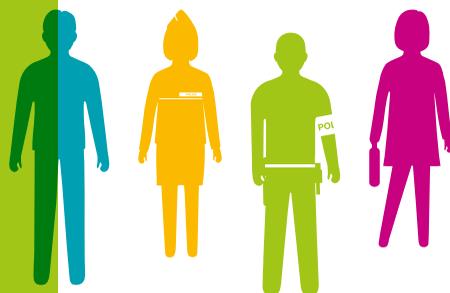


Bilan

de l'action sociale
et de l'accompagnement du personnel



Ministère de l'Intérieur



Sommaire

Edito

1) L'organisation de l'action sociale

Présentation de la politique sociale.....	4
Les structures.....	5
Les acteurs.....	6
Les instances.....	7
L'action sociale en gendarmerie.....	9
Les partenariats.....	10

2) La santé et sécurité au travail

Les acteurs

La médecine de prévention.....	11
L'inspection santé et sécurité au travail.....	13

Les instances

Le comité ministériel de coordination, l'enquête annuelle hygiène et sécurité et les CHSCT.....	14
----------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Les risques psychosociaux

La prévention des RPS (Secrétariat général).....	15
La prévention des RPS (Police nationale).....	16
La démarche « Qualité de vie au travail ».....	18

3) L'accompagnement des personnels

Les acteurs

Le service social.....	19
Le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO).....	21

Les politiques sociales

Le soutien à la vie personnelle et familiale.....	23
Le dispositif d'accompagnement social des personnels actifs de la Police nationale.....	24
Le logement.....	25
La petite enfance.....	26
La restauration.....	27
Les loisirs.....	28
La politique du handicap.....	29
La retraite.....	31

4) L'action sociale en chiffres

Les effectifs.....	32
Les moyens financiers.....	34
La ventilation géographique des dépenses.....	35
Les principales caractéristiques 2014.....	36
L'évolution des dépenses 2012-2014.....	37
Les prestations et aides allouées aux agents.....	38

5) Les faits marquants.....39

Edito

Dans une administration en évolution et un contexte budgétaire qui implique une optimisation des crédits, l'action sociale, qui traduit la cohésion et l'unité de notre ministère, a été en 2014 au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs et partenaires du ministère de l'Intérieur. Ils se sont mobilisés, à tous les échelons, pour que les agents bénéficient de prestations et d'un accompagnement au plus près de leurs attentes professionnelles et personnelles.

Au cours de l'année 2014, la Direction des ressources humaines du Secrétariat général et la Direction des ressources et des compétences de la Police nationale ont conduit ensemble un dialogue de qualité avec les services déconcentrés, les acteurs du terrain et les organisations syndicales afin de favoriser une attention plus soutenue encore aux besoins des agents et de renforcer l'efficacité de l'action collective. En 2014, ont été également définies les modalités d'accueil des personnels de la Direction de la sécurité et de la circulation routière qui ont intégré le ministère de l'Intérieur.

62,12 M€ ont été consacrés en 2014 aux politiques sociales. Le ministère a préservé les moyens dédiés à l'action sociale afin de maintenir l'accès à des services de qualité dans un contexte professionnel en forte évolution. L'accent a été mis cette année sur l'équipement des espaces sociaux de restauration dans les services, sur les gardes d'enfant avec l'extension du dispositif CESU et sur l'accession à la propriété avec l'extension du prêt à taux zéro ministériel à six nouveaux départements.

Les budgets départementaux d'initiative locale qui permettent aux CLAS d'initier et de proposer aux agents en poste dans le département un accompagnement de proximité, ont été abondés de 200 000 € en 2014, portant à 2,15 M€ le montant total alloué. Cette augmentation significative a permis de rééquilibrer les dotations au profit de certains départements et réaffirme le rôle majeur de l'échelon départemental dans l'organisation et l'animation de l'action sociale ministérielle.

L'action sociale et l'accompagnement du personnel couvrent également le champ de la santé et de la sécurité au travail, thématique phare qui est l'objet de toute la vigilance de l'administration comme des partenaires sociaux. Les réseaux de soutien ont été en première ligne : l'activité des médecins de prévention, des inspecteurs santé sécurité au travail, du service social et des psychologues de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale a montré l'implication des réseaux qui, pour certains, ont été réunis en séminaires, ou ont été regroupés au niveau zonal.

Confronté à un métier exigeant et exposé aux situations les plus difficiles, le policier peut lui aussi connaître des problèmes personnels ou familiaux. C'est pourquoi, à la demande du Directeur général de la Police nationale, un guide « Santé et sécurité au travail dans la Police nationale » a été édité, destiné à mieux prendre en compte ces situations. Ce document recense et décrit l'ensemble des dispositifs de soutien médical, sanitaire et psychologique à disposition des personnels et de leur hiérarchie et constitue un outil pédagogique précieux, spécifiquement centré sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la police. Il s'inscrit dans le cadre du plan ministériel de prévention des RPS.

Depuis la signature en juillet 2014 par Bernard Cazeneuve, ministre de l'Intérieur, d'une circulaire fixant l'organisation et les missions du réseau des fonctionnaires et militaires chargés de l'inspection en matière de santé et sécurité au travail, le dispositif d'inspection du ministère dispose de bases affermies. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été réunis, tant au niveau central qu'au niveau déconcentré et se sont particulièrement impliqués dans les problématiques de santé et de sécurité au travail, notamment les questions des conditions de travail et de prévention des risques psychosociaux.

La politique en faveur de l'insertion des personnels en situation du handicap a été cette année encore une préoccupation majeure qui a permis d'atteindre un taux d'emploi en hausse constante et de consolider les relations avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Plus que jamais, l'action sociale s'inscrit dans une politique des ressources humaines qualitative poursuivie sur l'ensemble des périmètres. Inscrites dans une perspective à long terme, les actions engagées en 2014 seront poursuivies en 2015.

Michèle KIRRY

Directrice des ressources et des compétences
de la Police nationale

Nathalie COLIN

Directrice des ressources humaines

» La répartition des compétences

L'action sociale et l'accompagnement du personnel du ministère de l'Intérieur s'adressent à l'ensemble des agents du ministère et sont mis en oeuvre par deux sous-directions (SDASAP) qui ont des missions transversales et des compétences complémentaires, l'une relevant de la Direction des ressources humaines, l'autre de la Direction des ressources et compétences de la Police nationale.

La protection sociale spécifique dont bénéficient les personnels de la gendarmerie répond à des sujétions particulières inhérentes aux contraintes du statut militaire. Les personnels de la gendarmerie demeurent ressortissants de l'action sociale de la Défense (ASD).

Les offres de services collectifs faites à tous les agents du ministère sont réparties par blocs de compétences :

- La SDASAP/DRH a compétence générale pour la restauration et les loisirs.
- La SDASAP/DRCPN a compétence générale pour le logement et la petite enfance.

La SDASAP/DRH et la SDASAP/DRCPN assurent le règlement des prestations individuelles au bénéfice de leurs ressortissants respectifs. Elles assurent ensemble l'animation du dialogue social en matière d'action sociale, en particulier au sein de la commission nationale d'action sociale (CNAS).

» La gestion et l'animation des réseaux de professionnels de soutien

Trois réseaux (les médecins de prévention, les assistants de service social, les inspecteurs santé et sécurité au travail) sont gérés par la SDASAP/DRH. Le réseau des psychologues reste géré par la SDASAP/DRCPN. Par ailleurs, depuis juillet 2014, le réseau des médecins statutaires et de contrôle a été rattaché à la SDASAP/DRCPN.

» Le partenariat social

La SDASAP/DRH assure la coordination des actions en matière de partenariat social et d'animation du dialogue social, en étroite liaison avec la SDASAP/DRCPN.

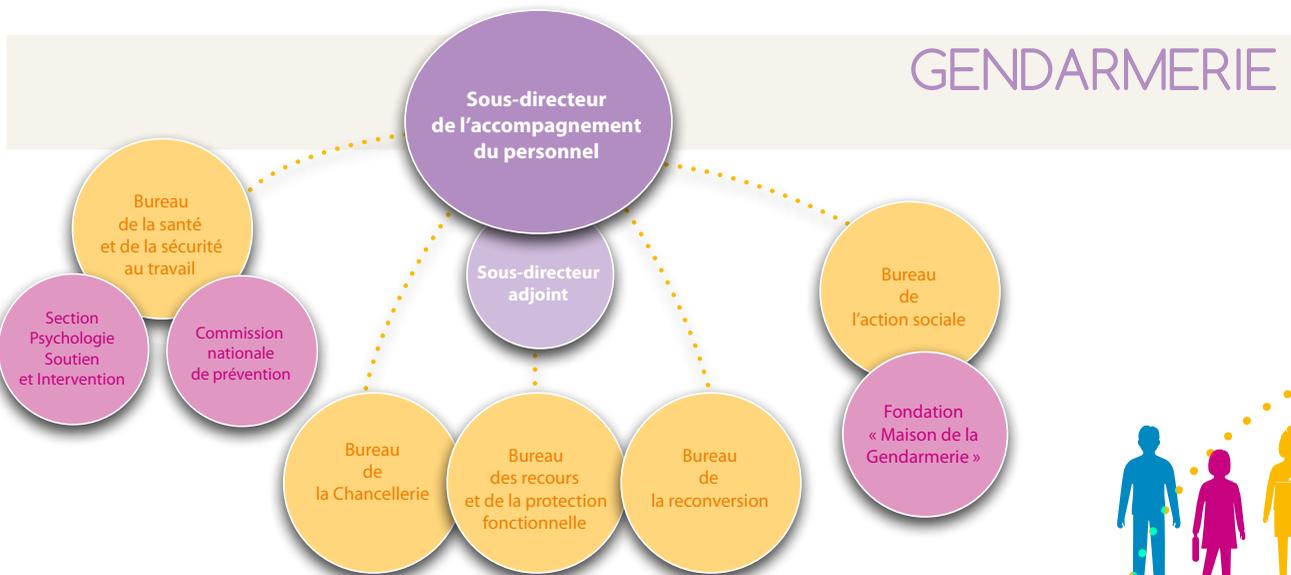
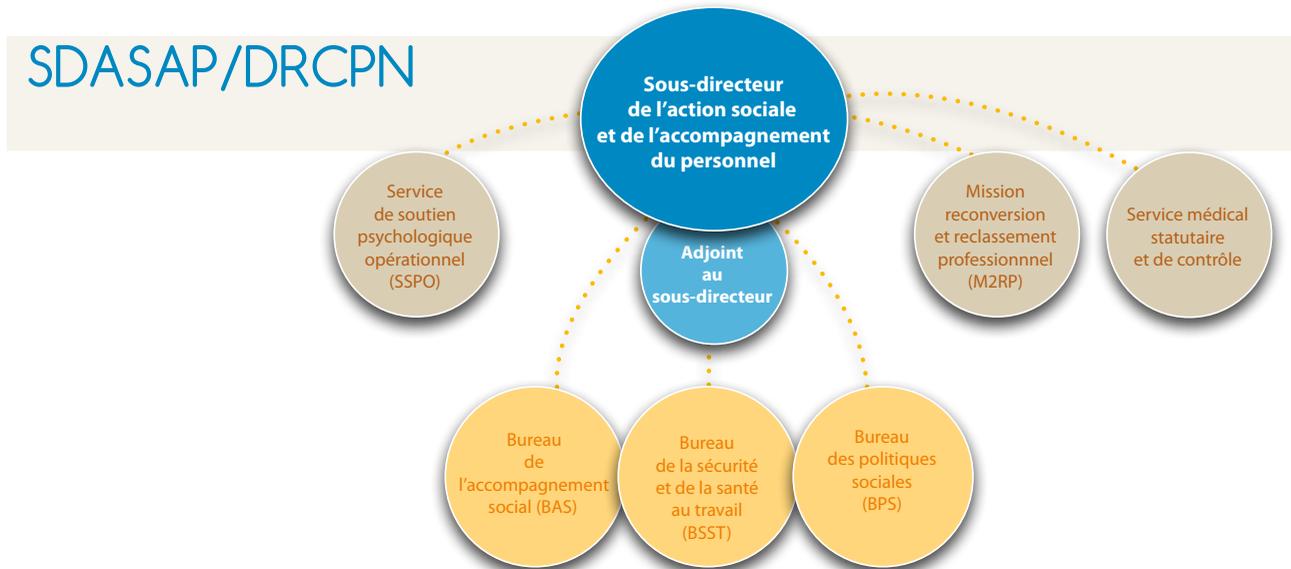
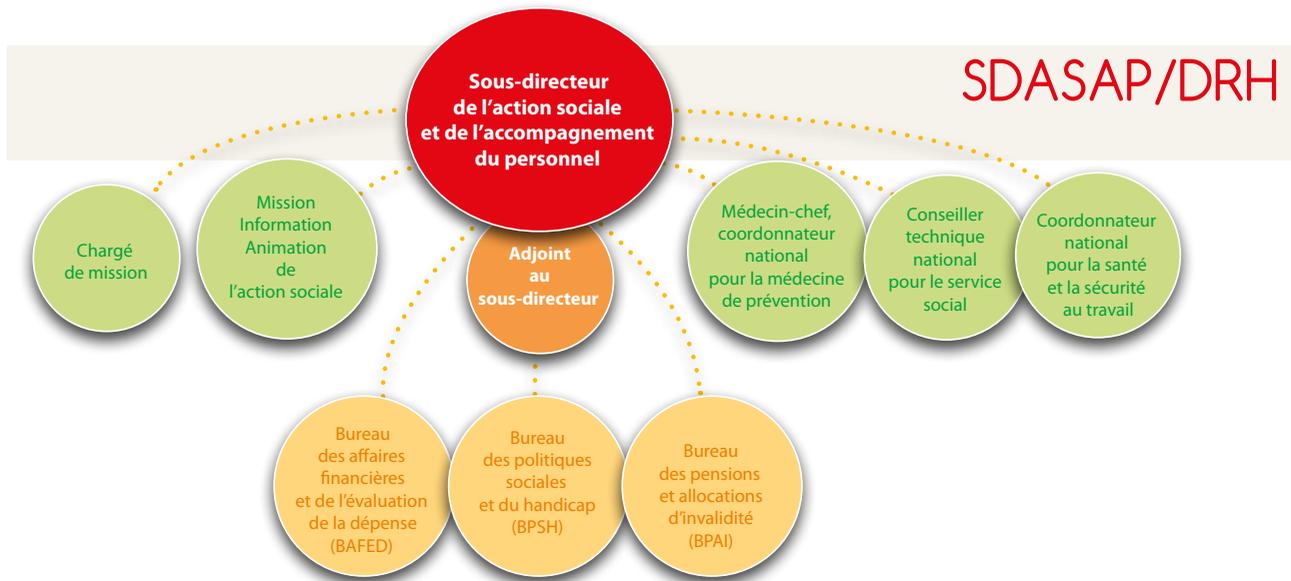
» Les relations avec les instances consultatives

La SDASAP/DRH assure le secrétariat de la Commission nationale d'action sociale ministérielle (CNAS) en concertation étroite avec la SDASAP/DRCPN. Les relations avec les instances consultatives interministérielles CIAS et SRIAS et avec leurs commissions permanentes et groupes de travail, s'effectuent en fonction de la répartition des compétences entre les deux sous-directions.

Répartition des compétences

	SG/DRH SDASAP	DGPN/DRCPN SDASAP	DGGN/SDAP Personnels militaires	Collège des inspections générales
Politiques d'action sociale				
Le logement		■	■	
La restauration	■		■	
La petite enfance		■	■	
Les loisirs	■			
Le partenariat social : mutuelles, fondations, associations...	■	■		
Attribution des secours	■	■	■	
Le dispositif d'accompagnement des personnels de police		■		
Les secours exceptionnels		■		
Le dispositif en faveur des conjoints de policiers décédés en service		■		
L'aide à la scolarité - Bourse d'études		■		
Les mutations dérogatoires		■		
La mission reconversion et reclassement professionnel		■		
La médecine statutaire et de contrôle		■		
L'accompagnement des personnels				
Le service social	■		■	
Le service de soutien psychologique opérationnel		■		
Le service médical de prévention	■		■	
L'inspection santé et sécurité au travail	■			■
L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	■	■		
La retraite	■		■	

1) L'organisation de l'action sociale / Les structures



L'action sociale au niveau local

Au niveau local, la mise en œuvre de l'action sociale est placée sous l'autorité du préfet et relève du service départemental d'action sociale, commun à tous les personnels du ministère.

Le service départemental d'action sociale assure la gestion des actions et prestations sociales, ministérielles et interministérielles. Il assure la mise en œuvre d'actions sociales départementales définies par la Commission locale d'action sociale (CLAS).

» Les correspondants de l'action sociale

Les correspondants en matière d'action sociale sont chargés de relayer la politique d'action sociale menée au sein du ministère.

Ainsi, plus de 1 600 correspondants diffusent auprès des agents tous les documents provenant des sous-directions de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel et du service départemental d'action sociale (circulaires, notes, publications et informations sur les prestations d'action sociale...) :

- Ils informent les agents sur les initiatives locales décidées par la commission d'action sociale compétente et sur les offres des fondations, associations et organismes associés à la politique sociale du ministère.
- Ils renseignent les agents sur les professionnels de soutien (médecins de prévention, psychologues, assistants de service social) sans s'y substituer.
- Ils informent le service local d'action sociale (chef SDAS en préfecture) sur les attentes et les besoins des personnels en matière d'action sociale, en formulant le cas échéant des propositions.

