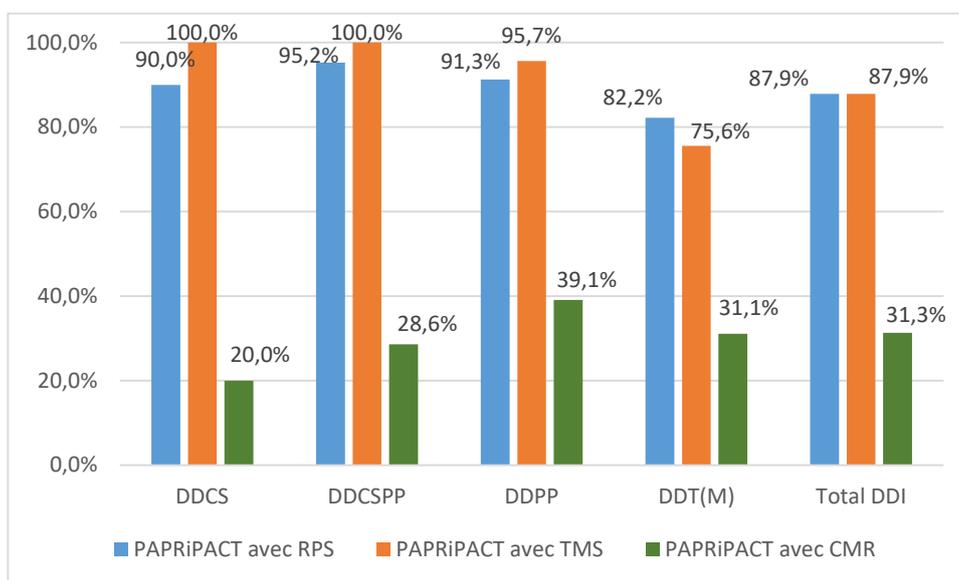


Graph.8 : Taux moyen de réalisation des actions inscrites au PAPRI Pact

Les PAPRI Pact qui ont été élaborés intègrent les thèmes spécialisés des risques psychosociaux (RPS), des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) à des niveaux divers. Cette diversité s’exprime tant par thème qu’en fonction du type de structures concernées. Ainsi, le thème des TMS est celui qui est le plus fréquemment intégré dans les PAPRI Pact (87,9%) avec une intégration à 100% dans les DDCS et DDCSPP. Le thème des RPS est également fortement intégré (87,9%), avec une prise en compte à 95,2% en DDCSPP et 91,3% en DDPP. Les CMR restent les moins intégrés dans les PAPRI Pact (31,3%), avec un taux légèrement supérieur à celui de l’année précédente (30,5%). Cependant, en fonction de l’environnement de travail des agents, ce thème peut être beaucoup moins prégnant que les 2 précédents.



Graph.9 : Niveau d’intégration des thèmes RPS, TMS et CMR dans les PAPRI Pact (exprimé en % du nombre total de PAPRI Pact).

A côté de l’intégration des thèmes RPS / TMS / CMR dans les PAPRI Pact, la mise en place de plans d’actions spécifiques sur ces sujets permet d’approximer le degré d’actualité du thème, les nouveaux sujets faisant souvent l’objet de plans d’actions dédiés. 87,9% des DDI ayant un PAPRI Pact ont également déployé un plan d’action spécifique (Tab 2). Cette année encore, le thème des RPS est celui qui fait l’objet du plus grand nombre de plan d’actions dédiés, principalement dans les DDT(M).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
PAPRiPACT avec plan d'action indépendant RPS, TMS, CMR	8	19	16	37	80

Tab.2 : Nombre de plan d'actions spécialisés indépendants sur les thèmes RPS, TMS et CMR

Au final, si l'on s'intéresse globalement à la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels sur l'ensemble des DDI, 3,9% n'ont ni mis en œuvre un PAPRiPACT, ni mis en œuvre un plan spécialisé sur les 3 thèmes étudiés (RPS / TMS / CMR). Dans la mise en œuvre des actions de prévention, les profils des DDI sont assez comparables (prédominance du PAPRiPACT sur les plans spécialisés).

3.6. Bilan social

En 2019, 202 DDI ont réalisé leur bilan social local pour l'année 2018. Ce document est un peu plus souvent communiqué aux membres du CHSCT (75,7% des cas) qu'aux membres du comité technique (74,25% des cas), mais un certain nombre de représentants des personnels siègent au sein des 2 instances. Quand le document a été transmis aux membres du CHSCT, il fait l'objet d'un examen et d'un débat au sein de l'instance dans 72,34% des cas.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Bilan social réalisé	35	43	45	79	202
% Total par type de DDI	83%	93%	90%	86%	88%

Tab.3 : Bilans sociaux réalisés par type de DDI

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

Les risques psychosociaux

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

- Diagnostic ;
- Elaboration d'un plan d'actions ;
- Mise en œuvre des actions du plan ;
- Evaluation des actions mises en œuvre et ajustement.

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

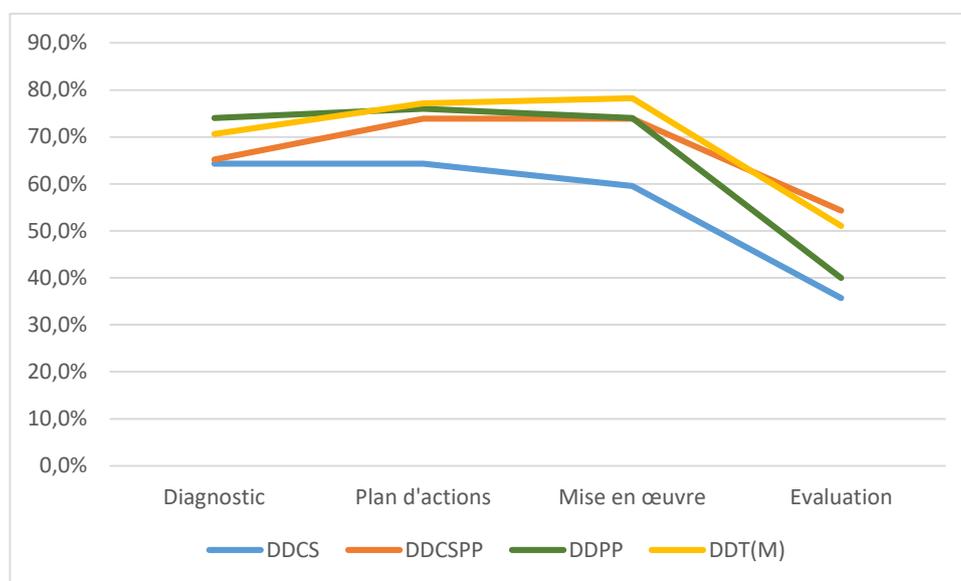
En 2019 (Tab.1), 69,1% des DDI ont entamé une démarche de prévention des RPS (i.e. ayant au moins engagé un diagnostic RPS) parmi lesquelles 73% étaient encore à la phase de mise en œuvre du plan d'actions élaboré suite au diagnostic. En revanche, elles ne sont plus que 46,5% à la phase d'évaluation des actions mises en œuvre, suggérant qu'une partie importante des DDI engagées dans une démarche RPS n'a pas encore finalisé la mise en œuvre des actions engagées ou n'a pas programmé d'en évaluer les effets. De ce fait, les effets potentiels de ces actions sur la réduction des risques psychosociaux ne sont pas rendus visibles ou ne peuvent pas encore être pleinement évalués.

