



20 mars 2024

## Rapport Social Unique des DDI 2021

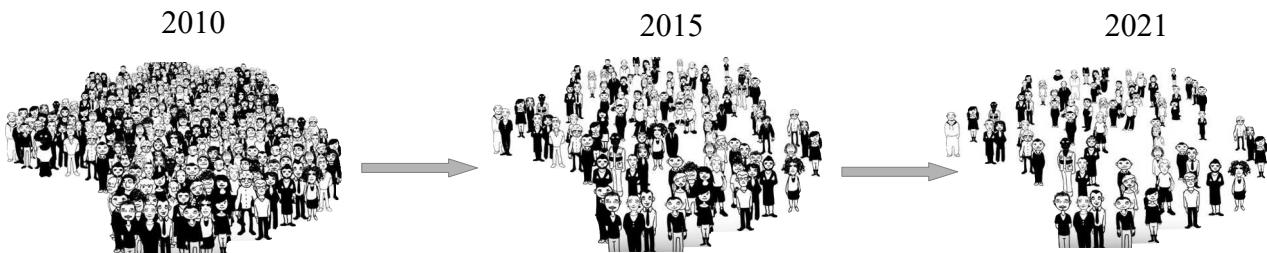
« Qui suis-je, dans quel État (territorial) j'erre ...ou j'errais ? »

### 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.

Les agents de DDI ne sont plus que **26 553** au 31 décembre 2021 (25 746 en 2020 et 27 928 en 2019) répartis au sein des 230 DDI. Pour rappel, nous étions près de 43 000 agents fin 2010 (**42 977** électeurs en DDI fin 2010)...

Si l'année 2021 est marquée par une légère hausse de ses effectifs physiques ( $\approx 3\%$ ), elle n'est que la conséquence des réformes subies par la sphère DDI avec notamment la création des SGC départementaux au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la fusion des DDCS, DDCS-PP avec les UD DIRECCTE portant ainsi création des DDETS et DDETS-PP au 1<sup>er</sup> avril 2021.

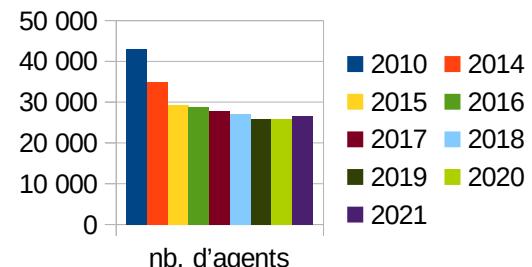


Entre début 2010 et fin 2021, les DDI ont donc perdu près de 40 % de leurs effectifs physiques !

Une réalité toujours dénoncée par FO, mais sans que les chiffres 2021 ne puissent être le reflet d'un quelconque renforcement de l'échelon départemental !

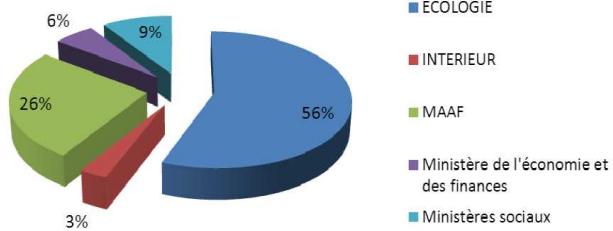
Alors hausse légère de leurs effectifs par le truchement de fusions et de réformes dévastatrices, et une galère sans nom depuis la réforme des SGCD qui impacte autant ces services prestataires que les agents de DDI sensés bénéficier de leurs services.

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

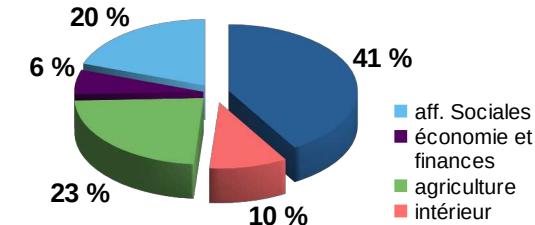
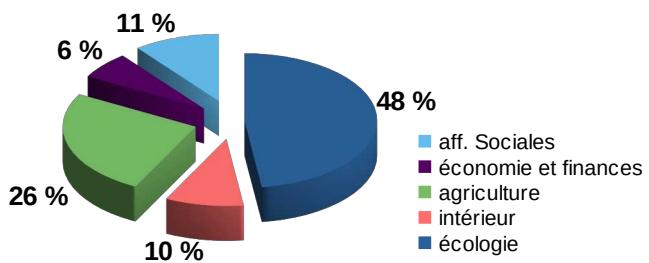


