



30 juin 2025

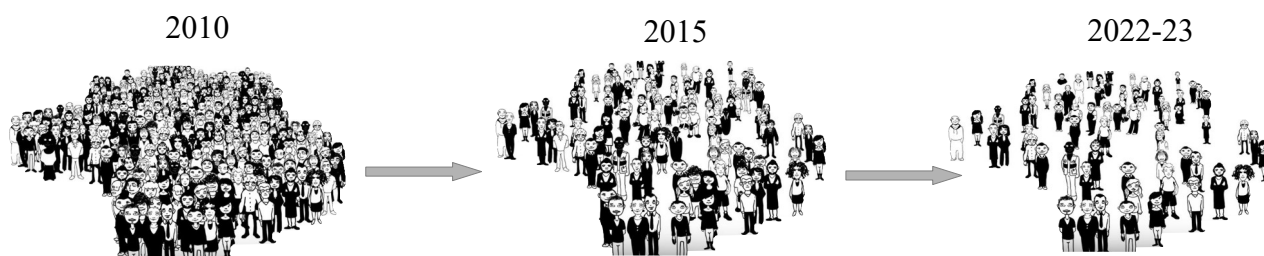
Rapport Social Unique des DDI 2022-2023

« **Qui suis-je, dans quel État (territorial) j'erre... ou j'errais ?** »
spéciale édition bisannuelle

Le retard pris dans les publications de nos rapports sociaux uniques des DDI nécessite de mettre les bouchées doubles pour disposer des données les plus fiables possibles. Ce RSU porte donc sur les années 2022-2023 en attendant de disposer des données 2024...

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

Agents des DDI, comptez-vous ! Les plafonds d'emplois n'ont jamais cessé de diminuer, 3 % des effectifs sont à la main des Préfets et sont ponctionnés pour renforcer les missions qu'ils jugent prioritaires pour l'aménagement territorial de l'État (ATE)... Les effectifs des DDI sont désormais partiellement dilués dans ce large périmètre de l'ATE sans plus aucune marge de manœuvre pour les directeurs des DDI si ce n'est respecter de plus en plus rigoureusement les effectifs cibles (passage en équivalent temps plein travaillé, ETPT) ou encore masse salariale... On aura tout vu !

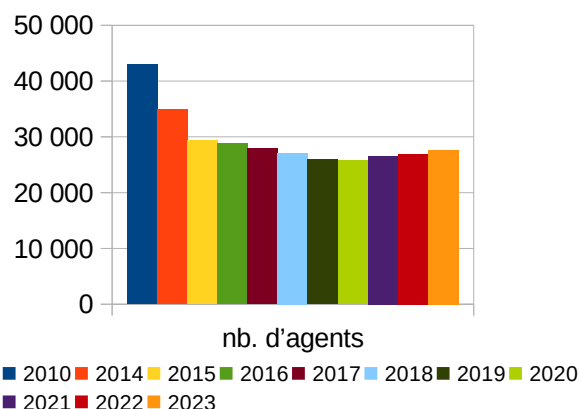


Les agents de DDI sont au nombre de **26 907** au 31 décembre 2022 et **27 623** fin 2023 (26553 en 2021, 25 746 en 2020 et 27 928 en 2019) répartis au sein des 230 DDI. Un semblant de stabilité dans la baisse subie depuis leur création et due aux effets de bords des derniers changements de périmètres dont la sensible hausse des effectifs en 2021 ($\approx 3\%$), conséquence des réformes subies par la sphère DDI (création des SGC départementaux au 1^{er} janvier, création des DDETS-DDETSPP par la fusion des DDCCS, DDCCS-PP avec les UD DIRECCTE). Nos effectifs restent sans réelles perspectives de croissance...

Depuis leur création, les DDI ont perdu près de 40 % de leurs effectifs physiques ! En effet, FO DDI n'oublie pas et rappelle que nous étions près de 43 000 agents fin 2010, année de création de nos DDI (**42 977** électeurs en DDI fin 2010)...

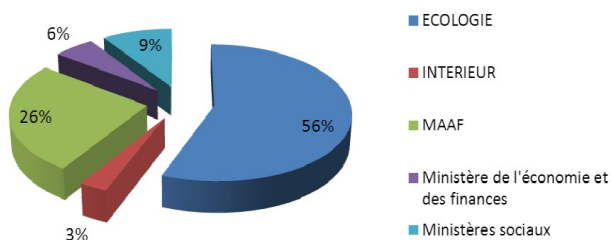
Une réalité toujours dénoncée par FO, mais sans que les chiffres des dernières années ne puissent laisser envisager un quelconque renforcement de l'échelon représentant le dernier kilomètre de l'action de l'État !

Depuis leur création, les DDI ont vu fondre leurs effectifs de plus de 17 000 agents... sans aucune perspective d'inversion de cette tendance.

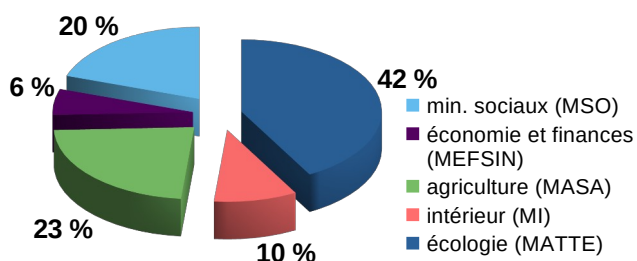
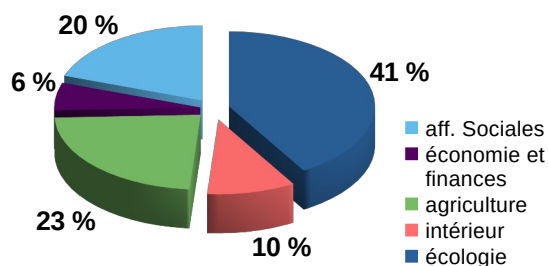


D'où venez-vous ?

Données 2011

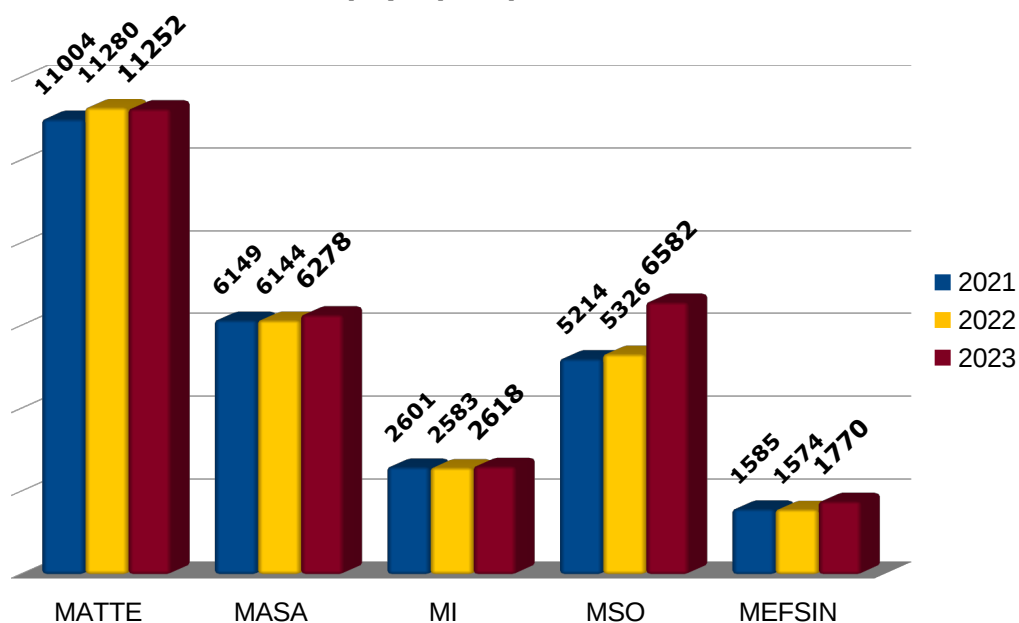


Données 2021



Données 2022

Effectifs physiques par ministères

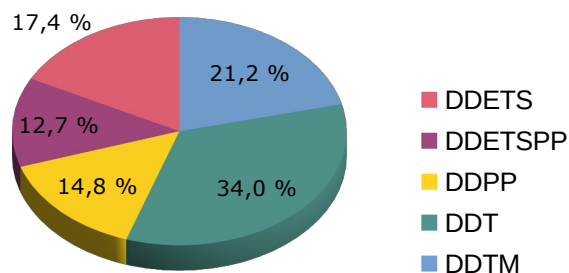


La tendance de pseudo-stabilité présente même une inversion de la tendance et une légère augmentation des agents dans presque tous les ministères. Mais si ce n'est en quantité, le mode de recrutement pose question, avec une la précarisation accrue des emplois publics.

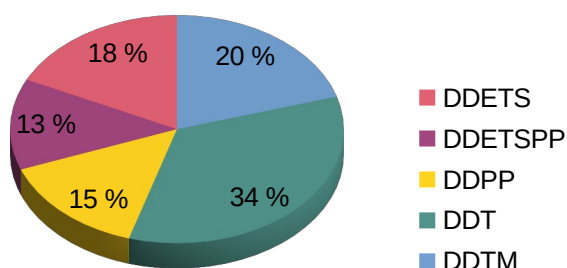
Dans quelle direction êtes-vous (à défaut de savoir dans quelle direction vous allez...) ?