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

Enfin, la sensibilisation des agents aux risques psychosociaux est importante, 73,9% de l'ensemble des DDI ayant engagé des actions en ce sens.

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Diagnostic	64,3%	65,2%	74,0%	70,7%	69,1%
Plan d'actions	64,3%	73,9%	76,0%	77,2%	73,9%
Mise en œuvre	59,5%	73,9%	74,0%	78,3%	73,0%
Evaluation	35,7%	54,3%	40,0%	51,1%	46,5%
Information	73,8%	73,9%	80,0%	70,7%	10,4%

Tab.4 : Démarches RPS mises en œuvre (exprimé en % du nombre total de DDI)



Graph.10 : Niveau de réalisation des démarches RPS (exprimé en % du nombre total 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 2019, 40 DDI (contre 29 en 2018) disposent désormais de plans d'actions comportant une ou des actions en lien avec le thème des violences à caractère sexuel.

Les actions relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes menées en 2019 incluent notamment :

- La tenue d'un petit déjeuner d'information sur les violences à caractère sexuel et sexiste ;
- Des actions d'information /sensibilisation ;
- La désignation d'une référente à l'égalité homme-femme au sein de la DDPP ;
- Un travail sur le sujet avec la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes—hommes, ainsi que la formalisation et la mise à disposition des agents sur intranet de la DDI d'un dispositif d'information et de signalement ;
- La présentation de scénettes par une troupe de théâtre avec module interactif d'échanges lors d'une Assemblée Générale.

En 2019, contrairement à l'année précédente, ce type de violence n'a fait l'objet d'aucun signalement dans les registres santé et sécurité (registres SST et DGI) (23 signalements dans 5 DDI différentes en 2018).

Néanmoins, 8 situations ont été traitées en interne, donnant lieu à 8 sanctions du premier groupe qui ont été notifiées sur ce fondement en 2019 (5 avertissements et 3 blâmes).

IV.4. Congés maladie, maladies professionnelles et accidents

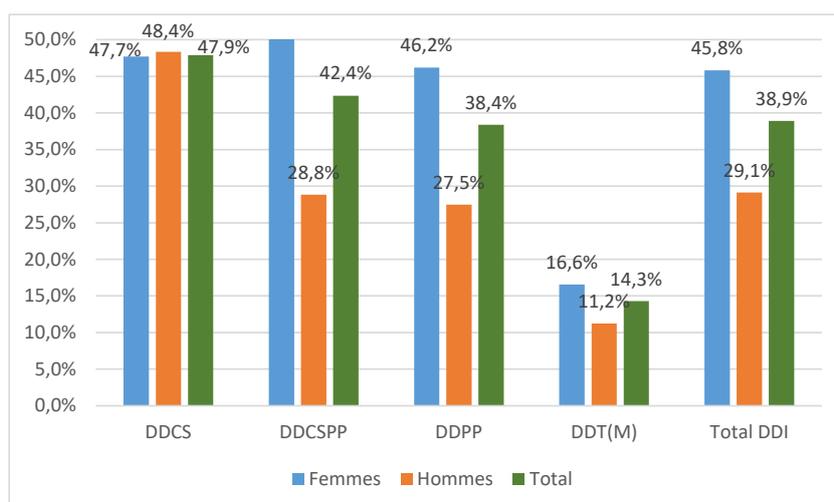
Les systèmes d'information RH disposent d'un ensemble de données quantitatives qui, prises conjointement et en suivant leur évolution dans le temps, permettent d'évaluer l'état de santé global des agents : congés maladie (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée); maladie professionnelle; accidentologie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

- Les événements en lien direct avec l'environnement de travail et qui témoignent d'un dysfonctionnement : accidents de service ; maladies professionnelles ;
- Les événements dont le lien avec l'environnement de travail n'est pas systématique et/ou pas immédiatement évident⁵ mais dont l'influence sur l'organisation et le fonctionnement des structures peut être importante : congés maladie ; accidents de trajet.

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

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

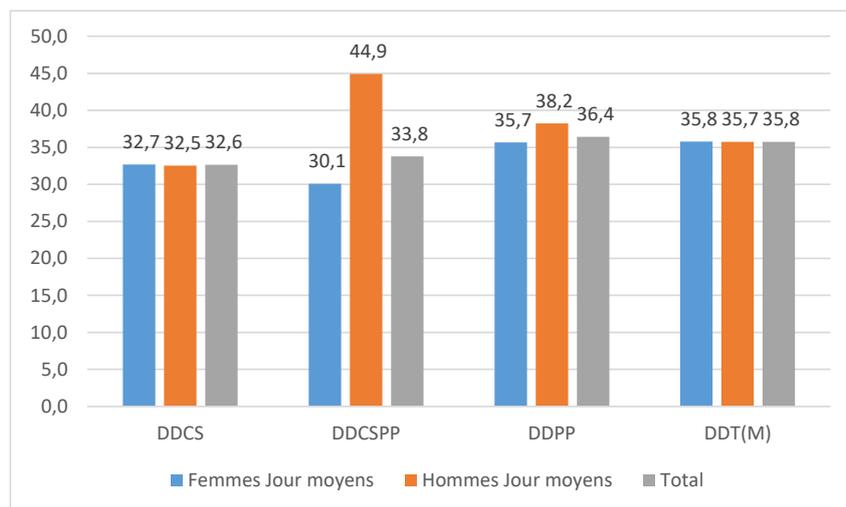
En 2019, 10.086 agents ont eu un ou plusieurs congés maladie (CMO, CLM, CLD), soit 38,9% des effectifs physiques des DDI (39,5% en 2018). Malgré une baisse pour l'année 2019, les DDCS demeurent, avec une moyenne de 47,9%, plus concernées que les autres types de DDI (51,5% pour 2018) (Graph.1).



Graph.1 : Nombre d'agents ayant eu au moins un congé de maladie en 2019 (exprimé en % du nombre total d'agents au 31 décembre 2019).

355.372 jours d'arrêts ont été cumulés par ces agents, soit une moyenne de 35,2 jours / agent ayant eu au moins un arrêt pour congés maladie. Les DDPP, avec un taux de 36,4 jours / agent concerné, est au-dessus de la moyenne. A noter que le taux de jours / agent concerné en DDPSPP pour les hommes (44,9) est largement supérieur à la moyenne masculine (36,9 jours / agent concerné) (Graph.2),

⁵ L'enquête « Conditions de travail » de 2005 et le module européen « Santé, handicap et travail » de 2007 ont montrés, par exemple, que les salariés exposés aux contraintes physiques et psychosociales s'absentent plus pour des raisons de santé que les autres salariés.