L'année 2013 avait donné une impulsion nouvelle à ces acteurs de proximité grâce à la reconnaissance de leur investissement personnel dans l'entretien professionnel et de spécificités leur permettant d'exercer pleinement leur mission (crédit de temps, bénéfice de la prise en charge de déplacements...).

Dans le prolongement de la réaffirmation du rôle du correspondant d'action sociale, la SDASAP/DRH actualise le site Intranet de l'action sociale afin de tenir compte des nombreux changements qui interviennent en matière de prestations et de réglementation sociales.

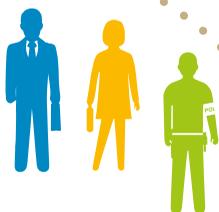


6

Journée d'information des vice-présidents de CLAS, le 20 mai 2014 à Lumière

» Les chefs de SDAS

À la tête du service départemental d'action sociale de chaque préfecture, le chef de ce service a une compétence générale pour tout ce qui relève de l'action sociale à l'égard de tous les personnels du ministère de l'Intérieur affectés dans le département. Il constitue le relais indispensable de la politique sociale ministérielle.



1 637 correspondants de l'action sociale.
105 chefs de service départemental d'action sociale.

» La commission nationale d'action sociale (CNAS)

La CNAS est présidée par le ministre ou son représentant, assisté d'un vice-président élu parmi et par les représentants du personnel.

Au cours de l'année 2014, l'assemblée plénière s'est réunie le 10 juin sous la présidence du ministre de l'Intérieur.

Les groupes de travail, mis en place en 2012 par la CNAS, se sont réunis à 14 reprises permettant, grâce à des travaux constructifs, la concrétisation de propositions d'actions identifiées en 2013, notamment :

- L'affirmation de l'animation des réseaux par la tenue de la seconde journée des vice-présidents de CLAS le 20 mai 2014.
- L'abondement de 10 % (soit 200 000 €), consenti par le Secrétariat général, de l'enveloppe des budgets déconcentrés d'initiatives locales (BDIL) dont l'objectif est la mise en place d'actions de proximité qui s'inscrivent dans le champ de la prévention, de la cohésion sociale et de la solidarité pour l'ensemble des agents et des personnels pensionnés du ministère de l'Intérieur.
- L'expérimentation d'une politique d'aide alimentaire d'urgence au sein de 3 départements.
- La poursuite de la dynamique engagée en matière d'aide au logement, grâce à l'extension à compter du 1^{er} avril 2014, du prêt à taux zéro du ministère de l'Intérieur (PTZMI) dans 6 départements de province (Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Gironde, Nord, Bas-Rhin et Rhône).

- La mise en place d'actions innovantes dans le domaine de la petite enfance, grâce au nouveau dispositif CESU pour la garde des enfants âgés de 6 à 12 ans destiné aux couples affectés en Île-de-France et d'un dispositif CESU garde d'enfants 0-12 ans pour les fonctionnaires en situation de famille monoparentale affectés en Île-de-France et dans 6 départements.

L'aboutissement de l'ensemble de ces actions a coïncidé avec le terme de la mandature des représentants du personnel composant cette instance suite aux élections professionnelles qui se sont tenues en décembre 2014.

L'année 2015 sera marquée par la recomposition de cette instance, par la poursuite des actions engagées et par l'élaboration de nouveaux objectifs tout aussi ambitieux.

Réunion de la CNAS,
le 10 juin 2014
à Beauvau



» Les commissions locales d'action sociale (CLAS)

Instance de proximité en matière d'action sociale, présidée par le préfet ou son représentant, membre du corps préfectoral, elle réunit deux fois par an les représentants du personnel.

La CLAS est l'instance pivot de concertation, de propositions et d'animation des actions sociales au bénéfice des personnels du ministère de l'Intérieur, affectés sur le département concerné, tous périmètres confondus et pour les retraités résidant dans le département.

Afin de concrétiser un dialogue de proximité entre l'administration et les vice-présidents de CLAS, élus représentants du personnel et acteurs de terrain, une seconde Journée nationale de rencontre, ouverte par Nathalie Colin, directrice des ressources humaines, s'est tenue le 20 mai 2014.

Par ailleurs, grâce à l'abondement en 2014 des BDIL, un certain nombre de préfectures ont mis en œuvre des actions novatrices au bénéfice des agents en fonction dans leur département. Ces actions recouvrent notamment des aides en matière de prévention-santé, de scolarité et d'apprentissage ainsi que des consultations juridiques.

Au cours de l'année 2015, et suite aux élections professionnelles de décembre 2014, l'ensemble des CLAS seront recomposées et auront pour objectif de renforcer les actions déjà initiées et de formuler de nouvelles propositions d'actions.



Séminaire des vice-présidents de CLAS, le 20 mai 2014

► Chiffres clés 2014

2,15 M€ de crédits consommés en 2014 pour les BDIL.

1 405 315 € en région (hors Île-de-France, administration centrale et hors Outre-mer).

664 662 € en Île-de-France (dont administration centrale).

83 529 € en Outre-mer.

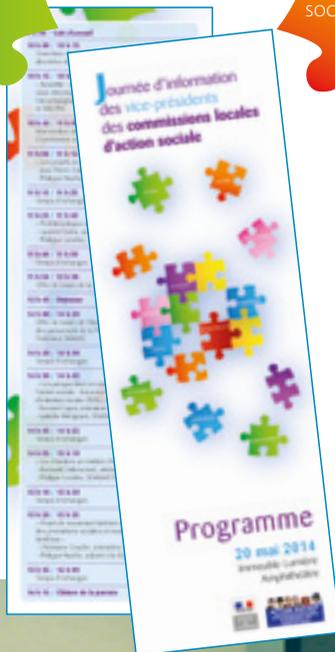
1) L'organisation de l'action sociale / Les instances

» Les budgets déconcentrés d'initiatives locales (BDIL)

Les BDIL, votés par les CLAS et alimentés par les crédits centraux d'action sociale, ont pour objectif d'améliorer l'accompagnement des personnes dans leur environnement professionnel et de faciliter le lien entre vie professionnelle et vie familiale.

► Répartition des crédits réservés aux BDIL en 2014 en administration centrale et en préfectures par type de bénéficiaires

Thème	Exécutés en €	Nombre de bénéficiaires								Total bénéficiaires
		Personnels DRH				Personnels DRCPN				
		Adultes	Enfants	Retraités	Total DRH	Actifs	Enfants	Retraités	Total DRCPN	
Nouveaux arrivants	48 180 €	564			564	258			258	822
Aide à la personne - CESU										
Tickets service	232 647 €	1 453	39	27	1 519	927	40	54	1 021	2 540
Scolarité - Formation	268 523 €	118	658		776	137	1 769	3	1 909	2 685
Culture - Sport										
Loisirs - Découverte	1 566 986 €	9 506	6 983	637	17 126	18 455	19 903	1 159	39 517	56 643
Communication - Information	37 170 €	264	72	619	955	392	172	3 488	4 052	5 007
	2 153 506 €	11 905	7 752	1 283	20 940	20 169	21 884	4 704	46 757	67 697



Le 20 mai 2014 s'est déroulée la 2^{ème} journée nationale des vice-présidents des commissions locales d'action sociale (CLAS). Nathalie Colin, directrice des ressources humaines, a ouvert la journée en réaffirmant le rôle majeur de l'échelon départemental dans l'organisation et l'animation de l'action sociale ministérielle. Elle a également souligné l'abondement de l'enveloppe des crédits BDIL par le Secrétariat général : +200 000 € en 2014, soit +10,52 % d'augmentation.

Après un exposé sur l'actualité de l'action sociale ministérielle par les équipes des sous-directions de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel DRH et DRCPN, les travaux menés par les cinq groupes de travail thématiques de la CNAS ont été présentés à l'ensemble de l'auditoire par leur animateur représentant du personnel et leur co-animateur, représentant de l'administration. La fondation Jean Moulin ainsi que l'ANAS ont fait un tour d'horizon des offres proposées par leur organisme respectif. Cette journée a rencontré un très vif succès compte tenu des thématiques abordées et des échanges riches et nombreux.





L'action sociale en gendarmerie

L'action sociale de la gendarmerie figure à l'annexe 4 de la convention de délégation de gestion cadre du 30 juillet 2008 (d'une durée initiale de quatre ans, prolongée jusqu'à fin 2015, et en cours de renégociation) entre le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Défense. Les personnels militaires de la gendarmerie demeurent ressortissants de l'action sociale de la Défense (ASD) avec un financement sur les crédits du programme 212.

La protection sociale spécifique dont bénéficient les personnels de la gendarmerie répond à des sujétions particulières inhérentes aux contraintes du statut militaire telles que la dispersion sur l'ensemble du territoire, la mobilité tant fonctionnelle que géographique avec des séjours et déplacements réguliers en Outre-mer et à l'étranger, ainsi que l'obligation de disponibilité impliquant de manière quotidienne des astreintes et des horaires atypiques et décalés.

Le réseau des 145 assistants de service social dépendant organiquement du ministère de la Défense est adapté à l'organisation territoriale spécifique de la gendarmerie. Il s'articule en 7 directions locales de l'action sociale (DLAS) correspondant aux 7 régions zonales de gendarmerie.

Ces DLAS sont elles-mêmes subdivisées en échelons locaux implantés au niveau des 101 groupements de gendarmerie, assurant ainsi la couverture d'un large maillage territorial. Le bureau de l'action sociale de la Direction générale de la gendarmerie est quant à lui chargé d'assurer l'interface entre les différents intervenants de l'action sociale (MINDEF, Institution de gestion sociale des armées (IGeSA, DLAS, etc.).



Les personnels de la gendarmerie bénéficient des prestations individuelles ou collectives et des offres de vacances et de loisirs énoncées dans le tableau ci-dessous.

Offres et prestations 2014

	Total	Nb de dossiers
Soutien social et familial 2014		
Secours selon évaluation sociale (3 000 € maximum)	836 208 €	1 103
Aide familiale et ménagère	245 330 €	360
CESU	230 600 €	983
Prêt social (0 %, 48 mois, 8 000 € maximum)	327 682 €	78
Prêt personnel (0 %, 12 mois, 960 € maximum)	503 479 €	456
Garde d'enfants		
Crèches et haltes-garderies du ministère de la Défense		
Prestation pour la garde d'enfants en horaires atypiques	94 657 €	564
Etudes 2014		
Prestation pour études professionnelles ou supérieures (sous-condition de QF)	874 176 €	1 934
Mobilité 2014		
Prêt lié à la mobilité (0 %, 24 mois, 2 400 € maximum)	29 986 €	17
Logement 2014		
Prêt d'accèsion à la propriété ou de financement de travaux (0 %, 8 ans, 16 000 €)	2 690 688 €	245
Vacances et loisirs		
Accès dans les établissements familiaux, les résidences-relais de la région parisienne et dans les centres de vacances de jeunes gérés par IGeSA.		
Aides collectives 2014		
Crédits d'actions socioculturelles communautaires	877 308 €	
Crédits d'aide à l'amélioration des conditions de vie (au profit du personnel hébergé par la gendarmerie : gendarmes volontaires adjoints et sous-officiers du corps de soutien)	23 240 €	

1) L'organisation de l'action sociale / Les partenariats



» La fondation Jean Moulin (FJM)*

La FJM est le principal opérateur d'action sociale du ministère de l'Intérieur, au service de tous ses agents, en activité ou pensionnés, et de leurs familles. Elle gère sept restaurants administratifs, trois crèches, trois résidences hôtelières, un parc résidentiel de loisirs et une colonie de vacances. Elle organise des séjours jeunes en France ou à l'étranger, des séjours pour les enfants handicapés, l'arbre de Noël de l'administration centrale et de la préfecture Île-de-France et propose des activités sportives sur deux sites en région parisienne. Elle sert quatre types de prêts à taux zéro, un prêt à intérêts, des secours aux familles de victimes du devoir et met en œuvre un dispositif de garantie de loyers en métropole. Enfin, les partenariats conclus par la FJM avec de nombreux voyagistes et clubs de sport permettent aux agents du ministère de bénéficier de tarifs préférentiels.

Ministère de l'Intérieur - Immeuble Oudinot
Place Beauvau – 75800 Paris cedex 08
Tél. : 01 53 69 28 05 - www.fondationjeanmoulin.fr

» La fondation Louis Lépine (FLL)*

La FLL a compétence pour les agents relevant du SGAP de Paris. Elle a pour but de venir en aide aux fonctionnaires et agents de la préfecture et aux personnels de la Police nationale gérés par le SGAP de Paris, en activité ou en retraite. Elle intervient au travers de prêts sociaux et de la solidarité financière. Elle organise l'arbre de Noël au titre de la préfecture de Police, les vacances des jeunes, propose des loisirs à tarifs réduits et des vacances à prix subventionnés. Elle gère la médiathèque ainsi que les places en résidence d'accueil des fonctionnaires dans le cadre de la politique du logement de la préfecture de Police.

1, rue Massillon – 75004 Paris
Tél. : 01 53 71 43 55 - www.fondationlouislepine.fr

» L'association nationale d'action sociale (ANAS)*

L'ANAS met en œuvre une offre d'actions sociales et l'organisation de la solidarité, au bénéfice de tous ses adhérents. Son action s'inscrit dans le cadre de l'arrêté ministériel du 22 juin 2009, qui lui concède l'exercice de missions d'action sociale pour l'ensemble des agents du ministère de l'Intérieur. Elle gère plusieurs structures familiales de vacances et de loisirs et l'activité de ses réseaux d'aide.

L'ANAS propose aussi des séjours pour les jeunes dans ses différents centres implantés sur le littoral français.

18, quai de Polangis – BP 81 – 94344 Joinville-le-Pont cedex
Tél. : 01 48 86 37 81 / 10 89 - www.anas.asso.fr
contact@anas-asso.fr

» L'association pour l'aide au Handicap du ministère de l'Intérieur (AHMI)

L'AHMI met des moyens à disposition des familles d'enfants handicapés, dans les domaines de l'information, du conseil, du soutien moral et de la défense des intérêts matériels.

Elle assure un rôle de veille juridique et d'intervention auprès de l'administration, des organismes publics et privés. Elle gère un établissement médico-social mixte à Accous dans les Pyrénées-Atlantiques qui accueille, en internat, 39 adultes handicapés mentaux toute l'année.

Par arrêté du 22 juin 2009, l'AHMI est chargée d'une mission de service public. Elle organise pour le compte du ministère de l'Intérieur des séjours de vacances en France et à l'étranger pour les adultes handicapés, agents ou parents d'agents.

Ministère de l'Intérieur – Immeuble Lumière
Place Beauvau – 75800 Paris cedex 08
Tél. : 01 43 26 28 88 / 01 80 15 56 70 / 01 80 15 56 71
blog : <http://ahmi.unblog.fr> - ahmi.siege@icloud.com

» L'Orphelinat mutualiste de la Police nationale-assistance (Orpheopolis/ OMPN-a)

L'OMPN-a, relevant du livre III du Code de la mutualité, accueille au sein de ses trois villages, les enfants de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur, orphelins de père ou de mère.

Il propose également des séjours en centres de vacances durant les congés scolaires. Il verse aux familles d'adhérents endeuillées diverses aides financières destinées à faciliter le parcours éducatif des orphelins et les soutient moralement par un accompagnement social régulier.

44, rue Roger Salengro – 94126 Fontenay-sous-Bois Cedex
Tél. : 01 49 74 22 22 - www.orpheopolis.fr
contact@orpheopolis.fr



* Ces trois opérateurs sont reconnus d'utilité publique, par décret.

La médecine de prévention

Le service de médecine de prévention du ministère de l'Intérieur a pour rôle de prévenir toute altération de la santé physique et mentale des agents, dans le cadre des obligations de l'État employeur. Il relève du Secrétariat général et est administré par la SDASAP/DRH. Il a une vocation transversale pour l'ensemble des personnels du ministère de l'Intérieur (sauf les militaires de la gendarmerie).

Le 16 décembre 2014, Bernard Cazeneuve, ministre de l'Intérieur, a signé une lettre rappelant à l'ensemble des chefs de service le caractère prioritaire et obligatoire de la politique de prévention en matière de santé, dont les missions sont définies par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.



» L'organisation du réseau

Le réseau de médecins coordonnateurs et son rôle

Le médecin de prévention analyse la compatibilité des conditions de travail avec la préservation de la santé suivant deux types de missions : la surveillance médicale des agents et l'activité de prévention en milieu de travail : tiers temps.

En s'appuyant sur un réseau de 211 médecins de prévention dont 9 médecins coordonnateurs régionaux (6 ayant compétence sur une zone de défense, 1 pour l'administration centrale, 1 pour l'Île-de-France hors Paris et 1 pour la préfecture de Police), le médecin coordonnateur national assure le conseil technique du ministère en matière de santé et de prévention médicale, participe à la mise en œuvre de la politique de prévention en collaboration avec la coordination nationale des inspecteurs de santé et de sécurité au travail, établit des propositions d'organisation de la médecine de prévention et prend part aux travaux interministériels.

Les médecins coordonnateurs régionaux assurent l'intérim en cas d'urgence dans les départements encore dépourvus de médecin de prévention. Tous les coordonnateurs et les médecins de prévention du ministère de l'Intérieur sont titulaires du diplôme de médecine du travail.

Le réseau dispose de médecins référents dans les domaines de la psychiatrie, de l'addictologie, des rayonnements ionisants, du travail en milieu hyperbare, des risques infectieux, de la médecine d'expatriation, des armes et stands de tir, de l'activité de police scientifique, de l'organisation des urgences et du matériel de premiers secours, des équipements de protection individuelle...