DDI	Effectifs		
	2021 (pm)	2022	2023
DDETS	4614	4801	5095
DDETSPP	3374	3473	3837
DDPP	3925	3930	4126
DDT	9016	9218	9127
DDTM	5624	5485	5438
Total	26553	26907	27623

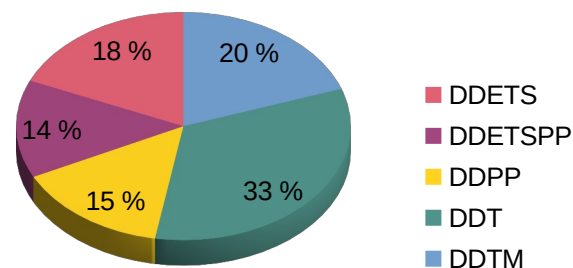
Répartition des effectifs par DDI en 2021



Répartition des effectifs par DDI en 2022

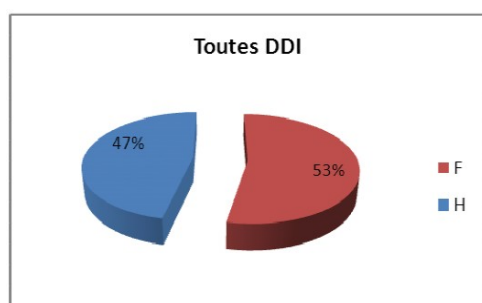


Répartition des effectifs par DDI en 2023

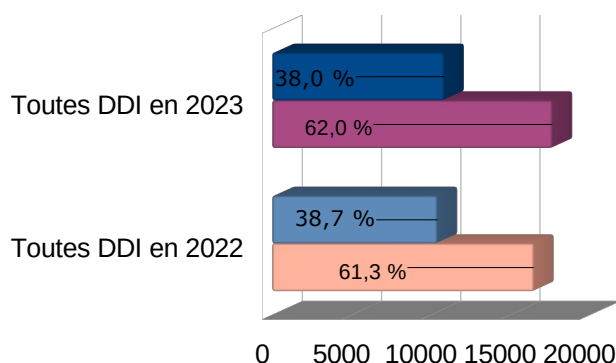


Un net recul du bloc DDT/DDTM (passant de 70 % des effectifs en 2011, à 62% en 2019 et 2020, et désormais à un peu plus de 53 %), et de 24500 ETP en plafond d'emplois à moins de 15 000 depuis 2020 ! Depuis 2021, les blocs DDETS/DDETSPP et DDPP connaissent une légère hausse due uniquement au rattachement des effectifs des UD DIRECCTE, alors que ceux des blocs DDCCS/DDCCSPP et les DDPP chutaient sensiblement en 2020 (de l'ordre de 2% supplémentaires) ! De jeunes DDI qui subissent encore des ajustements et dont les effectifs sont à surveiller.

Mesdames et messieurs, comptez-vous...



Rappel des données 2011



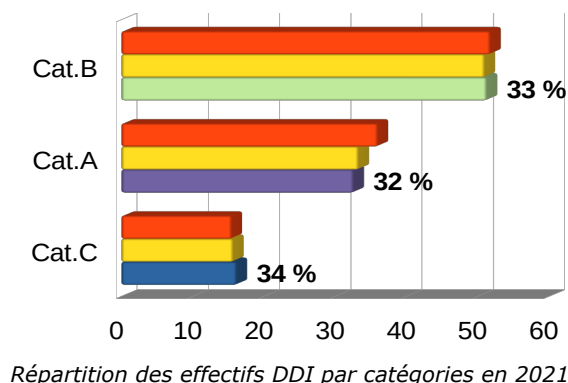
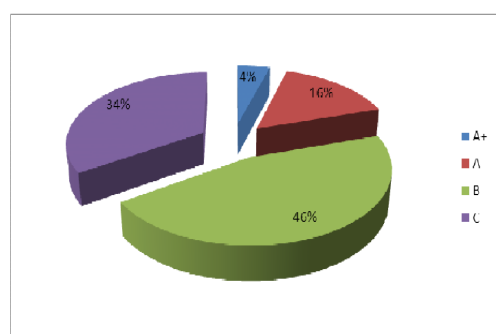
La féminisation des DDI se poursuit avec **61 %** de femmes en 2022 et **62 %** en 2023, contre 53 % en 2011 !

Toujours les mêmes constats en termes d'écarts de ces répartitions H/F selon les DDI : de gros écarts en DDETS et DDETS-PP où l'on constate une prédominance féminine avec des taux supérieurs à 75 et 67 %, plus de 59 % en DDPP et un relatif équilibre en DDTM/DDT avec plus de 53 et 57 % de féminisation.



Quelle répartition en catégories de personnels ?

Toutes DDI confondues



Rappel des données 2011

La part des catégories A augmente : le repyramidage des postes y est sans doute pour quelque chose... La catégorie B qui représentait jusque là plus de 50 % des populations des DDI, est en recul passant en-deça de cette moitié des effectifs et la catégorie C subit toujours une baisse avec un passage en dessous des 16 % des effectifs.

Pour la catégorie C, 2 entrées par concours en 2022, une seule en 2023 pour 319 puis 281 retraités, autant dire un taux quasi nul (1 entrée pour 289 retraités en 2021, 4 en 2020).

FORCE OUVRIÈRE avait par ailleurs souligné le déséquilibre des pyramides des âges 2020 de la catégorie C comme de la catégorie B augurant des départs en retraite importants sur les années à venir, soit l'espace temps actuel, impactés qui plus est par la dernière réforme 2023 !

À court terme, c'est bien une GPEEC du vide qui se profile pour les agents titulaires de la catégorie C, et sans doute pas que...

Nombre de sorties des agents contractuels en 2022 et 2023 par type de sorties, en fonction des DDI

Type de sortie des contractuels	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Par retraite	3	0	8	2	7	4	2	5	0	0	20	11
Suite à décès	3	1	0	0	7	0	0	0	0	0	10	1
Suite à démission ou abandon de poste	14	16	14	31	25	20	18	19	3	6	74	92
Suite à départ volontaire	7	7	7	3	10	8	1	3	0	0	25	21
Suite à licenciement	4	1	0	2	0	3	2	2	0	0	6	8
Suite à concours	5	6	7	4	19	28	0	5	0	4	31	47
Suite à inaptitude physique	1	0	0	0	0	3	0	4	0	0	1	7
Suite à fin de contrat	38	36	62	42	77	66	135	98	52	18	364	260
Total des besoins permanents	75	67	98	84	145	132	158	136	55	28	531	447
Suite à fin de contrat	247	180	123	127	94	116	597	653	348	353	1 409	1 429
Pour autres causes	16	6	8	14	8	16	34	52	46	19	112	107
Total des besoins non permanents	263	186	131	141	102	132	631	705	394	372	1 521	1 536
Total	338	253	229	225	247	264	789	841	449	400	2 052	1 983

Taux de réponse : 81% en 2022 et 85% en 2023

En 2022 et 2023, les **départs en retraite** représentent d'ailleurs **47 %** et **40 % des départs** de DDI, devant 42 % et 47 % de mobilités (sortantes exclusivement) et 4,5 % de fin de détachements. Rien est évoqué sur le remplacement ou non des agents faisant valoir leurs droits à pension et rien non plus sur la capitalisation de leurs connaissances... Cette hémorragie se double d'une **précarisation accrue des emplois publics**, avec un solde entrant de 811 agents contractuels en 2022 et 1180 en 2023 (512 en 2021) et une perte de 173 agents titulaires en 2022, 81 en 2023 (711 en 2021).

– **un recours aux contractuels encore et toujours plus marqué :** les constats se suivent et se ressemblent avec la part des titulaires dans les DDI qui oscille entre 94 et 95 %.

En effet, ces dernières années, le recrutement de contractuels semble avoir pris une part de plus en plus importante, celle des titulaires étant comprise entre 86 % des effectifs en DDETSPP et 94 % en DDT-DDTM en 2022 soit en moyenne 92 % en DDI, ces mêmes taux passant à 82 et 91 % en 2023, soit une moyenne de 88 %.

Ainsi, 123 entrées pour les **contractuels** sur **besoins permanents** de la **catégorie C** en 2022 et 96 en 2023 (105 en 2021 qui représentait le double par rapport à 2020). Par ailleurs, FORCE OUVRIÈRE s'interroge sur les besoins qualifiés de « non permanents » et qui nécessitent 1512 recrutements d'agents de catégories C en 2022, presque 1400 en 2023 (id. 2021), 389 B en 2022 et 562 en 2023 (260 en 2021), et 87 A en 2022, 115 en 2023 (plus de 60 A en 2021)... Ne pourrait-ce être du renfort parce que certaines équipes ne sont plus en effectifs suffisants pour absorber leur charge de travail tout au long de l'année ? Ou réellement sur des missions temporaires ? FO exprime de sérieux doutes sur une telle approche. Enfin, autre phénomène très inquiétant, les **catégories A et B** sont également fortement concernées par les recrutements de contractuels sur des emplois permanents, avec pour les B autant de contractuels que sur des besoins non permanents avec 404 recrutements en 2022 puis 529 en 2023, pour les A, 189 sont recrutés sur des besoins dits permanents en 2022, 223 en 2023.

Et sur de tels chiffres, seuls 10 CDD en 2022 et 2 en 2023 sont transformés en CDI !

Avec un solde négatif pour les titulaires sur 2022 et 2023, on peut noter 4304 entrées de titulaires, dont 19 % par concours et sorties d'école. 69 % par détachement et mobilité.