Graph.2 : Nombre moyen de jours d'arrêt par agent concerné (tous congés maladie)

Les chiffres globaux cachent cependant des réalités diverses. Ainsi, si les CMO représentent la part la plus importante à la fois en nombre d'agents concernés et en nombre de jours d'arrêt, les agents en CMO représentent 90,69% de la totalité des agents en congés maladie alors que les CMO ne représentent que 61% du nombre total de jours d'arrêts.

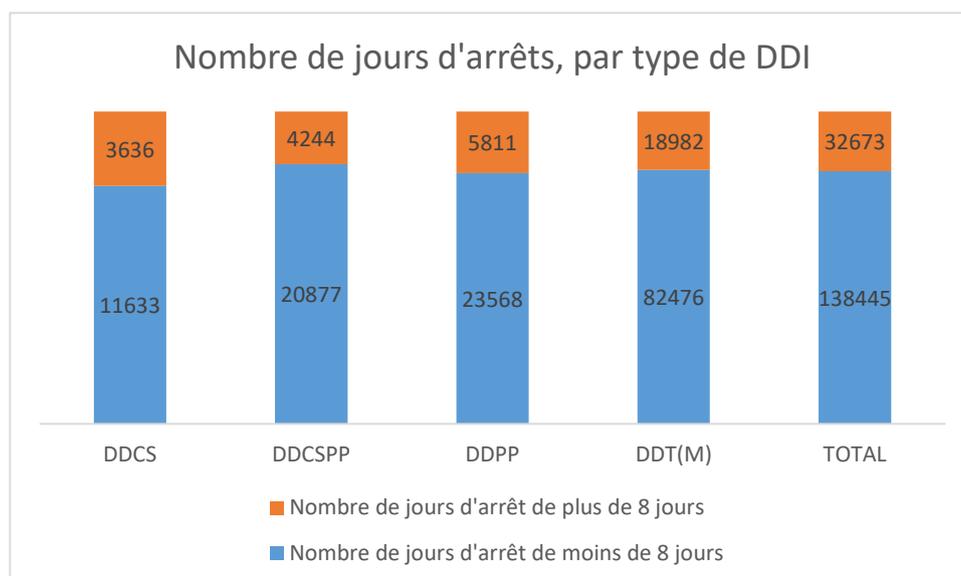
Enfin, par type de congés maladie (Tab.1), les CMO représentent en moyenne 22 jours d'arrêt / agent concerné (23 jours en 2018), les CLM 114 jours d'arrêt (132 jours en 2018) et les CLD 292 jours d'arrêt (300 jours en 2018).

Nombres d'agents féminins et masculins en :	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours d'arrêt/ agents concerné
Congé de maladie ordinaire (CMO)	9 148	200 031	22
Congé de longue maladie (CLM)	665	75 664	114
Congé de longue durée (CLD)	273	79 677	292

Tab.1 : Nombre moyen de jours d'arrêt par agent concerné et par type de congé maladie.

En 2019, 80,91% des arrêts pour congés de maladie ordinaire sont supérieur ou égal à 8 jours (Graph.3), contre 47,17% en 2018, suggérant qu'en 2019 une plus grande proportion de ces congés présente un caractère relativement sérieux.

Cette proportion est très comparable quel que soit le type de DDI, ne montrant pas de spécificités en fonction de la nature de la structure concernée.



Graph.3 : Proportion d'arrêts inférieur et supérieur ou égal à 8 jours parmi les congés de maladie ordinaire.

Rapporté aux agents concernés par un arrêt pour congés maladie, le nombre de jours moyen d'arrêt par agent s'élève à 21,87 (Tab.2).

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Nombre d'agents en CMO	994	1105	1397	5652	9148
Nombre de jours d'arrêts en CMO	16878	27058	34885	121210	200031
Nbe jours moyen d'arrêt CMO/agent	16,98	24,49	24,97	21,45	21,87

Tab.2 : Nombre moyen d'arrêt par agent concerné par un CMO.

L'indice F/H des effectifs physiques 2019 est de 1,41. Sur les 2 paramètres étudiés (nombre d'agents en congés maladie ; nombre de jours d'arrêt maladie), cet indice est supérieur (Tab.3), indiquant que les femmes sont, en proportion, plus concernées que les hommes par les congés maladie, notamment sur les CLD (indice = 4,32) et dans une moindre mesure les CMO (indice = 2,14). On note par ailleurs une différence notable entre les indices au sein des CLM (l'indice F/H sur le nombre d'agents est plus élevé que l'indice F/H sur le nombre de jours d'arrêt), ce qui pourrait suggérer que les femmes sont plus largement que les hommes en CLM pour un nombre de jours d'arrêt sensiblement équivalent.

	Nombre d'agents Femmes	Nombre d'agents Hommes	Nombre d'agents Indice F/H	Nombre de jours d'arrêt Femmes	Nombre de jours d'arrêt Hommes	Nombre de jours d'arrêt indice F/H
Congé de maladie ordinaire	6 234	2 914	2,14	137 506	62 525	2,20
Congé de longue maladie	540	125	4,32	51 771	23 893	2,17
Congé de longue durée	181	92	1,97	50 686	28 991	1,75

Tab.3 : Répartition femme-homme de chaque type de congés maladie.

Une analyse par type de DDI centrée sur le nombre d'agents concernés par au moins un congé maladie (Tab.4) confirme les répartitions F/H observées. L'effet s'inverse (hommes légèrement plus concernés que

les femmes) pour les CMO en DDCS et les LM et CLD en DDCSPP. Le point le plus notable reste cependant l'écart à l'indice de référence, particulièrement prononcé dans les DDCS qui sont, par ailleurs, les structures où le pourcentage de femmes est le plus élevé. Une analyse par type de fonctions occupée par les agents et leur exposition aux facteurs de pénibilité pourrait apporter un éclairage complémentaire pour comprendre les différences observées.

Ratio F/H du nombre d'agents concernés par un :	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Congé de maladie ordinaire (inf. et sup. à 8 jours)	2,65	2,4	2,33	1,98	2,14
Congé de longue maladie	2,89	1,46	3	2,21	2,27
Congé de longue durée	4,17	1,5	2,2	1,82	1,97
Indice de référence par structure	2,73	1,73	1,4	1,25	1,41

Tab.4 : Répartition femme-homme de chaque type de congés maladie par type de DDI.