## D'où venez-vous ?

Données 2011

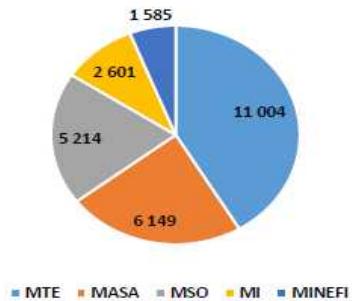


Données 2020



Données 2021

Effectifs physiques par ministère en 2021

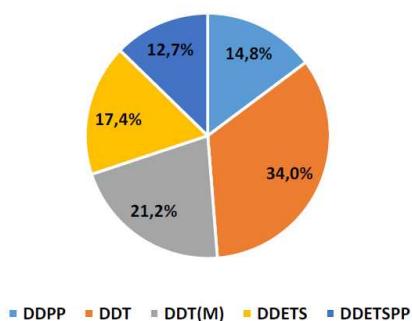
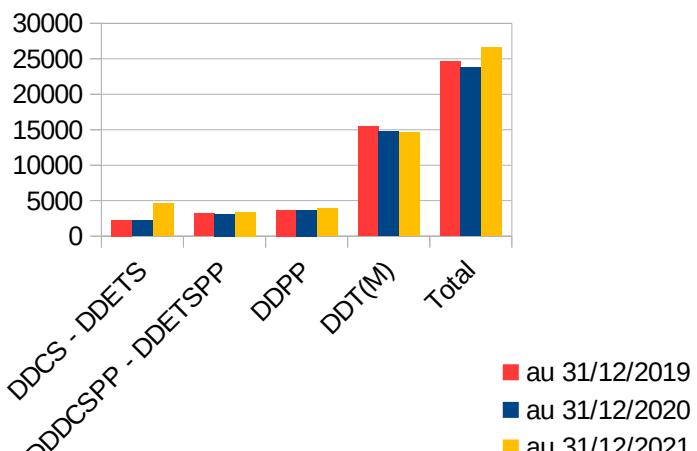


La tendance initiée depuis maintenant des années se poursuit avec les ministères de la Transition Écologique et de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire en particulier qui perdent des effectifs : Entre les transferts de missions opérés progressivement ces dernières années au ministère de l'Intérieur et celui des Finances (décroisement des missions « sécurité routière » en 2019 et transfert de la fiscalité de l'urbanisme initié en 2021). La création des SGCD a impacté l'ensemble des DDI sur leurs fonctions supports, mais c'est la création des DDETS et DDETS-PP qui rebat les cartes des répartitions ministérielles côté ministères sociaux...

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

Répartition des agents selon le type de DDI en 2021

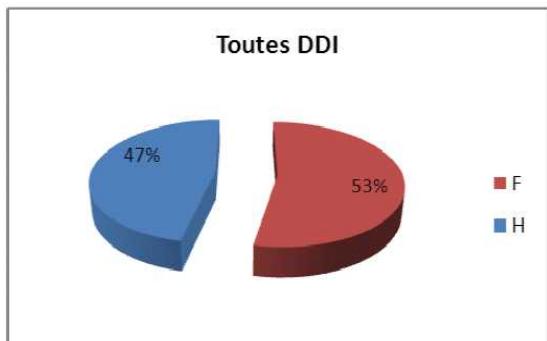
DDI	Effectif
DDPP	3 925
DDT	9 016
DDT(M)	5 624
DDETS	4 614
DDETSP	3 374
Total	26 553



■ DDPP ■ DDT ■ DDT(M) ■ DDETS ■ DDETSP

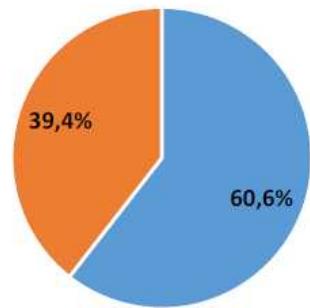
Un net recul du bloc DDT/DDTM (passant de 70 % des effectifs en 2011, à 62% en 2019 et 2020, et désormais à un peu plus de 55 %), et de 24500 ETP en plafond d'emplois à moins de 15 000 depuis 2020 ! En 2021, seuls les blocs DDETS/DDETSP et DDPP connaissent une légère hausse due uniquement au rattachement des effectifs des UD DIRECCTE, alors que seuls les blocs DDCS/DDCSPP et les DDPP chutaient sensiblement en 2020 (de l'ordre de 2% supplémentaires) !

## Mesdames et messieurs, comptez-vous...



Rappel des données 2011

Répartition des effectifs par genre au 31/12/2021



■ Femmes ■ Hommes

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

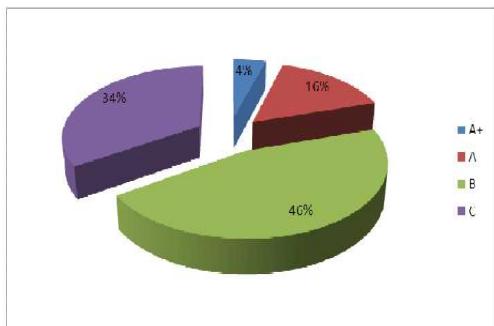


La féminisation des DDI se poursuit avec plus de **60 %** de femmes en 2021 contre 53 % en 2011 !

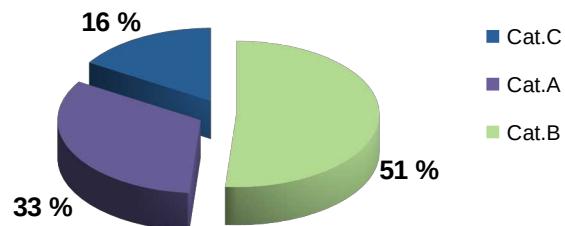
De gros écarts toutefois dans certaines DDI où l'on constate une prédominance féminine en DDETS et DDETS-PP avec des taux supérieurs à 75 et 66 %, plus de 58 % en DDPP et un relatif équilibre en DDTM/DDT avec plus de 52 et 56 % de femmes.

## Quelle répartition en catégories de personnels ?

Toutes DDI confondues



Rappel des données 2011



Répartition des effectifs DDI par catégories en 2021

La catégorie C représente un peu plus de 16 % en 2021, contre moins de 19 % en 2020 et 34 % en 2011. Ce taux reste le résultat des réductions massives d'effectifs depuis 2010 et le non-remplacement des catégories particulièrement concernées par les missions opérationnelles des DDI.