Nombre d'agents contractuels recrutés en 2022 et 2023, par sexe et par type de besoin, selon les DDI												
Type d'embauche contractuel	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total par sexe	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2022												
Pour besoin permanent	111	22	112	48	121	98	102	46	43	13	489	227
Pour besoin non permanent	249	40	160	45	116	77	538	215	402	146	1 465	523
Apprentis	30	8	24	2	32	4	37	7	14	1	137	22
Total hors apprentis	360	62	272	93	237	175	640	261	445	159	1 954	750
Total (y.c. apprentis)	390	70	296	95	269	179	677	268	459	160	2 091	772
Total	460		391		448		945		619		2 863	
2023												
Pour besoin permanent	116	23	117	64	123	101	166	65	49	24	571	277
Pour besoin non permanent	195	49	159	49	171	80	708	262	272	127	1 505	567
Apprentis	36	13	30	3	35	3	59	39	16	9	176	67
Total hors apprentis	311	72	276	113	294	181	874	327	321	151	2 076	844
Total (y.c. apprentis)	347	85	306	116	329	184	933	366	337	160	2 252	911
Total	432		422		513		1 299		497		3 163	

Taux de réponse : 85% en 2022 et 88% en 2023

Nombre de sorties des agents titulaires en 2022 et 2023 par type de sorties, en fonction des DDI												
Type de sortie des titulaires	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Par retraite	238	207	109	99	131	91	341	381	211	166	1 030	944
Par décès	6	5	4	2	5	4	11	12	8	8	34	31
Par démission ou abandon de poste	2	0	4	4	2	1	2	8	3	1	13	14
Par départ volontaire	8	7	6	8	9	10	12	27	7	7	42	59
Par concours	8	26	3	9	15	15	14	21	7	4	47	75
Par fin de détachement	27	20	14	20	6	8	38	42	15	13	100	103
Par mobilité	170	195	130	158	127	183	317	395	169	188	913	1 119
Par inaptitude physique	3	4	4	1	2	3	4	6	3	4	16	18
Total	462	464	274	301	297	315	739	892	423	391	2 195	2 363

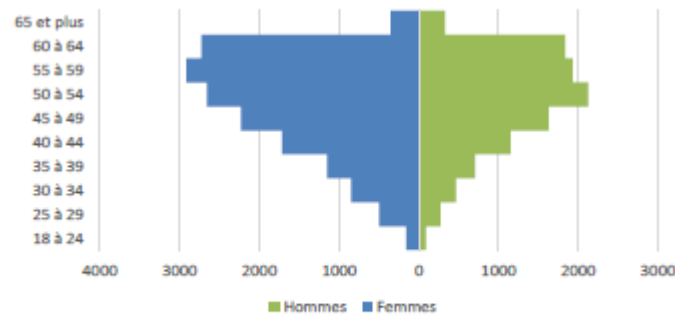
Taux de réponse : 85% en 2022 et 92% en 2023

La précarisation des emplois reste le constat déplorable d'une gestion des effectifs visant la liquidation des emplois statutaires et la casse du statut de la fonction publique.

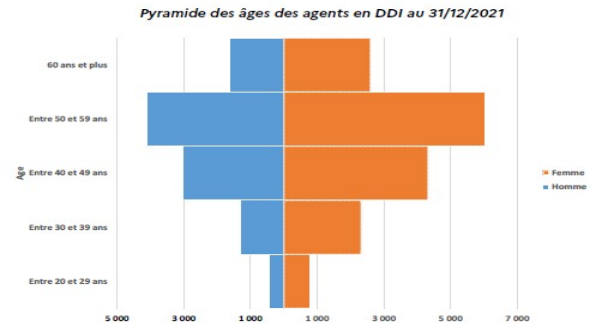
Pyramide des âges...

Choc démographique toujours en vue avec les MÊMES CONSTATS que les années précédentes... Depuis 2021, l'âge moyen a dépassé le seuil des 50 ans, avec près de 40 % des agents qui ont entre 50 et 59 ans. À noter que la nouvelle répartition par tranche de dix et non plus 5 ans, dilue l'effet des plus de 55 ans qui représentaient déjà ce même taux en 2020 et la part des 60 - 64 ans !

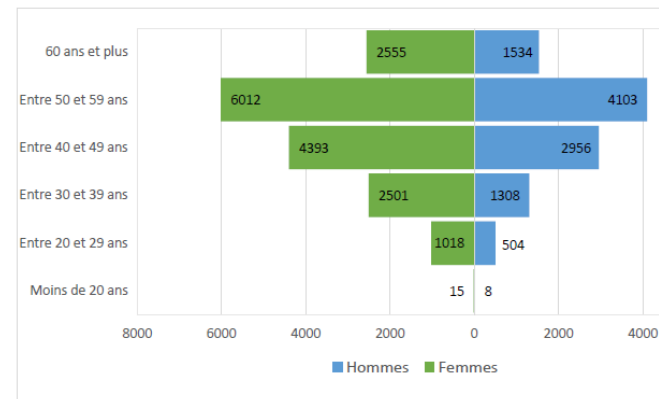
Les pyramides des âges n'ont par ailleurs pas été éditées par catégorie, alors que FO avait noté un déséquilibre particulièrement marqué pour les hommes relevant des catégories A et B ainsi que pour les femmes de catégorie C en 2020. Cette comparaison serait intéressante pour identifier, voire anticiper les départs des deux prochaines années...



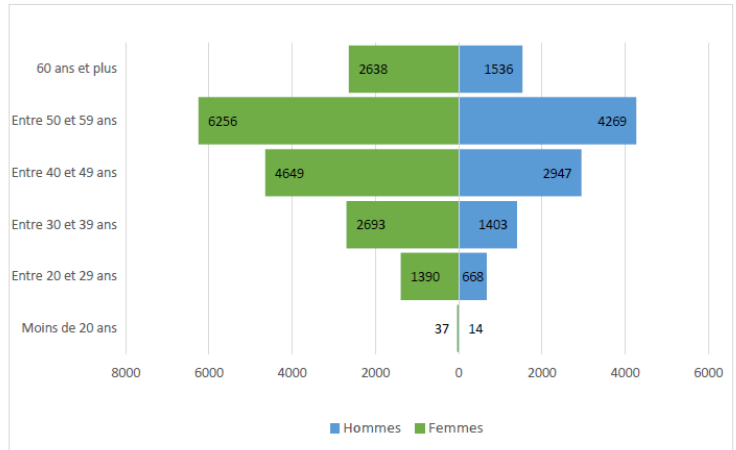
Pyramide des âges des DDI, au 31 décembre 2020.



Pyramide des âges des agents en fonction au sein des DDI en 2022



Pyramide des âges des agents en fonction au sein des DDI en 2023



FO réitère sa demande d'un plan massif de recrutements de fonctionnaires sous statut dans les ministères permettant de remplacer les agents faisant valoir leurs droits à pension, et ce, toutes catégories confondues.

Part de la formation dans les DDI...

Plan de Formation : En 2021, seules 57 DDI , soit 30 %, avaient élaboré un plan de formation, en 2022 et 2023 ce sont respectivement 69 et 77 DDI, soit des taux de 35 et 36 % (pour mémoire, 66 % en 2015 à 45 % en 2019...). Malgré une légère augmentation, ce taux reste très faible et est inquiétant. FO réitère donc sa demande de relance d'une dynamique en la matière, y compris par le retour des commissions locales de formations qui avaient le rôle notamment de recensement et de planification collective des besoins en formations des structures. Qui plus est, aujourd'hui, les agents peuvent être livrés à eux-mêmes pour leurs parcours de formations avec des circuits qui ont évolué sans aucune information des agents de DDI (disparition du portail Oups pour le MATTE et recours à self-agent pour les demandes, par exemple, outil qui présente des dysfonctionnements de paramétrages individuels, etc...).

Après un net recul des formations en 2020 et 2021 dû à la crise sanitaire et aux sorties de confinements, il pourrait être constaté un semblant de retour à la normale pour les agents.

Néanmoins, ce point sur les formations nécessite également quelques indicateurs qualitatifs complémentaires tels que :

- mode de participation aux formations : distanciel/présentiel. La qualité de certaines formations peut en être impactée, sans jugement aucun.

- les conditions de participation/d'inscription : des formations sont aujourd'hui imposées aux agents de DDI (ex, laïcité...)

- formation continue : englobe aussi bien les formations métiers nécessaires aux prises de postes et de nouvelles fonctions, que des formations nécessaires, mais non liées directement aux postes tenus.

Enfin, les refus de formations ne sont pas précisés. Ces indicateurs permettraient de révéler les difficultés ou non d'accès à la formation, au-delà des nombres de jours consacrés à ce domaine dans l'année par agent. Et toujours aucune donnée sur le budget formation dans ce nouveau format du rapport social unique, donnée qui a plus que son intérêt aujourd'hui au regard des restrictions budgétaires subies aujourd'hui et qui ont conduit les DDI à refuser les formations. RDV au RSU 2024...

Une réalité qui impose une vigilance sur la formation continue des agents dans les DDI !

2022, en chiffres : 36 443 jours de formation ont été dispensés à 13 067 agents de DDI, contre 29 312 jours pour 20 708 agents en 2021)

Soit une moyenne de :

2,7 j./ femme formée et 2,9 j./homme formé

ou encore :

2,8 j/cat.A formée

2,9 j/cat.B formée

2,1 j/cat.C formée

2023, en chiffres : 53 712 jours de formation ont été dispensés à 17 336 agents de DDI.

Soit une moyenne de :

3,1 j./ femme formée et 3,1 j./homme formé

ou encore :

2,9 j/cat.A formée

3,3 j/cat.B formée

2,6 j/cat.C formée

Un focus est réalisé sur les formations à l'accompagnement à la prise de poste des emplois DATE (directions de DDI) ainsi que les formations individuelles et collectives destinées à l'accompagnement managérial des équipes de direction (coaching ou bilan de compétence, conduite du changement ; projet de service...), mais aussi à des cadres intermédiaires (entendons par là, du niveau des chefs de services...) pour la constitution d'un « vivier d'emplois DATE ».

À noter qu'en 2023 des sessions de formations s'inscrivant en pleine convergence des formations des emplois DATE et de celles des cadres de haut niveau du MI ont été proposées. 90 agents DATE y ont participé à 2 sessions sur cette même année.

Et il FO-drait d'abord répondre à la question « former pour quelles missions pérennes en DDI ? »... Et avec quel budget ? Et quel bilan du CPF ? Une question déjà (et toujours) posée pour les bilans sociaux depuis 2015 !!!

