

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

# BILAN DE L'ACTION SOCIALE 2011



## sommaire

---

### 04 FAITS MARQUANTS

---

### 06 LES ACTEURS DE L'ACTION SOCIALE

- \_ Le rapport de l'Inspection générale des Affaires sociales et du Conseil général économique et financier sur l'action sociale interministérielle et ministérielle
- \_ L'évolution de la SDASAP/DRCPN

#### L'organisation

- \_ Organigrammes
- \_ Qui fait quoi ?

#### Les effectifs

- \_ Les effectifs au service de l'action sociale

#### Les réseaux

- \_ Les correspondants de l'action sociale
- \_ La médecine de prévention
- \_ L'inspection santé et sécurité au travail
- \_ Le service social
- \_ Le service de soutien psychologique opérationnel

#### Les instances

- \_ Les instances de concertation

#### Les partenariats

- \_ Les partenariats avec les opérateurs internes

---

### 19 LES POLITIQUES D'ACTION SOCIALE

#### L'accompagnement de l'agent

- \_ La politique du logement
- \_ La politique de la petite enfance
- \_ L'aide à la restauration
- \_ La politique du handicap
- \_ La politique de loisirs
- \_ Les aides à l'agent
- \_ Les budgets déconcentrés d'initiatives locales
- \_ Le dispositif d'accompagnement social des personnels actifs de la police
- \_ L'action sociale en gendarmerie
- \_ La retraite
- \_ Le service de soutien psychologique opérationnel
- \_ L'accompagnement social de l'agent

#### La santé et sécurité au travail

- \_ La santé et sécurité au travail : réforme des textes
- \_ La médecine de prévention
- \_ L'inspection santé et sécurité au travail
- \_ La prévention des risques psychosociaux

---

### 44 LES MOYENS DE L'ACTION SOCIALE

- \_ L'information et l'animation

#### Les moyens financiers

- \_ Les moyens financiers 2011
- \_ La ventilation géographique des dépenses
- \_ L'évolution des dépenses d'action sociale 2008/2011

---

### 50 GLOSSAIRE

## Au service d'un collectif

L'année 2011 a été pour l'action sociale et l'accompagnement du personnel une année active.

L'installation de la nouvelle Commission nationale d'action sociale le 30 juin 2011, l'entrée en vigueur du décret du 28 juin 2011, la définition des orientations ministérielles en matière de santé et sécurité au travail, le déploiement du plan de prévention des risques psychosociaux auront été autant de temps forts pour le ministère de l'Intérieur et ses personnels, autant de jalons posés pour l'avenir.

Dans le cadre d'un travail approfondi de concertation avec les représentants du personnel, les nouveaux textes concernant la CNAS et les commissions locales d'action sociale ont été refondus. Dotée d'un vice-président élu parmi les représentants du personnel, elle a décidé la création de plusieurs groupes de travail thématiques, animés par les représentants du personnel. Ils ont déjà commencé leur travail et ont engagé une réflexion approfondie qui débouchera sur des propositions concrètes pour une action sociale renouvelée. Au plan local, les CLAS sont également le creuset d'un dialogue renoué en matière d'action sociale.

Dans le domaine de l'accompagnement du personnel et particulièrement de la santé et sécurité au travail, la publication du décret du 28 juin 2011 élargit le champ de compétence des CHS aux conditions de travail. La composition des instances a donc été adaptée : elles sont désormais en ordre de marche.

L'installation du comité ministériel de coordination en matière de santé et sécurité au travail en mai 2011, qui réunit sous l'auto-

rité du ministre les représentants des grandes directions d'emploi, a permis de définir les priorités ministérielles de santé et sécurité au travail. Elles ont été largement diffusées dans tous les services et auprès des personnels. Le cap est désormais fixé.

Dans ce cadre, le plan ministériel de prévention des risques psychosociaux, diffusé fin 2010, et largement mis en œuvre en 2011, est un enjeu essentiel pour le ministère. Face aux changements provoqués par les réformes et les nouveaux process de travail, le management et l'accompagnement des agents doivent s'adapter. Le plan de prévention des RPS est un outil, qui, décliné au plus près des équipes de travail, doit favoriser l'écoute des personnels et les solutions d'organisation concertées.

Le suivi de la mise en œuvre du plan avec les représentants du personnel marque la volonté d'exigence et de transparence du ministre dans ce domaine.

Le bilan 2011 qui vous est présenté aborde l'ensemble des volets de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel ainsi que les moyens budgétaires conséquents qui leur sont consacrés. Il met en évidence la mobilisation de tous les acteurs, agents, représentants du personnel, professionnels de soutien, au service d'une action sociale et d'un accompagnement du personnel de qualité. Tous concourent au bon fonctionnement de notre administration et à la recherche du mieux-être des femmes et des hommes qui la composent dans leur activité professionnelle. C'est une priorité majeure pour notre ministère.

**Hervé Bouchaert**  
Directeur des ressources  
et des compétences de la Police nationale

**Philip Alloncle**  
Directeur des ressources  
humaines

# FAITS MARQUANTS

## Janvier 2011

- 1<sup>er</sup> Extension du dispositif francilien « chèques-emploi service universels » (CESU) d'aide à la garde d'enfants âgés de 0 à 12 ans pour les agents en situation de monoparentalité dans les 6 départements de police d'agglomération, ainsi que sur l'ensemble du territoire aux veuves et veufs de policiers décédés dans l'accomplissement de leur mission
- 27 28 Séminaire des chefs de service départemental d'action sociale

## Février 2011

- 8 Journée découverte pour les nouveaux inspecteurs hygiène et sécurité et réunion avec les SDASAP
- 24 Signature d'une convention cadre entre la DGPN et la société Résidences de services Métropolis pour l'hébergement des agents du ministère en Île-de-France

## Mars 2011

- 15 Signature d'un partenariat à portée nationale entre la DGPN, la DGGN et le groupe Nexity pour le logement des agents du ministère
- 17 18 Séminaire des correspondants handicap



## Avril 2011

- 1<sup>er</sup> Installation du bureau de la sécurité et de la santé au travail (BSST) à la SDASAP/DRCPN

## Mai 2011

- 10 Comité central d'hygiène et de sécurité de la Police nationale
- 12 Journée du handicap dans la fonction publique
- 17 Rencontre nationale des inspecteurs hygiène et sécurité
- 25 Installation du comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail

## Juin 2011

- 1<sup>er</sup> 15 Dépistage en dermatologie en administration centrale
- 17 Réunion nationale des psychologues du SSPO
- 20 4<sup>e</sup> journée des ACMO franciliens
- 23 Réunion plénière de l'Observatoire de la diversité et de la parité du ministère de l'Intérieur
- 23 Diffusion de la « Politique de santé et sécurité au travail – Orientations ministérielles 2011-2012 »
- 30 Réunion plénière de la Commission nationale d'action sociale (CNAS)



## Août 2011

- 3 Remise du renouvellement de la certification ISO 9001 du BPAI en présence du Secrétaire général et du DRH par le cabinet BCS Certification

