



30 janvier 2020

Bilan social des DDI pour 2018

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

Depuis la création des DDI, voici tout juste 10 ans, et 8 bilans sociaux plus tard, vous trouverez ci-dessous l'analyse de Force Ouvrière, **voici la mouture 2018 livrée à la discussion du CT des DDI du 30 janvier 2020**. Les échanges sont complétés par les éléments soumis à la discussion du CHSCT des DDI le 22 janvier 2020.

FORCE OUVRIÈRE se réjouit de constater que **100 % des DDI ont encore répondu cette année**, même si 220 DDI sur 230 ont répondu intégralement au questionnaire. Ces 96 % de réponses exploitables permettent de considérer les résultats avec objectivité et crédibilité. Force Ouvrière salue d'ailleurs l'implication des services qui contribuent à la qualité de ce bilan social.

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

Une version **qui a pris en compte bon nombre de nos demandes** et notamment, nous pouvons le souligner, des analyses qualitatives des chiffres et des données (consultation des instances locales, par exemple), des rappels du cadrage réglementaire mais dans laquelle manque encore (l'administration a-t-elle peur de ce qu'elle va trouver ?) :

- **sur le temps de travail et plus particulièrement le nombre d'heures écrêtées** chaque année dans chaque DDI : un chiffre annoncé depuis le bilan social de 2017 et à la demande de Force Ouvrière. En effet, ce sont près de 313 900 heures qui sont écrêtées par an au sein des DDI, mais rien sur ce nombre d'heures écrêtées qui correspond à plus **195 ETP !!!** Et aucune analyse, aucun commentaire. Quelles DDI les plus concernées ? Quelle catégorie la plus impactée ? Quelles conclusions en tirer à l'aune de nouvelles réductions d'effectifs ? Quel respect des garanties minimales ?
- Sur les effectifs encore et toujours en diminution ; les DDI ont perdu 40 % de leurs effectifs depuis leur création en 2010. Fortes de 43 000 agents à leur création et alors même que les organigrammes n'étaient pas complets, 17 000 postes ont été supprimés ou non remplacés. C'est une véritable hémorragie que vivent les DDI, un affaiblissement programmé et assumé par le gouvernement. Le nombre de départ en retraite est en augmentation et les remplacements se font et se feront de plus en plus rares. Une manière de compenser la réduction imposée ?
- sur le **télétravail** dans les directions dont nous attendons toujours un bilan complet versus administration mais également versus agents concernés
- Dans les recrutements, **la quantification du nombre de sorties d'école** pourrait permettre de tirer des enseignements sur l'importance des postes offerts par les ministères d'appartenance en primo-affectation et ainsi anticiper les conséquences des départs massifs à la retraite !

- Un bilan annuel **des recrutements de vacataires**. Ceci permet de mettre en évidence les besoins inavoués et inavouables des services qui ne peuvent faire face à leurs missions et organisent ainsi la précarité sans revoir spécifiquement les missions. Ce sont près de 80 % d'agents contractuels recrutés en catégorie C dont 87 % sont des femmes. Ces postes permettent d'assurer de véritables missions de service public et devraient faire l'objet de recrutements de fonctionnaires sous statut.
- Des restructurations à foison et engagées dans la précipitation
- Des tensions grandissantes ...
- Quelques éléments d'analyse qualitatifs, notamment **au regard de l'augmentation du nombre d'accidents** (trajets et services) et de leur gravité.

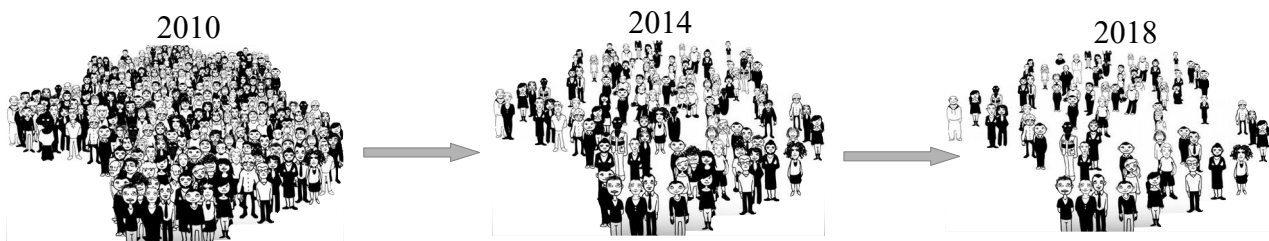
Nous notons également que **la mise en œuvre de la circulaire sur la protection des agents** des directions départementales interministérielles exerçant des missions en relation avec le public a semble-t-il conduit à la recrudescence de signalements en ce sens. À surveiller dans le temps pour s'assurer que ce facteur ne soit pas l'expression d'un ras le bol contre le service public et dont les agents seraient directement les victimes.