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

Le nouveau format du rapport social unique ne donne plus aucune information sur cette thématique, encore moins avec la fongibilité de ces crédits ces dernières années. Pour autant, FO demande le rétablissement de la transparence des données sur ce sujet extrêmement sensible... qui a un impacte sur le quotidien des agents en DDI (locaux, fournitures...). Entre inflation, rigueurs budgétaires, nouveaux projets et/ou regroupements immobiliers ; les impacts pour nos agents devraient pouvoir *a minima* être mesurés, à défauts identifiés !

À force d'insister, le ministère de l'Intérieur a été amené à nous fournir des données « macro » sur les crédits consacrés aux DDI dans les différents volets du programme 354 qui supporte l'ensemble du fonctionnement des services de l'État territorial.

Au-delà des valeurs absolues d'indicateurs très imparfaits, au moins la possibilité de mesurer les évolutions pluriannuelles !

	2024
Total hors titre 2 total	569 210 525
Dont hors titre 2 - DDI	69 667 977
Hors titre 2 - Fonctionnement courant	203 405 944
Dont hors titre 2 - Fonctionnement courant - DDI	28 969 819
Dont hors titre 2 - Dépenses immobilières de fonctionnement	274 169 852
Dont hors titre 2 - Dépenses immobilières de fonctionnement - DDI	38 350 675
Dont hors titre 2 - Dépenses immobilières d'investissement	47 279 633
Dont titre 2 - Dépenses immobilières d'investissement - DDI	1 111 901
Hors titre 2 - Informatique	44 333 371
Hors titre 2 - Informatique - DDI	1 235 582

Ces dépenses ne concernent donc que les dépenses non-mutualisées

Et le télétravail dans tout cela ?

En 2022, 11 758 agents ont bénéficié d'autorisations à télétravailler, 12 741 en 2023. Ils étaient 8914 agents en 2021, hors positions spéciales liées à la crise sanitaire (contre 5263 agents en 2020, 2990 en 2019 et 1843 en 2018). Le télétravail bénéficie à des femmes à plus de 67 % en 2022 et 68 % en 2023. Ce taux représente respectivement **43 % et 46 % des agents des DDI en 2022 puis en 2023**, mais des augmentations de 10 et 8,4 % seulement des agents bénéficiant de cette possibilité, une augmentation de 70 % ayant été constatée en 2021.

À noter que ces 2 années ont vu également les **négociations pour un nouvel accord cadre** sur le télétravail applicable sur le périmètre des DDI depuis le 19 février 2024. Cet accord assouplit notamment la gestion des demandes (réponse dans le mois qui suit...), et rappelle le postulat de départ qu'est **la confiance** pour un « bon » télétravail. Les actions de FO DDI pour débloquer le système y sont pour quelque-chose !

Par ailleurs, quelques pratiques sont dénoncées par FO DDI : les dispositifs de télétravail imposés aux agents tels que les mesures pour une pseudo « sobriété énergétique », ou encore les refus pur et simple de télétravail en période estivale. Des positions dogmatiques abusives et contraires à la gestion du télétravail qui doit relever du management de proximité, à l'échelle d'une unité et d'un service, mais pas d'une structure dans son ensemble...

La répartition des agents par catégorie reste identique depuis 2019 avec plus de 49 % des bénéficiaires de catégorie B en 2022 et 2023, 34 % et 36 % de catégorie A et près de 17 % de catégorie C (respectivement 50 % de cat. B, 33 % de cat. A et 16 % de cat. C en 2021).

Contrairement à 2021 où nous notions un déploiement du télétravail plus homogène entre les DDI, ces taux sont plus disparates en 2022 et 2023 : entre 10-12 % pour les DDETSPP-DDPP en 2022, 12-14 % en 2023, 21 % pour les DDETS, 24,3 puis 17,6 % pour les DDTM et 34-35 % pour les DDT. Seules les DDPP et DDTM qui connaissaient un taux de plus de 32 % en 2021 ont fortement régressé pour atteindre des taux très en-deça. À voir si ces taux élevés sur 2021 n'étaient pas dû à des mesures transitoires de sorties de confinements...

Comme FO l'avait relevé en 2021, la crise sanitaire et le recours très massif au télétravail imposé en 2020 et 2021, ont dû avoir leur impact sur l'évolution significative du recours au télétravail dans les DDI en 2021. Ces reculs enregistrés interpellent donc et les questionnements déjà posés sur la table les années précédentes restent de mise :

– **les catégories C bénéficiant du télétravail sont toujours les moins nombreuses à être concernées** (leurs missions ne sont-elles réellement pas télétravaillables ou nos outils sont-ils encore trop peu adaptés ?

– **pour FO, la question des refus de télétravail reste posée** (8 % en 2021 pour lesquels on ne connaît pas les motifs), **tout comme les freins au recours au télétravail mis en place dans les DDI pour certains personnels** (chartes, règles locales, paramétrages des outils...).

En 2022, pour près de 9500 demandes de télétravail déposées en 2022, 160 ont été refusées. En 2023, sur plus de 5400 demandes 40 refus ont été opposés aux agents. Ces taux de 2 et 1 % peuvent paraître très faibles, mais nous ne disposons pas des détails quant aux demandes satisfaites que partiellement : 1 ou 2 jours de télétravail autorisés pour 3 demandés, par ex. Un comité de suivi est prévu début juillet et devrait être l'occasion de disposer de plus de détail. De plus, les agents de cat. A sont concernés par ces refus à près de 41 % en 2022, 37,5 % en 2023, les agents de cat.B étant concernés pour plus de 34 et 42 %, les cat.C à 24 et 20 %.

Depuis le RSU 2021, des compléments sur le nombre de jours télétravaillés demandés par FO sont précisés. On remarque que la proportion de jours hebdomadaires télétravaillés reste la même, à savoir : d'une seule journée dans 43 % des autorisations en 2022, près de 45 % en 2023 (46 % en 2021), de 2 jours pour 46 % puis 45 % des télétravailleurs (43 % en 2021) et de 3 jours pour un peu plus de 10 % d'entre eux sur les 2 ans (id. en 2021)

Il reste la question des jours flottants autorisés à préciser...

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

ACTION SOCIALE

Plus de **70%** des prestations sociales en **2022**, et de **71%** en **2023**, concernent la restauration.

Les femmes représentent **61%** des bénéficiaires d'offres sociales en **2022**, contre **67%** en **2023**.

Les agents de catégorie B représentent **48%** des bénéficiaires de ces offres sociales en **2022**, et **47%** en **2023**.

Comme en 2021, cette thématique qui présente les types de prestations sociales ayant bénéficié aux agents n'a été renseignée qu'à 68 % par les DDI pour 2022 (66 % en 2021), mais à 81 % en 2023... sans doute un lien avec les difficultés rencontrées par les SGCD semblent avoir des répercussions directes sur ces remontées en particulier.

Quelques constats eu égard aux données de ce RSU 2022-2023 :

Les 2/3 des prestations sociales restent dédiées à la restauration collective dont les subventions aux agents des DDI ont été harmonisées en 2021 et les crédits transférés sur le programme d'action sociale du MI.

Sur ce point toutefois, FO alerte sur l'urgence à ce que tous les agents puissent bénéficier d'un accès universel garanti à cette prestation sociale ainsi que sur le maintien de leurs droits à la hauteur de ce que prévoit leur ministère de tutelle dont dépend l'action sociale. Les harmonisations à tout crin ont notamment pour conséquences de léser certains agents en DDI pour lesquels les subventions restauration collective restent plus élevées dans un même RIA s'ils étaient hors périmètre DDI...

Retrouvez [ICI](#) la plate-forme de revendications FO en la matière !

D'autres chantiers de convergence sont poursuivis par le MI avec la DGAFP notamment, et FO reste très vigilante quant à ces travaux réalisés sans l'association des OS représentatives des personnels concernés !

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par sexe en 2022 et 2023

Prestations	Femmes		Hommes		Indices F/H		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Garde d'enfant	85	145	53	43	1,6	3,4	138	188
CESU	215	298	41	44	5,2	6,8	256	342
Place en crèche	5	25	3	8	1,7	3,1	8	33
Activité parascolaire	206	266	45	76	4,6	3,5	251	342
Logement	77	99	62	33	1,2	3,0	139	132
Restauration	3 754	5 610	2 872	3 425	1,3	1,6	6 626	9 035
Aides financières	154	340	70	98	2,2	3,5	224	438
Loisirs	620	792	177	232	3,5	3,4	797	1 024
Autres	617	875	372	286	1,7	3,1	989	1 161
Total	5 733	8 450	3 695	4 245	1,6	2,0	9 428	12 695

Taux de réponse : 68% en 2022 et 81% en 2023

SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT)

En 2022, le taux de réponse des DDI sur ce volet était renseigné entre 79 et 82 % en 2022 et entre 92 et 95 % en 2023 par les DDI contributrices, soit 86 % en 2022 (198 DDI) et 93 % en 2023 (214 DDI).

Ainsi, ce sont entre 156 et 162 DDI qui ont contribué à cette partie de questionnaire en 2022 et entre 197 et 203 DDI en 2023. En 2021, un nombre de 188 DDI avaient renseigné leur questionnaire « santé – sécurité au travail », 100 % des DDI avaient répondu les années antérieures.