Le transfert de la fiscalité de l'urbanisme étalé de 2021 à 2024, celui du FEADER aux CR, ceux des délégations d'aides à la pierre aux collectivités au gré des renouvellements ou évolutions de ces dernières ou encore la création des SGCD accentuent inexorablement cette baisse. FO continue de dénoncer cette disparition orchestrée des catégories C qui impacte le fonctionnement général des services de DDI et le quotidien des agents qui doivent savoir tout faire sans l'appui des agents compétents en termes de missions telles que l'assistance des services, les missions d'instruction et autres productions ou encore de gestion. Les services déconcentrés ne sont plus dimensionnés pour assurer un fonctionnement correct sans pressurer les agents de DDI au quotidien.

Sans ces recrutements de catégorie C, ils ne jouent plus non plus leur rôle d'ascenseur social, et encore moins celui d'amortisseur social.

A noter que la catégorie C est féminisée à plus de 82 %, contre un peu plus de 57 % pour la catégorie B et près de 55 % pour la A.

*Effectifs physiques par statut et type de DDI au 31/12/2021*

Statut	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDT(M)	Total	Total %
Militaire	0	0	0	1	25	26	0,1%
Ouvrier des parcs et ateliers	0	0	0	56	29	85	0,3%
Non-titulaire	134	333	420	184	94	1 165	4,4%
Titulaire civil	4 480	3 041	3 505	8 775	5 476	25 277	95,2%
<b>Total</b>	<b>4 614</b>	<b>3 374</b>	<b>3 925</b>	<b>9 016</b>	<b>5 624</b>	<b>26 553</b>	<b>100,0%</b>

Les agents travaillant en DDI sont à plus de 95 % titulaires, contre 94 % en 2020. Si le rapport dans son nouveau format ne permet pas d'identifier la source de cette évolution, on peut supposer que l'évolution du périmètre des DDI courant 2021 (départ des SGCD, arrivée d'une partie des DIRECCTE) a du jouer. FO est particulièrement vigilante à l'augmentation tendancielle du recours à l'emploi contractuel

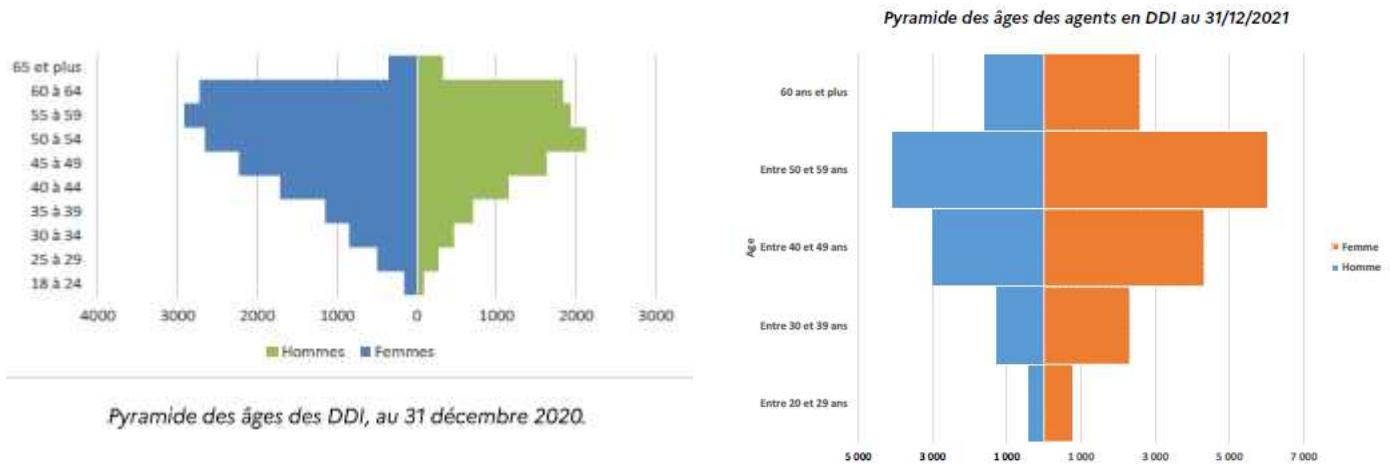
pour des missions pérennes. Avec 2% en DDT/DDTM, 3 % en DDETS, 10 % en DDETSPP, 12 % en DDPP, les taux d'emploi non titulaire est très variable en fonction du type de DDI. Les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) représentent 0,3 % (85 personnes physiques identifiées au 31 décembre 2021) et la part des personnels militaires reste marginale (0,1 %).

Le solde des effectifs 2021 est de -199 ETP qui résulte de 711 sorties d'agents titulaires et de l'embauche de 512 contractuels, confirmant la progression de l'emploi non titulaire hors effet de périmètre.

Les départs en retraite et les mobilités sont les causes majoritaires des agents de DDI titulaires pour près de 90 %, toutes catégories confondues. Ce solde ne nous apporte néanmoins que peu de précisions quant aux remplacements ou non des agents partis des services et encore moins sur les motifs de recours aux agents contractuels dans les DDI : difficultés de recrutement ? Manque d'attractivités des postes, des missions, des services ? Non anticipation de remontées des postes à la mobilité ? Non renouvellement des postes ?...

## Pyramide des âges...

Choc démographique toujours en vue avec les MÊMES CONSTATS que les années précédentes... En 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, dans ces deux cas, les départs en retraite massifs de ces prochaines années (et sans doute ceux qui se profilent ou sont en cours au regard de la dernière réforme et du retard à produire ce bilan...). La catégorie B était identifiée comme spécifiquement impactée par ces départs en retraite.