Quelques éléments saillants à en extraire...et ce en osant les confronter aux données du bilan 2011 !

Agents des DDI, comptez-vous avant les grands déstockages (et c'est de plus en plus facile) !

Vous étiez 42 977 en 2010 (source : nombre d'électeurs en DDI fin 2010)... Au 31 décembre 2018 vous n'êtes plus que 27 123 agents (27 928 en 2017) et 25 137 ETPT (25 635 en 2017) répartis au sein des 230 DDI

Soit la disparition de plus de 600 agents en 1 an, et près de 16 000 agents depuis fin 2010... et ce sans compter le coup de rabot appliqué au 1er janvier 2010 lors de la mise en place de Réate 1 !

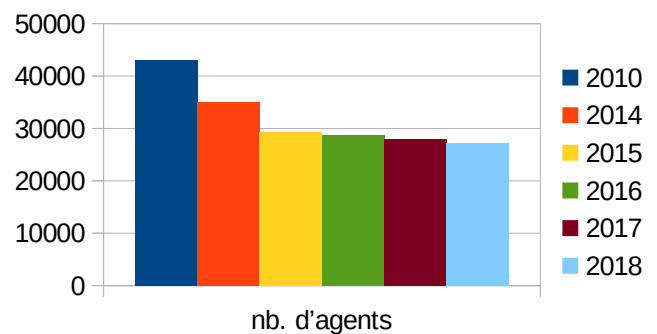


Entre début 2010 et fin 2018, les DDI ont donc

perdu 37 % de leurs effectifs physiques !

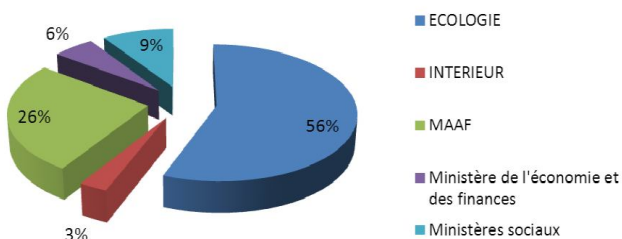
Une réalité dénoncée par FO depuis toujours ... mais la machine est en route et AP 2022 avec ses restructurations annoncées va venir achever ce démantèlement des DDI !

Nous attendions des réflexions sur l'adéquation missions / moyens ... pour rétablir les moyens nécessaires aux missions et non pas pour les mutualiser, les plate-formiser, voire supprimer les missions en fonction des moyens !

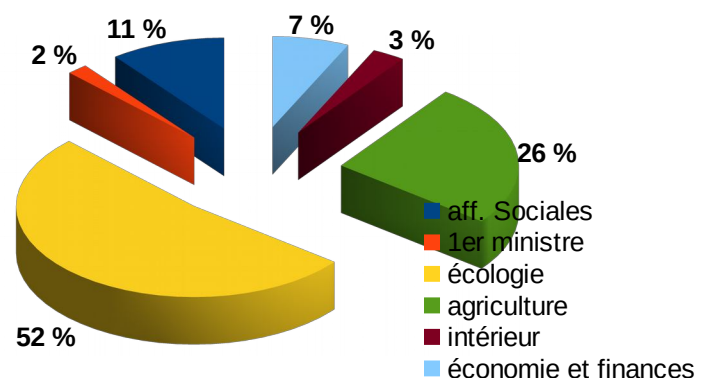


D'où venez-vous ?

Données 2011 :



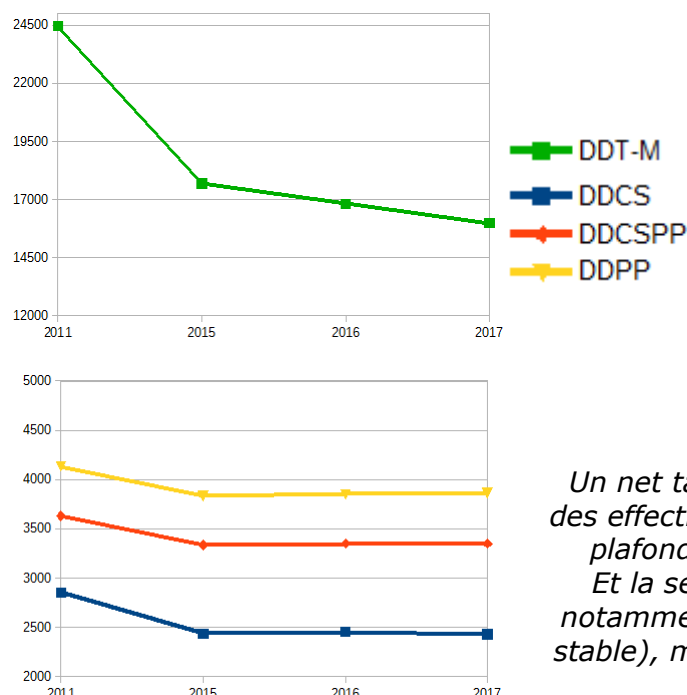
Données 2018 :