- En jaune : femmes plus concernés par l'événement que les hommes
- En vert : hommes plus concernés par l'événement que les femmes

Nombre de jours d'arrêt	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI	Moyenne rapportée au nombre total d'agents
Femmes						
Congé de maladie ordinaire (CMO)	14 225	19 442	24 172	79 667	137 506	9,06
Congé longue maladie (CLM)	5 538	7 115	7 925	31 193	51 771	3,41
Congé longue durée (CLD)	6 343	6 290	5 350	32 703	50 686	3,34
S/Total CLM/CLD	11 881	13 405	13 275	63 896	102 457	6,75
Maladies professionnelles	0	1 358	723	3 785	5 866	0,39
Accident de service	225	1 330	2 253	4 872	8 680	0,57
Accidents de trajet	436	884	381	2 491	4 192	0,28
Total Femmes	26 767	36 419	40 804	154 711	258 701	17,04
Hommes						
Congé de maladie ordinaire (CMO)	2 653	7 616	10 713	41 543	62 525	5,82
Congé longue maladie (CLM)	2 119	5 064	3 890	12 820	23 893	2,22
Congé longue durée (CLD)	4 857	3 629	2 485	18 020	28 991	2,70
S/Total CLM/CLD	6 976	8 693	6 375	30 840	52 884	4,92
Maladies professionnelles	0	367	1 219	5 328	6 914	0,64
Accident de service	256	524	1 714	3 388	5 882	0,55
Accidents de trajet	157	40	130	1 016	1 343	0,12
Total Hommes	10 042	17 240	20 151	82 115	129 548	12,05
Total Femmes + Hommes	36 809	53 659	60 955	236 826	388 249	14,97

Tab.5 : Nombre de jours d'arrêts pour congés maladie par type de congés et type de structures.

Nombre d'agents féminins en	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Congé de maladie ordinaire (CMO)	722	780	977	3 755	6 234
Congé longue maladie (CLM)	52	291	51	146	540
Congé longue durée (CLD)	25	21	22	113	181
S/Total CLM/CLD	77	312	73	259	721
Maladies professionnelles	0	13	5	34	52
Accident de service	23	61	88	168	340
Accidents de trajet	40	30	35	112	217
Total Femmes	862	1 196	1 178	4 328	7 564
Nombre d'agents masculins en					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	272	325	420	1 897	2 914
Congé longue maladie (CLM)	18	24	17	66	125
Congé longue durée (CLD)	6	14	10	62	92
S/Total CLM/CLD	24	38	27	62	217
Maladies professionnelles	0	6	4	22	32
Accident de service	8	28	74	114	224
Accidents de trajet	7	9	11	44	71
Total Hommes	311	406	536	308	3 458
Total Femme + Hommes	1 173	1 602	1 714	4 636	11 022

Tab.6 : Nombre d'agents concernés pour congés maladie par type de congés et type de structures.

Absence moyenne en jours Femmes pour	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Congé de maladie ordinaire (CMO)	20	25	25	21	22
Congé longue maladie (CLM)	107	24	155	214	96
Congé longue durée (CLD)	254	300	243	289	280
Absence moyenne en jours Hommes pour					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	10	23	26	22	21
Congé longue maladie (CLM)	118	211	229	194	191
Congé longue durée (CLD)	810	259	249	291	315
Absence moyenne en jours Femmes + Femmes					
Congé de maladie ordinaire (CMO)	17	24	25	21	22
Congé longue maladie (CLM)	109	39	174	208	114
Congé longue durée (CLD)	361	283	245	290	292

Tab.7 : Durée d'absence moyenne pour congés maladie par type de congés et type de structures.

4.2. Maladies professionnelles

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

En 2019, 84 agents (52 femmes et 32 hommes) ont déclaré une maladie professionnelle pour un nombre cumulé de jours d'arrêt de 12.780 jours, soit une moyenne de 152,14 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 (216 jours d'arrêt / agent) par rapport aux femmes (112,80 jours / agent).

Parmi les agents en maladie professionnelle, 34 déclarations ont obtenu la reconnaissance en 2019 (24 en 2018), soit 40,4% du nombre total d'agents en maladie professionnelle en 2019. L'indice de fréquence⁶ s'établit à 1,3 (0,94 en 2018).

⁶ L'indice de fréquence est le nombre d'accidents ou de maladies pour 1000 agents.

Ces maladies professionnelles reconnues en 2019 n'ont pas entraîné d'incapacité dans 5,88% des cas (31,5% en 2018), suggérant un caractère bien moins grave de ces maladies en 2019 par rapport à 2018. Aucune d'entre elle n'a entraîné de décès de l'agent (cf. Tab.8).

	F	H	DDI Total	F	H	DDI Total		F	H	DDI Total
sans incapacité	8	3	11	0	2	2		-100%	-33%	-82%
avec incapacité temporaire (IT)	4	3	7	22	6	28		450%	100%	300%
avec incapacité permanente (IP)	2	4	6	2	2	4		0%	-50%	-33%
avec décès	0	0	0	0	0	0				
TOTAL	14	10	24	24	10	34		71%	10%	42%

Tab.8 : Niveau de gravité des maladies professionnelles et son évolution (période 2018-2019)

Les femmes représentent 70,5% des maladies professionnelles alors qu'elles représentent 58,54% des effectifs totaux, indiquant qu'elles sont davantage concernées que les hommes par la reconnaissance en maladie professionnelle.

4.3. Accidents de service

Un accident de service est défini comme un événement de courte durée survenu au cours d'une activité professionnelle et causant un préjudice physique ou psychologique à l'agent qui en est la victime. Au-delà des conséquences individuelles de l'accident pour l'agent concerné, leur fréquence et leur niveau de gravité (estimé par l'intermédiaire du nombre de jours d'arrêt associé) ainsi que leur évolution dans le temps fournissent des indicateurs indirects de qualité sur la politique de santé et de sécurité au travail mise en œuvre par la structure concernée.

En 2019, 541 accidents de service ont été recensés dans les DDI (597 en 2018) dont 58,9% (n=319) ont entraîné un arrêt de travail (Tab.1). 51,9% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours). L'indice de fréquence s'établit à 20,86 (11,98 en 2018).

	2018			2019				Evolution 2019-2018		
	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H		F	H	DDI Total
Accidents de service sans arrêt	165	76	241	141	79	220		-14,5%	3,9%	-8,7%
Accidents de service avec arrêt de 1 à 3 jours	32	15	47	28	10	38		-12,5%	-33,3%	-19,1%
Accidents de service avec arrêt > 3 jours	159	101	260	177	104	281		11,3%	3,0%	8,1%
Accidents de service avec décès	0	0	0	1	1	2				
Total accidents de service	356	192	548	347	194	541		-2,5%	1,0%	-1,3%
Nombre de jours d'arrêt	5 657	6 799	12 456	8 680	5 882	14 562		53,4%	-13,5%	16,9%

Tab.9 : Niveau de gravité des accidents de service et son évolution (période 2018-2019)

Les femmes sont plus concernées que les hommes par les accidents de service. Cette observation se retrouve dans tous les types de DDI (Tab.10), de manière plus ou moins prononcée, les DDCS présentant le plus grand écart.