## Septembre 2011

- 1<sup>er</sup> Création de la mission reconversion et reclassement professionnel (M2RP) à la SDASAP/DRCPN
- 8 9 Séminaire résidentiel des psychologues du SSPO sur la prévention du suicide et des risques psychosociaux
- 16 Journée d'échanges des présidents des SRIAS

## Octobre 2011

- 12 Diffusion du 1<sup>er</sup> bilan de la mise en œuvre du plan de prévention des risques psychosociaux dans les préfectures
- 19 CHS du Secrétariat général
- 20 Signature de la Charte du Dialogue Social
- 21 CHS central des préfectures
- 16 > 8 nov. Campagne de vaccination contre la grippe saisonnière
- 27 Instruction du Secrétaire général relative aux CHSCT des préfectures

## Novembre 2011

- 3 Réunion des médecins coordonnateurs régionaux
- 16 Participation au Forum Emploi Handicap organisé par l'ADAPT
- 23 Arbre de Noël commun au bénéfice des enfants des agents de l'administration centrale du ministère et de la Direction générale de la Gendarmerie nationale (centrale)
- 24 Installation du CCHSCT Police nationale
- 25 Réunion du 1<sup>er</sup> bureau de la CNAS
- 28 29 1<sup>er</sup> séminaire national des médecins de prévention



## Décembre 2011

- 5 Instruction du DGPN sur le fonctionnement des CHSCT départementaux
- 8 Réunion de l'atelier handicap de l'Observatoire de la diversité et de la parité
- 19 Bureau élargi de la CNAS



## 01

# LES ACTEURS DE L'ACTION SOCIALE



**07** Le rapport de l'Inspection générale des Affaires sociales et du Conseil général économique et financier sur l'action sociale interministérielle et ministérielle

**07** L'évolution de la SDASAP/DRCPN

#### L'organisation

**08** Organigrammes

**09** Qui fait quoi ?

#### Les effectifs

**10** Les effectifs au service de l'action sociale

#### Les réseaux

**13** Les correspondants de l'action sociale

**14** La médecine de prévention

**14** L'inspection santé et sécurité au travail

**15** Le service social

**15** Le service de soutien psychologique opérationnel

#### Les instances

**16** Les instances de concertation

#### Les partenariats

**18** Les partenariats avec les opérateurs internes

# Le rapport

## de l'Inspection générale des Affaires sociales et du Conseil général économique et financier sur l'action sociale interministérielle et ministérielle

À la demande des organisations syndicales siégeant au Comité interministériel d'action sociale (CIAS), le ministre de la Fonction publique a demandé à l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS) et au Conseil général économique et financier (CGEFI) un rapport d'audit sur l'action sociale interministérielle et ministérielle.

### Le constat

Ce rapport fait un état des lieux approfondi de la mise en œuvre de l'action sociale dans la fonction publique de l'État.

Il dresse le constat de l'insuffisance du pilotage de l'action sociale **interministérielle**, aussi bien au niveau central que local.

Les crédits consacrés à l'action sociale interministérielle ne représentent que 20 % de l'action sociale dont bénéficient les fonctionnaires, 80 % relevant de l'action sociale ministérielle.

Cette dernière est marquée par une très forte disparité entre ministères, puisque le montant consacré par agent varie de 1 à 11.

Le ministère de l'Intérieur se situe dans la moyenne haute avec 380,15 € par agent, alors que la moyenne interministérielle est de 50,36 € par agent.

Le rapport a par ailleurs souligné la densité et la qualité du maillage des réseaux de professionnels de soutien du ministère de l'Intérieur et en particulier celui du service social.

### Quelles propositions de réforme ?

Quatre scénarii ont été proposés :

- favoriser la gestion déconcentrée de l'action sociale interministérielle ;
- rationaliser les différents types de prestations et favoriser la mutualisation entre action sociale interministérielle et ministérielle ;



- privilégier l'action sociale ministérielle et confier au niveau central un rôle de pilotage et d'expertise ;
- scinder l'action sociale à l'initiative de l'employeur et celle de nature obligatoire, en se rapprochant du modèle du secteur privé avec comité d'entreprise.

Ces propositions ont été soumises aux représentants des personnels siégeant en CIAS le 16 décembre 2011 et font l'objet d'une concertation approfondie avec eux.

# L'évolution de la SDASAP/DRCPN

La sous-direction de l'action sociale devenue sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel/ DRCPN s'est étoffée en 2011 d'un bureau consacré à la sécurité et la santé au travail et d'une mission reconversion et reclassement professionnel.

Le bureau de la sécurité et de la santé au travail (BSST) a été mis en place le 1<sup>er</sup> avril 2011. Doté de 8 personnes réparties en trois sections et un officier de liaison, il assure un rôle de service ressource dans l'application de la réglementation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) locaux, du CHSCT national et du CHSCT spécial des CRS. Il suit l'ensemble des questions d'hygiène et de sécurité des services de police en liaison avec le nouveau réseau des assistants et des conseillers de

prévention, des inspecteurs santé et sécurité au travail et des médecins de prévention. Il a également en charge le suivi statistique des accidents de service, des suicides, de la prévention des risques psychosociaux, de toute question relative à la santé des fonctionnaires des services de police. Il lui revient aussi d'apporter son soutien aux personnes en situation de handicap sollicitant, via le réseau de correspondants et de référents « handicap », des aménagements de postes et d'aides à la vie quotidienne.

La mission reconversion et reclassement professionnel (M2RP) a été mise en place le 1<sup>er</sup> septembre 2011, à l'issue d'une période de préfiguration. Elle s'appuie sur un réseau de 25 conseillers mobilité carrière (CMC) répartis sur les 7 zones.

La mission de la structure est double :

- améliorer les capacités de reclassement des adjoints de sécurité (ADS) à l'issue de leur contrat ;
- accompagner les personnels de la police (actifs, techniciens, scientifiques et contractuels) dans leur parcours professionnel.

Les CMC répondent aux demandes volontaires des personnels en matière de conseil, d'orientation, de définition et de mise en œuvre de projets professionnels que ce soit pour un projet de mobilité externe à la police (interministérielle, interfonction publique, privé) ou pour un reclassement s'agissant des ADS. Pour ce faire, la mission a la charge de développer des partenariats avec les employeurs des secteurs public et privé.