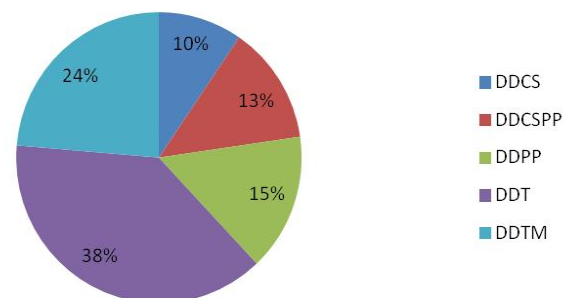
Une tendance qui se confirme au fil des ans ... avec le ministère de la Transition Écologique et Solidaire qui le plus gros contributeur des baisses d'effectifs.

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

Evolution des plafonds d'emplois

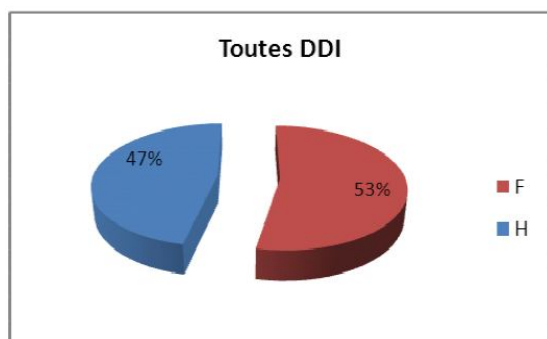


Plafonds d'emploi 2018 par DDI

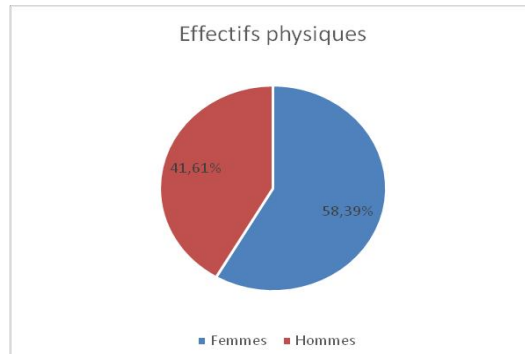


Un net tassement du bloc DDT/DDTM (passant de 70 % des effectifs en 2011 à 62% en 2018), et de 24500 ETP en plafond d'emplois à un peu plus de 15 000 en 2018 !
Et la seule DDI à enregistrer une légère progression, notamment depuis 2015, est la DDPP (la DDCS -PP étant stable), mais bien loin de compenser les baisses de toutes les autres DDI !

Mesdames et messieurs, comptez-vous...



Rappel des données 2011



Attention, une fois n'est pas coutume : les hommes sont en rose et les femmes en bleu

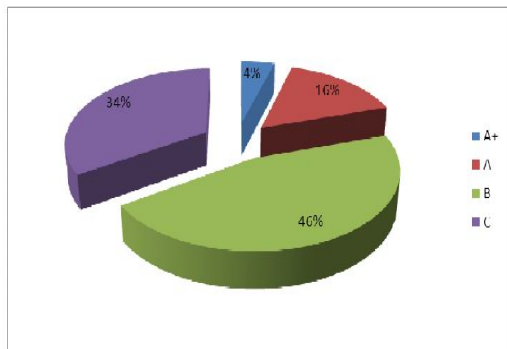
Des DDI qui continuent à se féminiser : 53 % de femmes en 2011, 57,86 % en 2016, 58,24 % en 2017 et **58,3* %** en 2018, soit 15 838 agents.

De gros écarts dans certaines DDI avec une prédominance féminine en DDCS et un degré moindre en DDT/DDTM.



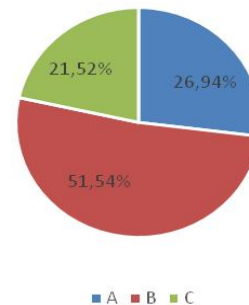
Quelle répartition en catégories de personnels ?

Toutes DDI confondues



Rappel des données 2011

Répartition par corps -effectifs
2018



Une diminution accentuée de la représentation de la catégorie C en 2018, qui passe en dessous des 22 % (contre 40 % en 2011) et de près de 2 % des effectifs de catégorie B qui est souvent impactée par les suppressions directes de postes. Après un recul de 6 % de 2016 à 2017, la catégorie A a augmenté de 8 % sa part des effectifs des DDI.