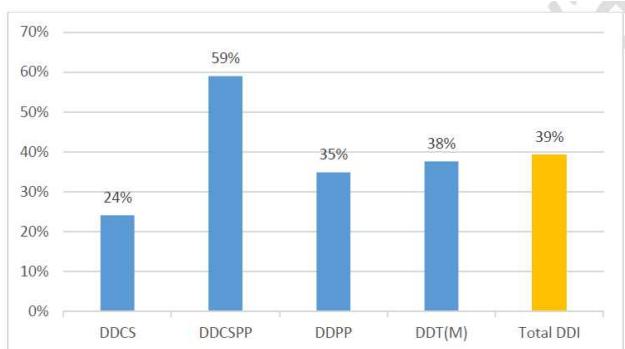


**FO réitère sa demande d'un plan massif de recrutements de fonctionnaires sous statut dans les ministères permettant de remplacer les agents faisant valoir leurs droits à pension, et ce, toutes catégories confondues.**

## Part de la formation dans les DDI...

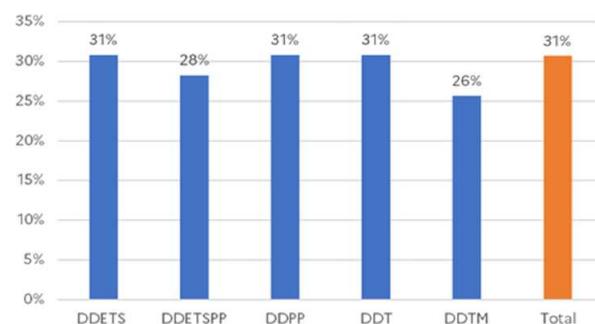
**Plan de Formation** : En 2021, seules 57 DDI ont élaboré un plan de formation, ce qui représente 30% des DDI. Ce taux très faible est inquiétant pour FO qui demande la relance d'une dynamique en la matière, y compris par la (re)mise en place de commissions formations locales. Et plus aucune donnée sur le budget formation dans ce nouveau format du rapport social unique.

En 2020



Taux de couverture des DDI par un plan de formation.

Taux de couverture des DDI par un plan de formation 2021



Taux de réponse : 93%

Un taux de couverture en plans de formation qui passe de 66 % en 2015 à 45 % en 2019... et à 39 % en 2020 et à 31 % en 2021 ! Comme quoi la formation continue de reculer en termes de priorités dans les DDI...

29 312 jours de formation ont été dispensés à 20 708 agents de DDI.  
Soit une moyenne de :  
1,5 j/ femme formée et 1,3 j./homme formé

ou encore :

1,6 j/cat.A formée  
1,4 j/cat.B formée  
1,1 j/cat.C formée

Formations à l'accompagnement à la prise de poste des emplois DATE (dont les directeurs et directeurs adjoints font partie) ainsi que les formations individuelles et collectives destinées à l'accompagnement managérial des équipes de direction (coaching ou bilan de compétences,...) et à la conduite du changement...

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

***Une question déjà posée pour les bilans sociaux 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 !!!***

## Agents des DICI DI : quel montant accepte-t-on de vous consacrer en fonctionnement?

Plus aucune donnée disponible dans ce nouveau format du rapport social unique. FO demande rétablissement de la transparence des données sur ce sujet extrêmement sensible...entre inflation et rigueur budgétaire ! Et sur fond de nouveaux projets immobiliers, regroupements en cité administrative... quels impacts pour nos agents ?

## Et le télétravail dans tout cela?

**Le télétravail hors positions spéciales liées à la crise sanitaire a bénéficié à 8914 agents** (contre 5263 agents en 2020, 2990 en 2019 et 1843 en 2018), **dont 65 % de femmes**. Ce taux représente **33,5 % des agents en DDI**. Une augmentation de 70 % des agents bénéficiant de cette possibilité, les actions de FO pour débloquer le système y sont pour quelque chose !

La répartition des agents par catégorie reste identique à 2019 avec plus de 50 % des bénéficiaires de catégorie B, 33 % de catégorie A et 16 % de catégorie C.

Notons finalement que le télétravail a été **déployé de manière plus homogène entre les DDI**

**en 2021** que par les années précédentes, avec des taux d'agents concernés entre 29,5 % pour les DDETSPP (19,7 % en 2020 pour les DDCSPP), un peu plus de 32 % pour les DDPP et DDTM (20 % en 2020) et plus de 35 % en DDT (contre 20 % en 2020), idem pour les DDET (22 % en DDCS en 2020).

Comme FO l'avait relevé, la crise sanitaire de 2020 et le recours très massif au télétravail imposé cette même année comme en 2021, ont dû avoir leur impact sur l'évolution significative du recours au télétravail dans les DDI en 2021. Entre les agents qui se seront découverts finalement des aptitudes au télétravail et ceux qui ne souhaitent plus y avoir recours, les mêmes constats que ceux faits en 2020 reviennent néanmoins :

– **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,...).

**FO avait demandé des compléments sur le nombre de jours télétravaillés, le RSU 2021 le précise** et on remarque que la proportion de jours hebdomadaires télétravaillés reste d'une seule journée dans 46 % des autorisations, de 2 jours pour 43 % des télétravailleurs et de 3 jours pour moins de 11 % d'entre eux.

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

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

### Action sociale

**Cette thématique qui présente les types de prestations sociales ayant bénéficié aux agents n'a été renseignée qu'à 66 % par les DDI... 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 du RSU 2021 :

Les 2/3 des prestations sociales concernent la restauration collective dont les subventions aux agents des DDI ont été harmonisées 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, ce qui est loin d'être le cas. Retrouvez [ICI](#) la plate-forme de revendications FO en la matière !