Les médecins coordonnateurs régionaux ont été réunis en 2014 une fois par mois par le médecin coordonnateur national pour faire le point sur les groupes de travail, diffuser l'information et l'actualité. Les échanges portent généralement sur des questions qui concernent l'exercice médical au quotidien, les sujets d'actualité pouvant avoir un lien avec la santé au travail des fonctionnaires du ministère, ainsi que sur les bonnes pratiques.

Les 6 et 7 novembre 2014, un séminaire a réuni le réseau de médecine de prévention du ministère.

Les groupes de travail

Ces groupes de travail portent sur :

- l'informatisation du réseau de médecine de prévention par le logiciel IPREMED (Intérieur PREvention MEDicale) ;
- l'élaboration de la fiche réglementaire d'exposition aux risques professionnels (création de la fiche pénibilité dans le Code du travail par décret du 30 janvier 2012) ;
- la lutte contre les actes auto-agressifs et la mise en place des pôles de vigilance et de prévention du suicide, le dépistage des états de stress post-traumatiques, la prise en charge des « primo intervenants » ;
- la participation aux travaux de l'inspection générale de la Police nationale (IGPN) et du centre de recherche, d'expertise et d'appui de la logistique (CREL) ;
- la participation à la révision de textes sur la santé et la sécurité au travail avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) et certains arrêtés avec la Direction générale du travail (DGT).

► Chiffres clés 2014

242 personnes, dont **211** médecins de prévention, **20** infirmières, **11** secrétaires médicales.

54 951 visites médicales obligatoires et réglementaires.

10 329 visites médicales occasionnelles dont **4 587** à la demande des agents.

23 272 actes infirmiers en administration centrale.

6 937 orientations vers des services médicaux spécialisés et **5 758** vers le médecin généraliste.

429 visites de locaux.



2) La santé et sécurité au travail / Les acteurs

» La surveillance médicale des agents

La responsabilité de la détermination des risques professionnels auxquels les agents sont soumis incombe à l'employeur. C'est donc à partir des données de l'employeur (risques référencés et théoriquement désignés) que le médecin de prévention met en place la surveillance médicale adaptée pour chaque agent. Les visites de «prise de poste» sont donc essentielles, car elles sont le point de départ de la prise en compte des risques professionnels et de leur traçabilité. Le suivi médical des agents est obligatoire et se fait par le biais d'une visite médicale dont la périodicité est variable et adaptée, non seulement aux risques professionnels encourus et attendus, mais aussi aux risques émergents. Des examens médicaux spécialisés sont réalisés dans le cadre d'un appui complémentaire à la décision d'aptitude au poste lorsque celui-ci expose à des risques particuliers. La visite médicale de prévention est complétée dans certains cas par une visite dite « professionnelle ou à normes ». C'est le cas des visites médicales en lien avec des travaux en milieu hyperbare ou des visites de médecine aéronautique. Des conventions sont passées entre le ministère de l'Intérieur et les services spécialisés à cet effet. Ces deux visites, visite professionnelle et visite de prévention, sont liées et obligatoires.

» L'action sur le milieu professionnel

Tiers-temps

Le médecin de prévention consacre un tiers de son temps à des actions en milieu professionnel. Les visites de locaux et les études de postes de travail sont des moments importants, puisqu'elles permettent de rencontrer les fonctionnaires sur leur lieu de travail.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie et de travail ou à l'issue des visites médicales, les médecins de prévention sont notamment habilités à proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice.

Les faits marquants de l'année 2014

- > L'épidémie du virus Ebola a mobilisé le service de médecine de prévention auprès des services les plus concernés en terme d'information et de suivi de l'épidémie.
- > La diffusion de la lettre ministérielle du 16 décembre 2014.
- > La prévention des actes autoagressifs avec la participation de la médecine de prévention à la déclinaison du plan suicide de la DGPN notamment les travaux en partenariat avec les équipes des cellules d'urgence médico-psychologiques.
- > Le séminaire de la médecine de prévention du ministère de l'Intérieur les 6 et 7 novembre 2014.

Participation à des travaux techniques

- L'élaboration de fiches réflexes : protocoles de prise en charge des accidents graves, les trousse de secours, la conduite à tenir en cas d'accident d'exposition au sang...
- L'établissement de la fiche individuelle d'exposition aux rayonnements ionisants.
- L'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) (tenue NRBC, masques cartouche)...
- Les conseils pratiques à délivrer aux stagiaires et aux futurs expatriés.
- La rédaction de questionnaires de dépistage du psycho-traumatisme et de la lutte contre les actes auto-agressifs.
- La rédaction du questionnaire « alcool ».
- Les fiches conseils pour le travail de nuit.

Participation aux actions de formation et de sensibilisation

Des campagnes de sensibilisation de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) débutées en 2013, ont été poursuivies en 2014.

4 ateliers pratiques animés par un kinésithérapeute ont été organisés sur 7 sites d'administration centrale, permettant à 369 agents d'être sensibilisés.

Des actions de prévention ont aussi été menées en région par les médecins de prévention au bénéfice des personnels de préfecture et de la Police nationale.

La médecine de prévention, en partenariat avec la Mission Information Animation de l'action sociale (MIAAs), a relayé les campagnes nationales de prévention : vaccinations (grippe saisonnière), virus Ebola, audition, gestes de premier secours...



Ebola : la préfecture de Meurthe-et-Moselle a relayé l'information auprès de ses agents



Les médecins de prévention participent à la formation initiale et continue des commissaires et des officiers, la formation initiale des élèves en école de police et certaines formations spécialisées.

L'inspection santé et sécurité au travail



Depuis la signature par le ministre de l'Intérieur, le 1^{er} juillet 2014, d'une circulaire fixant l'organisation et les missions du réseau des fonctionnaires et militaires chargés de l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail (SST), le dispositif d'inspection du ministère dispose de bases affermies sur lesquelles établir son programme d'action.

» L'organisation du réseau

Placé sous l'autorité fonctionnelle du collège des inspections générales, présidé par l'inspecteur général de l'administration Arnaud Teyssier, le réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) a ainsi assuré en 2014 ses missions ministérielles d'inspection, de conseil et d'animation des réseaux sur l'ensemble du territoire national. Le nombre d'actions d'inspection est resté cette année très soutenu : 263 inspections ont été réalisées. Ces actions ont été conduites sur la base des orientations définies par le comité ministériel de coordination de la politique SST : le programme de contrôle de la mise en place des vérifications générales périodiques a été poursuivi dans 25 nouveaux départements dont 4 départements ou territoires d'outre-mer.



» L'activité en 2014

L'activité de conseil des ISST a été développée au plan local, particulièrement dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux, en laissant toute sa place au réseau des « préventeurs » dont la mission est d'assister en premier ressort les chefs de service et chefs d'organisme en matière de SST.

Au plan national, les activités de conseil du réseau ont été organisées autour de trois pôles :

- un groupe de travail piloté par l'ISST pour la zone de défense et de sécurité de Paris, visant à porter un regard sur les réseaux des « préventeurs » et sur le rôle des ISST dans ce domaine ; les travaux de ce groupe sont poursuivis en 2015 ;
- un groupe de travail piloté par l'ISST pour la zone de défense et de sécurité de Paris, visant à créer un guide d'inspection de l'utilisation des machines et équipements de travail du ministère ;
- l'ensemble des inspecteurs est resté mobilisé, en lien étroit avec les « préventeurs », par les travaux d'actualisation du document unique d'évaluation des risques, au moyen de l'outil DUERM12, construit par le réseau.



L'animation des préventeurs

L'animation des réseaux des acteurs de la prévention a été en 2014, l'une des priorités des ISST. Un état des lieux très précis de la population des préventeurs a pu être réalisé en cours d'année ; les inspecteurs ont systématiquement participé à leur formation initiale. Outre-mer, des actions de formation initiale ont été directement assurées par les inspecteurs.

Sur l'ensemble des zones de défense et de sécurité, les « préventeurs » ont été régulièrement réunis à l'échelon départemental ou structurel et deux actions d'ampleur zonale ont été organisées par les ISST, l'une à Rennes, l'autre à Paris.

Chacun de ces séminaires a été construit en lien étroit avec la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel et a rassemblé plus de 150 participants.

Dans un contexte renouvelé, les membres du réseau des ISST ont poursuivi avec détermination leur activité dans l'ensemble des domaines réglementaires qui leurs sont attribués, l'inspection, le conseil et l'animation des réseaux. L'accroissement en 2014 du nombre des actions conduites par les inspecteurs, le développement des missions Outre-mer, la participation toujours soutenue des agents aux séminaires ou réunions proposées, témoignent de l'implication des ISST dans leurs missions et de l'intérêt globalement suscité par la santé et la sécurité au travail.

2) La santé et sécurité au travail / Les instances

» Le comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail

Le 19 mai 2014, Didier Lallement, secrétaire général du ministère, a présidé le comité ministériel de coordination qui a pour objet de définir et suivre de façon transversale les orientations ministérielles en matière de santé et de sécurité au travail. Les différents périmètres du ministère étaient représentés : Secrétariat général, Police nationale, Gendarmerie nationale, préfecture de Police et Sécurité civile. Participaient également le collège des inspections générales et les quatre réseaux de professionnels de soutien. Cette réunion a permis de dresser le bilan d'étape de la mise en oeuvre des orientations ministérielles 2013-2014 en matière de santé et de sécurité au travail.

Les principales avancées concernent notamment :

- La prévention du risque incendie : le risque incendie a été intégré aux orientations ministérielles SST 2013-2014 afin de mieux évaluer sa prise en compte notamment dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et veiller à la mise en oeuvre des obligations réglementaires en la matière. Le réseau des ISST apporte régulièrement des réponses aux questionnements des « préventeurs », en se rendant le plus souvent sur les lieux : en 2014, 23 interventions de ce type ont été assurées.
- La prévention des expositions aux substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) : les différents périmètres du ministère se sont attachés à intégrer les risques chimiques et d'exposition à l'amiante dans les documents uniques. Le ministère s'est également engagé à veiller à la substitution des agents chimiques dangereux et des produits CMR par des substances moins ou non nocives pour la santé, notamment dans les laboratoires de police technique et scientifique ou les sites spécialisés des forces de sécurité et de la sécurité civile.

14



Chiffres clés 2014

250 CHSCT.

92 inspections thématiques (*risque incendie, risque chimique en activité de police technique et scientifique, équipements de travail, etc.*)

219 inspections de portée générale.

864 assistants de prévention dont 466 au sein des services de la Police nationale.

183 conseillers de prévention dont 94 en Police nationale.

» L'enquête annuelle hygiène et sécurité

Chaque année, le ministère de la Fonction publique sollicite l'ensemble des ministères afin de dresser le bilan de l'application du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Malgré la diversité et la complexité des questions, le taux de réponse des services s'est établi en 2014 à 98 %.

Les points saillants de l'enquête portant sur l'année 2013 sont les suivants :

- Avec 1 047 assistants et conseillers de prévention (AP/CP) au 31 décembre 2014, le nombre de préventeurs est en hausse de 11,5 % par rapport à l'année 2012. Le ministère de l'Intérieur compte ainsi 864 assistants de prévention et 183 conseillers de prévention. Avec 324 AP/CP ayant pris leurs fonctions en 2013, soit 30 % de l'effectif, le réseau a connu un important renouvellement. 56 % des personnes nouvellement désignées ont suivi une formation initiale dans les mois suivant leur prise de fonction.
- En 2013, le ministère de l'Intérieur comptait 250 CHSCT : 108 pour le périmètre du Secrétariat général, 103 pour les services de la Police nationale et 39 au sein de la Gendarmerie nationale. Ces instances ont proposé 637 mesures et rendus 854 avis. Au total, 24 enquêtes ont été réalisées et 138 visites de sites ont été effectuées. Ce chiffre est en hausse de 52 % par rapport à 2012.

» Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Dans la perspective des élections professionnelles du 4 décembre 2014, les services ont travaillé à la reconstitution des instances de dialogue social et à la mise en place du CHSCT ministériel qui sera installé au premier semestre 2015.

Les trois réunions réglementaires du CHSCT central des préfectures et du Secrétariat général se sont tenues.

Les procès-verbaux de ces réunions sont mis en ligne sur le site Intranet de l'action sociale dans la rubrique « Santé et sécurité au travail / CHSCT ».

CHSCT du Secrétariat général

- > 11 mars 2014
- > 3 juillet 2014
- > 7 octobre 2014

CHSCT central des préfectures

- > 25 mars 2014
- > 26 juin 2014
- > 14 octobre 2014

CHSCT de Police nationale

- > 3 avril 2014
- > 25 juin 2014

Les risques psychosociaux

» Le périmètre du Secrétariat général

Depuis 2010, le ministère de l'Intérieur s'est doté d'un plan de prévention des risques psychosociaux (RPS) qui s'est largement déployé dans l'ensemble des services. Ce document identifie les principaux risques, recense les missions des acteurs pouvant être mobilisés pour les prévenir et présente des orientations. Conçu comme une « boîte à outils », il permet aux préfetures de le décliner en tenant compte de leurs spécificités, des attentes des agents et des représentants des personnels et de l'adapter aux problématiques locales.

Des instances déployées sur l'ensemble du territoire

Plusieurs cellules de veille, rattachées aux CHSCT des préfetures ou d'administration centrale, ont été mises en place afin d'établir des diagnostics et proposer des actions. Ces instances se réunissent en moyenne deux fois par an et rassemblent les services du ministère concernés, les responsables des réseaux de professionnels de soutien et les organisations syndicales.

Un comité de suivi de la mise en œuvre du plan de prévention des RPS dans les préfetures a également été instauré. Rattaché au CHSCT central des préfetures, il constitue un lieu d'échanges et de débats sur les actions, les bonnes pratiques mais aussi les difficultés rencontrées.

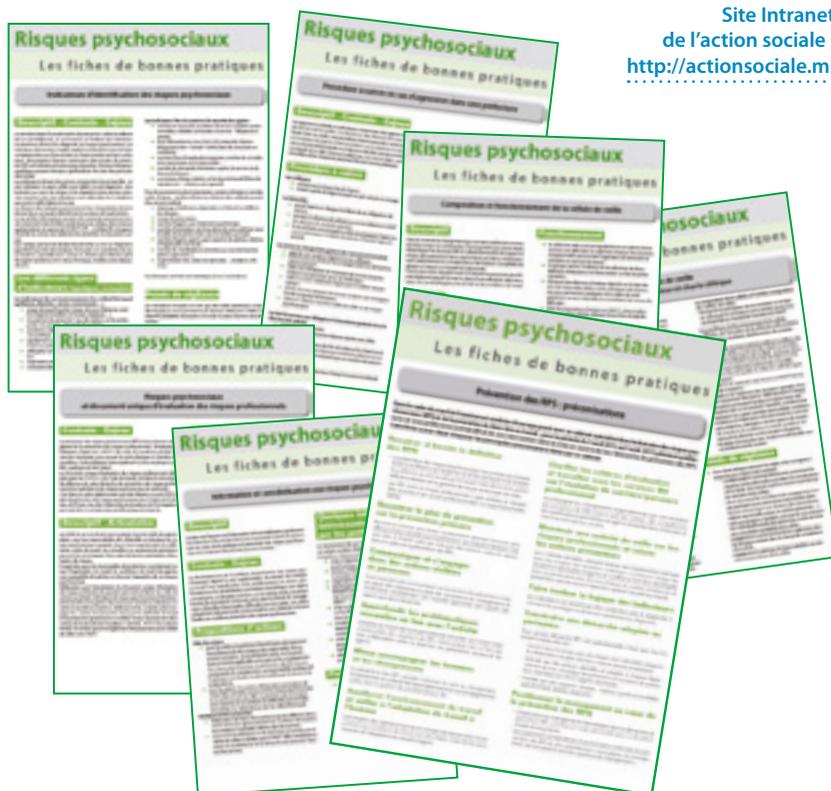
Un tableau de suivi des actions mises en place dans les préfetures a été élaboré en 2013 et mis en ligne sur le site Intranet de l'action sociale. En 2014, les représentants du personnel ont souhaité que le tableau de suivi soit remanié. Une nouvelle trame du tableau comprenant notamment le nombre de réunions des cellules de veille en 2014 a été transmis aux préfetures à la mi-décembre 2014. Les éléments de réponse permettront de faire un état des lieux sur l'avancement de la mise en place localement du plan de prévention des RPS.

Diffusion des bonnes pratiques

Une rubrique « Prévention des RPS » sur le site Intranet de l'action sociale permet à tous les agents d'être informés des dispositifs mis en place au sein du ministère et de consulter les documents élaborés sur la thématique des RPS (bilans, fiches de bonnes pratiques, tableau de suivi de la mise en œuvre du plan RPS dans les préfetures, notamment).

Ainsi, les 7 fiches de bonnes pratiques ont été élaborées par la SDASAP en lien avec les professionnels de soutien. Elles concernent notamment les cellules de veille, les indicateurs d'identification des risques, la procédure à suivre en cas d'agression dans une préfeture, les RPS et le document unique d'évaluation des risques professionnels. Une septième fiche intitulée « Prévention des RPS : préconisations » a été récemment mise en ligne. Elle a pour objet d'exposer les principales préconisations faites par un cabinet spécialisé dans le domaine des risques psychosociaux.

En juin 2014, une rubrique a été ajoutée reprenant les initiatives locales : exemples de plans de prévention locaux et fiches, plaquettes d'information et fiches sur des thématiques spécifiques (accueil du public, dispositif de retour à l'emploi...).