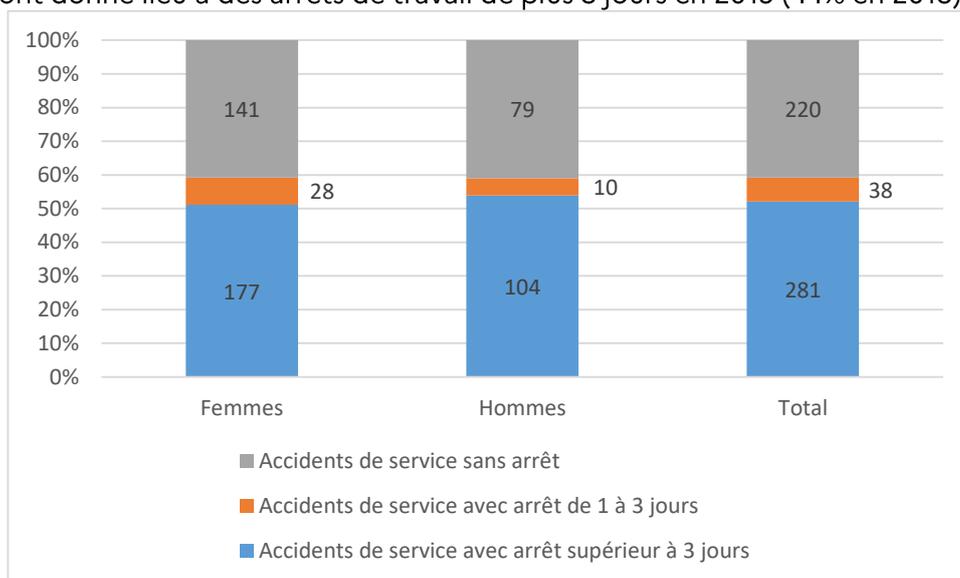
On constate une baisse du nombre d'accidents de service sans arrêt chez les femmes, contrastant avec une hausse chez les hommes. Par ailleurs, si les accidents de service avec arrêt de moins de 3 jours baissent tant chez les femmes que chez les hommes, ceux entraînant un arrêt de plus de 3 jours augmentent tant chez les femmes que chez les hommes.

Nombre d'accidents de service	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT	DDT(M)	Total DDI
Nombre d'accidents F	29	56	92	87	83	347
Nombre d'accidents H	8	23	49	55	59	194
Indice F/H	3,63	2,43	1,88	1,58	1,41	1,79

Tab.10 : Indice F/H pour le nombre d'accidents de service

Le profil de gravité des accidents de service, estimé à partir de la durée des arrêts associés (Graph.4) sur l'ensemble des agents victimes d'un accident de service, montre une évolution favorable par rapport à 2018 concernant les accidents de service sans arrêt et avec arrêts de 1 à 3 jours, mais une augmentation des accidents de service avec arrêts de plus de 3 jours :

- 40,66% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2019 (47% en 2018);
- 7,02% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2019 (9% en 2018);
- 51,94% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus de 3 jours en 2019 (44% en 2018).



Graph.4 : Accidents de service : proportion relative de la durée des arrêts

Si l'on s'intéresse au niveau de gravité, on constate que le nombre cumulé de jours d'arrêts (14.562 en 2019), représente une moyenne de 26,91 jours d'arrêt / agent victime d'un accident de service (22,72 jours en 2018) ou 45,64 jours / agent victime d'un accident de service avec arrêt. La gravité des accidents de service, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique un taux de gravité plus important pour les hommes (30,31 jours d'arrêt / agent) par rapport aux femmes (25,01 jours / agent).

Lorsque l'on s'intéresse au statut de l'agent victime d'un accident de service (femmes et hommes confondus), 11,64% d'entre eux sont des agents contractuels alors qu'ils ne représentent que 4,54% de l'effectif total des DDI. Cependant, la succession des contrats de courtes durées pourrait, pour partie, expliquer ces différences (les effectifs physiques de contractuels qui se succèdent en DDI sont très probablement plus importants que la proportion de contractuels dans les effectifs mesurés au 31.12.2019).

Enfin, concernant le lieu de survenu des accidents de service, 67,46% se produisent sur le lieu de la résidence administrative, 29,39% lors d'un déplacement professionnel.

4.4 Accidents de trajet

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

ainsi que leur évolution dans le temps renseignent fréquemment sur l'état de fatigue des agents (quelle qu'en soit l'origine).

En 2019, 289 accidents de trajet ont été recensés dans les DDI (286 en 2018) dont 176 (60,89%) ont entraîné un arrêt de travail (Tab.11). 13,49% des arrêts sont des arrêts dits « longs » (> 3 jours). L'indice de fréquence s'établit à 11,1 (6,86 en 2018).

	2018			2019			Evolution 2019-2018		
	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	F	H	DDI Total
Accidents de trajet sans arrêt	131	28	159	83	27	110	-100,0%	-3,6%	-30,8%
Accidents de trajet avec arrêts de 1 à 3 jours	37	12	49	103	34	137	-100,0%	183,3%	179,6%
Accidents de trajet avec arrêts supérieurs à 3 jours	90	37	127	29	10	39	-100,0%	-73,0%	-69,3%
Accidents de trajet avec décès	0	0	0	3	0	3			
Total accidents de trajet	258	77	335	218	71	289	-15,5%	-7,8%	-13,7%
Nombre de jours d'arrêt	3 837	1 836	5 673	4 192	1 343	5 535	9,3%	-26,9%	-2,4%

Tab.11 : Niveau de gravité des accidents de trajet et son évolution (période 2018-2019)

L'indice F/H des accidents de trajet s'établit à 3,07, indiquant que les femmes sont, en proportion, plus concernées que les hommes par les accidents de trajet. Cette observation se retrouve dans tous les types de DDI (Tab.12).

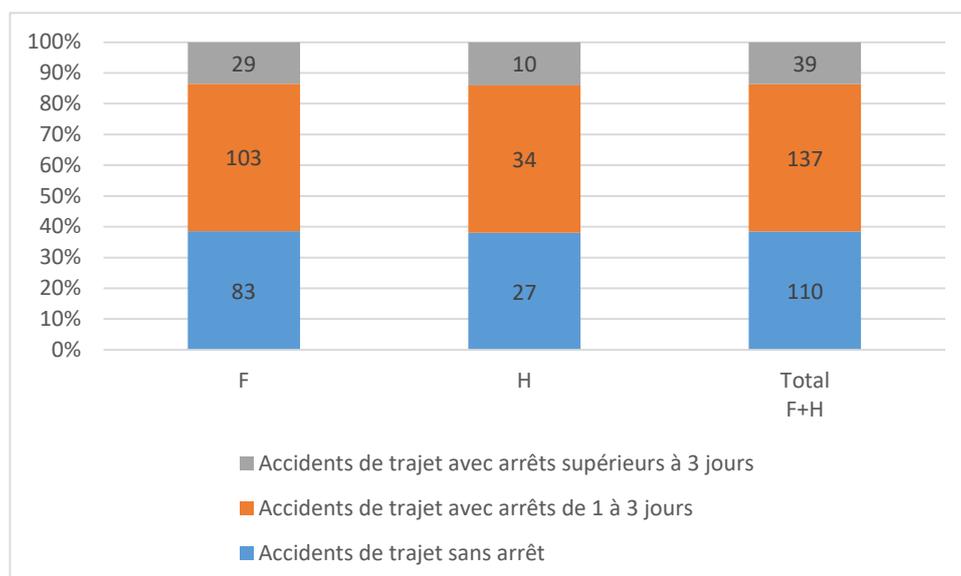
L'évolution entre 2018 et 2019 du nombre d'accidents de trajet, montre une très forte augmentation du taux d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt « court » chez les agents masculins même si le taux d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt « long » est en baisse chez ces mêmes personnels.