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

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par sexe

Type de prestation	Femmes	Hommes	Indices F/H	Total
Garde d'enfant	79	11	7,2	90
CESU	97	32	3,0	129
Place en crèche	7	6	1,2	13
Activité parascolaire	154	55	2,8	209
Logement	59	26	2,3	85
Restauration	2 715	1 909	1,4	4 624
Aides financières	179	74	2,4	253
Loisirs	424	127	3,3	551
Autres	574	363	1,6	937
<b>Total</b>	<b>4 288</b>	<b>2 603</b>	<b>1,6</b>	<b>6 891</b>

Taux de réponse : 66%

Nombre d'agents bénéficiant de prestations sociales par catégorie en 2021

Type de prestation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Garde d'enfant	30	42	18	90
CESU	53	51	25	129
Place en crèche	5	2	6	13
Activité parascolaire	74	97	38	209
Logement	25	31	29	85
Restauration	1 508	2 360	756	4 624
Aides financières	78	84	91	253
Loisirs	190	247	114	551
Autres	354	405	178	937
<b>Total</b>	<b>2 317</b>	<b>3 319</b>	<b>1 255</b>	<b>6 891</b>

Taux de réponse : 66%

## **Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)**

En 2021, même taux de contribution des DDI ayant contribué au RSU et adressé leur questionnaire « santé – sécurité au travail ». Les données des 188 DDI ci-après ne sont donc pas exhaustives, et à noter que 100 % des DDI avaient répondu les années antérieures.

### **Conseillers et assistants de prévention**

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

- 35 conseillers de prévention (33 en 2020, 43 en 2019, 37 en 2018 et 2017) ;
- 191 assistants de prévention (196 en 2020, 271 en 2019, 263 en 2018 et 284 en 2017)

Nombre de DDI sans AP ni CP : 26 DDI n'avaient ni conseiller, ni assistant de prévention en fonction au 31 décembre 2021 (elles étaient 12 en 2020, 11 en 2019, 17 en 2018, 8 en 2017). Retrouve-t-on les mêmes DDI que les années précédentes ? L'administration s'est-elle saisie du problème et a-t-elle saisi l'urgence à combler ces manques ? Surtout au cours de cette période de pandémie

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

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

En 2021, 13 nouveaux conseillers de prévention (2 en 2020) et 51 nouveaux assistants de prévention (31 en 2020) ont été nommés, portant le taux de rotation sur la fonction à :

- 37 % pour les conseillers de prévention (6 % en 2020),
- 26,7 % pour les assistants de prévention (16 % en 2020).

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

Autre signe de non-reconnaissance de cette mission, quand on ne laisse pas le temps de l'exercer ! La quotité de travail consacrée la prévention reste faible alors que ce réseau a démontré toute l'importance et l'expérience que requiert ce domaine avec la sollicitation en pleine pandémie. Seulement 30 % des CP et 15 % des AP exercent leurs missions à 50 % ou + (contre 36 % et 12 % en 2020), et 17% des CP, 7 % des AP sont à temps plein (contre 23 % et 2 % en 2020).

FO réitère que cette mission se doit d'être inscrite dans les fiches de poste des agents concernés et adaptée à la juste mesure des services qui fonctionnent par simple lettre de cadrage. Les formations initiales et continues en matière de santé et sécurité au travail doivent également être suivies et ne pas être négligées. Le contexte de crise sanitaire a fortement sollicité les AP/CP 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 88 % de DDI ayant répondu au RSU, 11 (3 DDPP, 1 DDT, 3 DDTM, 1 DDETSPP) n'ont pas déclaré de service de médecine de prévention (contre 26 en 2020, 9 en 2018 et 11 en 2017), ce qui laisse potentiellement les agents de 38 DDI sans couverture effective.

Les difficultés liées à la pénurie de médecins de prévention obligent 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 qui, contrairement à 2020, a reculé de 45 à 39 % de l'ensemble des dispositifs en 2021, recul qui a semble-t-il été remplacé par le recours à des services de santé au travail interentreprises qui passe de 27 à 32 %. Par ailleurs, les offres de services de médecine de prévention internes sont stables, à 12 %, après leur net recul accusé en 2019 et 2020 (18 % en 2018) et enfin, le recours à l'association de médecins gagne 1 point pour 5 % des offres proposées. Les services des MSA ont cependant été encore moins sollicités par les DDI pour 12 % contre 13 % en 2020 et 17 % en 2018.

Ce sont au total 17 955 agents, soit 67% des agents qui disposent d'un service de médecine de prévention quelle que soit sa nature, contre 17 060 en 2020, et alors que plus de 95 % des agents de DDI étaient encore couverts en 2018...

## Visites médicales

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

Le nombre de ces visites effectuées en 2021 est de 4304 et continue de chuter de manière inquiétante. 9004 visites étaient encore assurées en 2019 contre 4780 en 2020.

Elles se répartissent ainsi :

- 55 % : visites médicales obligatoires tous les 5 ans (45,5 % en 2020 et 46,5 % en 2019), alors même que seuls 33 % des agents concernés en ont réellement bénéficié... ;
- 30 % : surveillance médicale particulière annuelle (36 % en 2020 et 42,4 % en 2019) ;
- 15 % : visites à la demande de l'agent (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 diminuent tandis de manière importante en 2020 tandis que le taux de visites médicales obligatoires (tous les 5 ans) sont à un taux de réalisation devenu très majoritaire.

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.

En 2021, 628 agents ont effectué une visite médicale individuelle à leur demande, moins de la moitié qu'en 2018 où 1273 agents avaient pu en bénéficier contre 873 en 2020 et 992 en 2019. A l'inverse de 2020, ce nombre de visites à la demande de l'agent est légèrement plus élevé dans les DDETSPP et DDETS (5,7 % et 4,4%) que dans les DDPP et DDT/DDTM concernées par 3,2 % - 3 et 2,3 % de leurs agents couverts. 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 169 réunions de CHSCT locaux (contre 392 en 2020, 301 en 2019, 311 en 2018 et 352 en 2017), soit 32 % de l'ensemble des réunions de CHSCT

( 48 % en 2020...) 41,75 % en 2019 et 47 % en 2017), toutes DDI confondues.