RÉSEAU DES PROFESSIONNELS :

CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION

	DDETS		DDETSPP		DDPP		DDT		DDTM		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nombre d'assistants de prévention (AP)	43	45	42	52	74	77	51	59	13	14	223	247
Nombre de conseillers de prévention (CP)	6	7	1	10	12	19	8	10	10	4	37	50
Total des DDI avec au moins l'un des acteurs de prévention	49	51	43	62	86	96	59	66	23	18	260	297
Nombre de DDI sans AP ni CP	3	2	1	2	2	0	1	4	1	2	8	10

Taux de réponse : 94% en 2022 et 97% en 2023

Au 31 décembre 2022, **260 conseillers (CP) et assistants (AP)** de prévention et 297 en 2023 (226 en 2021, 229 en 2020 et 314 en 2019, 300 en 2018, 321 en 2017 et 331 en 2016) étaient en fonction sur l'ensemble des DDI ayant répondu à l'enquête soit :

- 37 conseillers de prévention en 2022, 50 en 2023 (35 en 2021, 33 en 2020, 43 en 2019, 37 en 2018 et 2017) ;

- 223 assistants de prévention en 2022 et 247 en 2023 (191 en 2021, 196 en 2020, 271 en 2019, 263 en 2018 et 284 en 2017)

Nombre de DDI sans AP ni CP (en tout cas, non renseigné) : 12 en 2022 et 2023. En 2021 c'était 26 DDI qui n'avaient ni conseiller, ni assistant de prévention en fonction et elles étaient 12 en 2020, 11 en 2019, 17 en 2018, 8 en 2017). Sans pouvoir savoir si ce sont les mêmes DDI concernées, ces taux de vacance sur ces postes, ont reculé. L'administration se serait-elle enfin saisie du problème et aurait compris l'urgence à combler ces manques ? Après une période de pandémie où le réseau des préventeurs a joué un rôle important, il était temps !

Par ailleurs, ces fonctions présentent un **taux de rotation** relativement important, à savoir :

- 24 % en 2022 avec 9 nouveaux conseillers de prévention et 14 % en 2023 avec 7 nouvelles nominations. Ces taux étaient respectivement de 37 % avec 13 CP en 2021 et 6 % avec 2 CP en 2020 ;

- 23 % en 2022 avec 51 nouveaux assistants de prévention et 26 % en 2023 avec 65 nouvelles nominations (27 % et 51 nouveaux AP en 2021 et 16 % et 31 nouveaux CP en 2020).

Un taux de rotation qui reste élevé, mais nous pouvons toutefois deviner les raisons et conséquences de ces mouvements continus sur ces missions avec un manque de reconnaissance de ces fonctions pour le collectif, une usure rapide par manque de disponibilité, de latitude et sans doute une absence d'intégration de la ou des missions dans la fiche de poste... et la surcharge de travail qui ne laisse plus la place à remplir sereinement d'autres fonctions comme des fonctions de représentant syndical, par exemple !

Autre signe de **non-reconnaissance de cette mission**, quand on ne laisse pas le temps de l'exercer ! La quotité de travail consacrée la prévention reste faible alors que ce réseau a démontré toute l'importance et l'expérience que requiert ce domaine avec la sollicitation en pleine pandémie. En 2022, moins de 30 % des CP et 6,7 % des AP exercent leurs missions à temps plein (contre 17% des CP, 7 % des AP en 2021, 23 % et 2 % en 2020), moins de 3 % des CP et 7 % des AP sont à 50 % ou + (36 % et 12 % en 2020), 31 % et 35 % sont mobilisés entre 20 % et 49 % de leur temps et près de 30 % des CP et de 50 % des AP consacrent moins de 20 %.

En 2023, 10 % des CP et 6,1 % des AP exercent leurs missions à temps plein, 4 % des CP et moins de 3 % des AP sont à 50 % ou +, 28 % et presque 30 % sont mobilisés entre 20 % et 49 % de leur temps et 44 % des CP et de 55 % des AP consacrent moins de 20 %.

FO rappelle l'obligation de disposer d'une lettre de cadrage précisant le périmètre et les fonctions de cette mission AP/CP et réitère la nécessité de l'inscrire dans les fiches de poste des agents, fiches de poste qui doivent rester adaptées à la juste mesure des services qui fonctionnent par simple lettre de cadrage. Les formations initiales et continues en matière de santé et sécurité au travail doivent également être suivies et ne pas être négligées. En 2022, 37 % des AP et 32 % des CP ne sont pas formés ou en passe de l'être. En 2023, ce sont 38 % des AP et 16 % des CP. Le contexte de crise sanitaire a fortement sollicité les AP/CP en 2020 et 2021 et ces compétences doivent être préservées.

MÉDECINS DE PRÉVENTION

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

Devant cette pseudo-complexité, le rapport d'inspection sur la médecine de prévention, remis aux OS en 2023, préconise d'ailleurs des modes de mise en commun des services de médecine ou de recours à des services de santé interentreprises... ce qui accroît le recul, voire de la disparition des services internes ! Reculs et disparitions qui ont dû être de surcroît accentués par la création des SGCD gommant par facilité toute spécificité locale des DDI.

FO regrette et dénonce cette option qui ne permet de réaliser qu'un suivi médical minimum des agents – visites quinquennales la plupart du temps... FO s'interroge également quant à la pérennité des dispositifs de couverture de médecine de prévention, de leur stabilité dans le temps, de leur efficacité, de leur éloignement des services couverts, de leur plan de charge ou encore de leur disponibilité.

En effet, sur les respectivement 81 % en 2022 et 87 % en 2023 de DDI ayant répondu au RSU, 94 % ont précisé la nature de leur couverture par un service de médecine de prévention, soit 175 et 188 DDI. On en déduit que potentiellement que 55 et 42 DDI n'étaient pas couvertes par un tel service en 2022 et 2023 !!! Notre même raisonnement donnait 38 DDI sans couverture effective en 2021. Moins de 21 000 agents étant couverts aujourd'hui (20 972 en 2022 et 20 450 en 2023), en légère hausse par rapport à 2021 et 2020 (17 955 en 2021, 17 060 en 2020), mais alors que plus de 95 % des agents de DDI étaient encore couverts en 2018...

Pour FO, tous les agents de DDI doivent disposer d'un accès à la médecine de prévention quel que soit le dispositif. Les difficultés liées à la pénurie de médecins de prévention obligent en effet les administrations à réorganiser ou renouveler régulièrement leur offre. Les services de médecine de prévention auxquels les DDI ont recours sont classés selon les **5 types d'organisation** déjà identifiés les années précédentes, à savoir le recours à :

- la mise en commun des services de médecine de prévention entre plusieurs administrations
- des services de santé au travail interentreprises
- des services de médecine de prévention internes
- une association de médecins
- des services des MSA

/!\ À noter que 55 % des missions sont assurées par des infirmiers en santé en 2022 et 62 % en 2023, 33 % par des équipes pluri-disciplinaires.

VISITES MÉDICALES

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

Le nombre de ces visites effectuées en 2022 est en hausse à 5143 et 6315 en 2023 contre 4304 en 2021. Si la chute a cessé, FO souligne que 9004 visites étaient encore assurées en 2019 avant de baisser de moitié en 2020 (4780 visites pendant l'année de pandémie...).

Elles se répartissent ainsi :

- 59 % en 2022 et 63 % en 2023 de visites médicales obligatoires tous les 5 ans (55 % en 2021, 45,5 % en 2020 et 46,5 % en 2019), alors même que seuls 33 % des agents concernés en ont réellement bénéficié... ;
- 30 % et 26 % de surveillances médicales particulières annuelles (30 % en 2021, 36 % en 2020 et 42,4 % en 2019) ;
- entre 10 et 11 % de visites à la demande de l'agent (contre 15 % en 2021, 18 % en 2020 et 11,1 % en 2019).

Les visites médicales liées à une surveillance particulière (visites médicales annuelles) ou à la demande spécifique de l'agent continuent de diminuer tandis que le taux de visites médicales obligatoires (tous les 5 ans) sont à un taux de réalisation devenu très majoritaire et en hausse.

FO a déjà dénoncé ces faibles taux pouvant s'expliquer par un effet de « stock » qui perdure dans les services : les agents non vus les années précédentes viennent grossir les effectifs annuels des agents à voir en visite médicale obligatoire. 2022 et 2023 ont peut-être permis de rattraper ce retard.

En 2022, 571 agents en 2022 et 663 en 2023 ont effectué une visite médicale individuelle à leur demande, des nombres toujours très en-deça des 1273 agents qui avaient pu en bénéficier en 2018 (628 en 2021, 873 en 2020 et 992 en 2019). Ce nombre de visites à la demande de l'agent représente entre 2 et 4 % des agents des DDI quelle que soit l'exposition des agents. Il n'existe donc pas de corrélation entre les taux de réalisation des visites et le taux de visite sur demande de l'agent, suggérant que ces dernières dépendent de la structure et/ou du métier.

AUTRES ACTIVITÉS DES MÉDECINS DE PRÉVENTION

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

. PARTICIPATION AUX SÉANCES DES CHSCT :

Les médecins de prévention ont participé à **211** et **136** réunions de CHSCT/FS locaux (169 en 2021, 392 en 2020, 301 en 2019, 311 en 2018 et 352 en 2017), soit une hausse de 14 % de participation constatée entre 2022 et 2021. Toutefois, on note que seulement 125 médecins exercent un 1/3 temps en 2022 et 122 en 2023.

FO dénonce ce retrait des médecins de prévention, essentiellement lié à la nature des services de médecine de prévention externes aux DDI et pour lesquels le strict minimum est réalisé. La participation des médecins de prévention aux FS locales correspond la plupart du temps aux séances de présentation de leur rapport. Cette participation ayant chuté à 1/3 des réunions, nous ne disposons d'aucune indication fiable quant au nombre de DDI concernées et donc aucune visibilité quant à la présence moyenne des médecins de prévention aux réunions des FS locales. Elle était pour mémoire de 2 réunions en moyenne par DDI concernée avant 2018.

. RAPPORTS ANNUELS DE MÉDECINE DE PRÉVENTION :

Moins de 29 % et moins de 33 % des rapports annuels produits par la médecine de prévention et leurs indications spécifiques inhérentes ont fait l'objet d'une présentation en FS locales (26 % en 2020) . Soit une production de 66 rapports en 2022 et 75 en 2023. Mais au final, combien sont produits ? Mystère ! Le nombre de rapports établissant l'état de santé des agents des DDI pour les années 2022 et 2023 ne sont pas précisés. Ceci expliquant aussi la participation des médecins de préventions aux réunions des FS locales précisé plus haut)...