Nombre d'accidents de trajet	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Nombre d'accidents F	36	27	41	114	218
Nombre d'accidents H	7	8	9	47	71
Indice F/H	5,14	3,38	4,56	2,43	3,07

Tab.12 : Indice F/H pour le nombre d'accidents de trajet

Le profil de gravité des accidents, estimé à partir de la durée des arrêts associés (Graph.5), montre cette année une surreprésentation des accidents de trajet (n'ayant pas entraîné d'arrêt, ayant entraîné un arrêt « court » ou un arrêt « long ») chez les personnels féminins comparé aux agents de sexe masculin. Sur l'ensemble des agents victimes d'un accident de trajet, les répartitions sont les suivantes :

- 38,46% n'ont pas été suivis d'un arrêt de travail en 2019 (38,5% en 2018) ;
- 47,9% ont donné lieu à des arrêts de travail de 1 à 3 jours en 2019 (17,1% en 2018) ;
- 13,63% ont donné lieu à des arrêts de travail de plus de 3 jours en 2019 (44,4% en 2018).



Graph.5: Accidents de trajet : proportion relative de la durée des arrêts, de gauche à droite : accidents féminins – masculins – tous confondus

Le niveau de gravité montre que le nombre cumulé de jours d'arrêts (5.535 en 2019), représente une moyenne de 19,15 jours d'arrêt / agent victime d'un accident de trajet (19,8 jours en 2018) ou 31,44 jours / agent victime d'un accident de trajet avec arrêt.

La gravité des accidents de trajet, estimée par le nombre moyen de jours d'arrêt / agent concerné, indique cette année un taux de gravité sensiblement comparable pour les hommes (18,91 jours / agent) et pour les femmes (19,22 jours d'arrêt / agent).

Lorsque l'on s'intéresse au statut de l'agent victime d'un accident de trajet (femmes et hommes confondus), 6,22% d'entre eux sont des agents contractuels, un taux sensiblement supérieur à la proportion de contractuels dans l'effectif total des DDI (4,54%). Cette différence peut être en partie expliquée par la succession des contrats de courtes durées (les effectifs physiques de contractuels qui se succèdent en DDI sont très probablement plus importants que la proportion de contractuels dans les effectifs mesurés au 31.12.2019)

IV.5. Indicateurs santé et sécurité au travail spécifiques

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

Le taux d'absentéisme est le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent. Cet indicateur se réfère donc aux effectifs physiques au 31 décembre 2019 et non pas aux seuls agents concernés par l'événement comme cela a été calculé dans la partie IV.4.

En 2019, le taux d'absentéisme pour raisons de santé (Tab.1) s'est établi à 12,64 jours/agent, un taux en baisse par rapport à celui de 2018 (15,52 jours/agent).

Nombre de jours d'arrêt (Femmes + Hommes)	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI	Taux d'absentéisme par type d'absence
Congé de maladie ordinaire (CMO)	16 878	27 058	34 885	121 210	200 031	7,71
Congé longue maladie (CLM)	7 657	12 179	11 815	24 303	44 013	1,70
Congé longue durée (CLD)	11 200	9 919	7 835	28 349	50 723	1,96
S/Total CLM/CLD	18 857	22 098	19 650	52 652	94 736	3,65
Maladies professionnelles	0	1 725	1 942	9 113	12 780	0,49
Accident de service	481	1 854	3 967	8 260	14 562	0,56
Accidents de trajet	593	924	511	3 507	5 535	0,21
Total Général	36 809	53 659	60 955	194 742	327 644	12,64

Tab.1: Nombre de jours d'arrêt par type d'absence pour raisons de santé en 2019.

Une analyse par type de DDI montre une forte disparité entre les DDCS, DDCSPP et DDPP, présentant un taux d'absentéisme global supérieur à la moyenne, et les DDT(M), présentant un taux d'absentéisme global très largement inférieur à la moyenne (4,61%).

Dans le détail, un focus peut être réalisé sur les écarts à la moyenne des taux d'absentéisme. Si cette analyse peut ouvrir des pistes de réflexion, sa portée doit être relativisée car elles ne s'appuient pas sur des différences vérifiées statistiquement :

- En DDCS, le taux d'absentéisme pour congé longue durée est sensiblement plus élevé que dans les autres DDI, alors que le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est le plus de toutes les DDI ;
- En DDCSPP, les taux d'absentéisme pour congé longue maladie et pour accident du travail sont plus élevés que dans les autres DDI ;
- En DDPP, le taux d'absentéisme pour congé de maladie ordinaire est plus bas que dans les autres DDI. En revanche, le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est l'un des plus élevés, et le taux d'absentéisme pour accident de service est le plus élevé de toutes les DDI ;
- En DDT(M), cette année tous les taux d'absentéisme sont inférieurs à la moyenne, à l'exception du taux d'absentéisme pour maladie professionnelle, contrairement à l'année précédente où les taux étaient assez comparables à la moyenne.

Nombre de jours d'arrêt (Femmes + Hommes)	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Taux d'absentéisme par type d'absence
Congé de maladie ordinaire (CMO)	7,38	7,88	8,94	2,87	7,71
Congé longue maladie (CLM)	3,35	3,55	3,03	0,58	1,70
Congé longue durée (CLD)	4,90	2,89	2,01	0,67	1,96
S/Total CLM/CLD	8,25	6,43	5,04	1,25	3,65
Maladies professionnelles	0,00	0,50	0,50	0,22	0,49
Accident de service	0,21	0,54	1,02	0,20	0,56
Accidents de trajet	0,26	0,27	0,13	0,08	0,21
Total Général	16,10	15,62	15,63	4,61	12,64

Tab.2 : Répartition des absences pour raisons de santé en 2019.

- En rouge : Niveau le plus élevé par rapport à la moyenne
- En vert : Niveau le plus bas par rapport à la moyenne

L'ensemble des absences pour raisons de santé ont immobilisé⁷ 1590 ETP⁸ (1921 ETP en 2018), soit 6,45% des ETP totaux des DDI (7,52% en 2018). Les congés de maladie ordinaire (CMO), les plus importants en volume et ont immobilisé, pour l'année 2019, un peu moins de 4% des ETP totaux des DDI.