L'administration explique cette baisse de la participation des MP aux instances locales par leur mobilisation lors de la crise sanitaire de 2020 qui a nécessité l'écriture des protocoles de retours au travail et autres consignes spécifiques. Pour FO, ce recul est 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 CHSCT locaux 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 CHSCT locaux. Elle était pour mémoire de 2 réunions en moyenne par DDI concernée en 2018.**

- **Rédaction de rapports annuels de médecine de prévention :**

Seuls 26 % des CHSCT ont étudié le rapport annuel produit par la médecine de prévention et les indications relatives à la présentation de ces rapports restent on ne peut plus floues. Combien sont produits ? Mystère ! Le nombre de rapports établissant l'état de santé des agents des DDI pour l'année 2020 n'est pas précisé et est par ailleurs à mettre en perspective avec le taux de participation des médecins de préventions aux réunions des CHSCT précisé plus haut)...

- **Demandes d'aménagements de poste :**

383 demandes d'aménagement de poste ont été formulées en 2021 (409 en 2020 et 579 en 2019), réalisées à hauteur de 77 % (85,5 % en 2020 et 75,9 % en 2019), 10% acceptées, mais non mises en œuvre au 31 décembre 2021 (6,6 % en 2020) et 1 % en cours d'instruction, taux similaire à l'année précédente. Au 31 décembre 2021, 7 aménagements de poste avaient été refusés (contre 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 du CHSCT dans de tels cas, car aucun aménagement refusé n'a fait l'objet d'un signalement au CHSCT, ce qui nous semble inconcevable !**

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

- **Visites de sites :**

Évoquées dans le cadre des prérogatives des CHSCT, les visites de sites sont enfin quantifiées en 2021. Ainsi 30 CHSCT ont réalisé 53 visites de sites (82 en 2020), soit une moyenne de 1,7 visite par DDI concernées. Le RSU 2021 précise également que seuls 20 % des rapports de visites de sites sont étudiés en CHSCT et que la culture de ces visites est plus prégnante dans les DDPP (45 % des visites effectuées) que dans les DDETS (6 % seulement). Pour les autres DDI, la question serait de savoir s'il reste des sites à visiter, les implantations infra départementales ayant lourdement diminué ces dernières années, en DDT/DDTM, notamment... Cette donnée est également à mettre en corrélation avec les faibles inspections du réseau des ISST, ce que FO déplore.

- **Inspections ISST**

14 inspections ont été menées en 2021 (contre 11 en 2020 et 39 en 2019) auprès de 8 % des DDI ayant répondu au questionnaire : les différences d'organisation, de fonctionnement et les effectifs des inspections en santé et sécurité au travail, mais aussi l'intégration des DDPP aux DDCSPP en 2020 ainsi que les créations des DDETS et DDETSPP en avril 2021 peuvent expliquer les taux de 13 % de DDETSPP et 11 % des DDPP inspectées, alors que 5 % des DDETS l'ont été (aucune DDCS en 2020). A noter que seules 6 % des DDT ont été inspectées et aucune DDTM n'a fait l'objet d'une inspection.

- **Autres inspections**

Les DDI ont par ailleurs été la cible de 14 inspections ministérielles ou interministérielles en 2021 (6 en 2020) et l'inspection du travail est intervenue à 3 reprises (7 fois en 2020) dont 1 fois à la demande du chef de service.

**Ces inspections ministérielles ou interministérielles sont souvent liées aux évolutions de missions et autres attentes des représentants du personnel et notamment des**

**demandes de FO aux instances des DDI. On ne peut s'en réjouir, mais elles permettent de mettre en exergue les difficultés rencontrées par les services impactés et leurs agents. Quant aux remèdes, c'est une autre histoire !**

- **Rapports à destination des comités médicaux ???**

Comme en 2020, FO déplore que ces données ne soient pas inscrites dans le présent RSU. Les données des années précédentes mentionnaient la transmission de 95 rapports aux comités médicaux en 2018, notamment pour compléter les dossiers qui y sont traités (107 en 2017). Ces rapports se concentraient 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.

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

## Fonctionnement des CHSCT

En 2021, sur l'ensemble des DDI ayant répondu à cette thématique (77 %...), 533 réunions de CHSCT se sont tenues (820 réunions recensées en 2020, 688 en 2019) dont 24 (soit 4,3 % contre moins de 1 % en 2020) ont été ajournées en raison d'un défaut de quorum. Soit une moyenne de 2,3 séances effectives/DDI, contre 3,7 en 2020, crise sanitaire oblige... majoritairement convoquées en séances dites « ordinaires », dans 96 % des cas... Et seuls 73 % des DDI les ont convoqués 3 fois ou plus.

Les CHSCT n'ont été convoqués à la demande des représentants des personnels dans 13 cas, soit la moitié qu'en 2020. Survenue d'un accident grave pour 9 situations (5 en 2020) et suite à divergence d'appréciation sur le signalement d'un DGI pour 4 situations (2 en 2020).

*Nombre total de convocations du CHSCT au cours de l'année 2021*

	DDPP	DDT	DDTM	DDETS	DDETSPP	Total général
<b>Nombre de réunions</b>	135	165	51	104	78	<b>533</b>
<b>Nombre de convocations</b>	131	182	49	104	91	<b>557</b>

*Taux de réponse : 93%*

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 :

- 70 % des séances (contre 86 % en 2020 et 2019) pour les AP/CP ;
- 32 % des séances (contre 48 % en 2020 et 44 % en 2019) pour les médecins de prévention ;
- 29 % des séances (28 % en 2020 et 24 % en 2019) pour les ISST.

