,4 signalements en moyenne s'il est uniquement fait référence aux DDI ayant enregistré au moins un signalement sur le registre SST).

Les DDPP et DDCSPP connaissent le plus fort taux de signalements dans le registre SST (respectivement 97% et 83%), les DDCS ayant le taux le plus faible de 50%.



**DDI ayant des observations dans le registre SST
(au regard du nombre de DDI répondantes)**

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

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

En 2020, 5 signalements ont été inscrits dans le registre des dangers graves et imminents, dont 4 en DDPP et 1 en DDT(M), soit une forte baisse comparativement à 2019 (24 signalements inscrits au registre DGI). L'ensemble de ces signalements est à dominante psychosociale (RPS), aucun signalement en matière de troubles musculo-squelettiques (TMS), de risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou de violences sexuelles ou sexistes (VSS) n'ayant été recensé.

Parmi les 5 signalements, aucun n'a conduit à la réunion d'un CHSCT spécial ou n'a fait l'objet d'une saisie de l'inspection du travail.

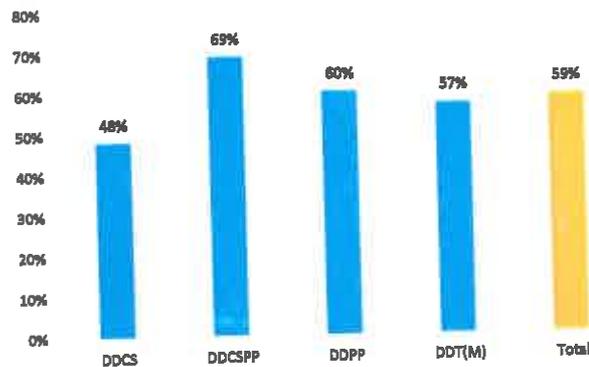
Parallèlement, 2 droits de retraits ont été invoqués par des agents en 2020 pour :

- absence de chauffage ;
- véhicule de service jugé dangereux.

3.3. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

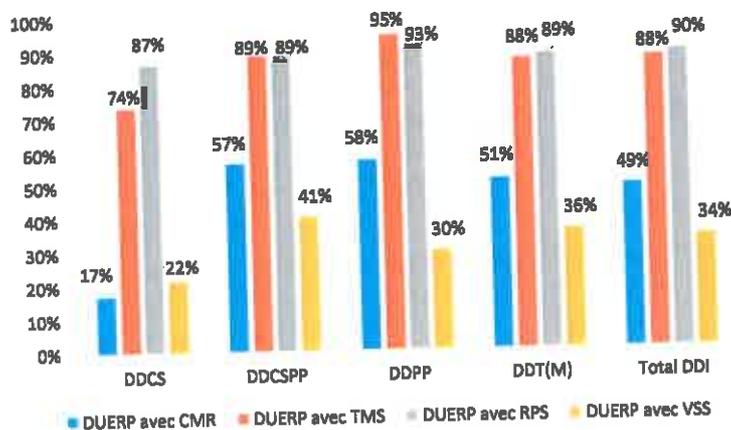
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet de consigner et de coter les risques présents dans la DDI, par unité de travail. Ce document, véritable aide au recensement et à l'évaluation des risques professionnels, est un outil indispensable au déploiement d'une politique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

La très grande majorité des DDI ayant répondu à l'enquête ont déclaré être couvertes par un DUERP (91,4% des DDI répondantes). 59% d'entre elles l'ont actualisé au cours de l'année 2020 comme le prévoit la réglementation. Parmi celles-ci, les DDCSPP sont les structures dont le taux d'actualisation annuel du DUERP est le plus important.



DDI ayant un DUERP ayant fait l'objet d'une mise à jour annuelle d'évaluation en 2020

A côté des risques usuellement retrouvés dans les DUERP (risques bâtimentaires ou électriques par exemple), ces derniers se sont enrichis de l'analyse de risques spécifiques comme les risques psychosociaux (RPS), les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) ou les violences sexuelles et sexistes (VSS). Les RPS sont généralement bien pris en compte dans les DUERP (inclus dans 90% des DUERP toutes DDI confondues), de même que les risques TMS (inclus dans 88% des DUERP toutes DDI confondues). Ce n'est pas le cas des risques CMR (inclus dans 49% des DUERP toutes DDI confondues) et des VSS (inclus dans 34% des DUERP toutes DDI confondues).

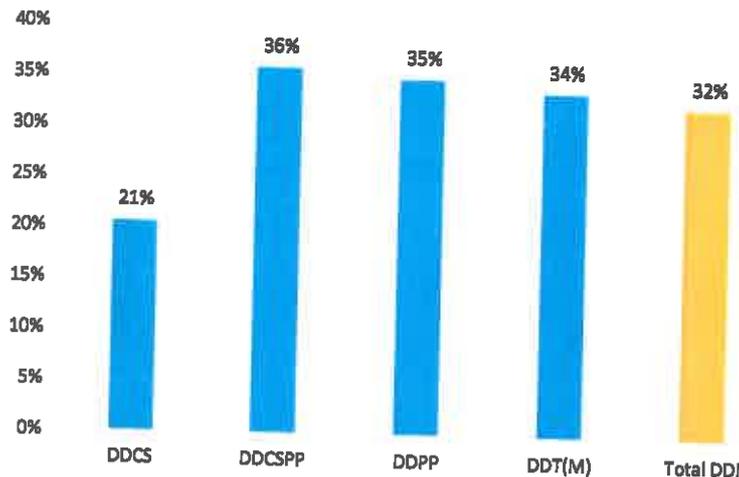


DDI ayant intégré les RPS, TMS, CMR et VSS dans leur DUERP (parmi les DDI répondantes étant couvertes par un DUERP)

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

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

Ce document n'est réalisé que dans 32% des DDI répondantes, les DDCS connaissant un moindre taux de réalisation que les autres types de DDI.



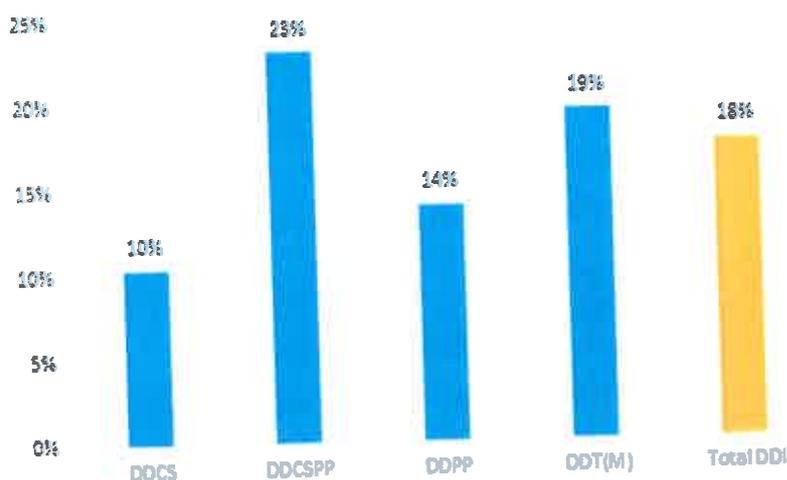
*DDI ayant réalisé un bilan hygiène et sécurité 2019
(exprimé en % du nombre de DDI répondantes)*

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

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRiPACT) est prévu à l'article 61 du décret n°82-453 du 28 mai 1982. Il fixe, à partir de l'analyse des risques professionnels (DUERP) et du bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (BHS), la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année concernée en matière de santé et de sécurité au travail. Ce document, présenté en CHSCT, décline des actions concrètes qui seront mises en œuvre au cours de l'année et les articulent entre elles pour optimiser leurs effets. Il se construit avec l'aide des partenaires sociaux.

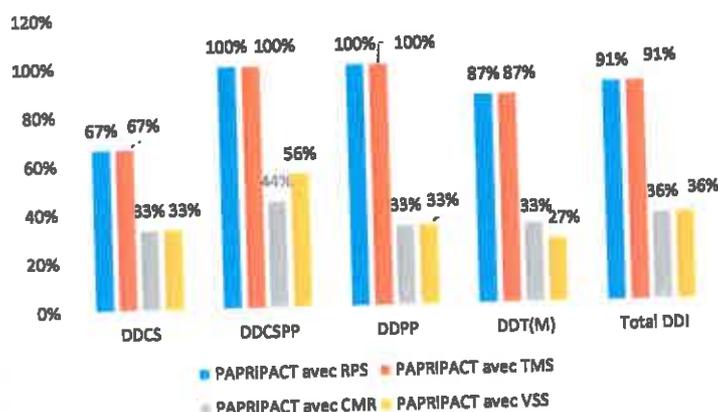
Si le PAPRiPACT est le document de référence en matière de déploiement d'actions en faveur de la santé et de la sécurité au travail et qu'il permet une approche multithématique, les structures peuvent, sur des thématiques spécifiques, déployer un plan spécialisé indépendamment du PAPRiPACT : risques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

En 2020, 18% des DDI répondantes ont mis en place un PAPRiPACT. Proportionnellement, les DDCS sont les structures qui se sont le moins approprié ce document, seules 10% d'entre elles déclarant en avoir élaboré un. En revanche, 23% des DDCSPP ont réalisé ce document.