# Organigrammes

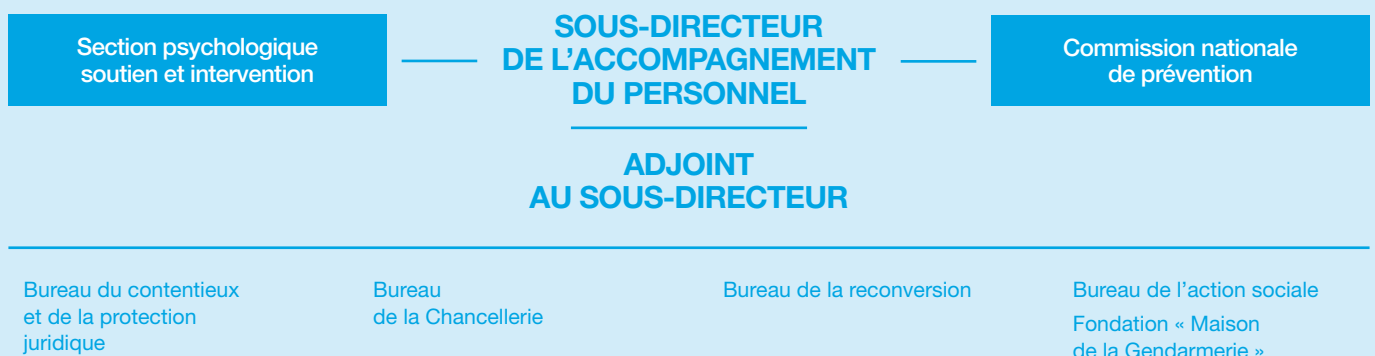
## SDASAP/DRH



## SDASAP/DRCPN



## Gendarmerie





# Qui fait quoi?

	Périmètre SG	Périmètre DGPN	Périmètre DGGN	
			Personnels civils	Personnels militaires
<b>SDASAP/DRH</b>				
Politique d'action sociale	Restauration		ACTION SOCIALE DES ARMÉES	
	Loisirs - Séjours			
	Partenariat social : Fondation Jean Moulin, Anas, mutuelles, etc			
	Définition et pilotage de la politique du handicap			
	Accompagnement et maintien dans l'emploi des agents TH	Accompagnement et maintien dans l'emploi des agents TH		
	Attribution des secours			
Professionnels de soutien	Service social			
	Médecine de prévention			
<b>SDASAP/DRCPN</b>				
Politique d'action sociale	Logement			
	Petite enfance			
	Partenariat social : Anas, mutuelles, associations police, etc.			
		Accompagnement et maintien dans l'emploi des agents TH		
		Attribution des secours		
Professionnels de soutien		Service de soutien psychologique opérationnel		
<b>SDAP/Gendarmerie</b>				
			Bureau de l'action sociale Fondation Maison de la Gendarmerie	
<b>Collège des inspections générales *</b>				
		Inspection santé et sécurité au travail		

\* support SDASAP/DRH

# Les effectifs au service de l'action sociale

# 1017

agents au service de l'action sociale dont :

456

personnels administratifs,

536

acteurs de terrain pour les 4 réseaux de professionnels de soutien,

25

conseillers mobilité carrière



Au total pour l'année 2011, sur 1 017 agents, 895 agents relèvent de la SDASAP/DRH et 122 de la SDASAP/DRCPN.

Les effectifs au service de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel comprennent 456 administratifs (335,67 ETPT) chargés de la mise en œuvre des politiques d'action sociale et 561 (358,49 ETPT) professionnels de soutien en relation de proximité avec les agents.

## État des effectifs 2011

Ces effectifs évoluent en 2011 et affichent une légère augmentation (+24 agents) par rapport au bilan présenté en 2010 (soit une diminution de 13 agents pour la SDASAP/DRH et une augmentation de 37 agents pour la SDASAP/DRCPN). Il est à souligner pour la SDASAP/DRCPN la création le 1<sup>er</sup> septembre 2011 de la mission reconversion et reclassement professionnel appelée M2RP, avec 25 conseillers mobilité carrière (24,8 ETPT) dédiée aux personnels relevant de la DGPN (hors administratifs). Ils sont répartis par zone de défense et basés dans les directions interrégionales au recrutement et à la formation (DIRF).

Concernant les réseaux de professionnels de soutien, il convient de noter une légère baisse en ETPT (334,48 en 2010 contre 333,69 en 2011) malgré une légère augmentation de l'effectif de 3 agents.

### État des effectifs de l'action sociale au 31 décembre 2011

Administratifs	Physique	ETPT
SDASAP/DRH	418	299,87
SDASAP/DRCPN	38	35,8
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>456</b>	<b>335,67</b>
Réseaux	Physique	ETPT
SDASAP/DRH - ISST	19	19
SDASAP/DRH - Service social	177	164,1
SDASAP/DRH - Médecine de prévention	281	95,19
SDASAP/DRCPN - SSPO	59	55,4
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>536</b>	<b>333,69</b>
Mission reconversion et reclassement professionnel	Physique	ETPT
SDASAP/DRCPN - CMC	25	24,8
<b>TOTAL</b>	<b>1 017</b>	<b>694,16</b>

## Les services déconcentrés en 2011

Au niveau déconcentré, l'action sociale est placée sous l'autorité du préfet et relève d'un service départemental d'action sociale commun à tous les personnels du ministère. C'est un échelon départemental de proximité incontournable dans le positionnement de l'action sociale au plus près des agents.

Les informations fournies par ces services ont permis de déterminer le nombre d'agents administratifs participant à l'action sociale :

**I - par département (cf. carte ci-contre). Ces derniers sont répartis en 6 strates tenant compte de l'ensemble des agents du ministère affectés dans chacun d'eux :**

- **Strate I** : départements employant moins de 500 agents ;
- **Strate II** : de 500 à 750 agents ;
- **Strate III** : de 750 à 1 000 agents ;
- **Strate IV** : de 1 000 à 2 000 agents ;
- **Strate V** : de 2 000 à 4 500 agents ;
- **Strate VI** : plus de 4 500 agents.