## Secrétaires de CHSCT

En 2021, 80 secrétaires du CHSCT ont été désignés (197 en 2020 et 206 en 2019) avec des portées et temporalités selon les règlements intérieurs en vigueur.

Les secrétaires de CHSCT sont ainsi désignés pour :

- 1 séance dans 29 DDI (27 en 2020) ;
- plus d'1 séance et moins de 4 ans dans 22 DDI (47 en 2020) ;
- 4 ans dans 29 DDI (49 en 2020).

*Nombre de secrétaires de CHSCT désignés*

	DDETS	DDETSPP	DDPP	DDT	DDTM	TOTAL
<b>Nombre de secrétaires de CHSCT désignés</b>	16	12	21	26	5	<b>80</b>
<b>Pour une séance</b>	9	5	7	7	1	<b>29</b>
<b>Pour plus d'une séance et moins de 4 ans</b>	4	5	6	6	1	<b>22</b>
<b>Pour 4 ans</b>	3	2	8	13	3	<b>29</b>

*Taux de réponse : 48%*

## **En 2021, l'activité des CHSCT a diminué globalement de 53 % !**

Après avoir diminué de 18 % en 2018 et avoir légèrement augmenté en 2019 (+1,2 %), le nombre de projets et de mesures examinés en CHSCT avait augmenté de plus de 17 % en 2020. En 2021, ce nombre a de nouveau diminué, mais de 53 % ! Cette baisse significative est due en grande partie aux projets d'introduction des nouvelles technologies (-83 % contre +118,18 % en 2020) et au nombre de règlements et consignes (-89 % contre +25,90 % en 2020) avant les projets d'aménagement importants (-78 % contre une légère hausse de +2,71 % en 2020), tandis qu'une très forte augmentation de l'examen des aménagements en faveur des bénéficiaires de l'offre d'emploi (BOE) est constatée (+96 % contre - 73 % en 2020).

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

Le travail en instance peut être complété par des travaux préparatoires au sein de groupes de travail (GT). 39 GT ont été organisés par 29 DDI sur les thématiques des RPS, du DUERP ou du PAPRiPACT...

### **Registres, programmes et documents**

En 2021, les DDI disposent encore moins de la moitié de l'ensemble des registres, programmes et documents relatifs à la SST qu'en 2020 ! Si presque 100 % des DDI possèdent des registres santé et sécurité au travail (SST), il est anormal de constater qu'encore 11 % d'entre elles ne disposent pas de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et 22 % de registre danger grave et imminent (DGI), sachant que 49 % des DDI ont procédé à la mise à jour de leur DUERP...

Enfin, 102 DDI disposent d'un bilan social pour l'année 2020, document communiqué dans 66 % des cas au CHSCT et dans 65 % au CT.

702 signalements ont été déposés sur les registres en 2021 (814 en 2020 et 1924 en 2019), soit 4,1 signalements par DDI (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 %).

12 signalements ont été inscrits dans le registre DGI (7 en DDETS, 3 en DDPP et 2 en DDETSPP) contre 5 en 2020. La moitié de ces signalements est à dominante psychosociale (RPS) et un signalement en matière de violences sexistes et sexuelles (VSS). 6 ont donné lieu à l'exercice du droit de retrait.

Comme celui de 2020, le rapport social unique 2021 permet de constater que des registres (registre hygiène sécurité, DUERP, bilan social annuel) prévus par le code de la fonction publique sont absents dans certaines DDI et que certaines obligations (conseillers et assistants de prévention, médecin de prévention, etc.) ne sont pas respectées partout.

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

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

Seuls 21 % des DDI (32 % en 2020) disposent d'un BHS (bilan annuel général de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail) et 24 % d'un PAPRiPACT et 37 % d'un plan RPS.

Pour les 23 % des DDI qui ont mis en place un PAPRiPACT (18 % en 2020), le taux moyen de réalisation des actions au 31 décembre 2021 n'est toutefois pas précisé. Par ailleurs, bien que ce taux soit peu élevé, les PAPRiPACT élaborés intègrent les thèmes spécifiques tels que les risques psycho-sociaux, les TMS, et dans une moindre mesure les CMR et les VSS. La mise en œuvre de ces programmes demande à être suivie et évaluée.

## **Violences sexistes et sexuelles au travail**

Les violences sexistes et sexuelles au travail génèrent aussi, par leur nature, un risque d'ordre psychosocial.

En 2021, 17 DDI (contre 24 en 2020, 40 en 2019, 29 en 2018 et 18 en 2017) disposent de plans d'actions comportant une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel.

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

Ces situations ont toujours ou seulement parfois donné lieu à une sanction disciplinaire (contre aucune en 2020).

## **Congés maladie, maladies professionnelles et accidents**

En 2021, 4585 agents (5239 en 2020) ont eu un ou plusieurs congés maladie ordinaire (CMO), représentant 120 435 jours d'AT cumulés (144 554 en 2020), soit une moyenne de 26,3 jours par agent concerné. Les congés de longue maladie (CLM) touchent 236 agents (260 en 2020) avec pour un nombre de jours cumulés de 48 185 (51 942 en 2020), soit une moyenne de 204 jours par agent (200 en 2020) et les congés de longue durée (CLD) impactent 216 agents (188 en 2020), avec un total de 62 398 jours (52 965 en 2020), pour une moyenne de 289 jours par agent concerné (282 en 2020).

Au total, ce sont 5 456 agents qui ont été concernés par des AT en 2021 (6 099 en 2020). Les DDT sont les plus concernées avec près de 2000 agents, puis les DDPP avec 1059 agents, et DDETSPP avec 927 agents.