Nombre de DDI ayant réalisé un PAPRI Pact en 2020 (exprimé en % du nombre de DDI répondantes)

Les PAPRI Pact élaborés intègrent les thèmes spécialisés des risques psychosociaux (RPS), des troubles musculo-squelettiques (TMS), des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et des violences sexuelles et sexistes (VSS) à des niveaux divers. Cette diversité s'exprime tant par thème qu'en fonction du type de structures concernées. Ainsi, les thèmes des RPS et des TMS sont les plus fréquemment intégrés dans les PAPRI Pact (91%) avec une intégration à 100% dans les DDCS et DDCSPP. Les CMR et les VSS restent les thèmes les moins intégrés dans les PAPRI Pact (36%), avec un taux légèrement supérieur dans les DDCSPP (56% pour les VSS et 44% pour les CMR).



Niveau d'intégration des thèmes RPS, TMS, CMR et VSS dans les PAPRI Pact (exprimé en % du nombre total de PAPRI Pact sur les DDI répondantes).

3.6. Bilan social

En 2020, 158 DDI ont déclaré avoir réalisé leur bilan social local pour l'année 2019. Ce document est un peu plus souvent communiqué aux membres du CHSCT (65,8% des cas) qu'aux membres du comité technique (64,5% des cas), mais un certain nombre de représentants des personnels siègent au sein des 2 instances. Quand le document est transmis aux membres du CHSCT, il fait l'objet d'un examen et d'un débat au sein de l'instance dans 70,5% des cas, et il fait l'objet d'un avis dans 37,25% des cas.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Bilan social réalisé	24	32	34	68	158
% Total par type de DDI	83%	82%	79%	88%	84%

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

Les risques psychosociaux

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

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

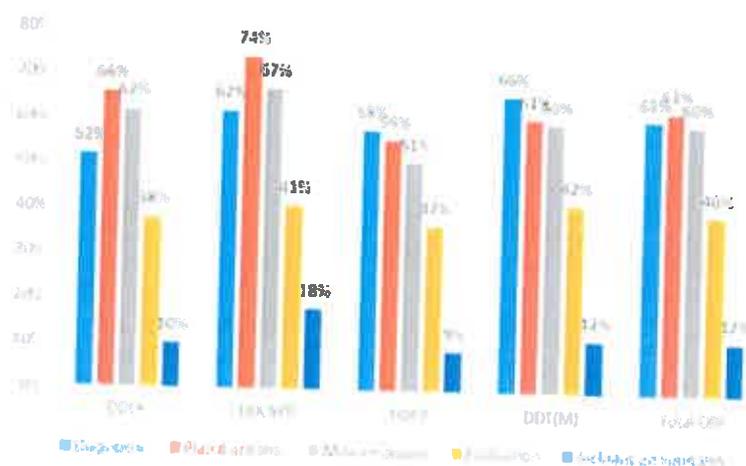
Cette démarche est complétée par une information et une sensibilisation des agents aux risques psychosociaux.

En 2020, 61% des DDI répondantes ont entamé une démarche de prévention des RPS (i.e. ayant au moins engagé un diagnostic RPS) parmi lesquelles 60% étaient encore à la phase de mise en œuvre du plan d'actions élaboré suite au diagnostic. 12% des plans d'actions engagés incluaient un volet VSS. En revanche, elles ne sont plus que 40% à la phase d'évaluation des actions mises en œuvre, suggérant qu'une partie importante des DDI engagées dans une démarche RPS n'a pas encore finalisé la mise en œuvre des actions engagées ou n'a pas programmé d'en évaluer les effets. De ce fait, les effets potentiels de ces actions sur la réduction des risques psychosociaux ne sont pas rendus visibles ou ne peuvent pas encore être pleinement évalués.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT (M)	Total DDI
Diagnostic	52%	62%	58%	66%	61%
Plan d'actions	66%	74%	56%	61%	63%
Incluant un volet VSS	10%	18%	9%	12%	12%
Mise en œuvre	62%	67%	51%	60%	60%
Évaluation	38%	41%	37%	42%	40%

Démarches RPS mises en œuvre (exprimé en % du nombre des DDI répondantes)

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



Niveau de réalisation des démarches RPS (exprimé en % du nombre des DDI répondantes)

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 répondantes (contre 40 en 2019) disposent de plans d'actions comportant une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel.

Les actions relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes menées en 2020 incluent notamment :

- des actions d'information/sensibilisation à destination des cadres et des agents ;
- des actions de formation à destination des cadres, des personnels du CHSCT et des agents ;
- le déploiement du jeu « Sexisme sans façon(s) ;
- la désignation et la formation d'un référent sexisme ou d'un référent égalité-diversité ;
- l'intégration du volet règlementaire dans le RI du service ;
- le suivi des indicateurs RPS deux fois par an ;
- le lancement d'une campagne d'affichage et diffusion de plaquettes ;
- la tenue d'un séminaire ;
- la création d'un groupe de travail pour l'élaboration d'un plan de formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- un partenariat avec une association.

En 2020, ce type de violence a fait l'objet de deux signalements dans le registre SST, et d'aucun signalement dans le registre DGI. En revanche, aucune situation n'a donné lieu à une sanction disciplinaire.

V.4. Congés maladie, maladies professionnelles et accidents

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

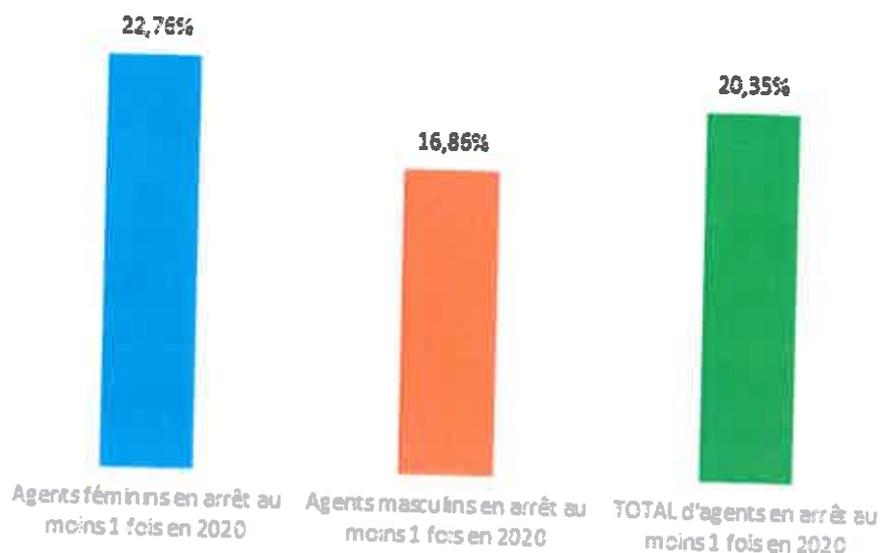
- les événements en lien direct avec l'environnement de travail et qui témoignent d'un dysfonctionnement : accidents de service ; maladies professionnelles ;
- les événements dont le lien avec l'environnement de travail n'est pas systématique et/ou pas immédiatement évident³ mais dont l'influence sur l'organisation et le fonctionnement des structures peut être importante : congés maladie ; accidents de trajet.

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

4.1. Congés maladie : maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM), longue durée (CLD)

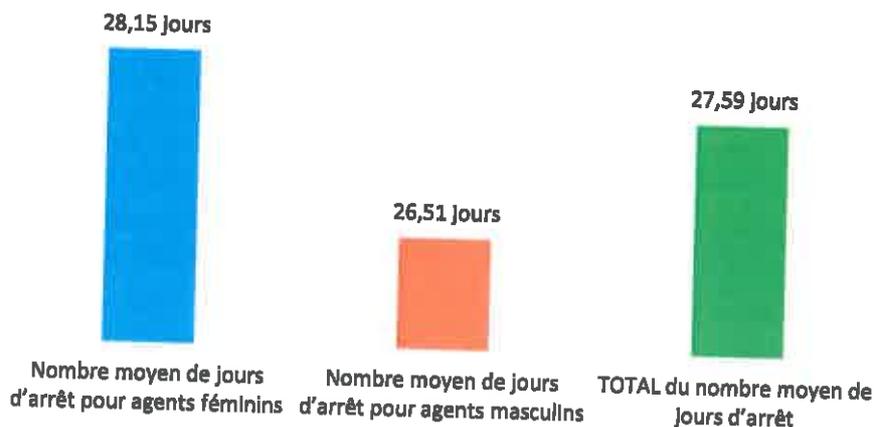
En 2020, 5239 agents ont eu un ou plusieurs congé(s) maladie ordinaire, soit 20,35% des effectifs physiques des DDI répondantes. Les agents féminins représentent la plus grande proportion de ces agents (22,76%) et les agents masculins une moindre proportion (16,86%).