**II - et par région (cf. tableau de la page 12). Elles sont réparties en 4 strates :**

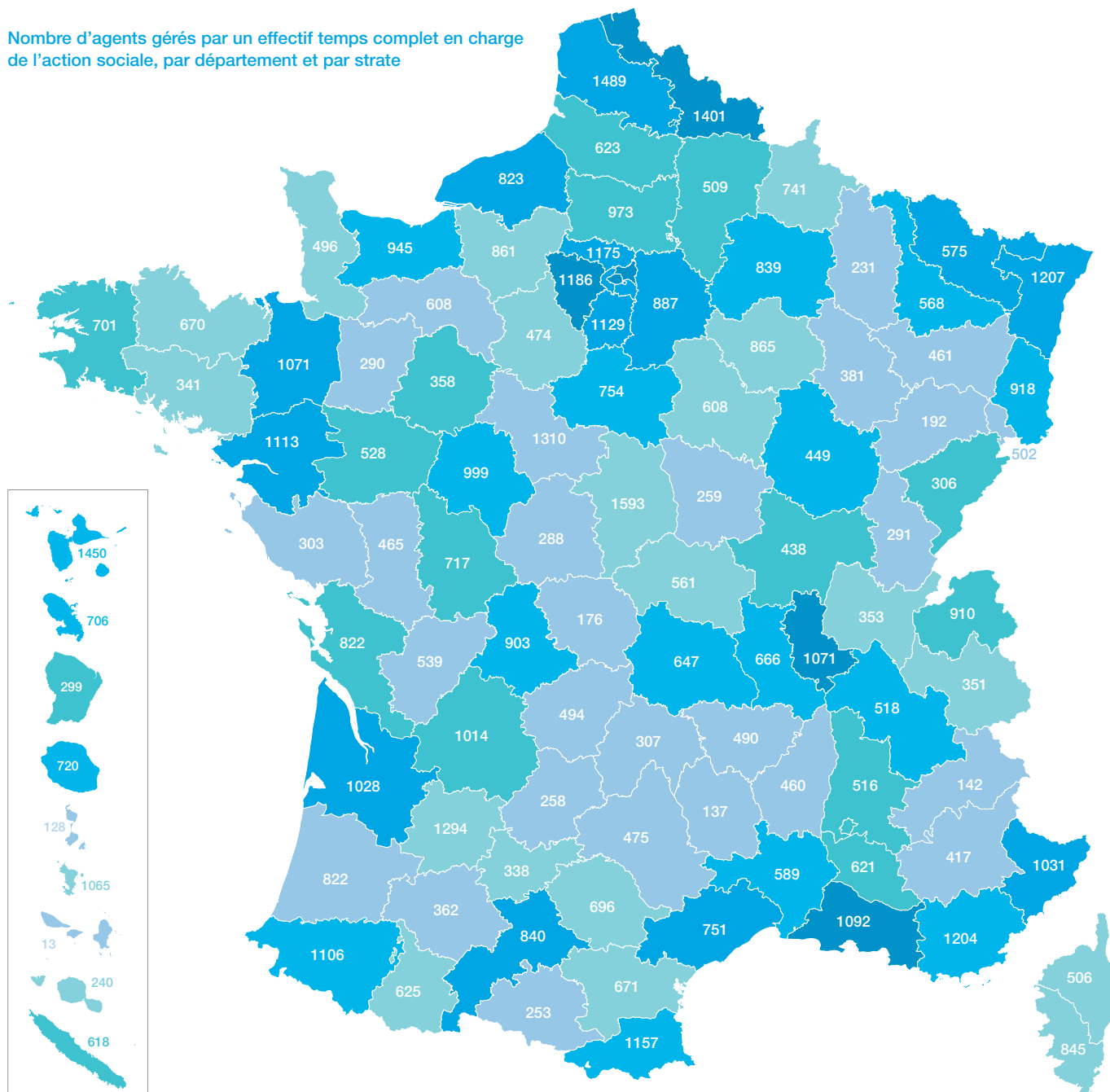
- **Strate I** : régions employant moins de 3 000 agents ;
- **Strate II** : de 3 000 à 5 000 agents ;
- **Strate III** : de 5 000 à 8 000 agents ;
- **Strate IV** : plus de 8 000 agents.

L'ensemble de ces chiffres résulte d'une fiabilisation précise des données communiquées à la SDASAP/DRH dans le cadre des enquêtes annuelles effectuées auprès des départements, à périmètre équivalent.

Au niveau déconcentré, l'action sociale s'appuie aujourd'hui sur un nombre d'agents qui apparaît en diminution par rapport à 2010 :

- 322 agents en 2011 (soit -9,70 % représentant -10 agents) ;
- et 207,37 ETPT (soit -6,43 ETPT).

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



- Strate I : départements employant moins de 500 agents
- Strate II : de 500 à 750 agents
- Strate III : de 750 à 1000 agents
- Strate IV : de 1000 à 2000 agents
- Strate V : de 2000 à 4500 agents
- Strate VI : plus de 4500 agents

\* Préfecture de Police

\*\* Préfecture de la région Île-de-France

Localement, les effectifs de l'action sociale dans les régions varient de 4 à 13 agents pour la strate I pour atteindre 53 agents en Île-de-France (strate IV).

L'augmentation relative des effectifs en région, alliée à la baisse des effectifs d'action sociale, engendre une amélioration du ratio – effectifs de la région pris en charge pour 1 ETPT en charge de l'action sociale – ce ratio est passé en moyenne générale de 769 en 2010 à 805 en 2011 (de 963 en 2010 à 1026 en 2011 pour la strate IV). Cette analyse traduit une amélioration de la productivité et de la performance des équipes locales sur l'ensemble des strates. Comme l'an passé, on constate des différences entre zones géographiques, les moyens mobilisés étant proportionnellement plus importants dans les régions et les départements les plus ruraux ou aux effectifs globaux plus

restreints. Ainsi et à titre d'exemple, on note en moyenne 1 ETPT pour 296 agents dans la région Franche-Comté et 1 ETPT pour 1429 agents dans la région Nord-Pas-de-Calais.

Dans de nombreux départements, le niveau d'encadrement en charge du pilotage de l'action sociale, demeure hétérogène, mais le nombre de chefs de service départemental qui consacrent la totalité de leur activité à l'action sociale est en augmentation. Parmi les responsables de l'action sociale, le nombre global d'agents de catégorie A est en légère augmentation, de 2 personnes par rapport à 2010 pour atteindre 106 agents, représentant 33 % des effectifs de l'action sociale. Ils assument des fonctions élargies en matière de ressources humaines et interviennent dans la gestion de l'action sociale.

## Les effectifs consacrés à l'action sociale en 2011

### Effectifs par région

Régions	Effectifs de la région (1)	Effectifs action sociale	Chefs action sociale (ETPT)	Effectifs cadres A	Effectifs action sociale ETPT (2)	Ratio (3)
<b>STRATE I : - DE 3 000 AGENTS</b>						
Corse	1 233	6	0,3	3	1,90	649
Limousin	1 560	4	2,7	0	2,85	547
Franche-Comté	1 811	13	1,52	5	6,12	296
Basse-Normandie	2 064	6	0,63	3	3,03	681
Auvergne	2 450	11	0,8	3	4,42	554
Poitou-Charentes	2 620	10	0,5	6	3,98	659
Picardie	2 550	7	0,57	3	3,93	649
Champagne-Ardennes	2 951	11	0,75	3	4,02	734
<b>TOTAL STRATE I</b>	<b>17 239</b>	<b>68</b>	<b>7,77</b>	<b>26</b>	<b>30,25</b>	<b>570</b>
<b>STRATE II : 3 000 À 5 000 AGENTS</b>						
Bourgogne	3 139	11	1,35	4	7,06	445
Haute-Normandie	3 759	6	1,64	0	4,54	828
Centre	4 349	13	1,13	5	5,87	741
Alsace	4 669	5	2	0	4,30	1 086
Pays de la Loire	4 698	15	2,45	5	8,52	551
<b>TOTAL STRATE II</b>	<b>20 614</b>	<b>50</b>	<b>8,57</b>	<b>14</b>	<b>30,29</b>	<b>681</b>
<b>STRATE III : 5 000 À 8 000 AGENTS</b>						
Bretagne	5 320	14	1,2	5	7,28	731
Lorraine	5 834	13	3,5	3	11,22	520
Languedoc-Roussillon	5 800	12	3,15	4	8,87	654
Midi-Pyrénées	6 209	20	1,85	7	10,69	581
Aquitaine	7 343	12	2,5	5	7,02	1 046
<b>TOTAL STRATE III</b>	<b>30 506</b>	<b>71</b>	<b>12,20</b>	<b>24</b>	<b>45,08</b>	<b>677</b>
<b>STRATE IV : + DE 8 000 AGENTS</b>						
Nord-Pas-de-Calais	11 718	9	2	1	8,20	1 429
Rhône-Alpes	12 372	24	5,52	6	17,92	690
PACA	14 802	24	3,03	6	16,71	886
Île-de-France (4)	52 621	53	7,54	19	46,35	1 135
<b>TOTAL STRATE IV</b>	<b>91 513</b>	<b>110</b>	<b>18,09</b>	<b>32</b>	<b>89,18</b>	<b>1 026</b>
<b>TOTAL MÉTROPOLE</b>	<b>159 872</b>	<b>299</b>	<b>47</b>	<b>96</b>	<b>194,80</b>	<b>821</b>
Départements d'Outre-mer	5 571	14	1,61	6	8,36	666
Collectivités d'Outre-mer	1 430	9	0,775	4	4,22	339
<b>TOTAL</b>	<b>166 873</b>	<b>322</b>	<b>49</b>	<b>106</b>	<b>207,37</b>	<b>805</b>