Site Intranet de l'action sociale : <http://actionsociale.mi>



» Le périmètre du Secrétariat général (suite)

Formation et sensibilisation

Des séquences sur les risques psychosociaux d'environ une heure ont été intégrées aux sessions d'accueil de nouveaux arrivants sur tout le territoire. Ainsi en Île-de-France, par exemple, 300 agents ont été sensibilisés au cours de l'année 2014. En outre, la qualité de vie au travail est abordée lors de toutes les formations au management ; 42 encadrants ont pu suivre ces stages en 2014. Un support de formation élaboré en 2013 par la SDASAP et la SDRF, avec l'appui des responsables nationaux des professionnels de soutien, est utilisé par les formateurs internes lors des séquences de formation de deux heures destinées aux agents et aux membres des CHSCT.



Amélioration de la qualité du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le comité de coordination de la politique santé et sécurité au travail du ministère de l'Intérieur a confié à un groupe de travail, créé au sein du réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail, le soin de mener une réflexion sur l'outil permettant aux services du ministère de transcrire le résultat de l'évaluation des risques professionnels. Ce nouvel outil (DUERM12), développé sous Excel, a été diffusé en janvier 2014. DUERM12 permet entre autres d'évaluer les risques psychosociaux, risques professionnels au même titre que les autres.

» Le périmètre de la Police nationale

Les cellules de veille

Les cellules de veille, adossées à chacun des CHSCT, se sont structurées par métiers (sécurité publique, police aux frontières, police judiciaire et CRS) et présentent leurs travaux en CHSCT. Elles ont établi un règlement intérieur qui précise la composition, la périodicité, les modalités de saisine. Elles sont appelées à se réunir bimestriellement et en tant que de besoin. Leurs travaux portent sur la proposition d'éléments d'analyse objectifs permettant la réalisation d'un diagnostic et l'identification des sources de difficulté.

La mission du projet Paolontoni

Les travaux initiés à l'issue de la mise en place du plan ministériel de prévention des risques psychosociaux d'octobre 2010, différents dans leur conception selon les départements et les services de police, ont conduit à missionner le préfet Paolontoni pour modéliser un dispositif optimal. La mission du préfet Paolontoni, dont les travaux ont été exposés au CHSCT central de la Police nationale en juin 2014, préconise de retenir 6 indicateurs pertinents dont certains sont communs à ceux de la fonction publique (*):

► Indicateurs liés au fonctionnement du service :

- *Absentéisme médical : il tient compte des différents types de congés maladie (CMO, CLM, CLD), les arrêts consécutifs aux accidents de service. Il s'agit d'identifier précisément les fonctionnaires en congés maladie répétés et dont la fréquence dépasse les 2 mois.
- *Mobilité : en distinguant les mutations dans l'intérêt du service, les demandes de rapprochement familial, les mutations dérogoatoires.
- Blessures en service (*violences externes) : l'instruction DGPN de février 2014 distingue les accidents en opération, en service, en trajet domicile-travail. Le recensement des demandes d'imputabilité au service de ces accidents peut être révélateur de tensions ou de malaise en service.

► Indicateurs liés à l'environnement du service :

- *Consultation des professionnels de soutien : il s'agit de relever le nombre de visites spontanées auprès de la médecine de prévention, d'identifier le respect des règles liées aux consultations médicales (respect de la fréquence et de leur caractère obligatoire), le nombre de consultations auprès du service de soutien psychologique opérationnel (SSPO).
- Nombre de signalements en CHSCT ou d'inscriptions sur le registre de santé et de sécurité au travail. Cet indicateur permet de prendre en compte l'environnement matériel, les conditions de travail.
- Procédures disciplinaires : d'autres indicateurs, en nombre limité, en lien avec l'activité du service (nombre de jours de déplacements collectifs par exemple pour les CRS) et/ou avec ses contraintes spécifiques peuvent être retenus. Les préconisations en ce domaine sont reprises dans les fiches réflexes du « Guide Santé et Sécurité au travail dans la Police nationale », mis en ligne en novembre 2014 sur le site Intranet de la DGPN et qui fait l'objet d'une diffusion auprès des chefs de service de la Police nationale.



2) La santé et sécurité au travail / Les risques psychosociaux

Le « *Guide Santé et Sécurité au travail - Fiches réflexes* » a été initié en février 2014 par la DGPN, sous la maîtrise d'œuvre de la DRCPN et achevé à l'automne 2014.

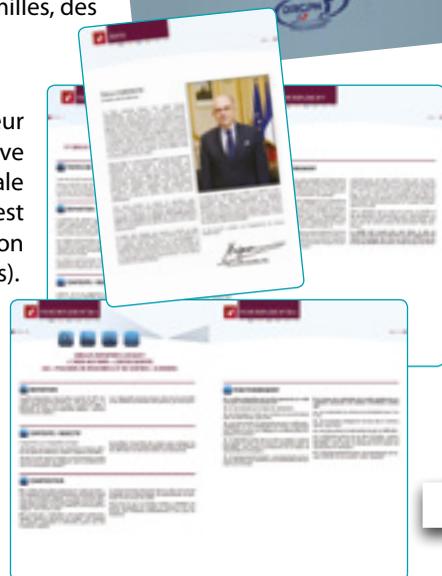
○ Ce guide s'inscrit dans les orientations ministérielles 2013-2014 et entre dans le champ des actions de prévention des RPS et du suicide. Il est conçu comme un vade-mecum, composé d'une trentaine de fiches réflexe pratiques et synthétiques destinées à accompagner les chefs de service dans l'exercice de leur responsabilité en matière de préservation de la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité. Il a mobilisé, dans le cadre de sa réalisation, l'ensemble des réseaux de soutien, les organisations syndicales, les partenaires associatifs et mutualistes de la Police nationale, ainsi que les directions des services actifs de la Police nationale et de la préfecture de Police.

4 axes président à la structuration de ce guide :

- l'amélioration de la prévention (prévenir le collectif de travail et les fragilités individuelles) ;
- les modalités de prise en charge individuelle (amélioration du repérage et prise en charge) ;
- le développement de l'accompagnement individuel et collectif (en direction des familles, des agents et du service) ;
- l'amélioration de la connaissance (à l'échelle nationale ou à l'échelle locale).

Ce document a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales, par le directeur général de la Police nationale, le 5 novembre 2014, à l'occasion d'une réunion relative aux mesures destinées à renforcer la lutte contre le suicide au sein de la Police nationale en présence des directeurs et des chefs de services centraux. La version numérique est disponible sur le site intranet de la DGPN depuis novembre 2014, sa diffusion en version papier est intervenue début février 2015 (sur la base d'un tirage de 15 000 exemplaires).

En outre, en matière de formation, un groupe de travail a été constitué pour poursuivre la réflexion quant au contenu de la formation dispensée aux futurs encadrants à l'ENSP (commissaires et officiers) en matière de prévention des risques psychosociaux et du suicide. Enfin, en matière de recrutement, la réflexion portant sur l'évaluation des capacités de résistance au stress, ainsi que sur une sélection renforcée de candidats plus adaptés aux exigences et risques des métiers a été lancée.



La prévention du suicide

La politique de prévention du suicide dans la Police nationale s'inscrit dans le cadre plus large des orientations ministérielles en matière de santé et de sécurité au travail prévues pour 2013 et 2014.

Elle s'est d'abord concrétisée, sur la base du rapport IGA-IGPN-IGGN relatif à la « Prévention du suicide au sein des forces de sécurité » réalisé en janvier 2013, par le déploiement progressif des Pôles de vigilance suicide (PVS). Une des recommandations du rapport portait en effet sur la nécessité de parfaire le dispositif de coordination entre les acteurs.

Les PVS regroupent, sous la coordination du médecin de prévention, les réseaux des psychologues du service de soutien psychologique opérationnel et les assistantes de service social. Ils examinent les situations de fragilité individuelle qui ont pu être repérées par l'ensemble du réseau de soutien ou par la hiérarchie de proximité.

60 médecins de prévention organisent des pôles de vigilance « formels », dont la fréquence de réunions varie de 15 jours à un semestre (30 % des départements). 146 médecins organisent des PV « informels ».

En juillet 2013, des instructions ont été adressées aux médecins-chefs du service de la médecine statutaire et de contrôle et du service de la médecine de prévention afin que la communication des informations relatives aux positions médico-administratives des fonctionnaires soit systématique et que ces informations puissent également être portées à la connaissance des participants des pôles de vigilance. La communication de ces informations permet notamment d'anticiper le retour en service de l'agent à l'issue d'un congé maladie.

Par ailleurs, pour améliorer la connaissance du processus ayant conduit au passage à l'acte suicidaire et, ce faisant, parfaire le dispositif de prévention, les enquêtes environnementales ont été institutionnalisées. Elles sont élaborées par les chefs de service concernés (instructions DGPN de juillet et octobre 2013). Certaines enquêtes environnementales sont dépayées et conduites par des représentants de la direction d'emploi et de la SDASAP/DRCPN.

La démarche Qualité de Vie au Travail (QVT)

» De nouvelles orientations

Les nouvelles orientations fixées par la DGAFP invitent à initier une démarche de prévention plus globale et plus axée sur les conditions de vie et le bien-être au travail. C'est donc pour cette raison que la démarche RPS doit s'intégrer dans une démarche plus globale d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Cette dernière peut se définir comme « un ensemble d'éléments qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services »¹. La QVT englobe donc un certain nombre de thématiques dont certaines ont déjà fait l'objet de travaux ministériels :

- **Les relations sociales et professionnelles** : reconnaissance du travail, respect, écoute, considération des collègues et de la hiérarchie, dialogue social et participation aux décisions.
- **Le contenu du travail** : sens du travail, autonomie, variété des tâches, degré de responsabilité.
- **L'environnement physique de travail** : sécurité, bruit, échange, propreté, cadre spatial.
- **L'organisation du travail** : qualité de la prescription du travail, capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des dysfonctionnements, démarche de progrès organisationnel, charge de travail, prévention des risques professionnels.
- **La réalisation et le développement professionnel** : motivation, formation, validation des acquis, développement des compétences, sécurité des parcours professionnels.
- **La conciliation entre vie privée et vie hors travail** : rythme et horaires de travail, vie familiale, transports, accès aux services, loisirs.

(1) Définition issue du projet d'accord-cadre de la qualité de vie au travail dans la fonction publique.



La QVT est un processus et non une finalité.

Ainsi, la démarche RPS et la démarche QVT partagent les objectifs suivants :

- Viser un mieux-être des agents en analysant le travail réel.
- Remonter aux causes organisationnelles des dysfonctionnements et sortir de l'approche individuelle.
- Travailler en collaboration avec le CHSCT, les assistants de service social, les médecins de prévention, les ISST, et les représentants du personnel.
- Aborder certaines thématiques communes : charge de travail, reconnaissance, perspectives d'emploi, climat de travail, formation, équilibre vie privée/vie familiale, relation avec la hiérarchie, autonomie, motivation, etc...

Des échanges avec les organisations syndicales ont été entamés par la direction des ressources humaines en mai 2014. Ils ont permis de dégager un consensus sur l'opportunité de faire évoluer la prévention des risques psychosociaux vers la promotion de la qualité de vie au travail.



Le service social

Les missions et l'organisation du service social sont définies par la circulaire ministérielle du 24 décembre 2013.

L'action du réseau du service social s'inscrit dans les politiques de gestion des ressources humaines. Elle vise à faciliter la vie quotidienne et l'exercice de l'activité professionnelle des agents. Dans ce cadre, le réseau est chargé de proposer des prestations susceptibles de prévenir ou de remédier aux difficultés des individus, d'ordre privé ou professionnel, individuel ou collectif.

» L'organisation et les missions

Le service social est plus particulièrement chargé de mettre en œuvre des actions d'accompagnement social personnalisé, d'assurer des fonctions d'expertise et d'appui au management et participe aux politiques de prévention, notamment à la prévention des risques psychosociaux. Le réseau du service social intervient auprès de l'ensemble des personnels du ministère de l'Intérieur, en dehors des personnels affectés à la préfecture de Police (Paris intra-muros) qui sont pris en charge par le service social de la préfecture de Police. Il intervient également auprès d'agents appartenant à d'autres administrations affectés en DDI ou au sein d'autres services de l'État dans le cadre de conventions d'interministérialité prises en application de l'instruction ministérielle du SGG du 25 octobre 2011. Enfin, à titre ponctuel, il intervient auprès des pensionnés du ministère de l'Intérieur et de leurs ayants droit.

Organisé et piloté à partir de la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel/DRH, le réseau du service social se compose d'un peu plus de 200 professionnels.

- **Les conseillers techniques régionaux** (19 ETP), chargés de l'animation et de l'encadrement technique des équipes d'assistants de service social, sont affectés à la SDASAP/DRH et placés en résidence administrative auprès des préfets de région ou de département. Autorité fonctionnelle directe des assistants de service social et garants des pratiques professionnelles, les conseillers techniques sont chargés de l'organisation du travail et de la continuité de service dans l'ensemble des périmètres d'emploi. Experts dans le domaine social, ils peuvent être sollicités, en tant que de besoin, par les chefs de service.
- **Les assistants de service social** sont affectés auprès des préfets de département (postes identifiés et gérés par l'administration centrale). Un maillage d'environ un assistant social pour 1000 agents et une présence sur tous les départements, y compris l'Outre-mer, permet de proposer des prestations de proximité aux personnels. Ils se déplacent régulièrement sur tous les sites de travail pour faciliter les contacts avec les agents et mieux connaître les métiers et la culture de chaque service.

» L'activité en 2014

En 2014, l'activité du réseau du service social était organisée autour de 3 objectifs :

- Renforcer l'accompagnement social des personnels.
- Participer à l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- Renforcer la visibilité de l'activité du service social.

Pour ce faire, des mises à disposition systématiques ont été adressées aux agents touchés par des réorganisations de service et aux agents placés en congés de maladie sur de longues durées. Les modalités de prises en charge ont également été renforcées pour apporter aux agents éloignés de leur département d'origine des réponses de proximité.

Répartition des personnes prises en charge par statut

- **68,9 %** des agents appartenaient au périmètre Police nationale (+1,6 % par rapport à 2013).
- **27,2 %** aux services du Secrétariat général (-1,3 %).
- **3,82 %** aux autres services de l'État (-0,4 %).
- **24 900** agents pris en charge dont 6 778 agents en activité pour la DRH, soit +5,3 % par rapport à 2013.
- 15 249 agents pour la Police nationale (hors préfecture de Police de Paris), soit +3,5 % par rapport à 2013.
- **45 %** des demandeurs sont des femmes.
- **60 %** des personnels du Secrétariat général bénéficiaient déjà d'un suivi en 2013 contre 33 % des agents de la Police nationale.



Chiffres clés 2014

14 225 permanences.

7 000 passages dans les services.

6 000 interventions en urgence, à la demande des hiérarchies ou des services ressources humaines.

65 100 entretiens dont 2/3 sur les sites de travail.

» Les motifs d'intervention

Les difficultés professionnelles portent prioritairement sur les conditions de travail et correspondent fréquemment à des réorganisations de service pour les personnels du Secrétariat général, suivies par les difficultés physiques et psychologiques, en lien avec la moyenne d'âge des agents et des difficultés de santé. Pour les fonctionnaires de la Police nationale, les difficultés liées à des souhaits de mobilité sont très majoritaires.

Pour l'ensemble des personnels, les difficultés d'ordre privé se traduisent en priorité par des questions d'ordre administratif et juridique, des difficultés financières liées à des ruptures familiales ou à des soucis de santé au sein de la famille.

» La participation à la gestion des ressources humaines et à la prévention des RPS

Dans la continuité de l'action engagée en 2012 et 2013, des mises à disposition systématiques ont été adressées aux agents concernés par des réorganisations ou des mobilités et des permanences supplémentaires ont été programmées dans les services confrontés à une difficulté particulière.

Dans le même esprit des mises à disposition ont été adressées aux agents se trouvant en arrêt de maladie de façon prolongée. Dans ce domaine, l'intervention du service social vise à prévenir les difficultés administratives ou/et budgétaires et à préparer la reprise de l'activité professionnelle. Le service social travaille en étroite collaboration avec les gestionnaires de personnels, les autres réseaux de soutien et la hiérarchie de l'agent.

3 020 situations ont été signalées dans ce cadre par les services ressources humaines des préfectures dont 1 400 pour des interventions en urgence : absentéisme injustifié, accidents ou décès, catastrophes naturelles.

2 632 situations ont été signalées dans les services de la Police nationale, dont la moitié pour des problèmes de santé.

Sur le plan collectif, le service social a participé activement aux réunions des cellules de veilles et aux travaux engagés par les services, dans le cadre du plan de prévention des RPS. Le service social participe également depuis plusieurs années aux formations initiales et continues de la Police nationale organisées pour les chefs de service et l'encadrement intermédiaire sur ce thème.