Une représentation cependant inégale selon les DDI : de 37 à 39 % de catégories A en DDCS et DDPP, autour de 20 % en DDT/DDTM.

Les agents de catégorie B représentent plus de la moitié (51,54%) des effectifs des DDI les catégories C représentent 21,52% des effectifs.

Les agents de catégorie A et A+ représentent 26,94% ainsi répartis : A+ représentent 8,73% et A 18,21% des effectifs totaux.

Les agents de catégorie C ont diminué depuis 2017 (28,62% en 2017).

Enfin, on constate une nette sous-représentation des catégories C en DDPP, évaluée à 6 % contre plus de 30 % en DDCS. Après une diminution de 10 % entre 2016 et 2017, cette catégorie d'agents est sacrifiée pour être remplacée par celle des vacataires ou des contractuels ! (77 d'entre eux sont d'ailleurs mentionnés en catégorie B faute de disposer des données ministérielles fiables).

94,23% des agents travaillant en DDI sont titulaires (93,92% pour les DDCS(PP) et 97% pour les DDT(M).

La part d'agents non titulaires exerçant en DDI est en légère augmentation par rapport à 2017. Elle s'élève à 5,3% au 31 décembre 2018 (contre 4,15 % en 2017) de l'effectif total des DDI, pour un taux d'emploi d'agents non titulaires de 16% dans la fonction publique de l'État. Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) représentent 0,37% (99 personnes physiques

identifiées au 31 décembre 2018). La part des personnels militaires est marginale (0,1%)

C'est dans les DDCSPP et DDPP que les agents non titulaires sont les plus présents (14,06 % en DDCSPP et 10,83 % en DDPP). Ce pourcentage est dû, en particulier, au recours à des vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires non-titulaires recrutés pour des missions permanentes au titre de l'inspection sanitaire, notamment au sein des abattoirs de boucherie et de volaille.

Pyramide des âges...

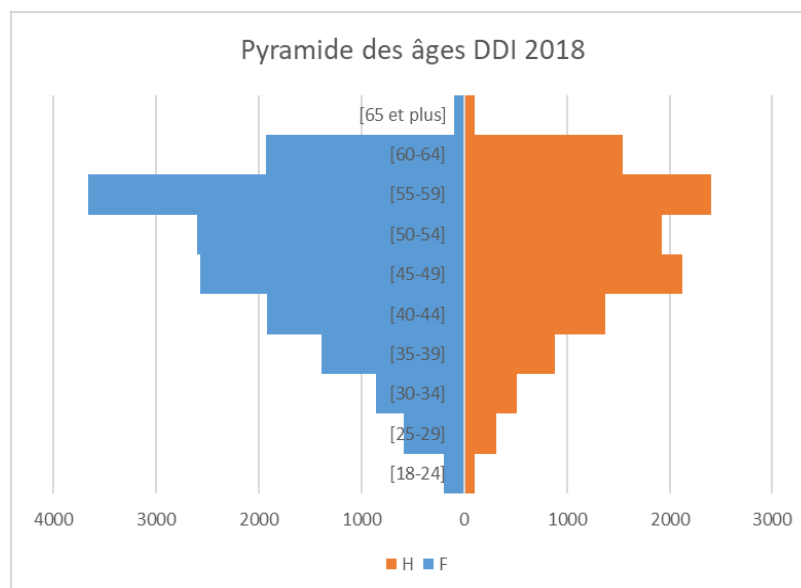
Choc démographique toujours en vue MÊME CONSTATS qu'en 2017

(âge moyen juste en dessous de 50 ans, et 36% - contre 39% en 2014, 37 % en 2015 et 2016 - des agents qui ont plus de 55 ans !).

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

Expertise à nuancer si d'aventure la réforme des retraites du gouvernement allait à son terme !!! La catégorie B va être également fortement impactée par les départs en retraite.

FO redemande un plan massif de recrutement de fonctionnaires sous statut dans les ministères permettant d'anticiper les départs à venir.

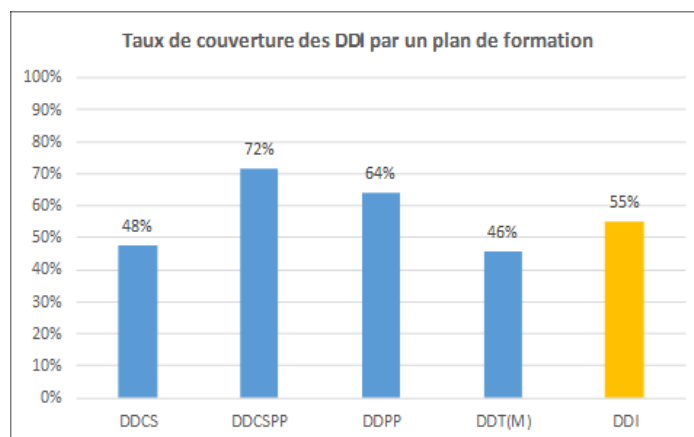


Prise en compte de l'importance de la formation dans les DDI... pas bien !