(1) Source : enquête annuelle SDASAP/DRH au 31/12/2011 hors élèves. Y compris les effectifs du ministère affectés dans les directions départementales interministérielles, effectifs des cultes, des tribunaux administratifs, des cours administratives d'appel

(2) Équivalents temps plein travaillé consacrés à l'action sociale

(3) Effectif de la région que divise l'effectif action sociale (ETPT)

(4) Hors administration centrale

# Les correspondants de l'action sociale

## Un réseau au service de l'action sociale

L'arrêté ministériel du 28 septembre 2011, relatif aux commissions locales d'action sociale (CLAS), consacre la mission de service de proximité du correspondant de l'action sociale. Il réaffirme le rôle des correspondants, instaurés par la réforme ministérielle du statut des correspondants de l'action sociale de 2007 et mis en place depuis 2008.

Près de 1 600 correspondants répartis dans tous les services relayent efficacement les informations au plus près des agents.

Ce réseau est précieux pour assurer l'information « descendante » comme « ascendante » en matière d'action sociale.

## Un réseau à actualiser en permanence

La pérennité du réseau est essentielle. Le renouvellement des agents exerçant cette mission doit être assuré dans chaque service.

Dès qu'un correspondant de l'action sociale met un terme à sa mission, le chef de service départemental d'action sociale se doit d'assurer son remplacement en trouvant un agent volontaire (en administration centrale, c'est le chef de service qui veille à son remplacement). La SDASAP/DRH est ensuite informée de chacun des remplacements afin de tenir les listes à jour.



## Les chefs de SDAS réunis en séminaire

Les 27 et 28 janvier 2011, les deux SDASAP ont réuni les chefs de service départemental d'action sociale au centre national de formation de Lognes. 78 % d'entre eux ont participé à cette rencontre.

Ce séminaire permet à l'administration centrale d'informer les acteurs locaux des chantiers en cours en matière d'action sociale, aussi bien au plan interministériel que ministériel. Il a surtout vocation à permettre des échanges entre les acteurs locaux et l'administration centrale.

Des ateliers étaient consacrés à la restauration, au logement, à la petite enfance, aux budgets déconcentrés d'initiatives locales, aux réseaux de professionnels de soutien, aux coordinateurs nationaux et à la gestion budgétaire (Chorus).

## TÉMOIGNAGE



**Laurent Janot,**  
correspondant  
de l'action sociale

### ***Vous êtes correspondant de l'action sociale de la CRS 17 de Bergerac, pouvez-vous vous présenter ?***

*Je suis sous-brigadier. Je suis marié. J'ai trois enfants et je suis arrivée en mutation à Bergerac le 1<sup>er</sup> septembre 1999 après presque 7 ans passés à Paris.*

### ***Pourquoi êtes-vous devenu correspondant de l'action sociale ?***

*L'occasion m'a été donnée en 2000 lorsque j'ai remplacé l'ancien correspondant. Mon poste au sein de la section de coordination et des services (SCS) m'a facilité la tâche et m'a permis d'avoir une plus grande liberté pour pouvoir mener à bien cette mission.*

### ***Quel est votre rôle ?***

*Mon rôle est très varié, relativement intéressant et enrichissant. Je m'occupe principalement d'informer les fonctionnaires sur les différentes pres-*

*tations et les avantages auxquels ils peuvent prétendre (chèques-vacances, chèques emploi service, prêts, centres aérés, séjours linguistiques, loisirs...).*

*Les informations reçues des services de l'action sociale, notamment de la préfecture, sont affichées et sont également disponibles sous forme numérique dans un dossier accessible à tous les fonctionnaires via le réseau interne de la compagnie. Des recherches sur Internet, m'ont permis également d'enrichir notre base de données, notamment au niveau des loisirs.*

### ***Votre rôle ne se cantonne pas qu'à relayer l'information ?***

*Non, cette activité d'information est plutôt sympathique, mais il y a un rôle plus sensible qui consiste à mettre les fonctionnaires en difficulté en relation avec l'assistante sociale ou le psychologue de soutien. Dans un milieu d'hommes (en CRS) il n'est pas toujours évident de se confier notamment sur sa vie privée. Certains sont hésitants voire réticents. Mon rôle est de les aider à franchir le pas pour aller parler de leurs problèmes aux professionnels de*

*soutien. Il est bien sûr très important de faire preuve de la plus grande discrétion pour garder la confiance de mes collègues.*

*Personnellement, je rencontre l'assistante sociale et le psychologue dès que j'en ai l'occasion pour faire le point et pour maintenir le contact.*

*Pour cette mission, il est important de travailler dans un climat de confiance avec son supérieur hiérarchique en instaurant un dialogue constructif sur tous les problèmes que peuvent rencontrer les fonctionnaires.*

*J'ai été confronté à plusieurs reprises à la mort d'un collègue. Dans ces moments particulièrement difficiles, j'essaie de me mettre au service des conjoints en proposant modestement de régler certaines formalités administratives. Les divorces sont également sources de nombreux problèmes qui déteignent souvent sur la vie administrative.*

### ***Un mot de conclusion ?***

*L'essentiel de mes actions est relativement agréable et le fait de rendre service est toujours plaisant.*

# La médecine de prévention

243

médecins de prévention

65

contractuels du ministère

178

sous convention

Le réseau des médecins de prévention du ministère est bâti selon une organisation, dont le médecin-chef, coordonnateur national pour la médecine de prévention et les médecins coordonnateurs régionaux constituent des maillons essentiels. Ils sont en lien permanent avec les médecins de prévention dans les départements.

## Quelles sont les missions des médecins de prévention ?

- Analyse de la compatibilité des conditions de travail avec les impératifs de la préservation de la santé suivant 2 types de mission :
  - l'intervention en milieu professionnel ;
  - la visite médicale.
- Coordination de l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre de la santé et sécurité au travail.