Participation à la prévention du suicide

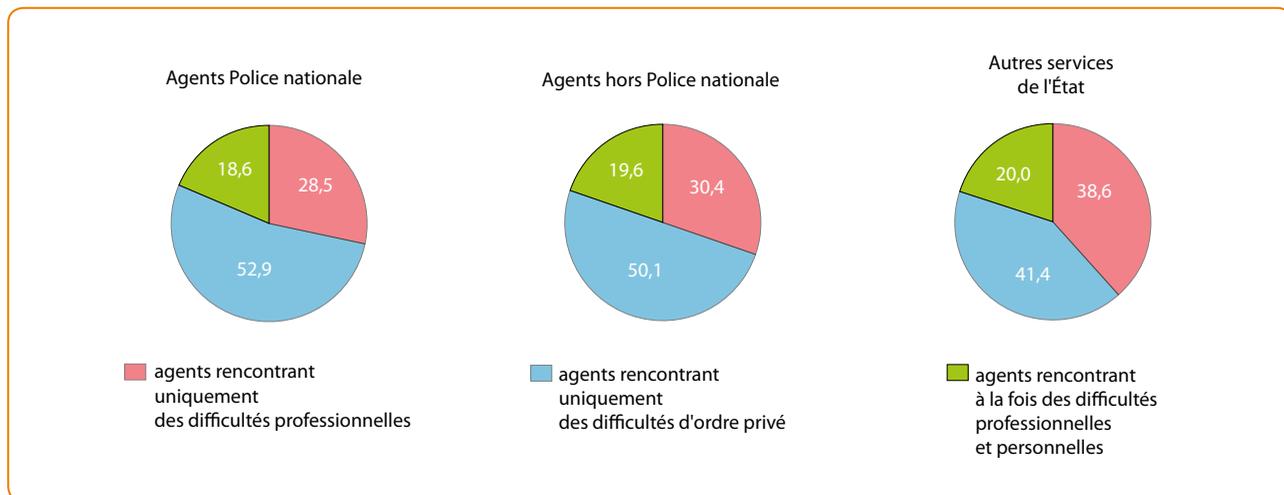
Les assistants de service social interviennent à la demande de l'agent, de sa hiérarchie ou de son entourage. Ils se mettent systématiquement à disposition des agents en situation d'absentéisme ou dont la situation a été signalée comme présentant un caractère de fragilité.

Avec les autres partenaires de soutien, ils interviennent dans les situations d'urgence pour évaluer les besoins, apporter le soutien nécessaire sur le plan pratique et organisationnel (hébergement, garde d'enfant...), sur le plan administratif (information sur les droits, facilitation des démarches) et soutenir l'agent et son entourage. Enfin, ils accompagnent dans la durée les familles endeuillées.

Le service social a renforcé sa présence dans les services, en concertation avec les chefs de service et sa participation aux actions d'information dans le cadre des journées organisées à l'intention des nouveaux arrivants afin de pouvoir intervenir plus préventivement.



Difficultés rencontrées par les agents en %





Le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO)

Actuellement composé de 63 psychologues cliniciens, le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO) est présent sur l'ensemble du territoire national et apporte son assistance à tous les fonctionnaires de la Police nationale de tous services, de tous grades ainsi qu'à leur conjoint, famille et proches. Un suivi attentif de leur prise en charge est assuré, dans la durée, le cas échéant.

En 2014, toutes les activités du SSPO (à l'exception des actions de prévention suicide dont la baisse reste néanmoins peu sensible) sont en augmentation par rapport à l'année 2013.

» L'activité du SSPO en 2014

En termes d'activité, les interventions du SSPO ont quasiment toutes été en évolution en comparaison à l'année 2013. Les psychologues du réseau demeurent extrêmement disponibles, tant sur les demandes de soutien que sur les actions d'assistance péri-traumatique.

- Lors des prises en charge traumatiques, les demandes de soutien individuelles demeurent dominantes en regard des prises en charges collectives (705 contre 421).
- Le recours à la veille téléphonique reste important avec 963 appels reçus sur la ligne de la permanence nationale donnant lieu à 297 entretiens téléphoniques.

Le cadre éthique et déontologique et la relation de confiance sont des préalables importants pour favoriser l'émergence des demandes du fait de la peur de la stigmatisation et des enjeux d'image et de carrière. En témoigne l'augmentation significative des demandes émanant de la hiérarchie tant pour leurs subalternes que pour eux-mêmes.

- Les informations informelles¹ (3 693) sont plus nombreuses que les informations formelles (860) qui restent cependant attendues et auxquelles on associe la mise en place de groupes de parole de prévention proactive du suicide, pour atténuer les résistances rencontrées. Ces actions s'inscrivent dans la prise en compte institutionnelle des risques psychosociaux.

¹ Les informations informelles (ou occasionnelles) sont celles qui ne donnent pas lieu à une organisation préalable, mais sont conduites au gré des rencontres en inter-individuel ou en petits groupes.

Evolution des activités du service de soutien psychologique opérationnel entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013	2014	Évolution 2013-2014
Appels	51 329	55 526	76 243	86 317	+ 14,5 %
Entretiens	20 045	20 200	22 616	24 099	+ 6,6 %
Permanences	4 062	3 738	4 488	4 483	- 1 %
Actions post-traumatiques collectives	558	573	341	421	+ 23,5 %
Actions post-traumatiques individuelles	462	417	638	705	+ 10,5 %
Séances d'information	4 288	3 541	4 821	5 758	+ 19,4 %
Actions de prévention suicide	403	373	408	393	- 1 %



Le réseau des psychologues du SSPO

3) L'accompagnement des personnels / Les acteurs

» L'évolution du SSPO

Le SSPO a connu une évolution importante dans le courant de l'année 2014 par le renouvellement de son équipe en direction centrale. Cette nouvelle équipe est composée de trois psychologues cliniciennes : la chef de service (arrivée au 1^{er} mars 2015), son adjointe (arrivée au 18 août 2014) ainsi qu'une psychologue (arrivée au 1^{er} juillet 2014). Cette équipe assure ainsi la coordination ainsi que l'animation du réseau des 63 psychologues répartis sur le territoire métropolitain et ultra-marin mais aussi le suivi des agents actifs et administratifs des directions centrales.

Le séminaire national des psychologues, qui s'est tenu le 27 novembre 2014, a eu pour objet de présenter les recommandations du rapport d'audit relatif au fonctionnement du SSPO et réalisé conjointement par l'IGA, l'IGPN et l'IGAS. Certaines ont d'ores et déjà été mises en œuvre (création d'un poste d'adjointe, mise en place d'un projet informatique permettant d'améliorer le pilotage de l'information, revue des conditions de déroulement des jurys de sélection). Les conditions de mise en œuvre des autres recommandations seront étudiées lors de groupes de travail associant les psychologues du réseau SSPO. Un séminaire national de restitution se déroulera courant 2015. De nouvelles perspectives pour le réseau sont donc à l'étude.

» Le partenariat avec les professionnels des réseaux de soutien

Les psychologues du SSPO travaillent de façon rapprochée avec les hiérarchies mais également en partenariat avec les autres professionnels des réseaux de soutien que sont la médecine de prévention, la médecine statutaire et de contrôle ainsi que le service social, notamment dans le cadre du déploiement des pôles de vigilance.

Au titre de ce partenariat médico-socio-psychologique, le nombre de coordinations effectuées est de 1 024 échanges avec la médecine de prévention, donnant parfois lieu à la mise en place de réunions des pôles de vigilance, 421 échanges avec la médecine statutaire et de contrôle, et 2 370 avec les assistants du service social.

Les psychologues sont également amenés à conseiller et orienter les agents vers une prise en charge extérieure lorsqu'une demande de suivi thérapeutique émerge. Ainsi, 1 921 orientations d'agents ont pu être effectuées vers des structures de droit commun ou des professionnels libéraux.

22

Dans le cadre du séminaire national du SSPO, la DRCPN a réuni les 63 psychologues de soutien opérationnel sous la présidence de Michel Rouzeau, Directeur des ressources et des compétences de la Police nationale, le jeudi 27 novembre 2014 à l'immeuble Lumière.



Chiffres clés 2014

63 psychologues.
86 317 appels.

Le soutien à la vie personnelle et familiale

Le ministère de l'Intérieur dispense plusieurs types de prestations et aides directes à la personne. Qu'elles soient ministérielles ou interministérielles, elles sont payées sur les crédits ministériels et versées soit directement à l'agent soit à la structure collective ou organisme qui accueille l'agent ou ses ayants droit. Elles permettent d'apporter aux agents une aide adaptée à leur situation familiale, professionnelle et à leurs besoins.

L'action du ministère de l'Intérieur s'exerce sous des formes et dans des domaines divers :

- par la mise en place de structures d'accueil (crèches, centres aérés, colonies de vacances, séjours linguistiques) ;
- par des aides sociales, selon leur situation et sous certaines conditions.

» Les aides et prestations

Les prestations interministérielles, dites à réglementation commune (cf. circulaire du 15 juin 1998 de la DGAFP, relative aux prestations d'action sociale à réglementation commune). L'État verse à ses agents bénéficiaires qui en font la demande des prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune : aide à la restauration, prestation repas, prestation d'action sociale interministérielle CESU garde d'enfants 0-6 ans, allocations aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant, subventions pour séjour d'enfants en colonies de vacances, en centres de loisirs sans hébergement, en maisons familiales de vacances et gîtes, séjours éducatifs et linguistiques, prestations pour enfants handicapés.

Les prestations ministérielles d'action sociale : chaque ministère met en place une action sociale à destination de ses propres agents. Il définit et gère aussi bien le financement que les prestations, lesquelles s'exercent dans des domaines variés : aides à la famille, loisirs et culture, secours et prêts, logements... L'action sociale ministérielle permet de prendre en compte les particularités de chaque département ministériel et des personnels qu'il emploie.

L'aide à la famille

- Les actions en faveur de la petite enfance pour faciliter l'articulation entre la vie familiale et professionnelle [par la réservation de places en crèche ; par le développement du dispositif Chèque emploi service universel (CESU)].
- Les offres des CLAS (commissions locales d'action sociale) qui élaborent et mettent en œuvre dans le cadre des orientations de la politique nationale, le budget déconcentré d'initiatives locales (soutien scolaire pour les enfants, séjours en colonies de vacances, sorties culturelles, etc.).
- Les aides à la scolarité sous forme de bourses d'études destinées aux orphelins des policiers et fonctionnaires décédés en opération ou décédés dans l'exercice de leurs fonctions.

» Les secours pécuniaires

Il s'agit d'aides financières non remboursables. Un secours peut être accordé, après évaluation de la situation sociale, en cas de difficultés financières liées à un événement grave ou imprévu ou pour faire face à des problèmes d'ordre familial ou médical. Ce sont les assistants de service social compétents qui sont chargés d'instruire ces dossiers.

» Les prêts

Les prêts à l'amélioration de l'habitat

Ces prêts à court terme sont consentis pour l'aménagement et l'amélioration de la résidence principale et permanente des agents sous conditions d'attribution.

Les prêts de la FJM

- Le prêt social sans intérêts.
- Le prêt «Aide à la scolarité» sans intérêts.
- Les prêts «Amélioration Cadre de Vie».
- Le prêt «Aide au Logement Locatif» sans intérêts.



► Chiffres clés 2014

1,93 M€ pour les secours versés.

11,40 M€ pour les séjours et actions locales.

5,47 M€ pour les prestations et aides à la personne.

2,15 M€ pour les budgets déconcentrés d'initiatives locales (BDIL).

Le dispositif d'accompagnement social des personnels actifs de Police

Références : loi n° 95-73 du 21 juillet 1995 (LOPSI) et son décret d'application n° 95-654 du 9 mai 1995 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la Police nationale.

» Les secours exceptionnels

Des secours exceptionnels sont directement versés par la SDASAP/DRCPN.

En 2014, 56 secours exceptionnels suite aux décès de fonctionnaires ont été versés pour un montant de 67 125 €. Parmi eux, sur décision du directeur général de la Police nationale, 4 décès en mission (opération de police ou service commandé) ont donné lieu à la mise en place de secours exceptionnels d'un montant minimum de 2 500 €.

» Le dispositif en faveur des conjoints de policiers décédés en service

La DGPN procède également au recrutement des conjoints et des partenaires liés par un PACS, de fonctionnaires des services actifs de la Police nationale, dont le décès est imputable au service, sur des emplois administratifs (de catégorie B ou C). En 2014, 5 recrutements ont ainsi été effectués.

» Les mutations dérogoires

(cf. article 47 du décret du 9 mai 1945).

Les personnels actifs des services de la Police nationale peuvent bénéficier de mutations dérogeant à la règle du mouvement général de mutation. Ce dispositif est destiné à permettre à des fonctionnaires touchés par un événement grave ou exceptionnel de mieux en surmonter les conséquences à la faveur d'une affectation plus adaptée. Depuis le 1^{er} janvier 2013, 2 nouveaux critères sont pris en compte dans l'instruction des dossiers, l'exercice de la garde alternée et l'aide à ascendants et/ou collatéral.

C'est ainsi que 467 dossiers, tous corps actifs confondus, ont été instruits et 219 ont donné lieu à une réponse favorable (chiffres inférieurs à 2013 en raison de la non tenue de CAPN au cours du second semestre 2014 du fait du renouvellement des instances paritaires).

Par ailleurs, 12 élèves ont bénéficié d'une affectation dérogoire en sortie d'école sur les 30 qui avaient formulé une telle demande.

» L'aide à la scolarité

(cf. article 48 du décret précité).

L'attribution de bourses d'étude aux ayants droit est subordonnée à la survenance du décès du fonctionnaire actif des services de la Police nationale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, reconnu imputable au service.

En 2014, 144 enfants ont bénéficié d'une bourse pour un montant total de 165 195 €.

La Mission Reconversion et Reclassement Professionnel (M2RP)

Un guide pratique de la transition professionnelle (mobilité, reconversion) mis en ligne sur l'Intranet de la DRCPN

Après un peu plus de trois années de pratique d'accompagnement des agents ayant un projet défini ou souhaitant orienter leur carrière hors de la Police nationale, la M2RP a mis en ligne sur le site Intranet de la DRCPN un guide pratique de la transition professionnelle pour répondre aux premières interrogations des agents de la Police nationale.

La M2RP développe également un partenariat de proximité avec les employeurs des secteurs privés et publics et présente des offres de poste sur un espace Intranet : 603 reconversions d'ADS et 184 transitions professionnelles (mobilité, reconversion) de titulaires ont été réalisées en 2014.

Les conseillers mobilité carrière (CMC) ont répondu à 9 106 demandes de renseignements (congé de formation, activité post retraite, détachement, cumul d'activité, auto-entreprenariat, reclassement pour inaptitude physique, bilan de compétences, spécificité du statut ADS, offres d'emploi... pour les questions les plus fréquentes). Ces demandes sont parfois un préalable à une future démarche de mobilité ou de reconversion.



Chiffres clés 2014

56 secours exceptionnels.

144 enfants ont bénéficié d'une bourse.

603 reconversions d'ADS.

184 transitions professionnelles de titulaires.

Le logement

En 2014, la SDASAP/DRCPN a axé sa politique du logement sur deux principaux volets :

- L'offre de logements locatifs.
- Le développement de l'accession à la propriété.

» L'offre de logements locatifs

La préservation de l'offre de logements sociaux

La SDASAP/DRCPN a consacré, en 2014, 14,84 M€ à la fois pour le paiement des échéances des opérations de réservations de logements conclues au titre des années précédentes mais aussi pour la réservation de 389 nouveaux logements.

Au total, 258 logements ont été livrés en 2014.

Le cautionnement des loyers privés

Afin de proposer une solution alternative aux agents du ministère qui ne peuvent pas avoir accès au logement locatif social, le ministère de l'Intérieur propose aux propriétaires privés de louer leur logement à un agent du ministère, avec une décote de loyer par rapport au prix moyen du marché, en leur offrant en contrepartie un cautionnement de ce loyer, valable pour toute la durée du bail et pour un montant illimité, en cas de défaillance du fonctionnaire locataire. Ce cautionnement est assuré, en fonction du lieu d'affectation du fonctionnaire, soit par la fondation Louis Lépine soit par la fondation Jean Moulin. Au total, en 2014, près de 1000 baux bénéficient de cette garantie des loyers.



» Le développement de l'accession à la propriété en Île-de-France

Dans le cadre de la politique de fidélisation des effectifs en Île-de-France, le ministère de l'Intérieur propose, depuis 2005, son propre prêt à taux zéro (PTZMI), permettant à ses agents de s'installer durablement dans cette région et d'y acquérir leur première résidence principale.

Ce dispositif ministériel, dont le marché est confié au Crédit Social des Fonctionnaires (CSF), connaît différentes évolutions :

- en mai 2013, conformément aux préconisations du groupe de travail en charge de la réflexion sur la politique du logement (issu de la commission nationale d'action sociale) et afin de redynamiser l'offre, les montants de prêts consentis ont été réévalués et portés, selon la situation familiale, de 20 000 € à 45 000 € et la durée de remboursement du prêt a été échelonnée à 9 ou 10 ans, contre 7 ans préalablement ;
- en avril 2014, le dispositif a été étendu aux agents affectés dans les 6 départements suivants : Alpes-Maritimes, Bas-Rhin, Bouches-du-Rhône, Nord, Gironde et Rhône ;
- en 2015, la zone d'achat du PTZMI est étendue, pour les agents affectés en Île-de-France, aux 8 départements limitrophes à cette région : Aisne, Marne, Aube, Yonne, Loiret, Eure-et-Loir, Eure et Oise.

Chiffres clés 2014

15,77 M€ pour le logement.

14,84 M€ pour la réservation de logements.

1 000 baux avec cautionnement par le ministère.

4 237 prêts étudiés en 2014 depuis la mise en place du PTZMI.

262 PTZMI ont été accordés en 2014 sur 374 déposés.



La petite enfance

» Une relative stabilité du nombre de places de crèches

En 2014, le coût de réservation des 882 berceaux a été ramené à 6,15 M€ mais a néanmoins permis de financer 16 nouvelles places par redéploiement géographique. 70 % des berceaux, soit 624 places sont localisées en Ile-de-France.