La baisse du budget moyen par ETP dénoncée en 2016 se poursuit en 2017, pour atteindre, par exemple 42 € par ETP par an en 2018 dans les DDCS (rappel : il était de 112 € en 2015!), baisse continue !

Un taux de couverture qui passe de 66 % en 2015 à 55 % en 2018 ; les DDPP passant de 91 % à 64 % et les DDCS restent stables avec 48 % !

Et encore, des données qui sont à relativiser, puisque sont incluses les formations « obligatoires » : formation des directeurs, directeurs adjoints, secrétaires généraux, démarche APPO, ...



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

Et avec quel budget ?

Une question déjà posée en 2015, 2016 , 2017

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

Des moyens stabilisés après avoir enregistré une baisse jusqu'en 2016... mais avec une répartition très disparate entre DDI, avec un écart allant jusqu'à 598 € €/ETP !

Les agents coûtent de moins en moins cher en fonctionnement courant : 859 € en 2018, contre 894 €/ETP en 2017, 927 € en 2016 et 1016 € en 2015.



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

Plusieurs constats :

- des effectifs en diminution : le nombre de départ en retraite est en augmentation et les remplacements se font et se feront de plus en plus rares. Une manière de compenser la réduction imposée ?
- des missions pas réellement revues,
- des restructurations à foison et engagées dans la précipitation
- des tensions grandissantes ...

En 2018, 204 DDI ont réalisé leur bilan social local, soit 97 % des directions.

Conseillers et assistants de prévention

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

- 37 conseillers de prévention (37 en 2017) ;
- 263 assistants de prévention (284 en 2017)

Nombre de DDI sans AP ni CP : 17 DDI n'avaient ni conseiller, ni assistant de prévention en fonction au 31 décembre 2018 (elles étaient 8 en 2017).

Sur les acteurs de la prévention, il est regrettable de constater encore la baisse du nombre de conseillers et assistants de prévention, qui passent de 331 en 2016 à 321 en 2017, et 300 en 2018.

Et que dire aussi des 17 DDI sans assistant ou conseiller de prévention ? C'est le même constat qu'en 2017 : sont-ce les mêmes DDI ? L'administration s'est-elle saisie du problème et a-t-elle saisi l'urgence à combler ces manques ?

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

En 2018, 5 nouveaux conseillers de prévention et 50 nouveaux assistants de prévention ont été nommés, portant le taux de rotation sur la fonction à :

- 13 % pour les conseillers de prévention,
- 19 % pour les assistants de prévention.

Autres signes d'alerte : un taux de rotation élevé qui fait se poser la question des raisons et des conséquences de ces mouvements. Raisons et conséquences que nous pouvons deviner : usure, manque de disponibilité, non intégration de la ou des missions dans la fiche de poste... et la surcharge de travail qui ne laisse plus la place à remplir les fonctions de représentant syndical !

Un signe également de la non reconnaissance de cette mission, quand on ne laisse pas le temps de l'exercer !

Pour FO cette mission se doit d'être inscrite dans les fiches de poste des agents concernés.
FO avait demandé que le bilan 2018 intègre cette question.

Médecins de prévention

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

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

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

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

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

Les difficultés liées à la pénurie de médecins de prévention obligent les administrations à réorganiser leur offre. Au cours de l'année 2018, les DDI ont renforcé la mise en commun des services de médecine de prévention entre plusieurs administrations (passant de 37 % à 38 % de l'ensemble) tout en améliorant leur offre de services de médecine de prévention internes (qui passe de 15 % à 18 %) et en stabilisant leur recours à des services de santé au travail interentreprises (qui passe de 24 % à 23 %) ou d'association de médecins (de 3 % à 4 %). Les services des MSA ont cependant été moins sollicités par les DDI (passage de 21 % à 17 % en 2018).

Parmi les DDI, 9 d'entre elles (2 DDCS/5 DDT(M)/2 DDPP) ne sont pas couvertes par un service de médecine de prévention, soit 3,9 % de l'ensemble des DDI (11 DDI en 2017)

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

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 2018, 9 143 visites médicales ont été effectuées, elles se répartissent ainsi :

- 45,8 % : visites médicales obligatoires tous les 5 ans (45,5 % en 2017) ;
- 40,6 % : surveillance médicale particulière annuelle (41 % en 2017) ;
- 13,6 % : visites à la demande de l'agent (13,5 % en 2017).