. DEMANDES D'AMÉNAGEMENTS DE POSTE :

586 demandes d'aménagement de poste ont été formulées en 2022 et 781 en 2023 (383 en 2021, 409 en 2020 et 579 en 2019) :

– **réalisées** à hauteur de respectivement **80 %** en 2022 et **76 %** en 2023 (77 % en 2021, 85,5 % en 2020 et 75,9 % en 2019) ;

– 10% et 13 % acceptées, mais non mises en œuvre au 31 décembre 2022 (10 % en 2021 et 6,6 % en 2020) ;

– 1,8 % et 3,6 % de ces demandes sont en cours d'instruction, taux similaires aux années précédentes.

Au 31 décembre 2022, 12 aménagements de poste avaient été refusés et dont 2 dans une même DDETSP, 4 fin 2023 (contre 7 en 2021 et 3 en 2020), dont 4 au sein d'une même DDI (3 en 2020 au sein également d'une même DDI). **FO s'interroge quant à l'absence de saisine de la FS dans de tels cas, car 1 seul aménagement refusé a fait l'objet d'un signalement à la FS, ce qui nous semble inconcevable !**

De même, ces chiffres ne permettent pas de déterminer le nombre de DDI concernées, ni même si ces aménagements de postes sont liés à des handicaps ou à des contextes immobiliers particuliers : emménagements dans des nouveaux locaux, réaménagements, densifications et leurs conséquences...

- **VISITES DE SITES :**

Évoquées dans le cadre des prérogatives des FS locales, les visites de sites sont quantifiées depuis le RSU 2020. Ainsi 46 FS sont dotées d'un plan annuel de visites en 2022 avec 113 visites réalisées, elles sont 62 en 2023 avec 129 visites (30 CHSCT en 2021 pour 53 visites de sites réalisées, 82 en 2020), soit une moyenne de plus de 2 visites par DDI concernées. Le RSU 2022 précise également que seuls 39 % des rapports de visites de sites sont étudiés en FS en 2022, ils sont 48 % en 2023. Contrairement à 2021 où la culture de ces visites était plus prégnante dans les DDPP (45 % des visites effectuées) que dans les DDETS (6 % seulement), les taux sont un peu plus égaux en 2022 et 2023. Toutefois, la question est de savoir s'il reste des sites à visiter pour les autres DDI non dotées de tels plans, les implantations infra départementales ayant lourdement diminué ces dernières années, en DDT/DDTM, notamment... Cette donnée est également à mettre en corrélation avec les inspections de du réseau des ISST, thème suivant...

- **INSPECTIONS ISST**

En 2022, 42 inspections ont été menées et 27 en 2023 (14 en 2021, 11 en 2020 et 39 en 2019) auprès de respectivement 21 % et 13 % des DDI. Contrairement à 2021 où les DDTM n'avaient réalisé aucune inspection, elles représentent le plus grand taux en 2022 : 29%), taux qui accuse une baisse de 57 % en 2023, alors qu'une baisse de 65 % et 43 % sont également enregistrées pour les DDETS et DDETSPP. Ces variations des taux d'inspections s'expliquent sans doute par les créations des DDETS et DDETSPP en avril 2021.

- **AUTRES INSPECTIONS**

Les DDI ont par ailleurs fait appel à 12 reprises à l'inspection santé et sécurité au travail en 2022, quel que soit le motif (contre 3 en 2021 et 7 en 2020). 3 de ces inspections ont été initiées par le chef de service, 2 par la FS et 2 par l'ISST. En 2023, on recense 9 recours à l'inspection SST, dont 4 à l'initiative du chef de service, 2 de la FS et 1 de l'ISST.

Ces inspections sont souvent liées aux évolutions de missions et autres restructurations. FO rappelle que les représentants du personnel peuvent en faire la demande via la FS.

FO rappelle néanmoins que les rapports de l'ISST doivent être présentés en FS et les préconisations voire recommandations/prescriptions faire l'objet de mesures concrètes.

- **RAPPORTS À DESTINATION DES COMITÉS DEVENUS CONSEILS MÉDICAUX ???**

Comme depuis le bilan social de l'année 2020 et avec les RSU qui ont suivi, FO déplore que ces données ne soient pas inscrites dans le présent RSU.

L'absence de ces données coïncide avec le contexte de création des SGCD et de réforme des comités médicaux/commissions de réforme alors en préparation et mise en œuvre en 2023. Ces conseils médicaux sont un véritable trou noir pour les agents !

FONCTIONNEMENT DES COMITÉS HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) OU FORMATIONS SPÉCIALISÉES (FS)

En 2022 et 2023, 96 et 97 % des DDI ont tenu 680 puis 532 réunions de CHSCT/FS (533 en 2021, avec un taux de réponse qui était de 77 %... 820 en 2020, 688 en 2019). Soit une moyenne de respectivement 3 et 2,4 séances effectives/DDI, contre 2,3 en 2021, 3,7 en 2020, crise sanitaire oblige... majoritairement convoquées par le président, en séances dites « ordinaires », dans 83 et 85 % des cas...

Les FS ont été convoquées à la demande des représentants des personnels dans 30 cas en 2022 et 24 cas en 2023 (13 cas en 2021 et 26 en 2020). Dans le cadre de la survenue d'un accident grave pour 22 situations en 2022, 9 en 2023 (9 en 2021 et 5 en 2020) et suite à divergence d'appréciation sur le signalement d'un DGI pour 10 situations en 2022, 3 en 2023 (4 en 2021 et 2 en 2020). Dont 47 en 2022 et 21 en 2023 reconvoquées, 13 pour défaut de quorum en 2022 et 7 en 2023.

L'année 2022 est marquée par les élections professionnelles et le renouvellement des membres des instances de dialogue social. De 1704 membres en 2022, ils sont 1868 en 2023.

La formation des membres est nécessaire à chaque mandat et on constate que, parmi les membres qui ont effectivement suivi une formation en 2022 :

- 60 % ont bénéficié de 3 jours de formation SST, puis 55 % en 2023 ;
- 20 % ont bénéficié de 2 jours de formation syndicale SST, puis 22 % en 2023 ;
- 21 % ont bénéficié de 2 jours de formation RPS, puis 23 % en 2023.

Moins de la moitié des agents siégeant pour l'administration a suivi une formation SST, moins d'1/3 en RPS.

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

- 75 % des séances en 2022 et 2023 (70 % en 2021, 86 % en 2020 et 2019) pour les AP/CP ;
- 31 et 25,5 % des séances (32 % en 2021, 48 % en 2020 et 44 % en 2019) pour les médecins de prévention ;
- 29 % des séances (29 % en 2021, 28 % en 2020 et 24 % en 2019) pour les ISST.

SECRÉTAIRES DE CHSCT/FS

En 2022, 92 secrétaires de FS ont été désignés, 91 en 2023 (80 en 2021, 197 en 2020 et 206 en 2019) avec des portées et temporalités selon les règlements intérieurs en vigueur.

Les secrétaires de CHSCT:FS sont ainsi désignés pour :

- 4 ans dans 35 DDI en 2022 et 21 en 2023 (29 en 2021 et 49 en 2020) ;
- plus d'1 séance et moins de 4 ans dans 32 DDI en 2022 et 47 en 2023 (22 en 2021 et 47 en 2020) ;
- 1 séance dans 25 DDI en 2022 et 23 en 2023 (29 en 2021, 27 en 2020).

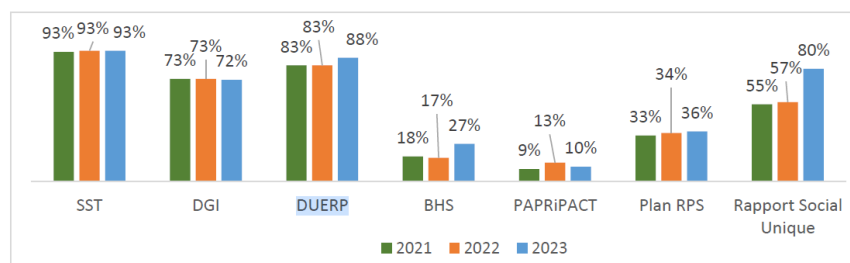
L'ACTIVITÉ DES FS

Les décrets n°82-453 du 28 mai 1982 et n°2020-1427 du 20 novembre 2020 précisent les missions des instances de dialogue social tel que la FS. Des projets et mesures relevant de la consultation des FS sont définis aux articles 57, 58 et 60 du décret. Toutefois, environ 70 DDI ont détaillé ces missions. Ces chiffres ne peuvent donc être représentatifs des activités annuelles des FS, à moins que cela ne veuille dire que les FS ne fonctionnent pas comme elles le devraient....

Les DDI ayant répondu à cet item précisent avoir examiné en séance de leur FS des projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou de travail pour 96 % d'entre elles en 2022 et 48 % en 2023. À peine la moitié de ces consultations a fait l'objet d'un avis des FS en 2022. Viennent ensuite les projets de règlements et consignes pour 66 % en 2022 et 56 % en 2023 - 73 % font l'objet d'un avis des FS - devant les projets d'aménagements importants d'introduction des nouvelles technologies pour 14 % en 2022 et 10 % en 2023 - les FS émettent un avis dans 13 et 10 % des cas. À noter que l'examen des aménagements en faveur des bénéficiaires de l'offre d'emploi (BOE) est de 2 % en 2022 et nulle en 2023.

Le travail en instance peut être complété par des travaux préparatoires au sein de groupes de travail (GT). 75 GT en lien avec les travaux de la FS ont été organisés en 2022, 96 en 2023. Une hausse respectivement de 92 % et 146 % par rapport à 2021 avec 39 GT pour 29 DDI ...