Dans le cadre de sa politique de fidélisation, la DRCPN privilégie les réservations au sein des grands bassins d'emploi dans des crèches pouvant accueillir les enfants sur des horaires atypiques.

L'objectif pour 2015 est de réserver des places supplémentaires pour accompagner les personnels des directions et services d'administration centrale qui emménageront sur le nouveau site de Garance dans le XX^{ème} arrondissement de Paris.

» La recherche d'accueil des enfants en horaires atypiques

Une convention conclue entre le ministère et l'AP-HP permet de disposer de 26 places de crèches en horaires atypiques au sein d'établissements hospitaliers. En outre, le ministère a maintenu sa participation au dispositif de réseaux d'assistantes maternelles spécifiquement destinés à la garde d'enfants en horaires atypiques, dans l'Ille-et-Vilaine, le Morbihan, les Côtes-d'Armor et la Sarthe. Le recensement des modes de garde en horaires atypiques effectué dans le cadre des travaux du groupe de travail petite enfance n'a pas permis à ce jour de développer des partenariats à l'échelon local.

» Les aides à la garde d'enfants

- L'extension du CESU garde d'enfants 0/12 ans à tout le territoire métropolitain en 2015. Cette aide de 300 € en année pleine allouée aux familles monoparentales, est également ouverte aux veuves et veufs de policiers décédés dans l'accomplissement de leurs missions. En 2014, 1 221 carnets de CESU garde d'enfants 0/12 ans familles monoparentales ont été attribués aux agents, pour une valeur totale de 284 370 €.
- Le nouveau dispositif CESU mis en place en janvier 2014 pour les couples franciliens avec enfants de 6/12 ans a rencontré un réel succès avec 2 234 carnets délivrés aux agents. Le coût de cette nouvelle mesure s'élève à 435 951 €.

Ces deux CESU, accessibles sans condition de ressources, apportent une aide forfaitaire annuelle par enfant. Ils sont cumulables avec toutes les aides existantes dont le CESU 0/6 ans interministériel de la DGAFP.

Depuis 2014, les agents retraités sont également éligibles aux CESU du ministère.

26



» Une poursuite du contrat enfant et jeunesse

Le contrat enfance et jeunesse est un contrat d'objectifs cosigné par certaines préfectures et la caisse d'allocations familiales du département qui prévoit, sous certaines conditions, l'attribution par la CAF d'une subvention.

Fin 2014, 16 départements étaient couverts par un CEJ. Un fonds de concours créé fin 2014 va permettre de percevoir les recettes en effectuant un meilleur suivi des sommes récupérées et contribuer au financement des actions menées par le bureau des politiques sociales dans le domaine de la petite enfance.

► Chiffres clés 2014

7,98 M€ pour la petite enfance.

6,15 M€ consacré à la réservation de berceaux.

882 berceaux de crèches.

1 221 carnets de CESU 0/12 ans familles monoparentales attribués.

2 234 carnets de CESU 6/12 ans familles franciliennes.

La restauration

L'offre de restauration au bénéfice des personnels du ministère fait appel au dispositif de restauration collective assuré par les restaurants administratifs et interadministratifs et à la formule de la restauration individuelle, par le conventionnement de restaurateurs publics ou privés et par des espaces sociaux de restauration aménagés dans les services.

» L'aide à la restauration

En application de la circulaire interministérielle du 15 juin 1998, une aide de 1,21 € par repas a été allouée en 2014 à l'ensemble des fonctionnaires dont l'indice majoré de rémunération est inférieur à 467. Le coût de cette prestation s'est établi à 4,64 M€.

La restauration constitue l'un des principaux postes de dépenses du budget d'action sociale du ministère. En 2013, un montant global de crédits de l'action sociale de 14,3 M€ a été consacré à cette activité.

» La restauration collective

Le parc des restaurants administratifs du ministère compte 45 établissements (hors écoles de police et cantonnements de CRS), répartis sur l'ensemble du territoire, dont 17 relèvent de l'administration centrale et de la préfecture de Police.

Ils sont principalement installés dans les préfectures et dans les hôtels de police et accueillent prioritairement les agents de ces services. Ils sont la plupart du temps gérés par une association ou une fondation, ou plus rarement en régie directe, dans le cadre d'une délégation de service public (celles de la préfecture de Police et de la préfecture du Nord sont les plus importantes).

Environ 40 % de ces structures sont exploitées par un prestataire professionnel relevant du secteur concurrentiel. Le ministère participe aux dépenses d'équipement et de maintenance des restaurants administratifs de son ressort.

Le ministère est, en outre, associé à 66 restaurants interadministratifs accueillant une part très importante de ses agents.

Il contribue au financement de ces établissements au titre des frais de fonctionnement et d'équipement.

» Les autres offres de restauration

Les espaces sociaux de restauration (ESR)

Ce sont des lieux aménagés dans les locaux des services, destinés aux agents qui ne disposent d'aucune structure de restauration à proximité ou travaillant en horaires atypiques. Dotés d'un équipement léger, ils permettent aux agents de consommer sur le lieu de travail. En 2014, l'ensemble des demandes d'équipements exprimées auprès du ministère ont été satisfaites.



► Chiffres clés 2014

14,35 M€ consacrés à la restauration.

4,64 M€ pour les prestations interministérielles au repas.

156 124 pour les espaces sociaux de restauration.

Les Loisirs

Les aides aux vacances et aux loisirs

Les activités de loisirs offertes aux personnels du ministère consistent principalement en :

- Séjours pour les enfants.
- Séjours pour les familles dans les centres de vacances.
- L'organisation d'arbres de Noël.

L'intervention du ministère dans le domaine des activités de loisirs se traduit essentiellement en termes de financement des investissements (travaux immobiliers), du fonctionnement et d'acquisition d'équipements de centres de vacances, qui sont ouverts à l'ensemble des agents du ministère.

» Les centres de vacances du ministère

Le parc immobilier social de loisirs du ministère

Il se compose de quatre structures :

- Trois maisons familiales de vacances :
 - « Le Neptune » à Saint-Denis-d'Oléron (Charente-Maritime).
 - « Le Néouvielle » à Saint-Lary-Soulan (Hautes-Pyrénées).
 - « Les Écureuils » à Font-Romeu (Pyrénées-Orientales).
- Une colonie de vacances :
 - « Le Moulin de la Côte » à Château-d'Oléron (Charente-Maritime).

Ces quatre centres sont gérés, depuis janvier 2010, par la FJM disposant également d'un centre de vacances au lac d'Aydat (Puy-de-Dôme) qui complète l'offre ministérielle.

Des crédits ont été accordés à la FJM en 2014 pour la réalisation de travaux de réhabilitation de ces centres ainsi que pour l'achat d'équipements, afin de maintenir le niveau des prestations offertes.

» Les offres de loisirs des partenaires sociaux

Différents partenaires sociaux du ministère interviennent dans le domaine des loisirs.

En tant que gestionnaire de centres du ministère et propriétaire d'un centre :

- La fondation Jean Moulin.

En tant que propriétaires de centres :

- L'association nationale d'action sociale des personnels de la Police nationale et du ministère de l'Intérieur (ANAS).
- L'Association Centre national des loisirs et vacances de la mutuelle Intériale.
- La mutuelle Bel Air.
- L'association nationale des retraités de la police (ANRP).
- La mutuelle Amicale des cadres de la Police nationale.
- L'amicale du personnel de la préfecture, du département et de la région du Bas-Rhin.

En qualité d'organismes de séjours :

- La fondation Jean Moulin (FJM).
- L'association pour l'aide au handicap du ministère de l'Intérieur (AHMI).
- L'orphelinat mutualiste de la Police nationale-assistance (OMPN-a).



» Les aides aux colonies de vacances

Un dispositif d'aide aux organismes gérant des structures d'accueil d'enfants (colonies de vacances, centres aérés) a été mis en place, dès 1996. Il a pour vocation de renforcer l'attractivité de ces centres, en évitant que ne pèse sur les familles le coût des projets à caractère ludique, sportif, culturel ou touristique proposés aux enfants lors de leurs séjours dans ces centres.

» L'arbre de Noël

Le ministère finance, selon des modalités diverses, l'organisation des arbres de Noël des personnels : celui de l'administration centrale est pris en charge par la fondation Jean Moulin, celui des préfectures est traditionnellement financé par leur budget de fonctionnement (programme 307) et celui de la police sur des crédits du programme 176 (DRCPN).

Chiffres clés 2014

3,86 M€ pour l'arbre de Noël (DRH/DRCPN).
1,20 M€ pour les séjours.

La politique du handicap

Le ministère de l'Intérieur mène, depuis de nombreuses années, une politique volontariste en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



Le handicap nous concerne tous.

» La situation de l'emploi au ministère de l'Intérieur

Au terme du recensement effectué en 2014 pour le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) pour l'ensemble du ministère de l'Intérieur (Secrétariat général, Police nationale, et personnels civils de la Gendarmerie nationale) s'établit à 6,13 %. Ce taux porte sur les effectifs au 1^{er} janvier 2013. Il inclut les dépenses engagées en 2013 en faveur de l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap du ministère et auprès des établissements du secteur protégé employant des travailleurs en situation de handicap (ESAT, etc.). Hors dépenses, le taux d'emploi est de 5,94 % contre 5,82 % en 2013.

Le ministère compte désormais 10 528 agents relevant du dispositif de la loi « handicap » du 11 février 2005 pour un effectif physique total de 177 309 agents.

Le taux d'emploi du ministère est en hausse constante depuis 2007 :

Evolution du taux d'emploi au ministère (dépenses en faveur du handicap comprises)



Le taux est en hausse dans tous les périmètres :

- Pour le Secrétariat général, le taux d'emploi après intégration des dépenses est en augmentation et passe à 8,06 % (contre 8,04 % lors de la déclaration 2013).
- Les préfetures, avec 2 322 agents recensés, ont un taux d'emploi de 8,28 % en 2014, particulièrement remarquable.
- Le taux constaté pour la Police nationale s'élève à 5,66 %, en progression par rapport au taux de la déclaration 2013 (5,54 %). Cette situation tient à notamment une augmentation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- La Gendarmerie nationale affiche, elle, un taux d'emploi, après intégration des dépenses, de 8,24 % contre 7,31 % en 2013.

L'évolution du taux d'emploi global est particulièrement significative de la politique volontariste du ministère de l'Intérieur, et des efforts faits pour atteindre le taux légal d'emploi de 6 %. En effet, sont pris en compte dans l'assiette de base du calcul du taux d'emploi les personnels actifs de police qui sont soumis à des conditions physiques d'aptitude et ne peuvent être recrutés en tant qu'agents en situation de handicap (contrairement à leurs collègues gendarmes, fonctionnaires militaires, qui en sont exclus par les textes).

Par ailleurs, le taux légal fixé à 6 % étant atteint pour la 2^{ème} année consécutive, le ministère n'aura pas à verser de contribution au FIPHFP. Pour mémoire, entre 2007 et 2012, le ministère de l'Intérieur n'ayant pas atteint ce taux légal, il a dû s'acquitter de plus de 9,6 M€.

L'objectif du ministère de l'Intérieur est de poursuivre le recrutement de travailleurs en situation de handicap et de maintenir le taux d'emploi au-delà du taux fixé à 6 %.

Le 3 octobre 2014 ont été réunis sur le site Lumière, les correspondants handicap qui relaient les politiques ministérielles du handicap pour tous les périmètres. Lors de cette session ouverte par Isabelle Mérignand, sous-directrice de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel, il a été rappelé le rôle déterminant des correspondants handicap pour mettre en oeuvre une politique renouvelée, déterminée et efficace du handicap en matière de recrutement, d'aménagement des postes de travail, d'aide à la vie quotidienne des personnes handicapées et de formation des correspondants. Cette journée est aussi le point de départ d'une nouvelle campagne d'information et de sensibilisation à destination de tous les agents du ministère. L'axe de cette campagne : « Le handicap nous concerne tous ».



3) L'accompagnement des personnels / Les politiques sociales

» Une nouvelle convention 2014-2016 avec le FIPHFP

Pour mener à bien sa politique en faveur du handicap, le ministère a bénéficié d'un appui financier déterminant au travers d'une convention passée avec le FIPHFP pour la période 2008/2013. Une seconde convention triennale 2014/2016, pour un montant total de 4,7 M€ a été signée en mai 2014 avec le FIPHFP.

Le 1^{er} axe de cette convention vise à consolider l'effort et poursuivre les financements en matière d'aménagements, d'adaptation des postes de travail, d'accompagnement sur le lieu de travail, etc.

Le 2^{ème} axe favorise une approche plus qualitative permettant une insertion durable :

- Redynamiser le réseau des correspondants handicap : une journée d'information s'est tenue le 3 octobre 2014. Elle a réuni l'ensemble des correspondants handicap de l'administration centrale, des services de police, des préfectures, des services de gendarmerie.
- Développer l'accompagnement individuel au travers notamment d'un dispositif de type coaching et du livret de parcours professionnel ; ce dernier sera diffusé au cours du 1^{er} trimestre 2015.
- Développer le recours au bilan de positionnement : lors de la journée des correspondants handicap d'octobre 2014 une psychologue externe a présenté ce dispositif, son intérêt et les écueils à éviter.

- Relancer la formation des recruteurs, des correspondants handicap, des personnes en lien avec les agents en situation de handicap : un cahier des charges est en cours d'élaboration par le service formation du ministère ; cette formation destinée aux personnes susceptibles d'être en rapport avec les travailleurs handicapés porterait sur les types de handicap, le recrutement, l'insertion, les aides proposées, etc.
- Développer les actions d'information et de communication : une nouvelle campagne de communication et de sensibilisation, destinée à l'ensemble des agents du ministère, a été lancée en 2014. La nouvelle campagne sera démultipliée dans l'ensemble des services du ministère sur différents supports : affiches, kakemonos, cartes, plaquettes.



A l'occasion de la semaine de l'emploi des personnes handicapées à la préfecture de la Somme.

La nouvelle campagne de sensibilisation « Le handicap nous concerne tous »

30



► Chiffres clés 2014

6,13 % taux d'emploi 2014 BOE.

10 528 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

500 actions financées chaque année depuis 2011.



Le Bureau des pensions et allocations d'invalidité (BPAI), certifié ISO 9001 depuis 2008 pour l'ensemble de ses prestations, assure la pré-liquidation des pensions de tous les agents du ministère de l'Intérieur, quel que soit leur périmètre d'appartenance (Secrétariat général, Police nationale, préfetures et Outre-mer).

L'année 2014 a vu la publication des décrets d'application de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, portant sur :

- les conditions de départ anticipé en retraite des agents en situation de handicap ;
- les règles applicables aux fonctionnaires retraités depuis le 1^{er} janvier 2015, en matière de cumul emploi/retraite ;
- l'aide financière au rachat d'années d'études pour les jeunes.

Pour informer les fonctionnaires de leurs droits, le BPAI a rédigé plusieurs articles parus dans Action Sociale Infos et sur le site Intranet de l'action sociale.

Outre ces évolutions réglementaires à mettre en oeuvre, le BPAI a poursuivi en 2014, la préparation de la bascule du ministère de l'Intérieur, dans le nouveau mode de gestion des retraites, dans le cadre de la réforme engagée depuis 2009.

La date d'entrée en vigueur de la 1^{ère} phase de cette réforme est programmée pour le 1^{er} septembre 2015.

Son principal objectif est l'amélioration des processus et de la qualité du service rendu aux usagers en s'appuyant sur le compte individuel de retraite (CIR) avec, à terme, un processus de liquidation des pensions entièrement dématérialisé et assuré par le service des retraites de l'État (SRE).

Afin de permettre d'une part, de liquider les pensions sur des bases fiables, mais aussi de délivrer une information retraite de qualité, la priorité reste la mise à jour des données alimentant le compte individuel de retraite de chaque agent. C'est pourquoi, la fiabilisation et le complètement des données dans le système d'information des ressources humaines (DIALOGUE) par les services gestionnaires de proximité est fondamentale.

[Page consacrée à la retraite sur le site Intranet de l'action sociale](#)



Retraités, gardons le contact !

Comme chaque année depuis 2008, le ministère de l'Intérieur a adressé à 88 200 retraités la lettre annuelle d'information *ActuRetraite* qui leur est spécialement consacrée : on y retrouve toutes les rubriques habituelles (actualité du ministère, actualité des retraites, vie pratique, santé, loisirs).

A ce numéro est joint un encart qui résume l'offre de loisirs des partenaires sociaux et privés du ministère.

Pour l'envoi d'*ActuRetraite*, la SDASAP a constitué un fichier d'adresses postales qui est maintenant complété par les adresses électroniques que les retraités communiquent. Ils sont maintenant plus de 1 500 retraités internautes à être abonnés à la lettre électronique mensuelle de l'action sociale.



Chiffres clés 2014

11 455 prestations traitées.

7 465 pensions d'ancienneté (pensions initiales, révisions, décomptes prévisionnels).

694 pensions civiles d'invalidité (pensions initiales et révisions).

537 dossiers d'allocations temporaires d'invalidité.

2 759 liaisons inter-régimes.

3 105 976 € de rentes accidents du travail versées aux agents non titulaires de l'État, aux ouvriers d'État et à leurs ayants cause. (576 crédimentiers).

19 910 appels ou courriels répondus.