Les visites médicales liées à une surveillance particulière (**visites médicales annuelles**) sont mieux suivies (58,67 %) que les visites médicales obligatoires (tous les 5 ans) dont le taux de réalisation n'est que de 38,48 %.

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

Enfin, si le taux de réalisation des visites obligatoires est assez comparable quel que soit le type de DDI, les visites de surveillance médicales particulières sont plus fortement suivies dans les

DDT(M) (66,09 %) comparativement aux autres structures.

En 2018, 1243 agents ont effectué une visite médicale individuelle à leur demande. Ce taux de visite sur demande de l'agent est légèrement plus élevé dans les DDT (5,62 %) et les DDTM (6,32 %) par rapport aux autres types de DDI.

Les DDCS (3,76 %), les DDPP (3,96 %) et les DDCSPP (3,49%) présentent des taux plus bas. Il n'existe pas de corrélation entre les taux de réalisation des visites et le taux de visite sur demande de l'agent, suggérant que ces dernières dépendent de la structure et/ou du métier.

Autres activités des médecins de prévention

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

. Participation aux séances des CHSCT :

Les médecins de prévention ont participé à 311 réunions de CHSCT locaux (352 en 2017), soit 48,29 % de l'ensemble des réunions de CHSCT (47 % en 2017), toutes DDI confondues.

Ces participations se concentrent sur 150 DDI (67,87 % des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une présence moyenne à 2,07 réunions par DDI concernée.

. Rédaction de rapports annuels de médecine de prévention :

151 rapports annuels de médecine de prévention ont été transmis aux DDI en 2018 pour présentation en CHSCT (154 en 2017).

Ces rapports se concentrent sur 115 DDI (52% des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 1,31 rapports par DDI concernée.

. Demandes d'aménagements de poste :

656 demandes d'aménagement de poste ont été formulées en 2018 (671 en 2017), réalisées à hauteur de 84 % (85 % en 2017), 8,8% acceptés mais non mis en œuvre au 31 décembre 2018 et 1,84% en cours d'instruction. Au 31 décembre 2018, 3 aménagements de poste avaient été refusés (**mais aucun aménagement refusé n'a fait l'objet d'un signalement au CHSCT**) **ce qui nous semble inconcevable !**

Ces aménagements se concentrent sur 148 DDI (67,6 % des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 4,4 aménagements demandés par DDI concernée.

• Visites de sites :

301 visites de sites ont été réalisées par des médecins de prévention, en légère augmentation par rapport à l'année 2017 (233 visites réalisées). Ces visites de site se concentrent sur 79 DDI (35,7 % des 221 DDI couvertes par au moins un service de médecine de prévention), avec une moyenne de 2,8 visites par DDI concernée.

• Rapports à destination des comités médicaux :

95 rapports ont été transmis aux comités médicaux pour compléter les dossiers qui y sont traités (107 en 2017).

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

Fonctionnement des CHSCT

En 2018, sur l'ensemble des DDI , 644 réunions de CHSCT se sont tenues (743 réunions recensées en 2017 hors DRD) dont 13 (2 %) ont été ajournées en raison d'un défaut de quorum. Soit une moyenne de 2,93 séances effectives/DDI. 2,86 séances/DDI s'il est tenu compte des séances qui n'ont pas réuni le quorum.

Globalement, le nombre de projets et de mesures examinés par les CHSCT a baissé de 18 %

Si la consultation sur les projets d'aménagement importants et de règlements et consignes restent les plus importants en nombre (respectivement 192 et 173), la baisse la plus marquée par rapport à l'année 2017 porte sur les projets d'introduction des nouvelles technologies (-30,6%) et sur l'examen des aménagements pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi5 (BOE) (-50%).

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 2018, **83 enquêtes suite à un accident de service (77 en 2017)** ont été menées. Les DDPP (40 enquêtes : 48,2%) et les DDCSPP (27 enquêtes : 32,5%) sont les structures qui réalisent le plus d'enquêtes CHSCT suite à un accident de service, loin devant les DDT(M) (15 enquêtes : 18%) et les DDCS (1 enquête) Ces enquêtes ont été conduites dans 39 DDI, soit une moyenne de 2,1 enquêtes par DDI.

FO demande également à l'administration de rappeler les obligations sur les registres et programmes obligatoires. Il est anormal de constater que 4 DDI n'ont pas de DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). 107 DDI n'ont pas de BHS (bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail). 1 DDI n'a pas de SST (registre santé et sécurité au travail).

22 DDI (9,5 % des structures disposant d'un registre SST) n'ont enregistré aucun signalement en 2018. Cela est plus fortement marqué dans les DDCS et dans les DDPP.