Le réseau de la médecine de prévention a été relativement stable en 2011 malgré des départs à la retraite, qui ont été compensés par des recrutements. Au 31 décembre

2011, 243 médecins de prévention exerçaient pour le compte du ministère (178 mis à disposition suite à une convention signée avec un service de santé au travail et 65 contractuels du ministère). À cette même date, 8 départements étaient encore dépourvus de médecins de prévention (Puy-de-Dôme, Gers, Ain, Cantal, Ille-et-Vilaine, Maine-et-Loire, Orne, Territoire-de-Belfort). Les départements de la Loire-Atlantique, du Nord, de l'Yonne, de l'Essonne et des Hauts-de-Seine ainsi que de la Corse-du-Sud étaient, quant à eux, partiellement pourvus en médecins de prévention. Les conditions matérielles de travail des médecins de prévention se sont améliorées dans certains départements en 2011 faisant ainsi progresser le suivi des agents. La qualité des locaux et l'organisation des consultations, notamment grâce à l'amélioration des contacts avec les BRH des SGAP, demeurent néanmoins perfectibles et font l'objet d'une attention particulière de l'administration centrale.

# L'inspection santé et sécurité au travail

19

inspecteurs santé et sécurité au travail



ACMO



assistant  
et conseiller  
de prévention

Le réseau des inspecteurs hygiène et sécurité (IHS), créé par la circulaire du 13 juin 2001, a connu en 2011 une véritable refonte (cf page 36).

Le réseau comprend désormais 19 inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), dont 7 sont issus de la Gendarmerie nationale et 2 proviennent d'autres départements ministériels. Ils sont répartis sur les différentes zones de défense et de sécurité. Issus de différents corps des agents du ministère (commandants de police, officiers de gendarmerie, ingénieurs des services techniques et attachés principaux d'administration), ils sont rattachés fonctionnellement à un collège des inspections générales, créé par arrêté en date du 1<sup>er</sup> décembre 2011, qui réunit trois représentants de l'Inspection générale de la Police nationale, de l'Inspection générale de la Gendarmerie nationale et de l'Inspection générale de l'Administration.

## Quelles sont les missions des ISST ?

Les ISST ont avant tout une mission de conseil auprès de l'autorité d'emploi. Leurs trois missions principales :

- Expertise et conseil, prévention des risques et amélioration des conditions de travail.
- Contrôle de conformité, au travers de la vérification de l'application de l'ensemble des règles de santé et de sécurité applicables.
- Animation du réseau des conseillers et des assistants de prévention dont le rôle a été valorisé par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011.

# Le service social

Chargé d'assurer l'accompagnement social des personnels, le réseau du service social est organisé et dirigé par la SDASAP/DRH et par la conseillère technique nationale placée auprès du sous-directeur.

Il se compose de 19 équipes interrégionales placées sous la responsabilité fonctionnelle de conseillers techniques régionaux (CTR).

Les assistants de service social sont présents dans tous les départements de métropole et d'Outre-mer, à raison d'un assistant social pour environ 1 000 agents. Il propose des prestations de proximité à l'ensemble des agents du ministère et prend également en charge des personnels d'autres départements ministériels. Une de ses spécificités est d'aller au devant des agents en assurant des permanences et du temps de présence sur les lieux de travail.

## Quelles sont les missions de l'assistant de service social ?

Il s'agit de faciliter la vie privée des personnels et de contribuer à la qualité de vie au travail. Il apporte un soutien personnalisé aux agents en accompagnant leurs démarches et leurs difficultés sociales, financières et familiales et a fortiori dans les situations d'urgence : accident, décès, dommages aux biens personnels...

Pour l'accompagnement de la vie professionnelle, sa mission s'inscrit dans la politique de gestion des ressources humaines. Son expertise est sollicitée dans le cadre de certaines procédures (mutations dérogatoires, procédures disciplinaires), pour apporter un appui au management, notamment lors de réorganisations de service ou dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

Les assistants de service social sont membres de droit des CLAS et personnes qualifiées au sein des CHSCT. Ils participent de façon active à l'amélioration des conditions de vie au travail, en partenariat avec les autres acteurs de soutien et les services des ressources humaines.



# Le service de soutien psychologique opérationnel

Le dispositif compte désormais 59 psychologues de métier, (avec l'ouverture en 2011 d'un poste dans le Var), répartis dans les cellules de soutien en administration centrale, dans les SGAP et en Outre-mer. Chaque psychologue doit pouvoir intervenir à tout moment dans le cadre de la permanence nationale qui fonctionne 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

## Quelles sont les missions des psychologues de soutien ?

- Intervention, soit après des circonstances professionnelles, soit pour des problématiques d'ordre personnel ou privé, auprès des fonctionnaires de police.
- Prise en charge collective et/ou individuelle post-traumatique. Relais, échanges vers les acteurs médico-sociaux et l'ISST, réalisés dans le strict respect de la confidentialité et des règles inhérentes au travail en partenariat.

- Aide aux familles et aux proches qui bénéficient d'un soutien psychologique durable et d'un suivi à la suite d'événements traumatiques graves.

L'amélioration des moyens logistiques mis à la disposition du réseau, avec le renouvellement de 10 des véhicules mis à la disposition des psychologues en 2011, a contribué à la réalisation des objectifs.



Permanence nationale :  
**01 40 57 59 48**  
**(24 h/24 et 7 j/7)**



# Les instances de concertation

## La Commission nationale d'action sociale : CNAS

L'année 2011 marque l'aboutissement de la réforme des textes des instances de concertation sociale et l'installation des nouvelles commissions dans un nouveau cycle. Au terme de plusieurs mois de discussions engagées par les SDASAP de la DRH et de la DRCPN avec les organisations syndicales au sein de groupes de travail, le nouvel arrêté constitutif de la CNAS a été signé le 30 mars 2011.

Installée le 30 juin 2011, la CNAS a validé en séance l'ensemble des nouveaux textes des instances réformées. La création d'un poste de vice-président au sein de la CNAS est l'une des nouveautés principales de ces textes. Élu par les représentants du personnel, membre de droit du bureau, il assiste le président dans toutes ses missions. Il est chargé de présenter les travaux de groupes de travail devant le bureau et a vocation à travailler étroitement avec l'administration.

La CNAS a souhaité orienter ses réflexions autour de 6 thématiques à travers l'installation de groupes de travail dédiés :

- restructuration de l'action sociale ministérielle ;
- barèmes applicables à la délivrance des prestations sociales et mode de calcul des quotients familiaux ;
- restauration ;
- logement ;
- enfance ;
- communication.

### TÉMOIGNAGE



**Bernard Layes,**  
vice-président  
de la CNAS

*Vous avez été élu, le 30 juin 2011, vice-président de la CNAS. Pouvez-vous préciser à qui s'adressent les travaux de cette commission ?*

*Avant toute autre considération, je suis un représentant du personnel et je m'exprimerai donc avec le cœur.*

*Je souhaite rappeler notre attachement au principe d'unicité de l'action sociale. Il implique que celle-ci soit la même pour tous les agents du ministère de l'Intérieur. L'assemblée plénière de la CNAS, instance nationale de concertation et de dialogue, exerce ses prérogatives au bénéfice de l'ensemble des personnels, actifs comme retraités et de leurs familles. Nous souhaitons dans ce cadre, que l'humain soit placé au centre de nos débats et travaux pour le développement d'une action sociale accessible à tous, qui prend en considération toutes nos spécificités et qui s'exerce avec justice et équité.*

*Quels sont les domaines prioritaires sur lesquels vous souhaitez que la CNAS travaille ?*