Les effectifs au service de l'action sociale

Avec 985 agents au 31 décembre 2014 dont 858 relèvent de la SDASAP/DRH et 127 de la SDASAP/DRCPN, les effectifs physiques, ainsi que les équivalents temps plein travaillés (ETPT), au service de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel ont légèrement baissé.

» Les effectifs au service de l'action sociale par métiers

Etat des effectifs de l'action sociale au 31 décembre 2014 ⁽¹⁾

Effectifs	Physique	ETPT
Administratifs		
SDASAP/DRH ⁽²⁾	430	311,35
SDASAP/DRCPN	42	40,6
Sous-total	472	351,95
Réseaux		
SDASAP/DRH - ISST	19	19,00
SDASAP/DRH - Assistants de service social	178	163,00
SDASAP/DRH - Médecine de prévention ⁽³⁾	231	77,26
SDASAP/DRCPN - SSPO	61	57,75
Sous-total	489	317,01
Mission Reconversion et Reclassement Professionnel (Police nationale)		
SDASAP/DRCPN - Conseillers mobilité carrière (CMC)	24	23,80
TOTAL*	985	692,76

*Ne sont pas pris en compte les effectifs de la médecine statutaire et de contrôle qui n'a été rattachée qu'à partir du 1^{er} juillet 2014 à la SDASAP/DRCPN.

⁽¹⁾ Sont comptabilisés les ETPT correspondants aux effectifs physiques.

⁽²⁾ Y compris les agents du bureau des pensions et allocations d'invalidité. Y compris également, pour les services déconcentrés, 324 agents pour 212 ETPT et 8 secrétaires médicales pour 5,35 ETPT consacrés à l'action sociale.

⁽³⁾ En services déconcentrés, 45 médecins recrutés par la voie contractuelle + 158 exerçant dans le cadre d'une convention avec le service de santé au travail, soit 19,54 ETPT émanant des contrats et 37,16 des conventions.

Effectifs consacrés à l'action sociale :

- 472 administratifs (351,95 ETPT) chargés de la mise en œuvre des politiques d'action sociale
- 513 professionnels de soutien (340,81 ETPT), 4 réseaux et conseillers mobilité carrière, en relation de proximité avec l'ensemble des agents relevant du ministère de l'Intérieur.

La variation des effectifs 2014 par rapport à 2013 en ETPT indique :

- Une hausse de 9,96 ETPT et 8 effectifs physiques pour les administratifs.
- Une stabilité des effectifs physiques et ETPT pour le réseau des ISST.
- Une hausse des effectifs de 0,7 ETPT et 3 effectifs physiques du service social.
- Pour la médecine de prévention, en services déconcentrés, 45 médecins sont recrutés par la voie contractuelle ainsi que 158 exerçant dans le cadre d'une convention avec le service de santé au travail soit 19,54 ETPT émanant des contrats et 37,16 des conventions. L'objectif de couverture du territoire reste difficile à atteindre car le nombre de médecins dans cette spécialité est restreint au regard de la demande dans ce domaine d'activité.
- Une hausse des effectifs de 1 ETPT et 1 effectif physique pour le SSPO.
- Une baisse des effectifs de 0,8 ETPT et 1 effectif physique pour la mission de reconversion et reclassement professionnel.

Afin de refléter la réalité des effectifs des 3 réseaux, seuls sont comptabilisés les ETPT correspondant aux postes pourvus au 31 décembre 2014.

» Les effectifs couverts par l'action sociale en région

Au niveau déconcentré, l'action sociale est placée sous l'autorité du préfet et relève du service départemental d'action sociale commun à tous les personnels du ministère. Cet échelon départemental est incontournable dans le positionnement de l'action sociale à proximité des agents. Le total des effectifs des services déconcentrés s'établit au 31 décembre 2014 à 173 582 agents selon les déclarations des services départementaux d'action sociale, effectuées dans le cadre des remontées d'informations financières et statistiques. Ce chiffre intègre les personnels relevant du Secrétariat général, de la Police nationale, des directions départementales interministérielles, ainsi que des personnels civils de la Gendarmerie nationale.

► Chiffres clés 2014

173 582 agents couverts par l'action sociale en région.

985 agents au service de l'action sociale.

489 professionnels de soutien pour les 4 réseaux.

472 personnels administratifs.

4) L'action sociale en chiffres

Les effectifs en région

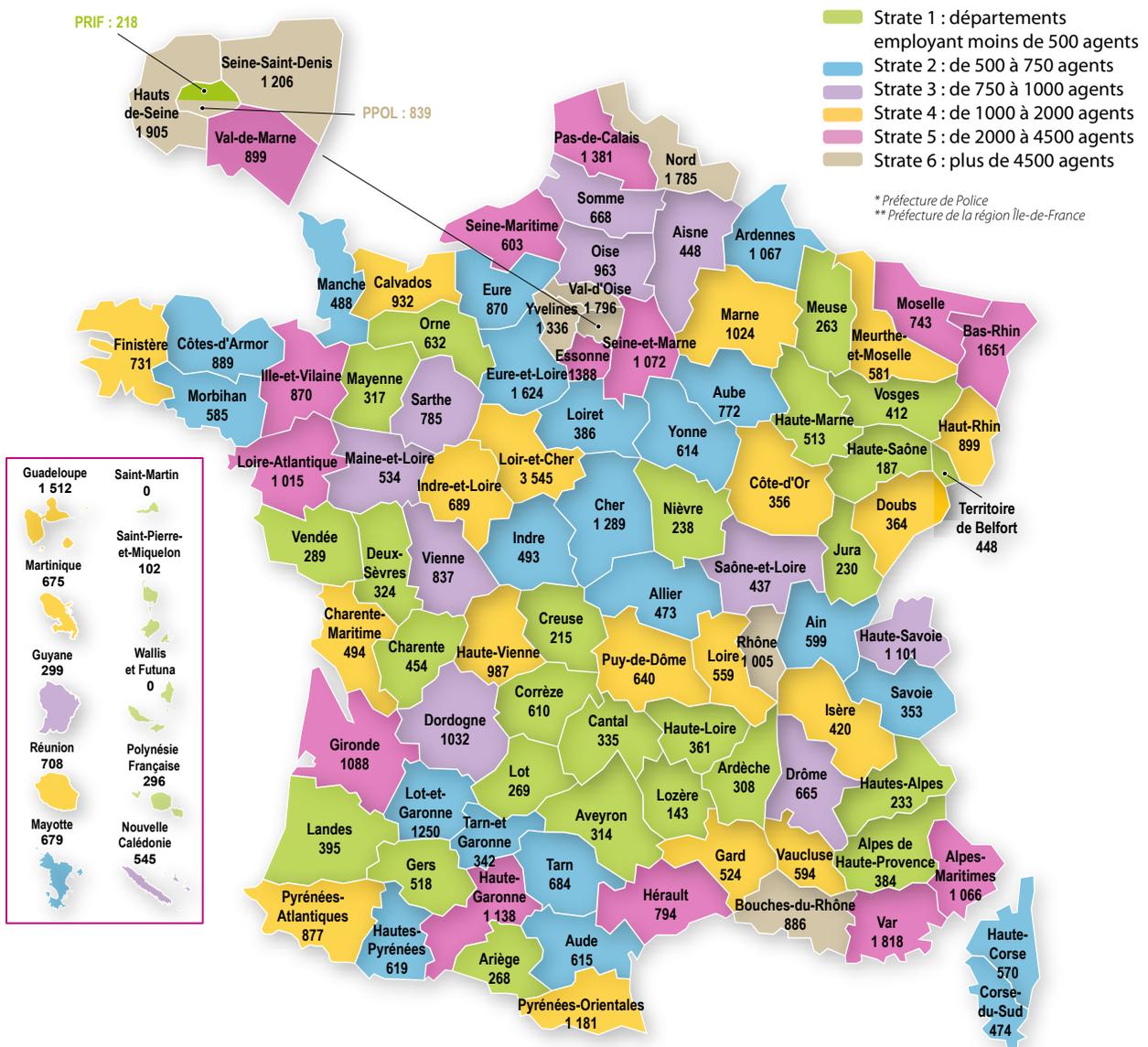
» Les effectifs des services départementaux d'action sociale

En 2014, les effectifs des services départementaux d'action sociale en équivalents temps plein travaillé (ETPT) de l'action sociale, hors administration centrale, sont en hausse atteignant 212 ETPT (contre 192,7 en 2013) soit +19,3 ETPT. Le nombre de chefs d'action sociale en ETPT reste stable par rapport à 2013 : 76 effectifs physiques et 50,5 ETPT. Le nombre d'agents de catégorie A représente 23,5 % des effectifs physiques des services d'action sociale pour 324 effectifs physiques.

Bien que les responsables d'action sociale et leurs équipes soient dans la plupart des départements partagés entre des activités de ressources humaines et des activités d'action sociale, il convient de souligner que 29,7 % en ETPT et 19,7 %

en effectifs physiques des départements bénéficient d'un chef d'action sociale dont l'activité est intégralement consacrée à l'action sociale et l'accompagnement du personnel. Rappelons que le niveau de prise en charge de l'action sociale reste très variable d'un département à l'autre comme le démontrent les ratios par département (rapport entre le nombre total des effectifs par département et l'effectif des services de l'action sociale en ETPT). A titre d'exemple : un ETPT « action sociale » pour 233 agents de la préfecture des Hautes-Alpes et un ETPT « action sociale » pour 1 905 agents des Hauts-de-Seine. Le ratio moyen pour un ETPT « action sociale » s'établit à 904 agents en 2014 (hors AC).

Nombre d'agents gérés par un ETPT en charge de l'action sociale, par département et par strate



4) L'action sociale en chiffres

Les moyens financiers

Le budget de l'action sociale distingue trois grands axes d'actions : les offres de services collectifs, les réseaux des professionnels de soutien et les prestations et aides directes à la personne.

Financée par les crédits de 2 programmes distincts du ministère de l'Intérieur, la politique d'action sociale bénéficie à l'ensemble des personnels, sans distinction de périmètre d'affectation.

Les crédits de l'action sociale relèvent de deux programmes

P 216 – Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur

P 176 – Police nationale

» Les tendances 2014

Le ministère de l'Intérieur a préservé les moyens consacrés à la politique d'action sociale afin de maintenir l'accès à des services de qualité dans un contexte professionnel en forte évolution.

Le budget exécuté (62,12 M€) est globalement en légère baisse de -0,44 % par rapport à 2013 soit -271 463 €. Celle-ci s'explique principalement par la minoration des dépenses en matière de politique du logement (-0,68 M€) car l'offre de réservation de logement reste basse en région Île-de-France. L'augmentation des dépenses en matière de petite enfance liée principalement à l'extension des CESU permet de maintenir globalement le niveau des prestations d'action sociale au bénéfice des agents.

La ventilation des dépenses par grande politique reste stable. Les dépenses liées aux offres de services collectifs restent prépondérantes puisqu'elles représentent 80 % du budget total consommé en 2014, celles liées au fonctionnement des réseaux de soutien 11 % et les aides directes 9 %.



■ Prestations et aides directes à la personne | 8,80 %

(- 3,23 % par rapport à 2013) ↓

Secours | 3,10 %

Allocations et bourses d'études | 4,47 %

Aide à l'insertion des personnes handicapées | 0,35 %

Prestations d'initiatives locales | 0,88 %

■ Services et professionnels de soutien | 11,29 %

(+ 1,37 % par rapport à 2013) ↑

Service social | 1,70 %

Médecine de prévention | 8,95 %

Inspection santé et sécurité au travail | 0,44 %

Psychologues | 0,21 %

■ Offres de services collectifs | 79,90 %

(- 0,37 % par rapport à 2013) ↓

Restauration | 23,11 %

Séjours et actions locales | 18,35 %

Logement | 25,39 %

Petite enfance | 12,85 %

Missions transversales | 0,20 %

34

SDASAP/DRH

Médecine de prévention
Inspection santé et sécurité
Service social
Restauration

SDASAP/DRCPN

Logement
Petite enfance
Psychologues

Aides directes

Chiffres clés 2014

62,12

M€ du budget global exécuté en 2014 (-0,44 %).

32,97 M€ pour la SDASAP/DRH (+0,25 %).

29,15 M€ pour la SDASAP/DRCPN (-1,20 %).

4) L'action sociale en chiffres

La ventilation géographique des dépenses

Les crédits consacrés aux politiques d'action sociale sont de 62,12 M€ en 2014.

La baisse des moyens se concentre sur la métropole -0,37M€ alors que les départements d'Outre-mer voient leurs crédits augmenter de +0,10 M€.

Le poids de la région Île-de-France reste très marqué et représente 66,62 % des crédits consommés sur l'ensemble des zones géographiques soit 41,38 M€. Le montant de ces dépenses s'explique notamment par le versement des subventions aux partenaires sociaux dont les offres de prestation sont ouvertes à l'ensemble des agents du ministère. La réduction des dépenses de 0,77 % par rapport à 2013, soit -0,32 M€, est portée principalement par la politique du logement.

Les crédits consommés hors Île-de-France sont de 19,58 M€ soit 31,5 % des crédits d'action sociale. Les dépenses sont équivalentes à 2013, un effort particulier ayant été consenti pour renouveler les équipements des espaces sociaux de restauration (+0,15 M€) et en matière de petite enfance (+0,13 M€).

Pour sa part, l'Outre-mer affiche une augmentation des crédits consommés (+9,73 %). Cette dernière s'explique principalement par le renforcement des politiques d'action sociale en matière de restauration et médecine de prévention principalement à Mayotte et à la Réunion.



Pilotage de la performance

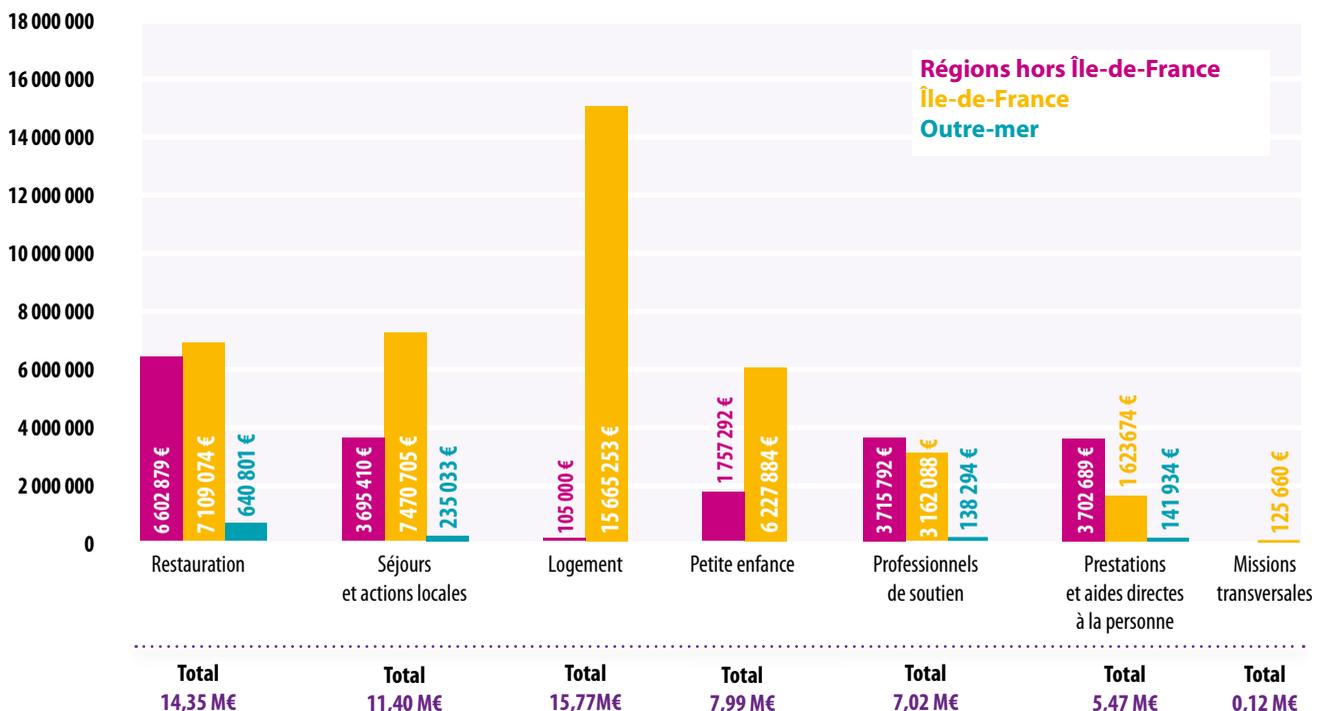
Les actions mises en place par la SDASAP/DRH pour piloter l'exécution budgétaire des crédits alloués et la qualité des écritures comptables sont de plusieurs ordres :

- élaboration d'une charte de gestion mise à jour annuellement à l'adresse des chefs SDAS des services déconcentrés ;
- actualisation annuelle des référentiels budgétaires d'imputation et de la nomenclature comptable y afférente ;
- formalisation des demandes de crédits complémentaires et identification du circuit de validation ;
- mise en ligne des principaux textes règlementaires et outils de travail sur le site Intranet de l'action sociale.

Mensuellement, la SDASAP effectue un suivi de la consommation des crédits par centre de coût et par politique d'action sociale, elle alerte les préfetures qui sont en sur ou sous consommation. Elle demande également des rectifications d'imputations lorsqu'elle constate des incohérences au regard du référentiel et de la nomenclature en vigueur.