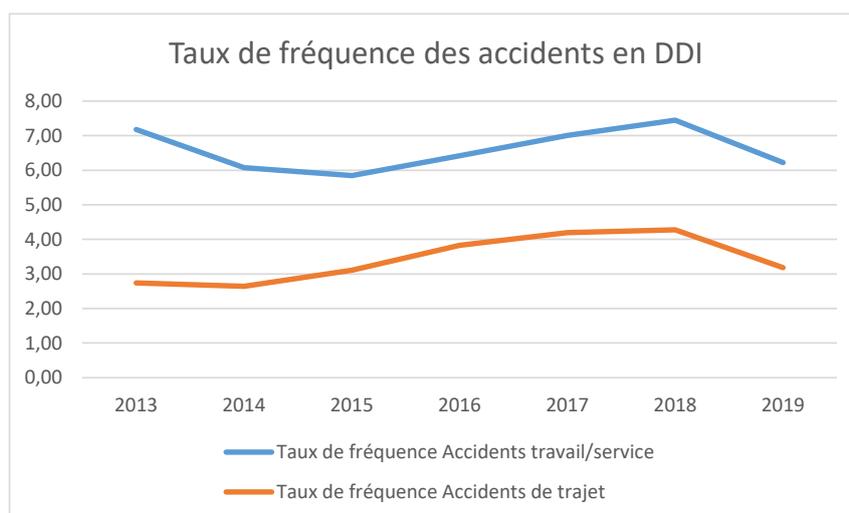
	ETP 2019 immobilisés	
	ETP	% effectifs totaux
Congé de maladie ordinaire (CMO)	971	3,94%
Congé de longue maladie (CLM)	214	0,87%
Congé de longue durée (CLD)	246	0,99%
Maladie professionnelle	62	0,25%
Accident de service	70	0,28%
Accident de trajet	27	0,11%
Total	1590	6,45%

Tab.3 : ETP immobilisés pour raisons de santé en 2019.

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

Pour les accidents de service et les accidents de trajet les taux de fréquence⁹ et de gravité¹⁰ peuvent être calculés. Ils mesurent la fréquence des accidents et leur importance.

Ainsi, plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Un service qui investit dans la prévention et la maîtrise des risques liés à ses activités mesure généralement l'efficacité de ses actions à l'amélioration, et donc à la diminution de ces deux indicateurs.



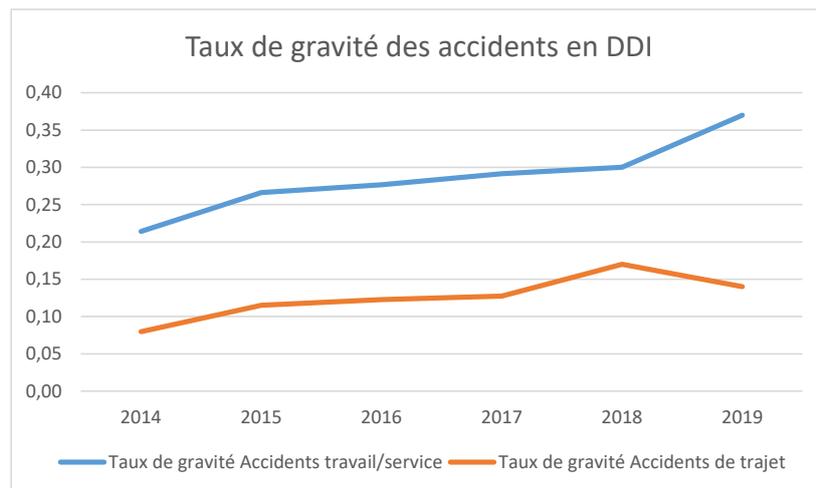
⁷ Le calcul des ETP immobilisés est le nombre de jours d'arrêt/ (jours ouvrés de l'année - 45 jours en CA)

⁸ ETP : Equivalent temps plein

⁹ Le **taux de fréquence** est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail, alors que l'indice de fréquence est le nombre d'accidents de service pour 1.000 agents. Le nombre d'heures travaillées est obtenu en multipliant l'effectif équivalent temps plein du service considéré par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année.

¹⁰ Le **taux de gravité** représente le nombre de journées indemnisées pour 1.000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1.000 heures travaillées.

Graph.2 : Evolution du taux de fréquence des accidents de service et des accidents de trajet.



Graph.3 : Evolution du taux de gravité des accidents de service et des accidents de trajet.

Contrairement à son évolution depuis 2015, la fréquence des accidents de service (Graph.2) diminue en 2019. Leur gravité continue son augmentation (Graph.3).

Concernant les accidents de trajet, les deux tendances s'inversent cette année. Leur fréquence diminue (Graph.2) ainsi que leur gravité (Graph.3).

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

5.3. Actes de violences physiques et verbales envers le personnel

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

	DDCS	DDCSPP	DDPP	DDT(M)	Total DDI
Actes de violences physiques émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	3	0	3
Actes de violences physiques émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	2	2
Total actes de violences physiques émanant du personnel	0	0	3	2	5
Actes de violences physiques émanant des usagers sans arrêt de travail	11	4	3	2	20
Actes de violences physiques émanant des usagers avec arrêt de travail	0	4	1	2	7
Total actes de violences physiques émanant des usagers	11	8	4	4	27
actes de violences verbales émanant du personnel sans arrêt de travail	1	4	7	13	25
actes de violences verbales émanant du personnel avec arrêt de travail	1	2	7	4	14
Total actes de violences verbales émanant du personnel	2	6	14	17	39
Actes de violences verbales émanant des usagers sans arrêt de travail	7	30	27	318	382
Actes de violences verbales émanant des usagers avec arrêt de travail	0	2	4	10	16
Total actes de violences verbales émanant des usagers	7	32	31	328	398
TOTAL	20	46	52	351	469

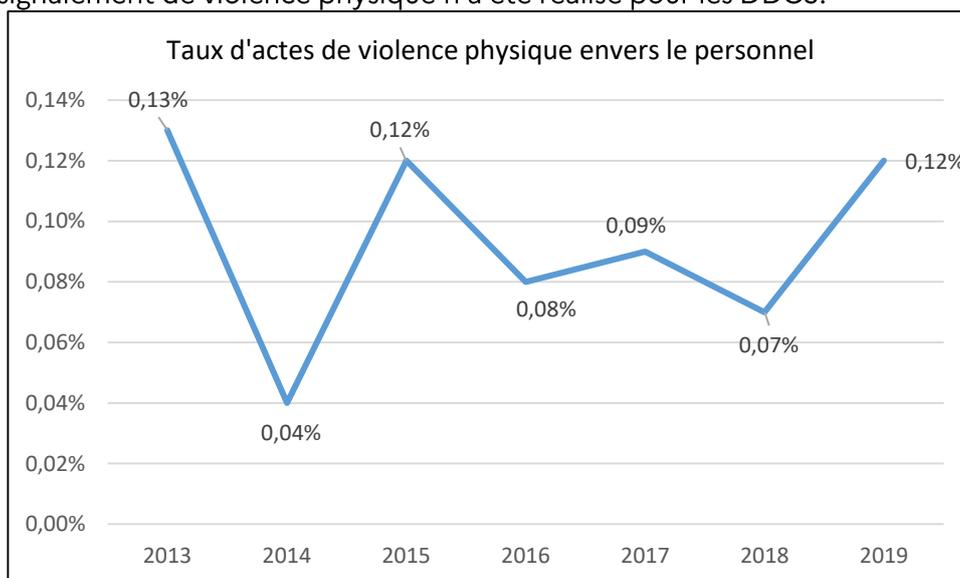
Tab.4 : Nombre d'actes de violences physiques et verbales par type de DDI

. Violences physiques :