*Tous les domaines sont importants dès lors qu'ils concernent un réel besoin d'aide et d'accompagnement social.*

*Certaines thématiques institutionnelles ont fait l'objet de la création de groupes de travail. Il s'agit du logement, de la restauration et de la petite enfance, qui correspondent également aux principales lignes de dépenses annuelles.*

*Nous avons également souhaité ouvrir un débat sur les barèmes applicables à la délivrance des prestations sociales et le mode de calcul des quotients familiaux. Nous souhaitons une réorganisation du dispositif visant à assurer une meilleure prise en compte de la situation personnelle des agents, notamment pour ce qui concerne les familles monoparentales.*

*Enfin, le contexte actuel sur le plan interministériel prône pour une nécessaire évolution de l'action sociale dans la Fonction publique de l'État, privilégiant l'homogénéisation et l'égalité d'accès des personnels à l'ensemble des prestations d'action sociale. Pour cette raison entre autres, nous avons souhaité la création d'un groupe de travail intitulé « la restructuration de l'action sociale ministérielle ». Notre réflexion, basée sur une étude de notre fonctionnement actuel, doit permettre d'envisager de nouvelles orientations pour rendre l'action sociale encore plus efficiente, plus proche des réalités du contexte économique, social et professionnel que subissent les agents du ministère de l'Intérieur au quotidien.*

*Comment voyez-vous l'articulation entre le niveau national et le niveau territorial c'est-à-dire entre la CNAS et les CLAS ?*

*Les commissions locales d'action sociale sont les artisans de notre action sociale de proximité. Leur rôle dans notre dispositif est essentiel. Il doit être mieux reconnu et valorisé.*

*Nous prônons une grande proximité entre la CNAS et les CLAS dans le dialogue et les actions. La CNAS doit être un point d'appui et d'équilibre pour les CLAS. L'assemblée plénière de la CNAS doit être un centre de convergence des propositions, des difficultés rencontrées et des réflexions des instances locales de concertation afin que leurs revendications puissent faire l'objet d'un débat national.*

*Nous avons sollicité l'organisation d'un séminaire des vice-présidents des CLAS. Ce type d'action nous paraît essentiel pour pérenniser l'architecture de l'action sociale du ministère de l'Intérieur dans sa dimension nationale comme dans sa dimension localisée à l'échelle des régions et des départements pour la délivrance d'une action sociale essentiellement consacrée aux besoins et aspirations de l'ensemble des agents.*



## Les commissions locales d'action sociale : CLAS

Les CLAS, commissions locales d'action sociale se substituent désormais aux CDAS, commissions départementales d'action sociale. Une dizaine de CLAS ont été installées en 2011. Les autres l'ont été dès le début de l'année 2012.



### TÉMOIGNAGE



**Henry Tholas,**  
vice-président  
de la CLAS  
du Bas-Rhin

***Vous êtes brigadier-chef et vice-président de la CLAS du Bas-Rhin, pouvez-vous vous présenter ?***

*Je suis entré dans la Police nationale en 1982. J'ai 52 ans, je suis marié et père de 5 enfants. Je suis le secrétaire départemental adjoint ALLIANCE PN / CFE-CGC pour le Bas-Rhin. À ce titre, je suis aussi chargé des affaires sociales Zone Est ALLIANCE PN / CFE-CGC, vice-président des fonctions publiques ALSACE CFE-CGC et reconduit à la vice-présidence de la CLAS 67, après une vice-présidence de CDAS qui se sera prolongée 4 ans et demi dans l'attente des nouveaux textes.*

***M. Tholas, pouvez-vous expliquer le rôle d'une CLAS en département ?***

*Le rôle d'une commission locale d'action sociale est de faire bénéficier d'« actions » à caractère « social » l'ensemble des fonctionnaires relevant du ministère de l'Intérieur au sein d'un département.*

*Ses actions sont élaborées en bureau, puis soumises à l'approbation de la commission plénière qui peut émettre des pistes de recherches pour les futures actions.*

*Pour cela un budget d'initiative locale (BDIL) est octroyé au prorata du nombre de fonctionnaires. Dans le Bas-Rhin, la spécificité est de compter en plus des fonctionnaires de la préfecture, de la police et les ADS, les fonctionnaires des quatre cultes reconnus par le Concordat (Catholique, Luthérien, Réformé et Israélite), comme dans les autres départements d'Alsace et de Moselle.*

***Quel est, pour vous, le rôle du vice-président, notamment vis-à-vis de l'administration ?***

*Le rôle du vice-président se décline en plusieurs points. Il doit être le fédérateur voire le moteur des actions élaborées. Il doit servir de « courroie de transmission » entre le corps préfectoral et les représentants élus du personnel qui composent les membres de la CLAS.*

*Je pense qu'il doit « être en prise » avec le maillage social afin de transmettre au mieux les attentes des fonctionnaires pour des actions adaptées à chaque département. Il doit veiller à une répartition équitable entre les administratifs et les actifs.*

*Il doit surtout travailler constamment avec le service départemental d'action sociale de la préfecture et les correspondants d'action sociale.*

*C'est pourquoi le vice-président peut émaner aussi bien du personnel administratif que du personnel actif de police.*

***Quelles sont les principales initiatives que la CLAS 67 a engagées ou souhaite engager au cours de la mandature qui commence ?***

*En ce qui concerne les actions proposées par le passé et celles d'aujourd'hui au sein du département du Bas-Rhin, il existe un objectif constant. Il s'agit d'œuvrer en permanence pour la satisfaction de l'ensemble des fonctionnaires du ministère de l'Intérieur, leur conjoint et enfants, en collant au plus près avec l'évolution des réalités sociales, économiques et humaines. Ainsi chaque tranche d'âge doit être prise en compte, du nourrisson au retraité, avec des actions allant du pratique au culturel.*

*Il est surtout important que les actions les plus appréciées des fonctionnaires soient reconduites dans une certaine mesure, tout en apportant des nouveautés.*

*En conclusion, je dirais que chaque département est unique et que les actions de la CLAS se doivent de lui ressembler.*

# Les partenariats avec les opérateurs internes

## Des objectifs et des moyens pour tous les partenaires

Depuis 2009, une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) signée entre le ministère de l'Intérieur et chacun de ses 5 partenaires détermine les objectifs de développement de leurs prestations au bénéfice de tous les agents du ministère, en contrepartie de la garantie de moyens pour les atteindre.



## Orphéopolis a fêté ses 90 ans

Les 8 et 9 octobre, Orphéopolis a fêté ses 90 ans d'existence par une action exceptionnelle à destination des orphelins mineurs : un week-end offert à Disneyland Paris.

Le point d'orgue de ce week-end, outre les attractions et sensations fortes, a été l'organisation d'un petit-déjeuner géant regroupant 1 600 personnes-familles représentant de l'institution ainsi que délégués et correspondants bénévoles. Lors de ce rendez-vous familial, l'émotion était palpable, que ce soit durant la musique jouée par l'Harmonie de la Police nationale ou encore durant les discours du ministre et de la marraine de l'événement, M<sup>me</sup> Denise Fabre. Les actions sociales menées par Orphéopolis hier et aujourd'hui ont été unanimement saluées.