REGISTRES, PROGRAMMES ET DOCUMENTS



Taux de réponse moyen : 79% en 2021, 84% en 2022 et 83% en 2023

En 2022, 93 % des DDI possèdent des registres santé et sécurité au travail (SST) et de registre danger grave et imminent (DGI, mais seulement 88 % et 72 % d'entre elles pour ces mêmes documents en 2023. il est anormal de constater que toutes les DDI ne disposent pas de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et que seulement 45 % d'entre elles ont procédé à la mise à jour de leur DUERP en 2022, 51 % en 2023... Enfin, seulement 30 DDI en 2022 et 53 en 2023 disposent d'un bilan social pour l'année précédente (102 en 2021 pour l'année 2020), document communiqué dans 66 % des cas à la FS et dans 65 % au CSA.

En 2022, 1097 signalements ont été déposés sur les registres dans 165 DDI et 1240 en 2023 dans 190 DDI (contre 702 en 2021, 814 en 2020 et 1924 en 2019), soit plus de 6,5 signalements par DDI (4,1 en 2021 et 5,1 en 2020), porté à 4,5 en moyenne s'il est fait référence aux DDI disposant au moins d'un registre SST (6,4 en 2020). Les DDPP ont les plus forts taux de signalements (43 %), les DDTM et DDETS ayant les taux les plus faibles (9 %).

30 signalements en 2022 et 22 en 2023 ont été inscrits dans le registre DGI - contre 12 en 2021 et 5 en 2020 - dont respectivement 19 en DDETS en 2022 et 12 en 2023 dans les mêmes structures. Plus de la moitié de ces signalements (56%) est à dominante psychosociale (RPS) et 10 % en matière de violences sexistes et sexuelles (VSS). 10 ont donné lieu à l'exercice du droit de retrait en 2022 et 4 en 2023 (6 en 2021).

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

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

PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRI Pact) ET LES PLANS DE PRÉVENTION SPÉCIALISÉS

17 % des DDI en 2022 et 27 % en 2023 (18 % en 2021 et 32 % en 2020) disposent d'un BHS (bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail), seulement 13 % des DDI en 2022 et 10 % en 2023 d'un PAPRI Pact (24 % en 2021), ou encore 34 % en 2022 et 36 % en 2023 d'un plan RPS. Par ailleurs, bien que ce taux soit peu élevé, les PAPRI Pact élaborés intègrent les thèmes spécifiques tels que les risques psycho-sociaux, les TMS, et dans une moindre mesure les CMR et les VSS. La mise en œuvre de ces programmes demande à être suivie et évaluée.

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

83 DDI en 2022 et 97 en 2023 affirment avoir réalisé une information générale auprès des agents au titre de la prévention des risques psychosociaux (RPS) (80 DDI en 2021). Depuis 2022, les DDT sont les structures les plus fortement engagées dans les dispositifs de prévention des RPS auprès de leurs agents.

La prévention des RPS s'appuie sur plusieurs éléments : le diagnostic, l'élaboration d'un plan d'actions, sa mise en œuvre et l'évaluation des actions mises en œuvre.

Concernant la formation à la prévention des RPS, 34 DDI en 2022 et 38 en 2023 affirment l'avoir déployée dans leur structure. Ainsi, 138 agents sont formés à la prévention des RPS au cours de l'année 2022 et 410 agents en 2023. Cette forte augmentation est sans doute liée à au renouvellement des représentants du personnel qui se sont formés dès le début de leur mandat. Les FS sont en effet, avec la médecine de prévention, des acteurs de la prévention des RPS en émettant des préconisations précises pour assurer de bonnes conditions de sécurité et de santé au travail. La majorité de ces préconisations sont acceptées et mises en œuvre par les DDI.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Les violences sexistes et sexuelles au travail génèrent aussi, par leur nature, un risque d'ordre psychosocial. Ces dernières doivent donc être intégrées aux documents RPS.

En 2022, 20 DDI sur les 68 ayant élaboré un plan d'actions ont prévu une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel. En 2023, 76 DDI affirment avoir élaboré ce même plan d'actions, dont 30 DDI à avoir inclus des actions en lien avec les VSS, soit 39 % des plans d'actions (contre 17 DDI en 2021, 24 en 2020, 40 en 2019, 29 en 2018 et 18 en 2017).

En 2022 et en 2023, ce type de violences a fait l'objet de 8 signalements par an dans les registres santé et sécurité au travail (contre 6 en 2021 et 2 en 2020) , mais aucun signalement dans le registre DGI (2 en 2021 et 0 en 2020 et 23 en 2018 dans 5 DDI différentes).

33 DDI en 2022 et 45 en 2023 déclarent qu'un plan de formation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) est déployé au sein de leur structure.

Les actions relatives à la lutte contre les VSS menées en 2022 et 2023 incluent notamment :

- Les actions d'information et de sensibilisation à destination des agents (affiches dans les lieux communs, mail, fiches réflexes pour les témoins ou les victimes, guide pratiques) ;
- L'affichage des cellules d'écoute comme Allo-discr ;
- L'affichage et la diffusion du baromètre des violences sexuelles et sexistes au travail ;
- Les actions de formation à destination des encadrants et des agents ;
- Des ateliers café-débats autour de la sensibilisation aux VSS ;
- Des moments de convivialité avec divers ateliers pour sensibiliser aux VSS ;
- Mise en place de groupes de travail sur ces thématiques ;
- Le déploiement du jeu de rôle « Sexisme sans façons » ou encore « Jeu Aract » ;
- Une pièce de théâtre sur le harcèlement sexuel et sexiste ;
- Un « ciné-débat » ou projection de film ;
- La nomination d'un ou plusieurs référents égalité-diversité ou d'un ou plusieurs délégués aux droits des femmes.

CONGÉS MALADIE, MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS

En **2022, 9 396 agents** (4585 agents en 2021 et 5239 en 2020) ont eu un ou plusieurs congés maladie ordinaire (CMO), représentant **198 519 jours d'arrêt de travail (AT)** cumulés (120 435 jours d'AT en 2021 et 144 554 en 2020), soit une moyenne de **21 jours par agent** concerné (26,3 jours en 2021). En **2023**, ce sont **7 367 agents** concernés par un ou plusieurs CMO pour **178 180 jours d'AT**, soit une moyenne de **24,2 jours/agent**. La hausse de 65 % constatée sur 2022 s'explique à la fois par les arrêts de travail liés au COVID, mais aussi par l'augmentation des DDI répondant à cet item : 95 % en 2022 et 89 % en 2021 et 2023. Les arrêts liés au COVID ont par ailleurs diminué entre 2022 et 2023.

À noter que 67 % des agents en CMO sont des femmes. En 2022, 52 % des arrêts de travail sont inférieurs à 8 jours, ils représentent 59 % des arrêts en 2023.

Les congés de longue maladie (CLM) touchent 275 agents en 2022 et 283 en 2023 (236 en 2021 et 260 en 2020) avec pour un nombre de jours cumulés de 59 211 en 2022 et 53 773 en 2023 (48 185 jours en 2021 et 51 942 en 2020), soit une moyenne de 215 jours par agent en 2022 et 190 jours en 2023 (204 en 2021 et 200 en 2020).

Les congés de longue durée (CLD) impactent 232 agents en 2022 et 238 en 2023 (216 en 2021 et 188 en 2020), avec un total de 65 608 jours d'arrêt en 2022 et 65 727 en 2023 (62 398 jours en 2021 et 52 965 en 2020), pour une moyenne de 283 jours par agent concerné en 2022 et 276 en 2023 (289 en 2021 et 282 en 2020).

En 2022, selon 85 % des DDI, un total de 7 989 jours de carences a été imputé aux agents suite à des absences survenues au cours de l'année. En 2023, avec un taux de réponse plus élevé (93 % des DDI), ce chiffre atteint 9 635 jours de carences, soit une hausse de 21 % par rapport à l'année précédente.

Au total, ce sont 9903 agents en 2022 et 7888 en 2023 qui ont été concernés par des AT (5 456 agents en 2021 et 6 099 en 2020). Les DDT(M) sont les plus concernées avec près de 5000 agents en 2022 et près de 4000 en 2023, puis les DDETS avec plus de 1700 agents en 2022 et plus de 1300 en 2023, puis les DDPP avec plus de 1600 agents en 2022 et près de 1200 en 2023, et enfin les DDETSPP avec plus de 1000 agents en 2022 et près de 900 en 2023.

À noter, le recours au **temps partiel thérapeutique** connaît une forte progression depuis la réforme de 2021. En 2022, le nombre de bénéficiaires s'établit à 316 agents (179 agents en 2021), soit une hausse de 77 %. L'année 2023, confirme cette tendance avec 589 agents concernés, soit une augmentation de 86% sur un an.

Les femmes sont majoritairement concernées, représentant à 72 % des agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique en 2022 et 73 % en 2023.

38 cas de **maladies professionnelles** sont recensées en 2022 et 32 en 2023 (37 en 2021), dont 47 % et 53 % sont imputables au service. Sur les 38 agents en 2022, 11 ont été reconnus sans incapacité et 9 en incapacité temporaire. En 2023, sur les 32 agents, 5 ont été déclarés sans incapacité, 5 avec une incapacité temporaire et 4 avec une incapacité permanente.

26 maladies professionnelles concernent des femmes en 2022 et 2023, 12 sont des hommes en 2022 et 6 en 2023 (24 femmes et 13 hommes en 2021).

Ces cas déclarés de **maladies professionnelles** ont occasionné un nombre cumulé de jours d'arrêt de 3 670 jours en 2022 et 3681 en 2023 (5 388 jours en 2021 et 3 406 en 2020), soit une moyenne de 96,5 jours par agent concerné en 2022 et 115 en 2023 (148 en 2020). La gravité des maladies professionnelles, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique un taux de gravité : pour les hommes 113 jours d'arrêt/agent en 2022 et 85 en 2023 (160 en 2021 et 172 en 2020), pour les femmes 89 jours d'arrêt/agent en 2022 et 122 en 2023 (138 jours/agent contre 141 en 2020).