L'analyse des dépenses effectuées à partir des restitutions CHORUS est par ailleurs confrontée aux remontées d'information financières et statistiques qui ont lieu en janvier et septembre (OGFS). Cet outil permet aux chefs SDAS de transmettre des informations précieuses tant sur la gestion en cours que sur les prévisions de dépenses à venir. L'ensemble de ces actions s'inscrit dans les préconisations du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et contribue à l'objectif de réduction des risques budgétaires mis en œuvre au sein du ministère.

Répartition des dépenses par zones géographiques (en euros)



4) L'action sociale en chiffres

Les principales caractéristiques 2014

Le budget de l'action sociale de 2014 a été préservé au global malgré le contexte budgétaire resserré, confirmant ainsi la volonté du ministère de conforter l'accompagnement des personnels et le rôle de l'action sociale comme levier indispensable de la politique des ressources humaines. Il est constaté cependant des variations des dotations par politique qui sont détaillées ci-dessous.

La politique du logement reste le premier poste des dépenses d'action sociale en 2014 avec 15,77 M€ de crédits consommés soit 25,4 % de l'enveloppe globale. Cette politique a supporté une baisse de dotation de 4,08 % soit -0,67 M€.

En matière de logement, deux dispositifs sont complémentaires pour contribuer à accompagner les agents dans ce domaine : d'une part, une offre de logements locatifs dédiée aux agents du ministère, d'autre part, le prêt à taux zéro du ministère (PTZMI) permettant une aide à l'accession à la propriété :

- Si les réservations de logements constituent le principal poste de dépense avec 14,84 M€ de crédits consommés, la diminution de la dotation allouée en 2014 a été principalement supportée par cette activité.
- Le PTZMI connaît une augmentation (+14 % de dossiers déposés) malgré un marché immobilier n'encourageant pas l'accession à la propriété. Cette relance est liée à l'extension, en avril 2014, du dispositif à 6 départements de province. En 2014, un quart des dossiers déposés et des prêts accordés ont concerné un achat en province. Le niveau de consommation de 0,66 M€ a permis le financement de 262 prêts et de 241 dossiers d'assurance.

Enfin, les autres mesures associées à la politique du logement (campagne de communication sur les logements privés, abondement des fonds de garanties des loyers notamment) ont entraîné une consommation de près de 0,1 M€.

La restauration représente en 2014 près de 23,1 % des dépenses totales contre 23,2 % en 2013.

En volume, on constate une légère évolution à la baisse de -0,9 % (-130 857 €). A noter que cette baisse est portée par la région Île-de-France, les services hors Île-de-France ont vu leurs dépenses augmenter de 0,15 M€ notamment en raison d'un effort particulier de renouvellement des équipements des espaces sociaux de restauration. Les crédits consommés en Outre-mer ont également progressé du fait du versement en année pleine de la subvention de restauration aux agents de Mayotte.

Les séjours et actions locales, troisième poste de dépenses, affichent, avec un budget de 11,4 M€ en 2014, une hausse (+2,2 %) traduisant une augmentation de la part des BDIL consacrés aux offres de loisirs et un renforcement des moyens mis à dispositions des partenaires en charge de l'organisation des séjours enfants et familles des agents du ministère.

Les dépenses relevant du secteur de la petite enfance représentent 12,8 % des dépenses globales d'action sociale soit 7,98 M€ en augmentation de +5 % par rapport à 2013 (+0,39 M€).

Outre les crèches gérés par la fondation Jean Moulin en 2014, 882 berceaux ont été réservés dont 16 nouvelles places par redéploiement géographique pour un coût de 6,15 M€.

Les dépenses de CESU garde d'enfants ont augmenté en 2014 en raison principalement de l'extension du dispositif à tous les couples franciliens parents d'enfants âgés entre 0 et 12 ans et du bon maintien de la demande provenant de familles monoparentales.

Les crédits consacrés au fonctionnement des réseaux des professionnels ont augmenté de 1,4 % par rapport à 2013. En 2014, le ministère de l'Intérieur a maintenu ses priorités avec un renforcement de la politique de santé au travail et en engageant une réflexion relative à la mise en œuvre de la démarche qualité de vie au travail.

Les dépenses de médecine de prévention affichent une diminution de -9,2 % (-0,5 M€) liée aux difficultés de recrutement de médecins de prévention ainsi qu'à une renégociation à la baisse d'un marché en Île-de-France et une expérience de mutualisation d'un médecin en Corse.

Le service social a bénéficié en 2014 d'un plan de renouvellement des véhicules de service en application des directives du service des achats de l'État. Hors dépenses d'équipement, les dépenses liées au fonctionnement du réseau restent stables (0,5 M€). Le réseau est particulièrement mobilisé pour apporter un soutien de proximité aux agents sur l'ensemble du territoire.

Les dépenses du réseau des ISST sont équivalentes à celles de 2013 pour ce qui est du fonctionnement (0,2 M€). Quelques véhicules de service ont également été remplacés pour ces inspecteurs ayant compétence à intervenir chacun sur une zone de défense.

Les aides directes à la personne, les secours financiers aux agents (1,93 M€) affichent une baisse en 2014 (-10,4 %) soit - 173 860 € sur le périmètre de la SDASAP/DRCPN et -49 675 € sur le périmètre de la SDASAP/DRH, correspondant à un nombre de secours attribués en baisse. Les allocations enfants handicapés et bourses d'études aux orphelins sont en hausse de 7,3 % en 2014 par rapport à 2013, pour un montant total de 2,77 M€. Cette hausse est liée tant au nombre de dossiers servis qu'à la hausse du montant de l'allocation enfant handicapé qui est une prestation interministérielle.

Chiffres clés 2014

15,77 M€ pour la politique du logement.

14,35 M€ pour la restauration.

11,40 M€ pour les séjours et actions locales.

7,98 M€ pour la petite enfance.

4) L'action sociale en chiffres

L'évolution des dépenses 2012-2014

Entre 2012 et 2014, le budget global relatif à l'action sociale porté par les programmes 216 (SDASAP/DRH) et 176 (SDASAP/DRCPN) a légèrement baissé de -2,79 % (-1 781 884 €) pour se porter à 62,12 M€ en 2014 contre 63,9 M€ en 2012.

L'évolution s'affiche à la baisse pour les offres de services collectifs (-2 M€) et pour les prestations et aides directes à la personne (-0,22 M€), par contre les dépenses des professionnels de soutien sont en hausse de 0,47 M€.

Au sein des offres de services collectifs (-3,93 %), la politique du logement voit ses dépenses diminuer de -2,49 M€ soit -13,5 % en 3 ans. Cette situation s'explique par la baisse de la dotation allouée aux crédits d'action sociale de la SDASAP/DRCPN qui a été principalement reportée sur cette ligne de dépenses. L'impact de cette baisse de dotation se traduit par une moindre réservation de logement. Le budget séjour et actions locales a évolué à la hausse de 0,5 M€ notamment en raison d'un abondement du budget d'initiatives locales de 0,2 M€ en 2014 par décision du secrétaire général. La politique de la petite enfance a elle aussi augmentée de +0,33 M€ sur cette période pour couvrir l'élargissement progressif des critères d'octroi des CESU.

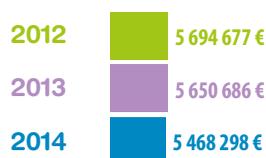
Les dépenses consacrées à l'activité des professionnels de soutien du ministère ont progressé de +7,23 % entre 2012 et 2014, soit +0,47 M€ de dépenses supplémentaires de fonctionnement des quatre réseaux (médecine de prévention, service social, inspection santé et sécurité au travail, psychologues).

La volonté de renouvellement progressif des équipements de bureautiques ne répondant plus aux besoins techniques se poursuit, de même que celle du parc automobile qui s'inscrit dans la politique préconisée pour le service des achats de l'État. Les réseaux spécialisés, du fait de leurs effectifs limités, doivent pouvoir s'appuyer sur des outils modernes et opérationnels. La volonté de couverture du territoire en matière de médecine de prévention se heurte toujours à la pénurie de médecins formés dans cette spécialité, néanmoins le ministère de l'Intérieur maintient ce réseau en recourant à des solutions multiples : recrutement direct, interministériel et conventionnement avec des centres de médecine de travail. Les réseaux du service social et de l'inspection santé et sécurité au travail sont quant à eux solidement implantés et ne rencontrent pas de difficultés de couverture du territoire.

Les prestations et aides directes à la personne, dont la délivrance est par nature plus aléatoire car elle dépend en grande partie de la demande des agents et de leur situation personnelle spécifique, ont connu une baisse de -3,98 % soit -0,23 M€. Les baisses sont essentiellement portées par le poste secours (-0,36 M€ sur 3 ans) et les crédits d'insertion des personnes en situation de handicap (-0,17 M€) dont le financement a été lissé par l'octroi de crédits par le FIPHFP. L'augmentation des dépenses de prestations allocations enfants handicapés et des bourses d'étude de +0,1M€ en moyenne par an depuis 2009 indique une tendance forte et pérenne des besoins couverts.

Evolution des dépenses d'action sociale 2012-2014

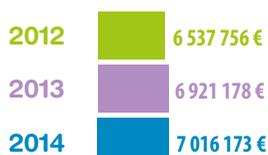
Prestations et aides directes à la personne



Offres de services collectifs



Professionnels de soutien



Chiffres clés 2014

-2,79 % pour l'évolution 2012-2014.

-3,98 % pour les prestations et aides directes à la personne.

-3,93 % pour les offres de services collectifs.

+7,23 % pour les professionnels de soutien.

4) L'action sociale en chiffres

Les prestations et aides allouées aux agents

» Aides à l'agent

Les services d'action sociale du ministère de l'Intérieur ont pour vocation d'améliorer l'accompagnement des agents dans leur environnement professionnel et de faciliter l'articulation avec la vie familiale.

A ce titre, les agents ou ayants droit peuvent bénéficier de plusieurs types de prestations et aides directes à la personne, ministérielles ou interministérielles. Financées soient sur

le budget du ministère de l'Intérieur ou sur le budget de fonctionnement des préfectures et des SGAMI, elles peuvent être versées directement à l'agent ou à la structure collective accueillant l'agent et sa famille (restaurant, centre de vacances...). Ci-dessous est présenté le nombre des bénéficiaires concernés par ces prestations et aides ainsi que leurs évolutions entre 2013 et 2014.

Les prestations et aides allouées par périmètre (en nombre)

	SG	DGPN	Total	Variations 2014-2013	Variations 2014-2013 en %
Restauration (prestation interministérielle)					
Indice majoré limité à 466					
Nombre de repas	1 645 205	2 121 499	3 766 704	-158 527	-4,04 %
Aides versées sous conditions de rémunération					
Quotient familial (*)					
Bourse d'étude	1	144	145	+5	+3,57 %
Indice majoré limité à 488					
Centre de vacances avec hébergement (colonies de vacances)	576	1 090	1 666	-77	-4,42 %
Séjour en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	32	30	62	-1	-1,59 %
Centre de loisirs sans hébergement (centres aérés)	2 162	6 741	8 903	-695	-7,24 %
Séjour mis en œuvre dans le cadre du système éducatif (classe de neige, mer, nature)	1 123	1 235	2 358	+385	+19,51 %
Séjour en centre familial de vacances et séjour en établissement des gîtes de France	428	798	1 226	-148	-10,77 %
Séjour linguistique	204	309	513	-136	-20,96 %
Total	4 526	10 347	14 873	-667	-4,29 %
Aides versées sans conditions de rémunération					
Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans	282	1 083	1 365	+68	+5,24 %
Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans	7	12	19	-12	-38,71 %
Secours*	775	1 857	2 632	-309	-10,51 %
BDIL (budget d'initiatives locales)	20 940	46 757	67 697	+519	+0,77 %
Total	22 004	49 709	71 713	+266	+0,37 %
Arbre de Noël					
Programme 307 (AT) - Arbre de Noël	11 989	0	11 989	-417	-3,36 %
Programme 216 (CPPI) - Arbre de Noël	2 291	5 090	7 381	+1 577	+23,5 %
Programme 176 (PN) - Arbre de Noël	-	95 560	95 560	+43	-0,05 %
Total	14 280	100 650	114 930	+1 203	+1,06 %
Tout programme (Hors Gendarmerie nationale)	40 810	160 706	201 516	802	-0,40 %

*dont secours exceptionnels en cas de décès en service ou opération.

Chiffres clés 2014

1,20 M€ : séjours (prestations interministérielles).

2,15 M€ : Budget déconcentrés d'initiatives locales (BDIL).

4,64 M€ : repas (prestation interministérielle).

1,93 M€ : secours versés (dont secours exceptionnels suite au décès de fonctionnaires PN).

3,86 M€ : arbre de Noël (personnels SG et DGPN).

Janvier

1^{er} : création du nouveau CESU 6/12 ans destiné aux couples affectés en Île-de-France.

1^{er} : renouvellement des conventions de moyens passées entre le DRCPN et les mutuelles ACPNSI (Amicale des cadres de la Police nationale et de la Sécurité intérieure), la MPP (mutuelle prévoyance de la police) et la PMCPP (Prévoyante Mutualiste des Cadres de la préfecture de Police).

23 : comité de suivi du plan RPS dans les préfectures.

Février

10 : cellule de veille des RPS en administration centrale.

13 : bureau CNAS.

Mars

11 : CHSCT Secrétariat général.

13 : Comité national FIPHFP.

Avril

1^{er} : déploiement du PTZMI dans les départements des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, du Rhône, de la Gironde, du Nord et du Bas-Rhin.

29 : Plénière CLASAC.

Mai

15 : renouvellement du partenariat avec Nexity visant à faciliter les projets immobiliers des agents du ministère.

19 : comité ministériel de coordination SST.

20 : journée des vice-présidents de CLAS.

22 : comité de suivi de la mise en œuvre du plan RPS dans les préfectures.

Juin

2 : journée des assistants de prévention et conseillers de prévention d'Île-de-France.

3 : présentation du guide Santé et Sécurité au travail aux organisations syndicales représentatives de la Police nationale.

5 : signature entre le DRCPN et la fondation Jean Moulin d'une convention concernant le « fonds de garantie des prêts d'aides au logement locatif » destiné à permettre à la FJM de faire face aux impayés relatifs au remboursement de ces prêts.

10 : plénière CNAS (ouverture par le ministre de l'Intérieur).

12 : journée nationale des secrétaires permanents des CHSCT de la Police nationale.

26 : CHSCT central des préfectures.

Juillet

1^{er} : comité de coordination stratégique de la réforme de la gestion des retraites de l'État (CCS n° 15).

1^{er} : circulaire fixant l'organisation et les missions du réseau des fonctionnaires et militaires chargés de l'inspection en matière de santé et sécurité au travail.

3 : CHSCT Secrétariat général.

Octobre

1^{er} : plénière CLASAC.

3 : journée des correspondants handicap du ministère.

7 : CHSCT Secrétariat général.

14 : CHSCT central des préfectures.

Novembre

1^{er} : renouvellement de la convention cadre de partenariat passée entre la DRCPN et l'AP-HP (Assistance publique des hôpitaux de Paris) visant à réserver 30 places de crèches en horaires atypiques sur différents sites de l'AP-HP.

6 et 7 : séminaire des médecins de prévention.

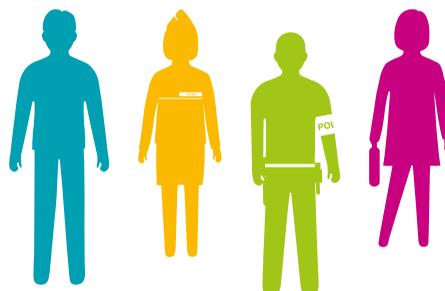
19 : arbre de Noël de l'administration centrale.

27 : séminaire national des psychologues du SSPO.

Décembre

9 : comité de coordination stratégique de la réforme de la gestion des retraites de l'État (CCS n° 16).

16 : lettre du ministre rappelant le caractère prioritaire et obligatoire de la politique de prévention en matière de santé.



Directeurs de la publication

Isabelle Mérignand et Philippe Leraître,
sous-directeurs de l'action sociale
et de l'accompagnement du personnel (SDASAP)

Comité de rédaction

Général Thierry Sassard,
sous-directeur de l'accompagnement du
personnel de la Gendarmerie nationale
Colonel Jean-Marc Teissier, chef du bureau
de l'accompagnement du personnel/SDAP
Philippe Nucho, adjoint à la SDASAP/DRH
Jocelyne Roux, adjointe au SDASAP/DRCPN
Michèle Cazuguel, adjointe au chef du BPSH/SDASAP/DRH
Gaëlle Lugand, chef du BAFED/SDASAP/DRH
Astride Ouriachi, adjointe au chef du BAFED/SDASAP/DRH

Coordination

Marie-Laure Cottineau,
responsable de la Mission Information Animation
de l'action sociale/SDASAP/DRH

Maquette et réalisation

Florence Gire, maquettiste-graphiste/Mission Information
Animation de l'action sociale /SDASAP/DRH

Crédits photos :

SDASAP/MIAas – DICOM – SICOP – FJM – FOTOLIA – ANAS
Préfecture de la Somme
Imprimé sur les presses du service de diffusion
de la Gendarmerie sur un papier PEFC
et encres ne présentant pas de risque
pour la santé humaine
ISSN 1950-4551 – 1 100 exemplaires



Direction des ressources humaines
Direction des ressources et des compétences
de la Police nationale
Immeuble Lumière
Place Beauvau
75800 Paris cedex 08
Tél. : 01 80 15 41 56
<http://www.interieur.gouv.fr>
<http://actionsociale.mi>