37 cas de maladies professionnelles sont recensées, 24 concernent des femmes et 13 des hommes.

## **Mais ont-elles toutes été déclarées ?**

Ces 37 cas déclarés de **maladie professionnelle** ont occasionné un nombre cumulé de jours d'arrêt de 5388 jours (3 406 en 2020), soit une moyenne de 142 jours par agent concerné (148 en 2020). 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 (160 jours d'arrêt/agent contre 172 en 2020) par rapport aux femmes (138 jours/agent contre 141 en 2020).

Parmi les agents en maladie professionnelle, 25 ont été déclarées comme imputables au service (16 pour les femmes et 9 pour les hommes) et ont obtenu la reconnaissance en 2021 ( 18 en 2020, 24 en 2018 et 29 en 2017), soit 67,6 % du nombre total d'agents en maladie professionnelle en 2021.

Comme FO 'a demandé sur le précédent RSU, les conséquences en termes d'incapacité de travail ont été recensées : 8 % de ces maladies professionnelles reconnues en 2020 ont entraîné une incapacité permanente, 24 % n'ont eu aucune conséquence sur la capacité. Aucune d'entre elle n'a entraîné de décès de l'agent.

**FO Redemande que soit 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 du CHSCT, une enquête doit être menée en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle. En 2021, **247 accidents de service** ont été recensés dans les DDI (277 en 2020 et 541 en 2019) dont 144 ont entraîné un arrêt de travail (141 en 2020), 58 % sont des arrêts dits « longs » (>3 jours), contre 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 2021, **135 accidents de trajet** ont été recensés dans les DDI (contre 112 en 2020, 286 et 294 les années précédentes) dont 72 (51 en 2020), soit 53 % (45,5 % en 2020), ont entraîné un arrêt de travail. 39 % (7,14 % en 2020) des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours).

Si les taux de fréquence et de gravité avaient diminué fortement au cours de l'année 2020, la répartition est la suivante :

- 44% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2021 (54% en 2020) ;
- 13 % ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2021 (38% en 2020) ;
- 39% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus de 3 jours en 2021 (8% en 2020).

En raison des restrictions de déplacements et du développement des réunions ainsi que des formations en distanciel, l'année 2020 ne pouvait donc pas rester comme une année de référence en termes de nombre d'accident de trajets ou de service, mais être prise en considération en termes de prévention !

## **Actes de violences physiques et verbales envers le personnel**

### **Violences physiques :**

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

- o 50 % provenant d'un usager (69 % en 2020 et 84 % en 2019)
- o 50 % intervenant entre personnels de la DDI (31 % en 2020 et 16 % en 2019)
  - par niveau de gravité :
- o 50 % sans arrêt de travail (69 % en 2020 et 78 % en 2019)
- o 50 % avec arrêt de travail (31 % en 2020 et 44 % en 2019)

Le taux d'actes de violences physiques consignés envers le personnel, toutes DDI confondues, s'établit à 4,3 % (0,06 % en 2020). Détailé par type de DDI, ces actes de violences physiques concernent chacune des DDI, sauf les DDT.

### **Violences verbales :**

Pour 2021, 89 actes ont été recensés (70 en 2020, 437 en 2019, 531 en 2018, 231 en 2017), soit une très nette diminution là aussi. Ces violences verbales émanent dans près de 80 % des cas des usagers (70 % en 2020, 90 % en 2019, 90 % en 2018 et 85 % en 2017). Majoritairement, ces violences entraînent des arrêts dans 90 % des cas, contre 14 % en 2020.

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

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

### **Protection fonctionnelle :**

En 2021, 33 demandes de protection fonctionnelle ont été formulées (24 pour des femmes et 9 pour des hommes), dont les 2/3 ont été acceptées (18 femmes et 4 hommes). 58 % concernent les agents de catégorie A, 39 % de catégorie B et 3 % de catégorie C (1 seul agent en DDETS dont la demande n'a pas été acceptée) Les DDETSPP sont majoritairement concernées ainsi que les DDPP et les DDT.

### **Sanctions disciplinaires :**

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. En 2021, le **nombre de sanctions disciplinaires** est de **7 avertissements et 3 blâmes**, tous agents confondus.

Diminution des effectifs des DDI, contexte sanitaire très exceptionnel en 2020 et fonctionnement

« hybride » qui a perduré en 2021 peuvent également expliquer ce net recul chiffré des sanctions de 1<sup>er</sup> groupe qui, rapporté au nombre d'agents, reste finalement stable.

Une sanction de 2<sup>è</sup> groupe et une du 4<sup>è</sup> groupe ont été prononcée en 2021 (aucune en 2020) et 2 sanctions du 3<sup>è</sup> groupe ont été notifiées à des hommes (1 en 2020).

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

## ALORS AU FINAL AU 31/12/2021, NOUS SOMMES :

**DDETS (ex DDCS) : 4 614 agents (2 372 en 2020)**

**DDETSPP (ex DDCSPP) : 3 374 agents (3 448 en 2020)**

**DDPP : 3 925 agents (3 881 en 2020)**

**DDT(M) : 14 640 agents (16 045 en 2020) dont 5 624 en**

**DDTM (6 204 en 2020)**

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le projet de Rapport Social Unique 2021 des DDI [ICI](#).



Fédération de l'Administration Générale de l'État – [contact@fagefo.fr](mailto:contact@fagefo.fr)

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – [fneclf@fo-fneclf.fr](mailto:fneclf@fo-fneclf.fr)

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – [contact@feets-fo.fr](mailto:contact@feets-fo.fr)

Fédération des Finances – [fo.finances@wanadoo.fr](mailto:fo.finances@wanadoo.fr)

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris