4 octobre 2018

Bilan social des DDI pour 2017

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

Après un premier bilan 2011 trop partiel, qui s'est étoffé au fil des ans notamment sous l'impulsion de Force Ouvrière, **voici la mouture 2017 livrée à la discussion du CT des DDI du 4 octobre 2018.** Échanges complétés par les éléments soumis à la discussion du CHSCT des DDI le 19 septembre 2018.

FORCE OUVRIERE se réjouit de constater que **100 % des DDI ont répondu cette année,** ce qui lève le doute sur l'interprétation de certains résultats, contrairement à l'an dernier.

FORCE OUVRIERE, en s'appuyant sur les éléments présentés cette année, mais également ceux obtenus depuis la mise en place des DDI, vous en livre les principaux enseignements et points de vigilance.

Une version **qui a pris en compte bon nombre de nos demandes** et notamment, nous pouvons le souligner, des analyses qualitatives des chiffres, 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 est enfin annoncé, mais seulement 2 lignes sur le sujet alors même que ce nombre d'heures écrêtées correspond à un peu près de 150 ETP !!! Et aucune analyse, aucun commentaire. Quelle DDI la plus concernée ? Quelle catégorie la plus concernée ? Quelles conclusions en tirer à l'aune de nouvelles réductions d'effectifs ? Quel respect des garanties minimales ?

- 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.**

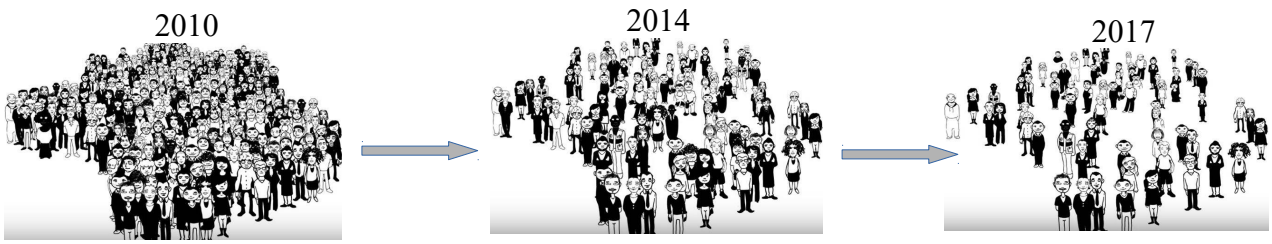
- Quelques éléments d'analyse qualitatifs, notamment **au regard de l'augmentation du nombre d'accidents** (trajets et services) et de leur gravité.

Nous attendrons également des éléments **sur la mise en œuvre de la circulaire sur la protection des agents** des directions départementales interministérielles exerçant des missions en relation avec le public.

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

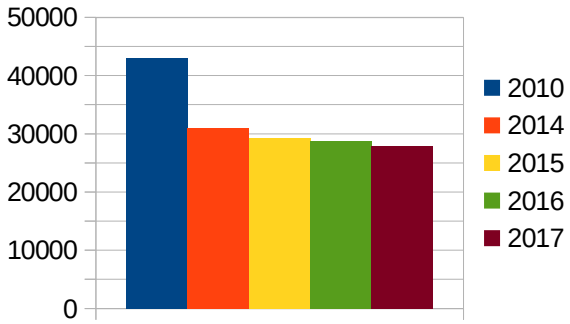
Agents des DDI, comptez-vous (et c'est de plus en plus facile) !

Vous étiez 42 977 en 2010 (source : nombre d'électeurs en DDI fin 2010)… et bien vous n'êtes plus que 27 928 personnels titulaires (30 927 inscrits aux élections de 2014, 29 324 fin 2015, 28 760 en 2016) à fin 2017 ! Une baisse de près de 3 % en une année !
Soit la disparition de plus de 600 agents en 1 an, et plus de 15 000 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 !



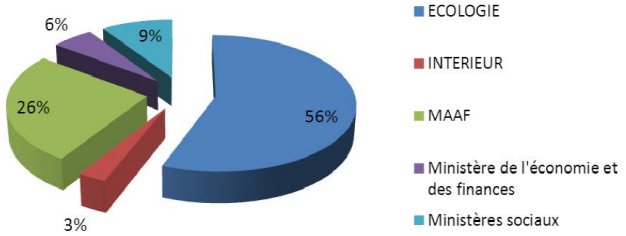
Entre début 2010 et fin 2017, les DDI ont donc perdu 35 % de leurs effectifs physiques !

Une réalité dénoncée par FO depuis longtemps … mais la machine est en route et AP 2022 va venir l'accélérer !
Nous attendions des réflexions sur l'adéquation missions / moyens …pour rétablir les moyens nécessaires aux missions et pas supprimer les missions en fonction des moyens !

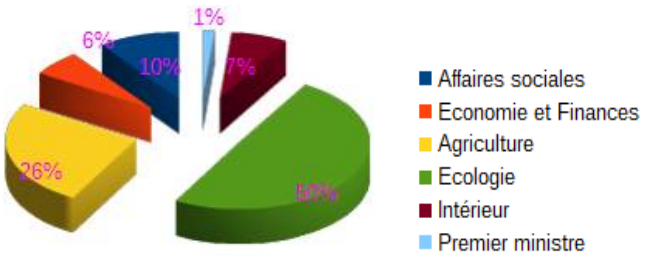


D'où venez-vous ?

Données 2011 :



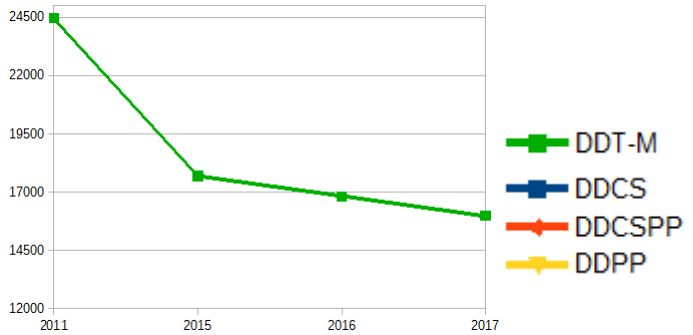
Données 2017 :

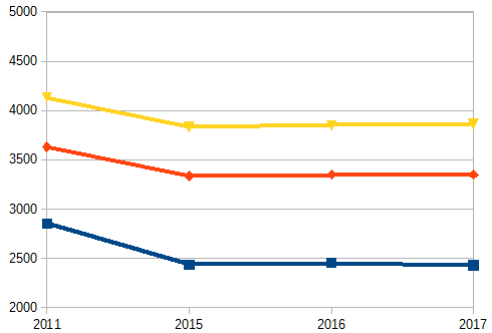


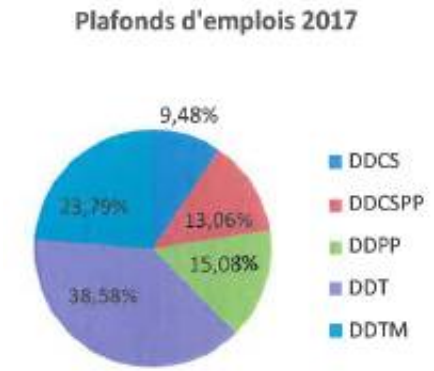
Une tendance qui se confirme au fil des ans … avec le ministère de l'Intérieur qui double sa représentation dans l'effectif total, entre 2011 et 2017.

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

Evolution des plafonds d'emplois

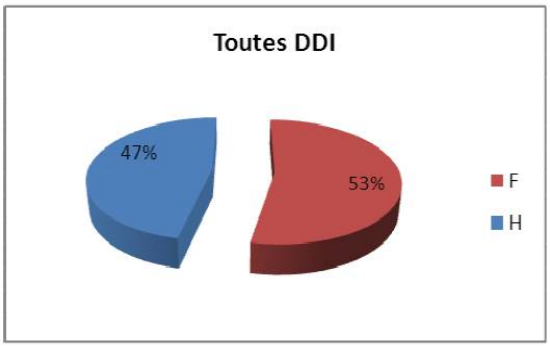




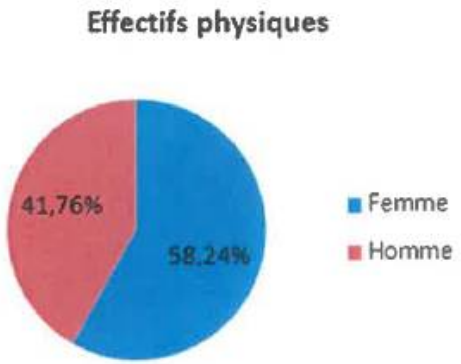


Un net tassement du bloc DDT/DDTM (passant de 70 % des effectifs en 2011 à 62% en 2017), et de 24500 ETP en plafond d'emplois à un peu plus de 15 000 en 2017 !
Et la seule DDI à enregistrer une légère progression, notamment depuis 2015, est la DDPP (la DDCS -PP étant stable), mais bien loin de compenser 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

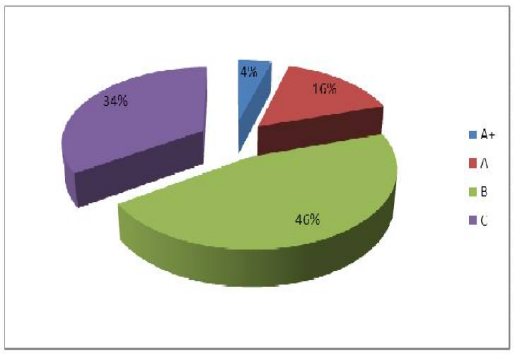
Des DDI qui continuent à se féminiser : 47 % de femmes en 2011, 57,86 % en 2016 et ***58,24 %*** *en 2017, avec de gros écarts dans certaines DDI : 74 % de femmes en DDCS et 53,43 % en DDTM.*

.

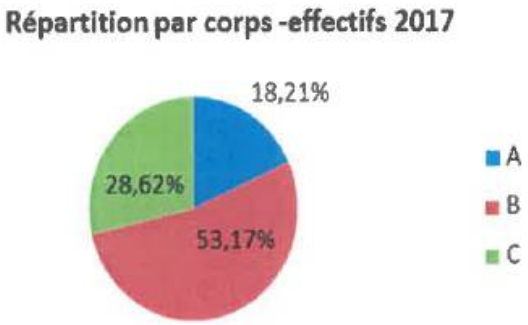
Des proportions qui s'inversent encore au niveau de l'encadrement, mais avec une évolution en hausse dans la part de femmes qui sont sur des postes d'encadrement, pour porter le taux à 29,34 % (+5,3 points par rapport à 2015)…
Notons que le déséquilibre homme/femme apparaît pour les plus de 50 ans, les textes sur la parité faisant leur effet pour les débuts de pyramide d'âge.
Une perspective encourageante y compris en ce qui concerne l'alimentation du vivier d'emplois de direction...puisque 57 % des primo-affectations (sorties d'écoles ou suite à concours) en 2017 étaient des femmes.

Quelle répartition en catégories de personnels ?

Toutes DDI confondues



Rappel des données 2011



Une diminution de la représentation de la catégorie A en 2017, qui passe en dessous du seuil des 20 % (contre 24,89 % en 2016). Une représentation cependant inégale selon les DDI : de 18 % en en DDTM à 38 % en DDPP.

Une augmentation de la représentation des catégories B (48 % en 2015 – presque 50 % en 2016 et plus de 53 % en 2017) … conséquences directes des plans de requalification...ou bien plutôt de la suppression massive des postes dans d'autres catégories ?

Enfin, on constate une nette sous-représentation des catégories C en DDPP, évaluée à 7,15 % contre 35,93 % en DDCS. Une nette diminution du nombre d'agents de catégorie C : - 10 % environ entre 2016 et 2017 !

Et dire qu'ils osent mentionner la stabilité des données !

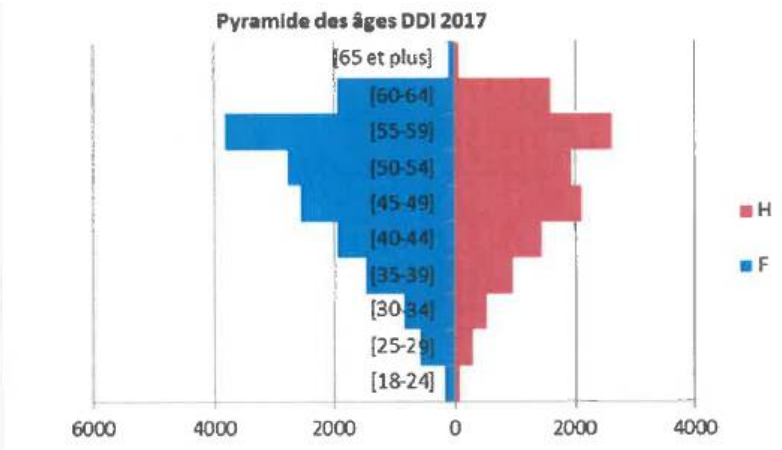
Pyramide des âges…

Choc démographique toujours en vue (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 !). A noter aussi, la part et le nombre des plus de 65 ans a augmenté entre 2016 et 2017, passant ainsi de 4 % (n=126) à 6 % (n=159).

Un signe positif cependant : l'âge moyen des femmes et des hommes a reculé depuis 2015 et se maintient en-dessous de la barre des 50 ans ! Un signe positif qui ne se retrouve pas en DDTM, puisque l'âge moyen est de 50,01 ans.

Les pyramides des âges des catégories A et C sont déséquilibrées :

- une linéarité de la représentation des femmes dans les catégories A mais une quasi absence dans les 18-24 ans ;
- une très faible représentation des hommes dans les catégories C, notamment en dessous des 45-49 ans. Signe de l'extinction de la représentation masculine dans les catégories C ? Quid de la parité ?



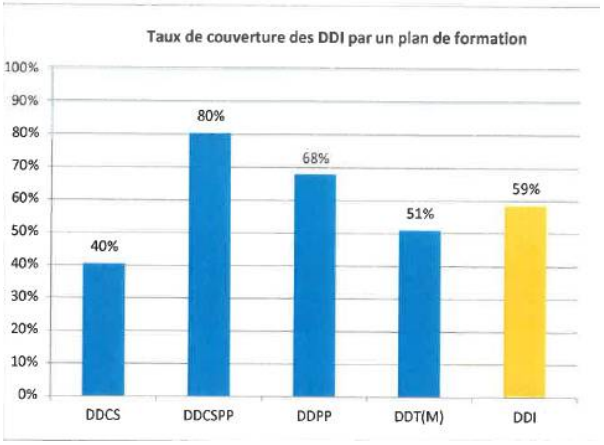
Une pyramide des âges que le recrutement ne ré-équilibre pas à sa base, et qui n'anticipe toujours pas les départs des 55-59 ans, à venir dans les 5-10 prochaines années. FO demande un plan massif de recrutement de fonctionnaires sous statut dans les ministères permettant d'anticiper les départs à venir.

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 passer en-dessous de 80 € par ETP par an en 2017 (rappel : il était de 112 € en 2015!), soit une baisse de presque 1/3 en deux ans !

Baisse essentiellement portée dans les DDCS, qui voient leur budget annuel par ETP fondre pour finir à 39 € !

Un taux de couverture qui passe de 66 % en 2015 à 59 % en 2017 ; les DDPP passant de 91 % à 68 % et les DDCS de 48 % à 40 % (légère reprise néanmoins depuis 2016, le taux étant passé à 36%) !
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 faudrait d'abord répondre à la question « former pour quelles missions pérennes ? »…
Une question déjà posée en 2015 et en 2016.

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 751 €/ETP ! A cela ajoutons que les agents coûtent de moins en moins cher en fonctionnement courant : 894 €/ETP en 2017, contre 927 € en 2016 et 1016 € en 2015.

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

Des effectifs en diminution, des missions pas réellement revues, des tensions grandissantes … qui se traduisent au travers de ce bilan social.

A la demande de FO en 2015, l'administration a pu évaluer le nombre de congés perdus, de l'ordre de 0,87 pour les femmes (contre 0,18 en 2016) et de 0,27 jour pour les hommes (contre 0,19), et ce malgré le nombre grandissant de comptes épargne temps (72 % des agents en détiennent en 2015 - 81 % en 2016 – 83 % en 2017). Quelle conclusion ? Aucune … mais rassurons-nous, ces congés ne sont pas encore perdus pour tout le monde !
A cela, se rajoutent les heures écrêtées, éléments que nous avions demandés l'an passé … Heures qui représentent près de 150 ETP, toutes DDI confondues, soit 20 % de la baisse des effectifs enregistrée entre 2016 et 2017.
D'autant plus que le nombre de départ en retraite est en augmentation et que les remplacements se font et se feront de plus en plus rares...et que la rémunération des intérims a été supprimés dans certains ministères en pointe jusque là.
Une manière de compenser la réduction imposée ?

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, soit une baisse de 3 %. La plus grosse baisse étant portée par les conseillers : -7,5 %.

Et que dire aussi des 8 DDI sans assistant ou conseiller de prévention ? C'est le même constat qu'en 2016 : 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 ….
Notons cependant la nomination de 7 nouveaux conseillers et 53 nouveaux assistants... 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 mission dans la fiche de poste, ...
FO demande que le bilan 2018 intègre cette question.

Et FO demande également qu'un effort soit fait au niveau des lettres de cadrage (ce devrait être 100 % des conseillers et assistants qui devraient avoir leur lettre de cadrage) ainsi que sur le suivi des formations ! Deux points essentiels pour garantir le bon déroulement de leurs missions !

Si nous pouvons nous féliciter de l'effort fait pour renforcer la couverture en médecine de prévention par rapport à 2016, nous pouvons regretter qu'il passe par la mise en commun des services de médecine … au profit de la baisse 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, ...

Et notons au passage que 11 DDI (mais personne ne s'en émeut car c'est le même chiffre qu'en 2016 … mêmes DDI ?) n'ont pas de médecine de prévention et que cela concerne 11 % des effectifs des DDI, soit près de 3100 agents ! Espérons que ce ne sont pas les mêmes que les 8 DDI sans conseiller ni assistant !

Un signe alarmant sur l'état des agents en DDI : l'augmentation de la part des visites spontanées et particulières, passant respectivement de 12,7 % à 13,5 % et 37,5 % à 41 % entre 2016 et 2017. Les visites obligatoires (tous les 5 ans) sont quant à elles en perte de vitesse.
Qu'en serait-il si nous étions tous couverts par un service interne ?

Autres signes d'alerte … le taux de rotation des membres des CHSCT et la difficulté pour les organisations syndicales à trouver des représentants … Un autre signe de surcharge 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 le laisse pas le temps de l'exercer !
Pour FO cette mission se doit d'être prise en compte dans les objectifs annuels assignés à titre professionnel aux agents concernés.

Qu'en est-il aussi de la nécessité de service opposée au mandat syndical, et ce de manière cyclique ? A l'encontre même des textes fondateurs du droit syndical ? Nous avons l'exemple pour de nombreux IPCSR, malheureusement.
A cela se rajoute encore une fois un faible taux de formation .. seuls 57,6 % des membres se sont formés ! Comment garantir le bon fonctionnement de cette instance avec tout cela ?

FO demande que l'administration s'assure de la mise en œuvre des formations...et ne s'oppose pas à la réalisation des formations délivrées par les organisations syndicales.
Et rappelle avoir attiré l'attention de l'administration sur l'application de l'article 75-1 du décret 82-453 pour les contingents d'absence annuels accordés aux membres du CHSCT des DDI, aux membres des CHSCT locaux.

Notons cependant que 87 % des DDI ont réuni plus de 3 fois leur CHSCT en 2017, contre 83 % en 2016, une progression dont FO se réjouit. Mais est-on sûr que toutes les DDI ont au moins réuni un CHSCT cette année ? Rien n'est dit en tout cas.

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).

D'ailleurs, nous ne pouvons qu'attirer encore une fois votre attention sur les inspecteurs des permis de conduire et de la sécurité routière …. situation qui se traduit dans les données sur le registre des dangers graves et imminents : 15 signalements dans une DDI sur un total de 34 signalements (pour 19 DDI) !
FO demande à l'administration la mise en place de dispositifs de sûreté pour les IPCSR, les agressions verbales allant croissant, d'autant plus à l'aune de l'allongement des délais de délivrance des permis de conduire.

46,3 % des agents ont eu un ou plusieurs congés maladies (12 943 agents), contre 47,6 % en 2016 (13 699 agents), représentant une moyenne de 33 jours/an/agent (contre 34 en 2016), des chiffres allant à la baisse. Nous notons également une baisse du nombre d'agents concernés par les maladies professionnelles et reconnus : 29 en 2017 contre 44 en 2016. Mais toutes ont-elles été déclarées ?

FO demande que soit fait un recensement des maladies professionnelles.
Et que la maladie de lyme soit inscrite au tableau des maladies professionnelle comme le devrait l'être les « burn out » conséquence des RPS grandissants au sein des services.

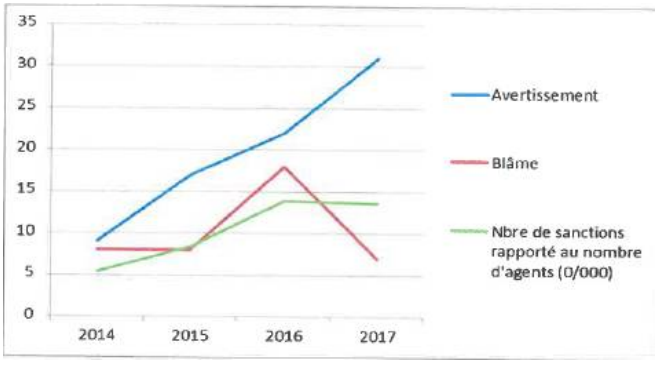
Notons également l'augmentation du nombre des accidents de services entre 2016 et 2017 (+8,5%), une augmentation plus importante que celle constatée entre 2015 et 2016 (+4,4%) et a priori plus graves, puisque la part des arrêts de plus de 3 jours a aussi progressé (+6,2%).

De la même manière, nous pouvons constater l'augmentation du nombre des accidents de trajets entre 2016 et 2017 (+7,7%), et a priori également plus graves, puisque la part des arrêts de plus de 3 jours a aussi progressé (+17,2%).

Deux indicateurs qui devraient alarmer l'administration ! Sont-ce les conséquences des fusions des régions qui allongent les temps de trajets ? Et ça ne s'arrangera pas en cas de mutualisation interdépartementale dans le cadre d'AP 2022 !

Enfin, le nombre de sanctions disciplinaires, après avoir augmenté depuis 2014, qui se stabilise cette année (avec des effectifs qui diminuent, ne l'oublions pas !), mais qui se répartit différemment selon les catégories de sanction :

- 9 avertissements en 2014, puis 17 en 2015, 22 en 2016 et enfin 31 en 2017 ;
- 8 blâmes en 2014 et 2015, 18 en 2016 et 7 en 2017



Sauf la précision sur les 3 sanctions concernant les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel, rien n'est dit … Là encore, le silence laisse toute amplitude à l'imagination !

A 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.
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 % !
En effet, la part des agents en 2016 était de 15,65 % et elle est de 15,49 % en 2017, et celle à 100 % était de 80,94 % en 2016 pour être à 81,30 % en 2017. Des valeurs sensiblement égales !

Notons au passage que les catégories C bénéficiant du télétravail ne représentent que 17 % des agents concernés. Les DDT-M représentent quant à elles 57 % des effectifs en télétravail, et la catégorie B y représente 58 % des agents (c'est la seule DDI où la représentation des catégories A en télétravail est inférieure aux autres catégories).

Enfin, pour clore, FO prend plaisir à lire en page 22 « *la mobilité en DDI demeure un enjeu important, tant pour répondre aux aspirations des agents, que pour assurer au mieux les missions relevant des DDI sur l'ensemble du territoire* » …. Mais que faites-vous pour cela ? Toutes les mesures prises jusqu'alors et celles envisagées par la fonction publique sclérosent et cristallisent la mobilité ! En tout cas la mobilité choisie...pour la mobilité subie, les outils se mettent en place !

Zooms sur les différentes familles de DDI…

Quelques points saillants pour les DDCS : 2 488 agents

- Une taille moyenne en-dessous de 60 agents (plus de 64 en 2010)
- Évolution 2016/2017 : -1,66% en effectifs physiques et -0,97% en plafond d'emploi…
- Prédominance des ministères sociaux : 71,5% des agents (72,8% en 2016) devant l'Intérieur et l'Écologie
- Taux de féminisation important : 74%
- Taux d'encadrement important : 36%

Quelques points saillants pour les DDCSPP : 3 550 agents

- Une taille moyenne autour de 77 agents (stable par rapport à 2015 et 2016)
- Évolution 2016/2017 : -3,03% en effectifs physiques et -0,03% en plafond d'emploi
- Prédominance du MAA (50,6%) et des ministères sociaux (29,2%), devant les finances (10,87%)
- Taux de féminisation important : 62%
- Taux d'encadrement important : 36%
- Moindre représentation en catégorie C : 16,5 % (encore en baisse par rapport à 2016, qui était de 17,4 %)
- Taux important de contractuels : 11,6% (en baisse par rapport à 2016 : 13,5 %)

Quelques points saillants pour les DDPP : 4 027 agents

- Une taille moyenne autour de 73 agents (contre 93 en 2010 !), stable par rapport à 2016
- Évolution 2016/2017 : -1,90% en effectifs physiques et +0,41% en plafond d'emploi
- Prédominance du MAAF (59,6 % en 2017, contre 59,9 % en 2016, 60,5% en 2015 et 61% en 2014) devant les finances, part en augmentation (33,47 % en 2017, 33 % en 2016 et 32,8% en 2015)
- Taux de féminisation : 56,4 %
- Taux d'encadrement important : 38%
- Moindre représentation en catégorie C : 7,15 % (en baisse par rapport à 2016 : 7,6%) et une forte proportion de catégorie B (54,8%)
- Taux important de contractuels mais en baisse : 9,9 % (11,7 % en 2016 et 13 % en 2015)

Quelques points saillants pour les DDT(M): 17 963 agents

- Une taille moyenne autour de 150 agents pour les DDT (contre 158 en 2016, 176 en 2015, 184 en 2014 et 227 en 2013!), 235 agents pour les DDTM (contre 247 en 2016, 274 en 2015, 285 en 2014)
- Évolution 2016/2017 : 3,3% (3 % en 2016) en effectifs physiques et -4,8% en plafond d'emploi…ça continue !
- Prédominance faussement croissante de l'Écologie/Égalité des territoires (74,8 % contre 73 % en 2016, 68% en 2015 et 79% en 2011) devant le MAA (16,6 % contre 18 % en 2016, 23,3% en 2015 et 24 % en 2014) et l'Intérieur (7,5% - toujours stable depuis 2015) …
- Taux de féminisation : 55 %
- Taux d'encadrement faible: 19 %
- Une prépondérance de catégorie B : 53,4 %

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le projet de bilan social 2016 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