³ L'enquête « Conditions de travail » de 2005 et le module européen « Santé, handicap et travail » de 2007 ont montré, par exemple, que les salariés exposés aux contraintes physiques et psychosociales s'absentent plus pour des raisons de santé que les autres salariés.



Nombre d'agents ayant eu au moins un congé de maladie ordinaire en 2020 (exprimé en % du nombre total d'agents au 31 décembre 2020).

144 554 jours d'arrêts ont été cumulés par ces agents, soit une moyenne de 27,59 jours par agent ayant eu au moins un arrêt pour congé maladie ordinaire. Les agents féminins cumulent en moyenne 28,15 jours par agent ayant eu au moins un arrêt pour congé maladie ordinaire ; les agents masculins cumulent en moyenne 26,51 jours par agent ayant eu au moins un arrêt pour congé maladie ordinaire.



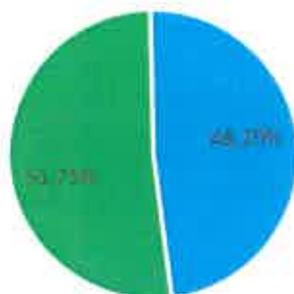
Nombre moyen de jours d'arrêt par agent concerné (CMO).

Si l'on prend les trois types de congés (CMO, CLM et CLD), les CMO représentent la part la plus importante à la fois en nombre d'agents concernés et en nombre de jours d'arrêt. Les CMO représentent en moyenne 27,59 jours d'arrêt par agent concerné (22 jours en 2019), les CLM 199,78 jours d'arrêt (114 jours en 2019) et les CLD 281,73 jours d'arrêt (292 jours en 2019).

Nombre d'agents féminins et masculins en	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours d'arrêt
Congé maladie ordinaire	5239	144554	27,59
Congé longue maladie	260	51942	199,78
Congé longue durée	188	52965	281,73

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

En 2020, 51,71% des arrêts pour congés de maladie ordinaire sont supérieurs ou égaux à 8 jours, contre 48,29% en 2019. Cela pourrait être expliqué par l'activité réduite des agents en période de crise sanitaire.



■ Nombre d'arrêts de moins de 8 jours ■ Nombre d'arrêts de plus de 8 jours

Proportion d'arrêts inférieurs, et supérieurs ou égaux, à 8 jours parmi les congés de maladie ordinaire.

L'indice F/H des effectifs physiques 2020 est de 1,44. Sur les 2 paramètres étudiés (nombre d'agents en congés maladie; nombre de jours d'arrêt maladie), cet indice est supérieur, indiquant que les femmes sont, en proportion, plus concernées que les hommes par les congés maladie, notamment sur les CLM (indice = 2,1) et dans une moindre mesure les CLD (indice = 2,03).

	Nombre d'agents F	Nombre d'agents H	Nombre d'agents Indice F/H	Nombre de jours d'arrêt F	Nombre de jours d'arrêt H	Nombre de jours d'arrêt Indice F/H
CMO	3463	1776	1,95	97467	47087	2,07
CLM	176	84	2,1	34822	17120	2,03
CLD	126	62	2,03	35396	17569	2,01

Répartition femmes-hommes de chaque type de congés maladie.

Nombre d'agents	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT-M	Total DDI
Femmes					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	289	586	624	1 964	3 463
Congé longue maladie (CLM)	23	34	30	89	176
Congé longue durée (CLD)	11	19	18	78	126
S/Total CLM/CLD	34	53	48	167	302
Maladies professionnelles	0	4	5	9	18
Accident de service	12	36	44	78	170
Accident de trajet	8	11	13	38	70
Total Femmes	343	690	734	2 256	4 023
Hommes					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	56	253	379	1 088	1 776
Congé longue maladie (CLM)	4	21	14	45	84
Congé longue durée (CLD)	5	11	7	39	62
S/Total CLM/CLD	9	32	21	84	146
Maladies professionnelles	0	3	2	0	5
Accident de service	1	22	30	54	107
Accident de trajet	3	5	11	23	42
Total Hommes	69	315	443	1 249	2 076
Total Femmes + Hommes	412	1 005	1 177	3 505	6 099

Nombre d'agents concernés pour congés maladie par type de congés et type de structures.

4.2. Maladies professionnelles

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

En 2020, parmi les DDI répondantes, 23 agents (18 femmes et 5 hommes) ont déclaré une maladie professionnelle pour un nombre cumulé de jours d'arrêt de 3406 jours représentant une moyenne de 148,08 jours par agent concerné. La gravité des maladies professionnelles, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt par agent concerné, indique un taux de gravité plus important pour les hommes (172 jours d'arrêt par agent) par rapport aux femmes (141,44 jours par agent).

Parmi les agents ayant déclaré une maladie professionnelle, 18 déclarations (15 pour les femmes et 3 pour les hommes) ont été reconnues maladies professionnelles imputables au service.

Les femmes représentent 78,26% des maladies professionnelles alors qu'elles représentent 59,08% des effectifs totaux, indiquant qu'elles sont davantage concernées que les hommes par la reconnaissance en maladie professionnelle.

4.3. Accidents de service

Un accident de service est défini comme un événement de courte durée survenu au cours d'une activité professionnelle et causant un préjudice physique ou psychologique à l'agent qui en est la victime. Au-delà des conséquences individuelles de l'accident pour l'agent concerné, leur fréquence et leur niveau de gravité (estimé par l'intermédiaire du nombre de jours d'arrêt

associé) ainsi que leur évolution dans le temps fournissent des indicateurs indirects de qualité sur la politique de santé et de sécurité au travail mise en œuvre par la structure concernée.

En 2020, 277 accidents de service ont été recensés dans les DDI (541 en 2019) dont 141 (soit 50,90%) ont entraîné un arrêt de travail. 17,02% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours).

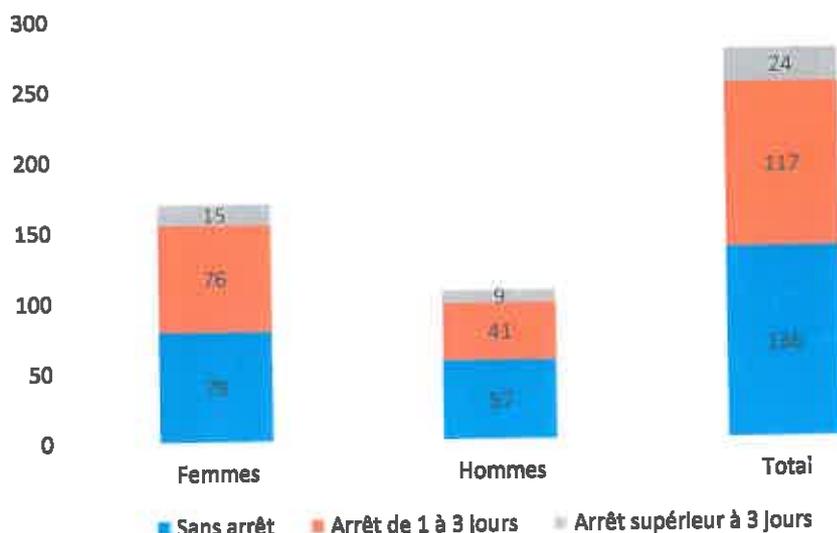
Les femmes sont plus concernées que les hommes par les accidents de service (170 accidents de service pour les femmes, contre 107 accidents de service pour les hommes).

	2019			2020		
	F	H	DDI	F	H	DDI
Sans arrêt	141	79	220	79	57	136
Arrêt de 1 à 3 jours	28	10	38	76	41	117
Arrêt supérieur à 3 jours	177	104	281	15	9	24
Décès	1	1	2	0	0	0
TOTAL AS	347	194	541	170	107	277
TOTAL jours arrêt	8680	5882	14562	3184	3084	6268

Niveau de gravité des accidents de service (période 2019-2020)

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

- 49,09% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2020 (40,66% en 2019) ;
- 42,23% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2020 (7,02% en 2019) ;
- 8,6% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus 3 jours en 2020 (51,94% en 2019).



Accidents de service : proportion relative de la durée des arrêts

Si l'on s'intéresse au niveau de gravité, on constate que le nombre cumulé de jours d'arrêts (6 268 en 2020), représente une moyenne de 22,62 jours d'arrêt par agent victime d'un accident de service (2 691 jours en 2019) ou 44,45 jours par agent victime d'un accident de service avec arrêt.

Lorsque l'on s'intéresse au statut de l'agent victime d'un accident de service (femmes et hommes confondus), 8.3% d'entre eux sont des agents contractuels alors qu'ils ne représentent que 5.46% de l'effectif total des DDI.