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

Pour les DDI qui ont mis en place un PAPRiPACT, le taux moyen de réalisation des actions au 31 décembre 2018 est de 67,3 %. Ce taux moyen de réalisation est assez comparable quel que soit le type de DDI.

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 2018, 29 DDI (contre 18 en 2017) disposent désormais de plans d'actions comportant une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel.**

En 2018, ce type de violences a fait l'objet de 23 signalements dans les registres santé et sécurité au travail dans 5 DDI différentes.

6 sanctions du premier groupe ont également été notifiées sur ce fondement en 2018, 2 avertissements et 4 blâmes.

Congés maladie, maladies professionnelles et accidents

En 2018, 10141 agents ont eu un ou plusieurs congés maladie (CMO, CLM, CLD), soit 39,5 % des effectifs physiques des DDI ayant répondu à l'enquête (46,3% en 2017). Malgré une baisse pour l'année 2018, les DDCS demeurent, avec une moyenne de 51,5%, plus concernées que les autres types de DDI.

Mais ont-elles toutes été déclarées ?

En 2018, 41 agents (28 femmes et 13 hommes) ont déclaré **une maladie professionnelle** pour un nombre cumulé de jours d'arrêt de 3 510 jours, soit une moyenne de 85,6 jours / agent concerné. La gravité des maladies professionnelles, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique un taux de gravité plus important pour les hommes (157 jours d'arrêt/agent) par rapport aux femmes (52,46 jours/agent). Parmi les agents en maladie professionnelle, 24 déclarations ont obtenu la reconnaissance en 2018 (29 en 2017), soit 58,5 % du nombre total d'agents en maladie professionnelle en 2018. L'indice de fréquence 7 s'établit à 0,94 (1,04 en 2017).

Ces maladies professionnelles reconnues en 2018 n'ont pas entraîné d'incapacité dans 31,5 %

des cas (72,4 % en 2017), suggérant un caractère plus grave de ces maladies en 2018 par rapport à 2017. Aucune d'entre elle n'a entraîné de décès de l'agent.

FO Redemande que soit fait un recensement des maladies professionnelles.

Et que la maladie de Lyme soit enfin inscrite au tableau des maladies professionnelles comme le devrait l'être les « burn out » conséquence des RPS grandissants au sein des services.

Notons également l'augmentation du nombre des accidents de service entre 2016 et 2017 (+8,5 %), une augmentation plus importante que celle constatée entre 2015 et 2016 (+4,4 %) et a priori plus graves, puisque la part des arrêts de plus de 3 jours a aussi progressé (+6,2 %) **et 597 en 2018** recensés dans les DDI et a priori également plus graves, puisque la part des arrêts de plus de 3 jours a aussi progressé **(+17,2 %)**.

En 2018, 286 accidents de trajet ont été recensés dans les DDI (294 en 2017) dont 176 (61,5 %) ont entraîné un arrêt de travail (Tab.11). 72,1 % des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours).

L'indice de fréquence s'établit à 6,86 (10,5 en 2017).

Deux indicateurs qui devraient alarmer l'administration ! Sont-ce les conséquences des fusions des régions qui allongent les temps de trajets ? Et du manque grandissant de personnel ?? La question est posée !

Actes de violences physiques et verbales envers le personnel

Violences physiques :

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

- o 73,7 % provenant d'un usager (71 % en 2017)
- o 26,3 % intervenant entre personnels de la DDI (29 % en 2017)
- par niveau de gravité :
 - o 68,4 % sans arrêt de travail (63 % en 2017)
 - o 31,6 % avec arrêt de travail (37 % en 2017)

En 2018, dans les quelques témoignages spontanés remontés des DDI avec les questionnaires du bilan social, reviennent souvent, en termes d'exposition, **les inspecteurs du permis de conduire et les agents de contrôle dans les violences qui ont pour origine des usagers.**

Ces témoignages spontanés n'excluent pas des violences à l'égard d'autres types de personnels, mais témoignent, peut être, d'une préoccupation et d'une vigilance accrue vis-à-vis de cette population.

Le taux d'actes de violences physiques consignés envers le personnel, toutes DDI confondues, s'établit à 0,07 % en 2018. Détaillé par type de DDI, les DDPP présentent un taux d'actes de violences physiques légèrement supérieur aux DDCSPP et aux DDTM. Pour l'année 2018, aucun signalement de violence physique n'a été réalisé pour les DDCS.