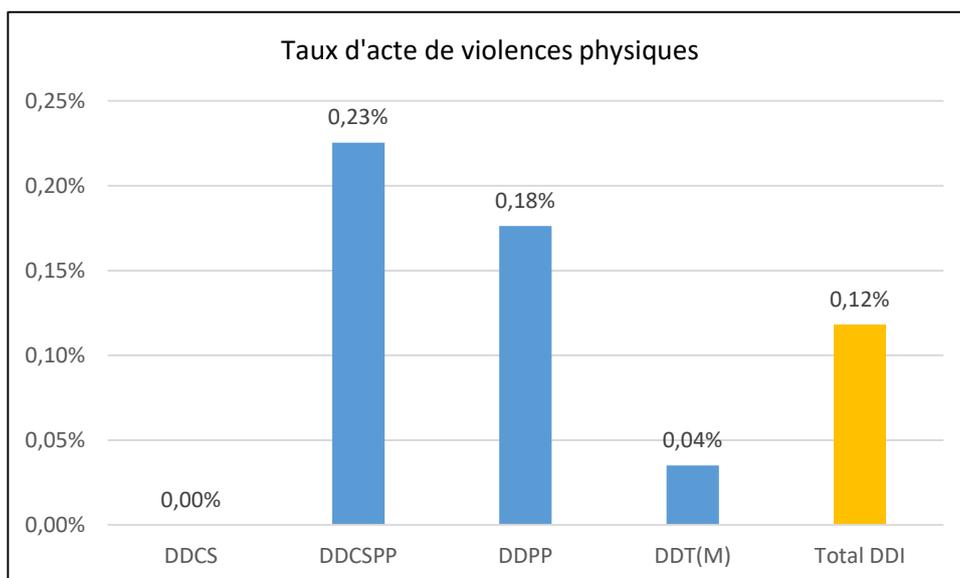
Le nombre d'actes de violences physiques recensés envers le personnel s'établit à 32 en 2019 (19 en 2018) dont :

- Par origine :
 - o 84,3% provenant d'un usager (73,7% en 2018)
 - o 15,62% intervenant entre personnels de la DDI (26,3% en 2018)
- Par niveau de gravité :
 - o 78,12% sans arrêt de travail (68,4% en 2018)
 - o 43,75% avec arrêt de travail (31,6% en 2018)

Le taux d'actes de violences physiques consignés envers le personnel¹¹, toutes DDI confondues, s'établit à 0,12% en 2019 (Graph.4). Détaillé par type de DDI (Graph.5), les DDCSPP et les DDPP présentent un taux d'actes de violences physiques supérieur aux DDTM, dont le taux est inférieur à la moyenne. Cette année encore, aucun signalement de violence physique n'a été réalisé pour les DDCS.



Graph.4 : Evolution du taux d'actes de violences physiques envers le personnel



Graph.5 : Taux d'actes de violences physiques en 2019 par type de DDI

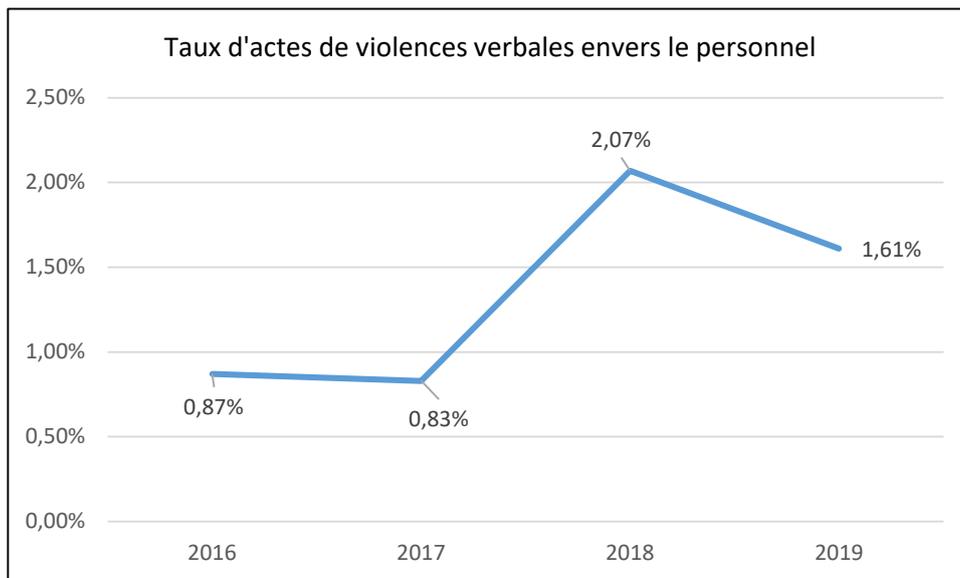
¹¹ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel pour 100 agents

. Violences verbales :

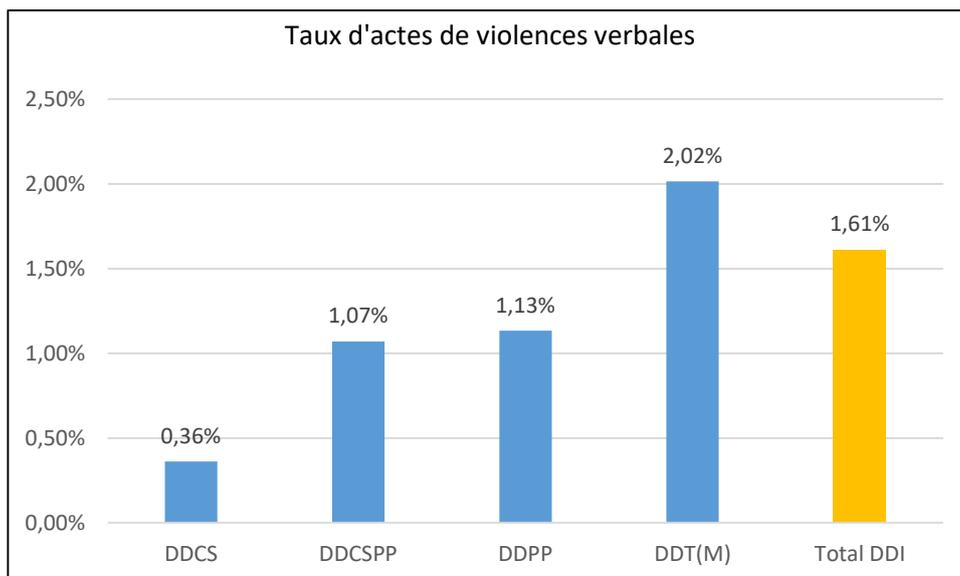
Pour 2019, 437 actes ont été recensés (531 en 2018), soit une diminution de 82,29%. Ces violences verbales émanent dans 91,07% des cas des usagers (90,77% en 2018). Majoritairement, ces violences n'entraînent pas d'arrêts dans 93,13% des cas.

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 (Graph. 7), montre, pour 2019, que ce taux est plus élevé en DDT(M) (2,02%) que dans toute autre DDI. Ce taux est également plus élevé que la moyenne (1,61%).



Graph.6 : Evolution du taux d'actes de violences verbales envers le personnel



Graph.7 : Taux d'actes de violences verbales en 2019 par type de DDI