4.4. Accidents de trajet

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

En 2020, 112 accidents de trajet ont été recensés dans les DDI (289 en 2019) dont 51 (45,53%) ont entraîné un arrêt de travail. 7,14% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours).

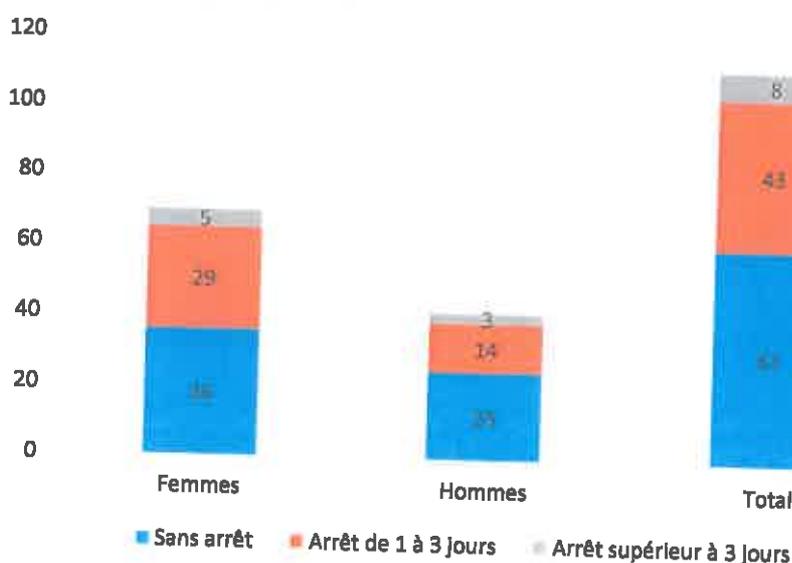
	2019			2020		
	F	H	DDI	F	H	DDI
Sans arrêt	83	27	110	36	25	61
Arrêt de 1 à 3 jours	103	34	137	29	14	43
Arrêt supérieur à 3 jours	29	10	39	5	3	8
Décès	3	0	3	0	0	0
TOTAL AT	218	71	289	70	42	112
TOTAL jours arrêt	4192	1343	5535	1341	429	1770

Niveau de gravité des accidents de trajet (période 2019-2020)

L'indice F/H des accidents de trajet s'établit à 1,66, indiquant que les femmes sont, en proportion, plus concernées que les hommes par les accidents de trajet.

Le profil de gravité des accidents, estimé à partir de la durée des arrêts associés, montre cette année une surreprésentation des accidents de trajet (n'ayant pas entraîné d'arrêt, ayant entraîné un arrêt « court » ou un arrêt « long ») chez les personnels féminins comparé aux agents de sexe masculin. Sur l'ensemble des agents victimes d'un accident de trajet, les répartitions sont les suivantes :

- 54,46% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2020 (38,46% en 2019) ;
- 38,39% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2020 (47,9% en 2019) ;
- 7,14% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus de 3 jours en 2020 (13,63% en 2019).



Accidents de trajet : proportion relative de la durée des arrêts.

Le niveau de gravité montre que le nombre cumulé de jours d'arrêts (1170 en 2020) représente une moyenne de 15,8 jours d'arrêt / agent victime d'un accident de trajet (19,15 jours en 2019) ou 34,70 jours / agent victime d'un accident de trajet avec arrêt.

La gravité des accidents de trajet, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique cette année un taux de gravité sensiblement plus faible pour les hommes (10,21 jours / agent) que pour les femmes (19,15 jours d'arrêt / agent).

Lorsque l'on s'intéresse au statut de l'agent victime d'un accident de trajet (femmes et hommes confondus), 7,14% d'entre eux sont des agents contractuels, un taux sensiblement supérieur à la proportion de contractuels dans l'effectif total des DDI (5,46%). Cette différence peut être en partie expliquée par la succession des contrats de courtes durées (les effectifs physiques de contractuels qui se succèdent en DDI sont très probablement plus importants que la proportion de contractuels dans les effectifs mesurés au 31 décembre 2020).

V.5. Indicateurs santé et sécurité au travail spécifiques

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

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

En 2020, le taux d'absentéisme pour raisons de santé s'est établi à 10,14 jours/agent, un taux en baisse par rapport à celui de 2019 (12,64 jours/agent).

Nombre de jours d'arrêt (J + N)	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT-M	TOTAL	Taux d'absentéisme par type d'absence
Congé de maladie ordinaire (CMO)	8030	21450	26057	89017	144554	5,61
Congé longue maladie (CLM)	5828	10918	8967	26299	52012	2,02
Congé longue durée (CLD)	3819	7696	7632	33818	52965	2,06
57Total CLM/CLD	9647	18614	16599	60117	104977	4,08
Maladies professionnelles	0	518	983	1905	3406	0,13
Accident de service	654	1128	1365	3121	6268	0,24
Accident de trajet	36	680	238	816	1770	0,07
TOTAL	18167	42280	45262	154976	260975	10,14

Nombre de jours d'arrêt par type d'absence pour raisons de santé en 2020.

Une analyse par type de DDI montre une forte disparité entre les DDCS, présentant un taux d'absentéisme global largement inférieur à la moyenne (7,74%), et les DDT-M présentant un taux d'absentéisme global fortement supérieur à la moyenne (16,26%). Les DDCSPP et DDPP présentent un taux d'absentéisme global légèrement supérieur à la moyenne (respectivement 12,29% et 11,65%).

L'ensemble des absences pour raison de santé ont immobilisé⁴ 1426 ETP⁵ (1590 ETP en 2019), soit 5,54% des ETP totaux des DDI (6,45% en 2019). Les congés de maladie ordinaire (CMO), les plus importants en volume, ont immobilisé, pour l'année 2020, un peu moins de 3,97% des ETP totaux des DDI.

⁴ Le calcul des ETP Immobilisés est le nombre de jours d'arrêt/ (jours ouvrés de l'année - 45 jours en CA)

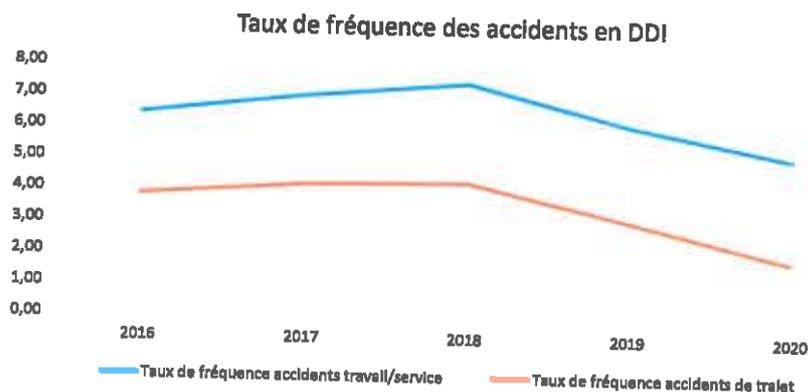
⁵ ETP : Equivalent temps plein

	ETP 2020 immobilisés	% effectifs totaux
Congé de maladie ordinaire (CMO)	790	3,07%
Congé de longue maladie (CLM)	284	1,10%
Congé de longue durée (CLD)	289	1,12%
Maladie professionnelle	19	0,07%
Accident de service	34	0,13%
Accident de trajet	10	0,04%
Total	1426	5,54%

ETP immobilisés pour raisons de santé en 2020.

5.2. Taux de fréquence et de gravité des accidents de service et de trajet

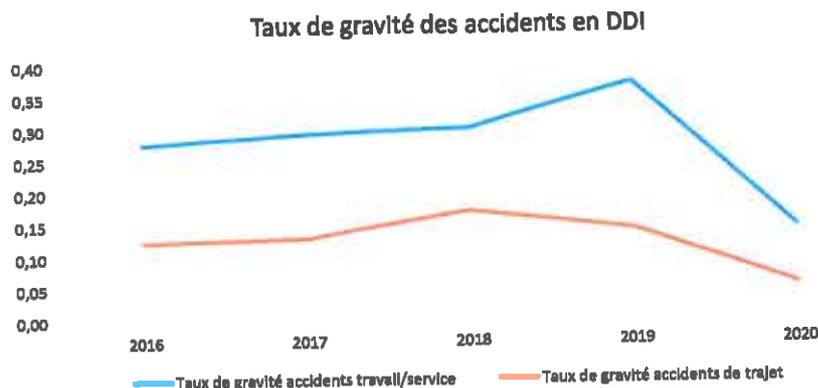
Pour les accidents de service et les accidents de trajet les taux de fréquence⁶ et de gravité⁷ peuvent être calculés. Ils mesurent la fréquence des accidents et leur importance. Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Un service qui investit dans la prévention et la maîtrise des risques liés à ses activités mesure généralement l'efficacité de ses actions à l'amélioration, et donc à la diminution de ces deux indicateurs.



Evolution du taux de fréquence des accidents de service et des accidents de trajet.

⁶ 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 service 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.

⁷ 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.



Evolution du taux de gravité des accidents de service et des accidents de trajet.

Après avoir augmenté jusqu'en 2018, la fréquence des accidents de service diminue depuis lors. Leur gravité continue son augmentation jusqu'en 2019 puis connaît une forte chute. Concernant les accidents de trajet, les deux tendances – fréquence et gravité - connaissent une décline depuis 2018. Ces baisses peuvent être liées aux moindres période d'activité et aux moindres déplacements des agents en période de crise sanitaire.

L'analyse des accidents les plus fréquents et les plus graves doit permettre une réduction de leur nombre et des conséquences liées à ces accidents. C'est notamment dans ce cadre que les visites des CHSCT sont réalisées.

5.3. Evolution des stocks préexistants à 2020

Le nombre de jours d'arrêts cumulés peut également être analysé au regard des maladies professionnelles, accidents de service et accidents de trajet déclarés avant l'année 2020 et courant toujours en 2020.

En 2020, 6 851 jours d'arrêts cumulés concernaient des maladies professionnelles déclarées avant l'année concernée ; dont 3465 jours d'arrêts cumulés par des femmes et 3 386 jours d'arrêts cumulés par des hommes.

En 2020, 6 052 jours d'arrêts cumulés concernaient des accidents de service reconnus par l'administration avant l'année concernée ; dont 2 195 jours d'arrêt cumulés par des femmes et 3 857 jours d'arrêt cumulés par des hommes.

En 2020, 1 746 jours d'arrêts cumulés concernaient des accidents de trajet reconnus par l'administration avant l'année concernée ; dont 1 600 jours d'arrêts cumulés par des femmes et 146 jours d'arrêts cumulés par des hommes.

5.4. Actes de violences physiques et verbales envers le personnel

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

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT (M)	Total DDI
Actes de violence physique, émanant du personnel, envers le personnel, avec arrêt de travail	0	0	1	1	2
Actes de violence physique, émanant du personnel, envers le personnel, sans arrêt de travail	0	2	0	0	2
Total actes de violence physique, émanant du personnel	0	2	1	1	4
Actes de violence physique, émanant des usagers, envers le personnel, avec arrêt de travail	0	0	0	2	2
Actes de violence physique, émanant des usagers, envers le personnel, sans arrêt de travail	0	4	0	3	7
Total actes de violence physique, émanant des usagers	0	4	0	5	9
Actes de violence verbale, émanant du personnel, envers le personnel, avec arrêt de travail	0	6	1	0	7
Actes de violence verbale, émanant du personnel, envers le personnel, sans arrêt de travail	0	5	5	4	14
Total actes de violence verbale, émanant du personnel	0	11	6	4	21
Actes de violence verbale, émanant des usagers, envers le personnel, avec arrêt de travail	0	0	3	0	3
Actes de violence verbale, émanant des usagers, envers le personnel, sans arrêt de travail	1	17	15	13	46
Total actes de violence verbale, émanant des usagers	1	17	18	13	49
Total					83

Nombre d'actes de violences physiques et verbales par type de DDI

. Violences physiques :

Le nombre d'actes de violences physiques recensés envers le personnel s'établit à 13 en 2020 (32 en 2019) dont :

- Par origine :
 - 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 personnel⁸, toutes DDI confondues, s'établit à 0,06% en 2020 (0,12% en 2019). Détaillé par type de DDI, les DDCSPP et les DDT(M) présentent un nombre d'actes de violences physiques supérieur aux DDPP. Cette année encore, aucun signalement de violence physique n'a été recensé pour les DDCS.



Evolution du taux d'actes de violences physiques envers le personnel

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT (M)	Total DDI
Total actes de violence physique, émanant du personnel	0	2	1	1	4
Total actes de violence physique, émanant des usagers	0	4	0	5	9
Total violences physique					13
Taux violences physique					0,06%

Taux d'actes de violences physiques en 2020 par type de DDI

. Violences verbales :

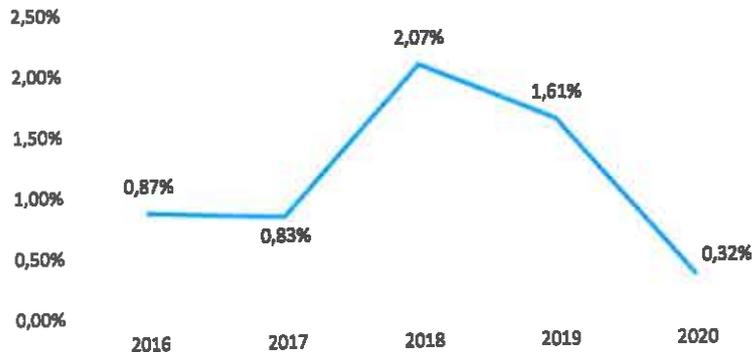
Pour 2020, 70 actes de violence verbale ont été recensés (437 en 2019), en nette diminution. Ces violences verbales émanent dans 70% des cas des usagers (91,07% en 2019). Majoritairement, ces violences n'entraînent pas d'arrêt dans 85,71% des cas. Cette diminution

⁸ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel pour 100 agents

pourrait être expliquée par la moindre période d'activité des agents en période de crise sanitaire.

Le taux d'actes de violences verbales envers le personnel⁹, toutes DDI confondues, s'établit à 0,32% en 2020 (1,61% en 2019).

L'analyse du nombre d'actes de violences verbales par type de DDI montre, pour 2020, que ce nombre est plus élevé en DDCSPP et DDPP, et quasi inexistant en DDCS.



Evolution du taux d'actes de violences verbales envers le personnel

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT (M)	Total DDI
Total actes de violence verbale, émanant du personnel	0	11	6	4	21
Total actes de violence verbale, émanant des usagers	1	17	18	13	49
Total violence verbale					70
Taux violence verbale					0,32%

Taux d'actes de violences verbales en 2020 par type de DDI

5.5. Protection fonctionnelle

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

En 2020, 35 demandes de protection fonctionnelle ont été formulées, dont 23 par des agents femmes et 12 par des agents hommes. 20 demandes ont été acceptées, dont 13 pour des agents femmes et 7 pour des agents hommes.

Les DDCSPP connaissent le plus grand nombre de protection fonctionnelle, majoritairement pour des agents de catégorie A. Les DDCS, à l'inverse, ont accepté une seule demande de protection fonctionnelle, au profit d'un agent de catégorie C.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDT (M)	Total
Demandes de protections fonctionnelles formulées - Femmes - Catégorie A	0	6	3	1	0	10
Demandes de protections fonctionnelles formulées - Femmes - Catégorie B	0	2	4	2	4	12
Demandes de protections fonctionnelles formulées - Femmes - Catégorie C	1	0	0	0	0	1
Total des demandes de protections fonctionnelles formulées - Femmes	1	8	7	3	4	23

Nombre de demandes de protection fonctionnelle - femmes - par type de DDI

⁹ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel pour 100 agents

Demands de protections fonctionnelles acceptées - Femmes - Catégorie A	0	3	0	1	0	4
Demands de protections fonctionnelles acceptées - Femmes - Catégorie B	0	1	2	1	4	8
Demands de protections fonctionnelles acceptées - Femmes - Catégorie C	1	0	0	0	0	1
Total des demandes de protections fonctionnelles acceptées - Femmes	1	4	2	2	4	13

Nombre de demandes de protection fonctionnelle acceptées – femmes - par type de DDI

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDT(M)	Total
Demands de protections fonctionnelles formulées - Hommes - Catégorie A	0	1	1	2	0	4
Demands de protections fonctionnelles formulées - Hommes - Catégorie B	0	1	1	4	2	8
Demands de protections fonctionnelles formulées - Hommes - Catégorie C	0	0	0	0	0	0
Total des demandes de protections fonctionnelles formulées - Hommes	0	2	2	6	2	12

Nombre de demandes de protection fonctionnelle – hommes - par type de DDI

Demands de protections fonctionnelles acceptées - Hommes - Catégorie A	0	0	0	1	0	1
Demands de protections fonctionnelles acceptées - Hommes - Catégorie B	0	0	0	4	2	6
Demands de protections fonctionnelles acceptées - Hommes - Catégorie C	0	0	0	0	0	0
Total des demandes de protections fonctionnelles acceptées - Hommes	0	0	0	5	2	7

Nombre de demandes de protection fonctionnelle acceptées – hommes - par type de DDI

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDT(M)	Total
Total des demandes formulées	1	10	9	9	6	35
Total des demandes acceptées	1	4	2	7	6	20

Total des demandes de protection fonctionnelles demandées et acceptées en 2020

V.6. Dispositifs de signalement

6.1. Cadre juridique

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique impose la mise place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans l'ensemble des administrations.

Ce dispositif comporte :

- une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Au sein des DDI, chaque ministère a mis en place un dispositif de signalement, ouvert à tous les agents relevant de son périmètre, qu'il soit fonctionnaire, contractuel, stagiaire ou apprenti.

6.2. Saisines des dispositifs de signalement

La mise en place de ces dispositifs ayant eu lieu en cours d'année 2020, il convient au préalable de préciser que tous les agents pourraient ne pas avoir connaissance de leur existence et de leurs modes de saisine. Un travail de communication et d'information serait dès lors susceptible d'améliorer leur visibilité et leur recours.

Pour l'année 2020, on recense 40 saisines, tous dispositifs confondus ; dont 2 concernant des agents relevant du ministère de l'intérieur, 30 concernant des agents relevant des ministères sociaux et 8 concernant des agents relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation. Les saisines concernent principalement les situations de discrimination (20), le harcèlement moral (17), les agissements sexistes (2) et le harcèlement sexuel (1).

Aucun signalement n'a été recensé en DDI en 2020 pour ce qui concerne les agents relevant du ministère de l'économie, des finances et de la relance. Aucune donnée n'est disponible concernant le ministère de la transition écologique, ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, ministère de la mer.

Catégorie	MI				MSO				MAA				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Agissements sexistes				0			2	2				0	2
Harcèlement moral		1	1	2	6		1	7	3	4	1	8	17
Harcèlement sexuel				0			1	1				0	1
Discrimination (directe, indirecte et harcèlement discriminatoire)				0	10	2	8	20				0	20

TOTAL	0	1	1	2	16	2	12	30	3	4	1	8	40
--------------	----------	----------	----------	----------	-----------	----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année provenant de DDI, par type de signalement et par catégorie

Sexe	MI			MSO			MAA			Total
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Agissements sexistes			0	2		2			0	2
Harcèlement moral	2		2	6	1	7	8		8	17
Harcèlement sexuel			0	1		1			0	1
Discrimination (directe, indirecte et harcèlement discriminatoire)			0	14	6	20			0	20

TOTAL	2	0	2	23	7	30	8	0	8	40
--------------	----------	----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	----------	----------	-----------

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année provenant de DDI, par type de signalement et par sexe

Après la phase d'accueil et d'écoute, les agents victimes ou témoins ont fait l'objet, selon l'évaluation de la situation, d'un accompagnement personnalisé, d'une orientation vers les professionnels compétents ou de la mise en place d'une enquête.

Aucune sanction prononcée suite à ces saisines n'a été remontée. Aucune saisine n'a donné lieu à la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année.

VI – Sanctions disciplinaires

VI.1. Réglementation

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

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

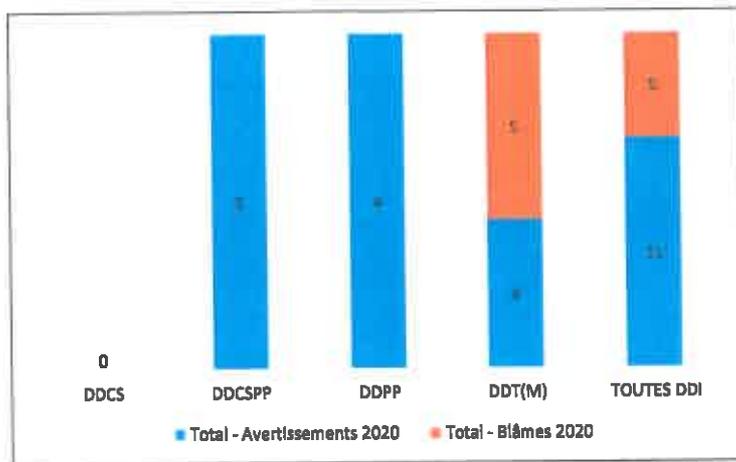
Dans l'échelle des sanctions, celles relevant du premier groupe (avertissement, blâme) ont un caractère de réprimande. Elles ne retirent pas d'avantages au fonctionnaire sanctionné et elles peuvent être prises sans consultation préalable du conseil de discipline. En cela, les sanctions du premier groupe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

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total
AVERTISSEMENTS					
Femme - Année 2016	0	3	3	5	11
Homme- Année 2016	1	2	4	4	11
Femme - Année 2017	4	4	4	2	14
Homme- Année 2017	0	2	7	8	17
Femme - Année 2018	0	5	6	4	15
Homme- Année 2018	2	7	5	7	21
Femme - Année 2019	1	1	3	1	6
Homme- Année 2019	2	4	9	9	24
Femme - Année 2020	0	0	2	1	3
Homme- Année 2020	0	3	2	3	8
S/Total Femme Avertissement	5	13	18	13	49
S/Total Homme Avertissement	5	18	27	31	61
S/Total Avertissement	10	31	45	44	130
BLÂMES					
Femme - Année 2016	1	0	1	1	3
Homme- Année 2016	1	2	2	10	15
Femme - Année 2017	0	0	1	1	2
Homme- Année 2017	1	1	0	3	5
Femme - Année 2018	1	0	1	3	5
Homme- Année 2018	0	0	4	4	8
Femme - Année 2019	0	1	0	3	4
Homme- Année 2019	0	1	0	5	6
Femme - Année 2020	0	0	0	1	1
Homme- Année 2020	0	0	0	4	4
S/Total Femme Blâme	2	1	3	9	15
S/Total Homme Blâme	2	4	6	26	38
S/Total Blâme	4	5	9	35	53
SANCTIONS DU PREMIER GROUPE					
Total Avertissement + Blâme	14	36	54	79	183

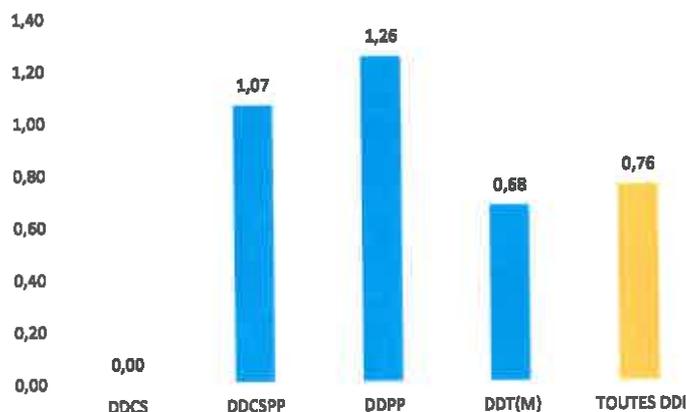
Evolution des sanctions du premier groupe entre 2016 et 2020 dans les DDI

La manière dont les sanctions du premier groupe sont gérées dans les DDI peut être abordée sous un angle annuel ou dans une perspective d'évolution (période 2016-2020). Sur l'année 2020, 11 avertissements et 5 blâmes ont été notifiés à des agents, tous types de DDI confondus (30 avertissements et 10 blâmes en 2019).

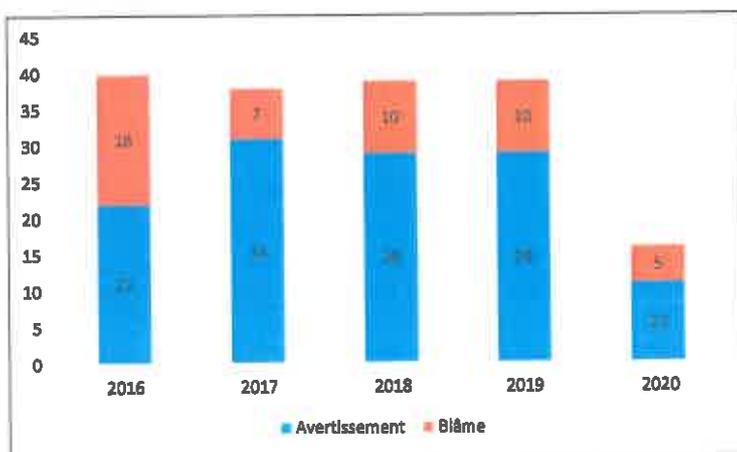
En valeur absolue, ce sont cette année encore les DDT(M) qui ont le plus grand nombre de sanctions du premier groupe (9 sanctions) mais rapporté au nombre d'effectifs physiques au 31 décembre 2020 par type de DDI, le nombre de sanctions par agent est, cette année encore, le plus élevé en DDPP par rapport aux autres types de DDI. L'avertissement reste la sanction de premier groupe majoritairement notifiée.



Nombre de sanctions du premier groupe, tous sexes confondus.

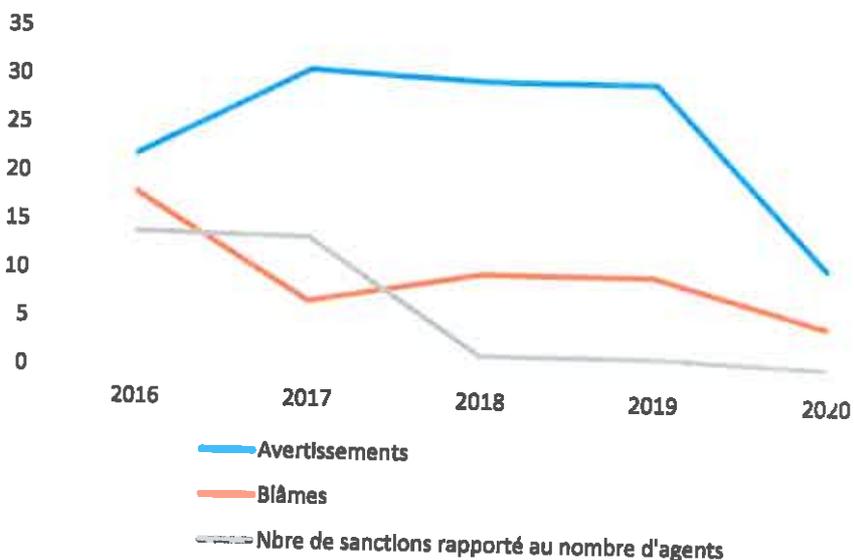


Nombre de sanctions du premier groupe en 2020 rapporté au nombre d'agents (pour 10.000 agents) par type de DDI.

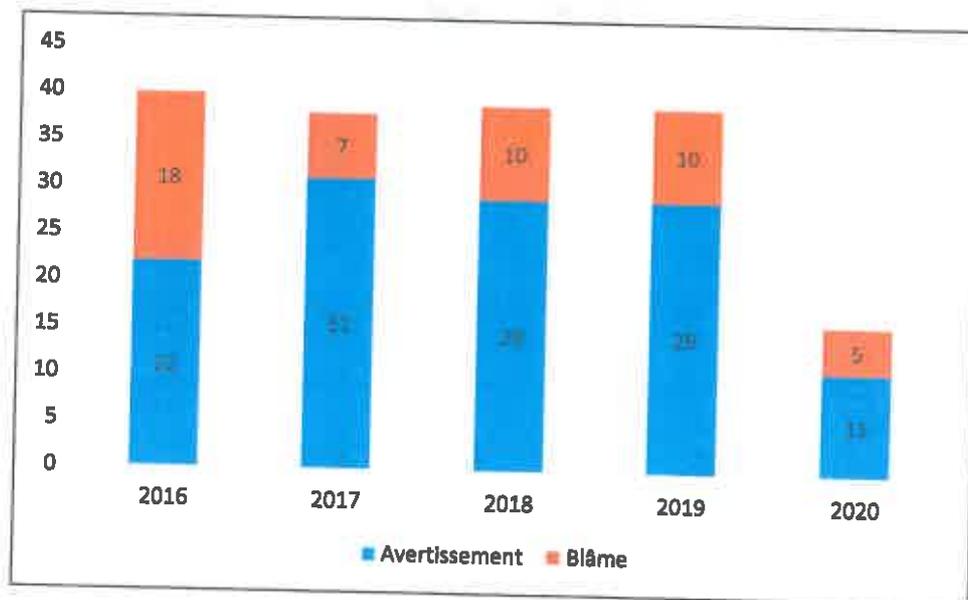


Part respective des avertissements et des blâmes en 2020 dans les sanctions de premier groupe par type de DDI.

Tous types de DDI confondus, après avoir évolué à la hausse en 2015 et 2016, le nombre d'avertissements stagne en 2017, 2018 et 2019 (respectivement 31, 30 et 30 avertissements), et baisse drastiquement en 2020 (11 avertissements). De même, le nombre de blâmes repart à la baisse et passe de 10 en 2018 et 2019 à 5 en 2020). Rapporté au nombre d'effectifs physiques au 31 décembre 20120, le nombre de sanctions du premier groupe reste stable depuis 2018.



Evolution du nombre de sanctions du premier groupe entre 2016 et 2020 en DDI :
 - en valeur absolue (avertissement / blâme)
 - rapportés aux effectifs physiques (pour 10.000 agents)



Evolution de la part respective des avertissements et des blâmes dans les sanctions du premier groupe.

Enfin, en 2020, aucune sanction du 2^{ème} et 4^{ème} groupe n'a été notifiée. Concernant les sanctions du 3^{ème} groupe, une sanction a été notifiée à un homme titulaire, en DDCSPP.

VI.3. Focus sur les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel au travail

Dans le cadre de la lutte contre les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel au travail (grande cause du quinquennat 2017-2022), un focus a été fait ces dernières années sur ce thème en lien avec les sanctions.

En 2019, 5 avertissements (23,3% des avertissements) et 3 blâmes (30% des blâmes) en lien avec cette thématique avaient été recensés. En 2020, aucun avertissement et aucun blâme relevant de violences sexuelles et sexistes n'a été déclaré.

Il n'est pas possible de dire si cette absence relève d'un oubli de déclaration ou d'une meilleure gestion des situations signalées au sein des DDI, notamment au regard du nombre d'observations inscrites dans le registre SST relevant d'une problématique de violences sexuelles et sexistes (2 observations déclarées).

VII – Dialogue social

Pour répondre à la crise sanitaire provoquée par le coronavirus en mars 2020, la loi d'urgence du 23 mars 2020 a introduit l'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire. De ce fait, le dialogue social a adopté un mode de fonctionnement « dégradé » via l'usage progressif des réunions en visioconférence au détriment du présentiel.

En outre, le dialogue social en DDI aura connu un basculement de pilotage durant l'année 2020 par la publication du décret n°2020-1050 du 14 août 2020 modifiant le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles.

Ce décret modifie l'autorité ministérielle dont relèvent les directions départementales interministérielles en indiquant qu'il s'agit de services déconcentrés de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur et non plus du Premier ministre. Le décret prévoit également que le comité technique compétent pour évoquer les questions intéressant ces directions est institué auprès du ministre de l'intérieur.

I. Le comité technique des DDI

Depuis l'entrée en vigueur du décret du 14 août 2020, le comité technique des DDI est désormais présidé par le Secrétaire général du ministère de l'Intérieur, assisté du directeur de la modernisation et de l'administration territoriale.

L'instance se compose de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant des personnels. Y assistent également des représentants des ministères du périmètre ATE, des inspecteurs généraux de l'administration et des présidents des associations de groupement de DDI.

Cette instance reste organisée, depuis mai 2019, par la sous-direction de l'administration territoriale à la direction de la modernisation et de l'administration territoriale.

Sous l'égide des services du Premier ministre, le comité technique des DDI s'est réuni 3 fois ; sous l'égide du ministère de l'Intérieur, l'instance s'est réunie 3 fois. Le comité technique des DDI s'est ainsi réuni 6 fois en 2020. La séance du 1^{er} octobre 2020 a constitué la séance d'installation du CT DDI sous la houlette de la nouvelle autorité ministérielle. Deux comités techniques ont fait l'objet de convocations de repli en raison de votes unanimes défavorables.

Les thématiques traitées ont essentiellement porté sur la gestion de la crise sanitaire en DDI, la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat, et la modification des textes relatifs aux DDI en perspective du basculement de l'autorité ministérielle.

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

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

L'arrêté relatif à la création du CHSCT des DDI a été adopté le 2 octobre 2020.

Cette instance, présidée jusque-là par le directeur des services administratifs et financiers du Premier ministre, est désormais animée par le directeur de la modernisation et de l'administration territoriale, assisté du sous-directeur de l'administration territoriale. L'instance voit siéger 9 représentants titulaires et 9 représentants suppléants du personnel.

Cette instance se compose également d'un médecin de prévention, d'un assistant ou conseiller de prévention et de trois inspecteurs santé et sécurité au travail.

En 2020, le CHSCT des DDI s'est tenu 5 fois sous l'égide des services du Premier ministre et 4 fois sous celui du ministère de l'Intérieur.

Cette régularité s'explique par le contexte lié à la crise sanitaire, impliquant la tenue d'instances en période de vagues épidémiques.

Lors du CHSCT d'installation du 5 novembre 2020, la feuille de route 2020-2022 a été adoptée. Celle-ci a pu notamment mettre en avant les sujets ayant trait à l'égalité femmes/hommes ou encore aux violences sexuelles et sexistes.

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

III. Dialogue social informel

Contexte de crise sanitaire oblige, le dialogue social informel a été particulièrement nourri ; cela a permis un suivi constant de la gestion de la crise sanitaire au sein des DDI. Par corollaire, des discussions ont également pu se tenir sur le télétravail en DDI.

En perspective de l'entrée en vigueur des SSC-D l'année suivante, les organisations syndicales ont été associées aux discussions relatives à la cartographie des prestations d'action sociale et à la définition des chantiers de convergence RH.