Mais ces maladies professionnelles ont-elles toutes été déclarées ?

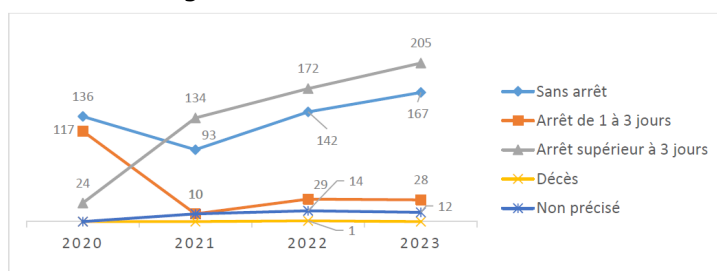
Parmi les agents en maladie professionnelle, 18 ont été déclarées comme imputables au service - 14 pour les femmes et 4 pour les hommes - et ont obtenu la reconnaissance en 2022, 17 en 2023 - 12 pour les femmes et 5 pour les hommes (25 en 2021, 18 en 2020, 24 en 2018 et 29 en 2017), soit 47,4 % du nombre total d'agents en maladie professionnelle en 2022 et 53 % en 2023 (67,6 % en 2021).

Comme FO l'a demandé sur les précédents RSU, les conséquences en termes d'incapacité de travail sont recensées : en 2022 24 % de ces maladies ont entraîné une incapacité temporaire et 29 % n'ont eu aucune conséquence sur la capacité. 4 de ces maladies professionnelles reconnues en 2023 ont entraîné une incapacité permanente, 5 avec une incapacité temporaire et 5 sans conséquence sur la capacité de l'agent. Aucune d'entre elle n'a entraîné de décès de l'agent.

FO demande une nouvelle fois que soient inscrits les « burn out » et autres conséquences des RPS grandissants au sein des services au tableau des maladies professionnelles.

ACCIDENTS DE SERVICE/DE TRAJET

Dans le cadre des missions de la FS, une enquête doit être menée en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle. En 2022, **358 agents** - 231 femmes et 127 hommes - ont déclaré un **accident de service** reconnu par l'administration et 412 en 2023 - 276 femmes et 136 hommes (247 en 2021, 277 en 2020 et 541 en 2019). Un accident de service déclaré en 2022 a entraîné ensuite le décès d'un agent en DDT.



Taux de réponse : 82% en 2022 et 95% en 2023

En 2022, 201 accidents ont entraîné un arrêt de travail, 233 en 2023 (144 en 2021 et 141 en 2020), dont pour 48 % des accidents en 2022 et 50 % en 2023, sont des arrêts dits « longs », >3 jours (58 % en 2021 et 9 % en 2020). En 2021, 21 enquêtes ont été menées dans 15 DDI suite à un accident de service (49 en 2020, 83 en 2018 et 77 en 2017). Aucune enquête pour maladie professionnelle en 2021 (3 en 2020).

En 2022, 178 **accidents de trajet** ont été recensés dans les DDI - 121 femmes et 57 hommes, 242 en 2023 - 181 femmes et 61 hommes (contre 135 en 2021, 112 en 2020, 286 et 294 les années précédentes) dont 81 en 2022 et 125 en 2023 (72 en 2021 et 51 en 2020), soit 46 % en 2022 et 52 % en 2023 (53 % et 45,5 % en 2020), ont entraîné un arrêt de travail. 37 % en 2022 et 41 % en 2023 (39 % en 2021 et 7,14 % en 2020) des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours). 1 accident de trajet a entraîné le décès de l'agent.

Au regard du nombre d'accidents de trajets et de service et de leur nette augmentation, FO attend que leurs causalités soient explicitées dans le RSU et prises en considération en termes de prévention. Des actions concrètes doivent être mises en œuvre pour faire baisser ces chiffres.

ACTES DE VIOLENCES PHYSIQUES ET VERBALES ENVERS LE PERSONNEL

Le nombre d'actes de violences envers le personnel s'élève à 98 en 2022, dont 68 émanant des usagers et à 111 en 2023 dont 81 émanant des usagers. Ces violences sont à 85 % verbales en 2022, 77 % en 2023, contre 15 % de violences physiques en 2022 et 23 % en 2023.

Attention toutefois, l'interprétation de ces actes de violences demeure délicate et ces derniers peuvent être sous-estimés, voire sous-déclarés.

Les DDPP et les DDETS concentraient l'essentiel des actes de violences en 2022. En 2023, ce sont les DDT qui en recensent le plus grand nombre, suivies par les DDPP et les DDETS.

VIOLENCES PHYSIQUES

Le nombre d'actes de violences physiques recensés envers le personnel s'établit **15 en 2022 et 25 en 2023** (4 en 2021, 13 en 2020, 32 en 2019, 19 en 2018 et 24 en 2017), dont :

- 47 % en 2022 et 48 % en 2023 provenant d'un usager (50 % en 2021, 69 % en 2020 et 84 % en 2019) ;
 - 53 % et 52 % intervenant entre personnels de la DDI (50 % en 2021, 31 % en 2020 et 16 % en 2019)
- par niveau de gravité :
- o 47 % sans arrêt de travail en 2022 et 80 % en 2023 (50 % en 2021, 69 % en 2020 et 78 % en 2019)
 - 53 % avec arrêt de travail et 20 % en 2023 (50 % en 2021, 31 % en 2020 et 44 % en 2019)

VIOLENCES VERBALES :

Pour 2022, 83 actes de violences verbales et 85 en 2023 2021 ont été recensés (89 en 2021, 70 en 2020, 437 en 2019, 531 en 2018, 231 en 2017), soit un taux qui reste élevé malgré la baisse constatée depuis 2020 avec les confinements. Ces violences verbales émanent dans plus de 73 % des cas des usagers (80 % en 2021, 70 % en 2020, 90 % en 2019, 90 % en 2018 et 85 % en 2017). Majoritairement, ces violences entraînent des arrêts dans 25 % des cas, contre 90 % en 2021 et 14 % en 2020.

Cette donnée recense les agressions verbales à l'égard des agents des DDI, des agents affectés dans des services qui ont majoritairement dématérialisé les procédures et qui, avec les baisses d'effectifs, ne peuvent plus depuis longtemps assurer des ouvertures au public pour les informer.

PROTECTION FONCTIONNELLE :

En 2022, 31 demandes de protection fonctionnelle ont été formulées et toutes acceptées (33 en 2021, 24 pour des femmes et 9 pour des hommes, dont les 2/3 ont été acceptées - 18 femmes et 4 hommes). En 2023, seules 23 demandes ont été acceptées sur les 32 demandes.

La catégorie A, quel que soit le sexe de l'agent et l'année observée, concentre davantage de demandes de protections fonctionnelles. Elle est suivie par la catégorie B, puis par la catégorie C. Ce constat s'explique en partie par le fait que les postes à responsabilités se concentrent en catégorie A.

LES TENTATIVES DE SUICIDES ET SUICIDES

En 2022, on recense 8 tentatives de suicides et 3 suicides, contre 2 tentatives de suicide et 2 suicides en 2021. Avec un taux de réponse plus important des DDI en 2023, 1 suicide a été déclaré et reconnu imputable au service, au sein d'une DDT.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES :

En 2022, 26 sanctions disciplinaires ont été enregistrées, dont 20 du 1er groupe, soit une hausse de 160 % par rapport à l'année précédente (14 en 2021). En 2023, le nombre de sanctions a sensiblement diminué pour atteindre 25 sanctions disciplinaires, dont le même nombre de sanctions du 1er groupe, illustrant une stabilisation relative après le pic observé en 2022.

Une sanction de 2^e groupe, 2 du 3^e groupe et 3 du 4^e groupe ont été prononcées en 2022 (aucune en 2020) et une sanction du 2^e groupe et 4 du 4^e groupe en 2023.

65 % des agents sanctionnés en 2022 sont des hommes, ils sont 68 % en 2023.

Enfin, c'est au sein des DDT que l'on recense davantage de sanctions prononcées à l'encontre des agents, représentant ainsi 31 % en 2022 et 44 % en 2023, de l'ensemble des sanctions prononcées.

Les sanctions disciplinaires avaient connu une augmentation depuis 2014 pour se stabiliser à partir de 2017 (autour de 30 avertissements à l'année), puis avaient connu une diminution forte en 2020 avec 11 avertissements et 5 blâmes et en 2021 avec 7 avertissements et 3 blâmes.

Le **nombre de sanctions disciplinaires** du 1^{er} groupe est de **16 avertissements** et **4 blâmes** en 2022 et de **14 avertissements** (dont 2 à un agent contractuel) et **6 blâmes** en 2023.

L'avertissement reste la sanction de premier groupe majoritairement notifiée (dans 70 % et 80 % des cas), les blâmes n'étant pas toujours notifiés... (30 % et 20 % des sanctions du premier groupe).

ALORS AU FINAL AU 31/12/2023, NOUS SOMMES :

DDETS :	4 801 agents en 2022 5 095 en 2023 <i>(4 614 en 2021 et 2 372 en 2020)</i>
DDETSPP :	3 473 agents en 2022 3 837 en 2023 <i>(3 374 en 2021 et 3 448 en 2020)</i>
DDPP :	3 930 agents en 2022 4 126 en 2023 <i>(3 925 en 2021 et 3 881 en 2020)</i>
DDT(M) :	14 703 agents en 2022 dont 5485 en DDTM 14 565 en 2023 dont 5438 en DDTM <i>(14 640 en 2021 dont 5 624 en DDTM</i> <i>16 045 en 2020 dont 6 204 en DDTM)</i>

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le Rapport Social Unique 2022 et 2023 des DDI [ici](#)