Violences verbales :

Pour 2018, 531 actes ont été recensés (231 en 2017), soit une augmentation de près de 130 %. Ces violences verbales émanent dans 90,77 % des cas des usagers (85 % en 2017). Majoritairement, ces violences n'entraînent pas d'arrêts dans 94,9 % des cas. **Cette donnée recense les agressions verbales à l'égard des agents de l'accueil des DDI, des agents affectés au service de l'éducation et de la sécurité routière ainsi que des agressions dont sont victimes les inspecteurs du permis de conduire et les agents en charge des dossiers de l'ANAH et l'ANRU au service de l'habitat et de la rénovation urbaine consécutivement à la dématérialisation des demandes.**

L'analyse du taux d'actes de violences verbales par type de DDI, montre, pour 2018, que ce taux est plus élevé en DDT(M) (2,56 %) que dans toute autre DDI. Ce taux est également plus élevé que la moyenne (2,07 %).

Enfin, le **nombre de sanctions disciplinaires**, après avoir augmenté depuis 2014, se stabilise

cette année (avec des effectifs qui diminuent, ne l'oublions pas !), mais qui se répartit différemment selon les catégories de sanction :

Sur l'année 2018, **36 avertissements et 13 blâmes ont été notifiés à des agents, tous types de DDI** confondus (31 avertissements et 7 blâmes en 2017).

En valeur absolue, ce sont les DDT(M) qui cumulent le plus grand nombre de sanctions du premier groupe (61 sanctions, soit 40,13 % des sanctions totales) mais rapporté au nombre d'effectifs physiques au 31 décembre 2018 par type de DDI, le nombre de sanctions par agents est le plus élevé en DDPP (environ 40 sanctions pour 10 000 agents) par rapport aux autres types de DDI.

L'avertissement reste la sanction de premier groupe majoritairement notifiée (dans 73,5 % des cas), les blâmes étant légèrement plus importants en DDT(M) (38,88 % des sanctions du premier groupe) comparativement aux autres types de DDI.

À la demande des organisations syndicales en CHSCT des DDI en 2017, le bilan social comprend un chapitre sur le télétravail. Et nous nous en félicitons.

La mise en œuvre du télétravail

Le télétravail a bénéficié, en 2018, à 1843 agents dont 67 % de femmes. Les agents de catégorie B représentent plus de la moitié des bénéficiaires mais un pourcentage non négligeable de personnels de catégorie A (28 %) ont également pu travailler à domicile.

Notons finalement que le télétravail a plus été déployé en DDT(M) que dans le reste des DDI.

En rapportant ces données avec celles relatives à la quotité de travail entre 80 et 100 %, nous pouvons faire taire les rumeurs selon lesquelles les agents se « servaient » du télétravail pour remettre en cause leur temps partiel et revenir à 100 % !

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

Pour FO, il faut se poser la question des autorisations ou plus précisément des refus de télé travail dont le nombre devrait nous être mentionné dans le prochain bilan social.

Zooms sur les différentes familles de DDI...

Répartition des effectifs par origine de ministère :

- 71,39 % des agents de DDCS sont issus des ministères sociaux ;
- 59,98 % des agents de DDPP et 51 % des agents en DDCSPP sont issus du MAA ;
- 73,77 % des agents de DDT et 78,29 % des agents en DDTM sont issus du MTES/MCT;
- 33,24 % des agents des DDPP et 10,59 % des agents en DDCSPP sont issus du ministère de l'économie et des finances, sans être majoritaire dans la contribution aux effectifs

La baisse globale de -3,13% des effectifs physiques est principalement due aux baisses des effectifs dans les ministères en charge de la transition écologique et solidaire et de la cohésion des territoires (MTES/MCT) et du Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire (MAA)

- Ministères chargés des affaires sociales (MCAS) : la baisse des effectifs physiques de - 0,46% entre 2017 et 2018 est inférieure à celle de 2016-2017 qui était de -3,50 %
- Ministères économiques et financiers (MEF) : la baisse des effectifs physiques est de -2,19% supérieure à celle connue en 2016-2017 (0,34%)
- Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire (MAA) : la baisse des effectifs physiques est de - 4.98% entre 2017 et 2018 , Elle est inférieure à la baisse de -6,69% de 2016/2017.
- Ministère de la transition écologique et solidaire/ ministère de la cohésion des territoires (MTES/MCT) : la variation entre 2017 et 2018 est de -3,08% largement supérieure à celle entre 2016 et 2017 de -0,87%.
- Ministère de l'Intérieur (MI) : les effectifs en baisse de -2,26% entre 2017 et 2018, en deçà de la baisse de -2,50% enregistrée entre 2016 et 2017.
- Services du premier ministre (SPM) : les effectifs physiques relatifs aux emplois de directeurs et de directeurs adjoints du programme 333 restent stables. Ils ont augmenté de 0,20% entre 2017 et 2018.

ALORS AU FINAL AU 31/12/2018 NOUS SOMMES :

DDCS : 2 482 agents

DDCSPP : 3 549 agents

DDPP : 3971 agents

DDT(M): 17 121 agents

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le projet de bilan social 2018 des DDI [ici](#).

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