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

VIII.1. Éléments de contexte

Il appartient aux ministères, chacun pour ce qui le concerne, de mettre en place des plans d’action de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité sous toutes ses formes, sur leur périmètre d’action : négociations syndicales et accords-cadres ; plans d’actions et protocoles ; refonte de la gouvernance ; actions de communication et de sensibilisation ; revue des processus RH relatifs à la promotion de la diversité, la lutte contre les discriminations, l’égalité professionnelle femmes-hommes et l’insertion professionnelle notamment des personnes en situation de handicap.

Pour autant, les directions départementales interministérielles peuvent, de manière volontaire et proactive, s’insérer pleinement dans le déploiement et le rayonnement de ces démarches au niveau local.

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

VIII.2. Actions visant à promouvoir la diversité

En 2020, 37 DDI ont engagé au moins une action en faveur de la diversité. Les actions de communication et d’information ont été majoritairement mises en œuvre (26 actions recensées), suivies d’actions de sensibilisation et de formation (20 actions), de recrutement (19 actions) puis d’intégration et d’évolution de carrière (10 actions).

Nombre de DDI ayant mise en place des actions pour favoriser la diversité	
DDCS	8
DDCSPP	6
DDPP	6
DDT	8
DDT-M	9
Total général	37

Nombre de DDI ayant engagé des actions en faveur de la diversité

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT-M	Total général
Recrutement	3	4	5	7	19
Communication, information	5	5	5	11	26
Sensibilisation, formation	4	4	4	8	20
Intégration/évolution de carrière	2	1	2	5	10
Total des actions	14	14	16	31	75

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

Quelques exemples d'initiatives menées en 2020 favorisant la diversité :

- en DDTM : formation de deux agents, dont le conseiller de prévention, à la lutte contre le sexisme et la promotion de l'égalité professionnelle. Dans la continuité, nomination d'un référent égalité, avec une lettre de mission intégrant cette thématique partagée avec le conseiller de prévention ;
- en DDPP : facilitation du changement de catégorie B en A d'un vétérinaire de nationalité étrangère engagé en tant que contractuel sur un poste de technicien du ministère de l'agriculture; sa décision de demander la nationalité française ayant été appuyée au plan administratif par l'autorité préfectoral ;
- en DDT : facilitation des mobilités inter fonctions publiques et interministérielles, l'ensemble de ces mouvements entrants et sortants ayant concerné 10% des effectifs en 2020 ;
- en DDPP : accueil de quatre stagiaires de 3ème scolarisés dans des collèges situés en quartiers prioritaires de la ville (QPV).

VIII.3. Actions visant à lutter contre les discriminations

En 2020, 44 DDI ont engagé au moins une action de lutte contre les discriminations. Les actions de sensibilisation et de formation ont été majoritairement mises en œuvre (28 actions recensées), suivies d'actions de communication et d'information (26 actions), de recrutement (25 actions), d'intégration et d'évolution de carrière (13 actions) puis de signalements (10 actions).

Nombre de DDI ayant mise en place des actions pour lutter contre les discriminations	
DDCS	7
DDCSPP	10
DDPP	10
DDT	10
DDT-M	7
Total général	44

Nombre de DDI ayant engagé des actions de lutte contre les discriminations

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT-M	Total général
Recrutement	3	8	7	7	25
Communication, information	4	5	6	12	27
Sensibilisation, formation	6	6	6	10	28
Intégration/évolution de carrière	2	5	4	2	13
Signalements	0	3	3	4	10
Total des actions	15	27	26	35	103

Nombre d'actions mises en place dans l'année de lutte contre les discriminations

Quelques exemples d'initiatives menées en 2020 de lutte contre les discriminations :

- en DDT-M, l'année a permis de poser les bases d'un potentiel plan local de lutte contre les discriminations : mise en place d'outils de suivi des signalements de discrimination ; lancement de campagnes ponctuelles de sensibilisation par voie d'affichage et de publication d'articles sur l'intranet local ; diffusion hebdomadaire d'une page de bande dessinée dédiée à la promotion de l'égalité professionnelle ;

- en DDT, réalisation d'une traçabilité des études de candidatures dans le cadre des recrutements ;

- en DDT, organisation de réunions mensuelles du groupe médico-social ; production d'un dépliant sur la cellule de veille et d'écoute à destination des agents ; mise en place d'une exposition d'œuvres réalisées par des femmes victimes de violence pour sensibiliser les agents à cette problématique ;

- en DDPP, participation de la référente égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CODIR ; interventions de sensibilisation des agents en réunions de service ; développement d'un espace sur l'intranet réunissant des informations sur le sujet ; campagnes d'affichage dans les locaux ; formation d'environ 20% des personnels sur le domaine (séminaires, formation en ligne visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes) ;

- en DDT-M, mise en place de jurys mixtes pour les recrutements.

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

En 2020, 27 DDI ont engagé au moins une action pour favoriser l'insertion professionnelle. Les actions de recrutement ont été majoritairement mises en œuvre (22 actions recensées), suivies d'actions de sensibilisation et de formation (17 actions), puis de communication et d'information (14 actions), et d'intégration et d'évolution de carrière (14 actions).

Nombre de DDI ayant mise en place des actions favorisant l'insertion professionnelle	
DDCS	4
DDCSPP	7
DDPP	7
DDT	5
DDTM	4
Total général	27

Nombre de DDI ayant engagé des actions favorisant l'insertion professionnelle

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT-M	Total général
Recrutement	4	6	6	6	22
Communication, information	2	5	4	3	14
Sensibilisation, formation	3	3	4	7	17
Intégration/évolution de carrière	3	2	3	6	14
Total des actions	12	16	17	22	67

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

Quelques exemples d'initiatives menées en 2020 favorisant l'insertion professionnelle :

- en DDCSPP, aide à la préparation des concours avec supervision de la préparation et mise en situation pour les oraux avec jury interministériel ; journée d'accueil des nouveaux arrivants DDI et préfecture en présence d'un membre du corps préfectoral et des directeurs DDI ;

- en DDT, élaboration d'un livret d'accueil pour les arrivants, création d'un trombinoscope et réalisation d'un tour des services ; déploiement d'actions pour favoriser le télétravail (formation des agents, des encadrants, thème travaillé en séminaire des cadres) ;

- en DDCSPP, recrutement sur un poste de secrétariat dans le cadre du PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale et de l'État); titularisation suite à avis formel d'une commission locale en tant qu'agent de catégorie C, sur des missions de contrôle CCRF;

- en DDPP, accueil en abattoir de quatre étudiants vétérinaires de 4^{ème} année en immersion; accueil de stagiaires tous niveaux (classe de 3^{ème}, BTS lycée agricole, Master Droit de l'entreprise, parcours droit de la consommation, école nationale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes); intervention en lycée agricole pour présenter aux élèves des informations réglementaires sur la santé animale; participation au jury de validation des acquis d'expérience du Master Droit de l'entreprise, parcours droit de la consommation; accueil de vacataires et contractuels et incitation à passer les concours de la fonction publique (huit vacataires recrutés tous services confondus et quatre formations aux concours);

- en DDPP, accueil et formation de deux apprentis (niveau bac pro et niveau BTS) en secrétariat et assistantat administratif; tutorat par des agents afin d'apprendre leur métier.

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

En 2020, 40 DDI ont engagé au moins une action pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les actions d'accessibilité et d'aménagement de poste ont été majoritairement mises en œuvre (28 actions recensées), suivies d'actions de recrutement (24 actions), de communication et d'information (16 actions), puis d'intégration et d'évolution de carrière (13 actions).

Nombre de DDI ayant mise en place des actions favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	
DDCS	5
DDCSPP	12
DDPP	5
DDT	9
DDTM	9
Total général	40

Nombre de DDI ayant engagé des actions favorisant l'insertion professionnelle des personnes handicapées

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT-M	Total général
Taux d'emploi / recrutement	2	10	3	9	24
Communication, information	1	5	2	12	20
Sensibilisation, formation	2	4	2	8	16
Intégration/évolution de carrière	3	3	2	5	13
Accessibilité, aménagement de poste / aides	5	5	4	14	28
Total des actions	13	27	13	48	101

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

Quelques exemples d'initiatives menées en 2020 favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- en DDPP, participation au programme Duoday, qui vise à s'ouvrir à la diversité et au handicap en particulier, à lutter contre les préjugés et contre les discriminations ;
- en DDPP, fourniture de matériel adapté dans le cadre de la gestion des mesures de protection Covid pour un agent en situation de handicap auditif ;
- en DDCSPP, places de stationnement prévues sur le parking du personnel pour les titulaires d'une carte justifiant un périmètre de marche réduit ;
- en DDCSPP, aménagement de poste d'un agent recruté en tant que contractuel bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée (RQTH) puis titularisé en qualité d'IASS ;
- en DDPP, titularisation d'un agent bénéficiant d'une RQTH en tant qu'inspecteur; après avoir bénéficié de plusieurs mois de formation en tant que contractuel ;
- en DDCSPP, titularisation d'un agent bénéficiant d'une RQTH, recruté en première intention en tant que contractuel.