OMPN-A

Le ministère s'appuie sur différents opérateurs pour répondre aux besoins des agents et leur offrir une grande diversité de prestations.

## La fondation Jean Moulin (FJM)

Reconnue d'utilité publique par un décret de 1952, la FJM organise des actions sociales au profit des agents du ministère de l'Intérieur, en activité ou en retraite, et de leurs familles. À ce titre, elle gère 8 restaurants administratifs, 3 crèches, 3 maisons familiales de vacances et une colonie de vacances. Elle organise des séjours jeunes en France ou à l'étranger, des séjours d'enfants handicapés, l'arbre de Noël de l'administration centrale et des activités sportives sur deux sites en région parisienne. Enfin, elle propose 4 prêts à taux zéro (prêt social, amélioration du cadre de vie, aide à la scolarité, aide au logement locatif), des aides financières aux familles de victimes du devoir et met en œuvre les garanties de loyers en métropole.

## La fondation Louis Léprie (FLL)

Reconnue d'utilité publique par décret du 25 août 1950, la FLL a pour but de venir en aide aux personnels de la préfecture de Police, en activité ou ayant pris leur retraite. Elle intervient au travers de prêts sociaux et de la solidarité financière. Elle organise l'arbre de Noël de la préfecture de Police, les vacances des jeunes, propose des loisirs à tarifs réduits et des vacances à prix subventionnés. Enfin, elle gère une crèche et une bibliothèque-vidéothèque.

## L'Association nationale d'action sociale (ANAS)

Reconnue d'utilité publique depuis 1997, l'ANAS, créée en 1949, a pour objet le développement de l'action sociale 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 diverses missions d'action sociale pour l'ensemble des agents du ministère de l'Intérieur, notamment la gestion de plusieurs structures familiales de vacances et de loisirs et l'activité de ses réseaux d'aide (ANAS-APPEL, ANAS-ALPHA-ESPOIR, ANAS-JEUNES, ANAS-ECOUTE TOXICOMANIE). L'ANAS propose aussi des séjours pour les jeunes dans ses différents centres implantés sur le littoral français.

## L'Association pour l'aide au handicap du ministère de l'Intérieur (AHMI)

L'AHMI, créée en 1981, met des moyens à disposition des familles 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, 35 adultes handicapés mentaux toute l'année. Elle organise pour le compte du ministère de l'Intérieur des séjours de vacances en France et à l'étranger pour les adultes handicapés mentaux et moteurs, agents ou parents d'agents.

## L'Orphelinat mutualiste de la Police nationale – assistance (OMPN-A)

Cet organisme, relevant du livre III du Code de la mutualité, accueille dans des centres spécialisés qu'il gère, les enfants de fonctionnaires du ministère de l'Intérieur orphelins de père ou de mère. Il organise également des séjours d'enfants en colonies de vacances ou dans des centres spécialisés pendant les périodes de congés scolaires.

## 02

# LES POLITIQUES D'ACTION SOCIALE



## L'accompagnement de l'agent

- 20 La politique du logement
- 22 La politique de la petite enfance
- 24 L'aide à la restauration
- 25 La politique du handicap
- 26 La politique de loisirs
- 28 Les aides à l'agent
- 29 Les budgets déconcentrés d'initiatives locales
- 30 Le dispositif d'accompagnement social des personnels actifs de la police
- 31 L'action sociale en gendarmerie
- 32 La retraite
- 33 Le service de soutien psychologique opérationnel
- 34 L'accompagnement social de l'agent

## La santé et sécurité au travail

- 36 La santé et sécurité au travail : réforme des textes
- 38 La médecine de prévention
- 40 L'inspection santé et sécurité au travail
- 42 La prévention des risques psychosociaux

# La politique du logement



# 14 000

logements sociaux en Île-de-France

## La création d'un partenariat à portée nationale avec le groupe Nexity

La DGPN et la DGGN ont signé, durant le premier semestre 2011, un **partenariat pour le logement en faveur de tous les agents du ministère de l'Intérieur**, avec le groupe immobilier Nexity.

Il s'agit du premier partenariat conjoint dans le domaine de l'action sociale, entre la Police nationale et la Gendarmerie nationale.

Ce dispositif propose aux agents du ministère un accès privilégié, par le biais d'un centre appel, aux prestations de Nexity. Le groupe leur propose des conseils personnalisés pour leur projet immobilier (achat, vente, location) ainsi que des aides pour faciliter l'emménagement dans leur nouveau logement.

La politique du logement du ministère de l'Intérieur, mise en œuvre depuis 2004 par la DAPN puis la SDASAP/DRCPN permet chaque année d'élargir l'offre de logements proposée aux fonctionnaires du ministère, sur l'ensemble de l'Île-de-France et dans plusieurs grands bassins d'emplois en régions confrontées à des contraintes sensiblement identiques en matière immobilière.

Ainsi, la recherche de programmes de logements de qualité, réalisée auprès de nombreux bailleurs (sociaux et privés) permet aux fonctionnaires du ministère de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle (accès aux transports, facilités scolaires et de gardes d'enfants).

En 2011, les axes de travail ont essentiellement porté sur :

- le développement de la politique du logement en Île-de-France ;
- la poursuite de la politique du logement en province ;
- la consolidation de l'accès à la propriété en Île-de-France ;
- la recherche accrue de solutions complémentaires à l'offre existante ;
- la mise en place d'un dispositif spécifique pour accompagner le déménagement des services de l'immeuble de la rue Nélaton vers l'immeuble « Lumière » à Paris 12<sup>e</sup> arrdt.

## La politique du logement en Île-de-France

### L'accroissement du parc de logements locatifs

La SDASAP/DRCPN a consacré cette année **13,6 M€ en autorisations d'engagement** et **15,2 M€ en crédits de paiement** au financement de cette politique pour les fonctionnaires du ministère.

Ces ressources ont permis d'assurer le paiement des échéances des opérations engagées les années précédentes et de réserver auprès des bailleurs sociaux **322 nouveaux logements** dont **319 en Île-de-France**.

**355 logements** (dont 251 réservés les années précédentes) pour l'essentiel, neufs ou rénovés, ont été également livrés

cette année en Île-de-France, portant le parc francilien du ministère à **environ 14 000 logements sociaux**.

### Dispositif spécial déménagement au « Lumière »

Dans le cadre du déménagement des services de la rue Nélaton vers l'immeuble « Lumière » dans le 12<sup>e</sup> arrdt. de Paris, qui concerne environ 1 500 agents, **la SDASAP/DRCPN a mis en place un dispositif d'accompagnement spécifique dans le domaine du logement** :

- une identification des logements déjà disponibles par le bureau de l'accompagnement social dans la zone cible pour les inscrire dans ce plan ;
- des réservations de nouveaux logements dès 2011 dans un secteur géographiquement circonscrit, facilitant l'accès aux transports vers le nouveau site.

Au total, une **cinquantaine** de nouveaux logements pourra être proposée.



### La diversification de l'offre de logements en Île-de-France grâce au dispositif de garantie des loyers

Afin de proposer des solutions alternatives aux agents du ministère qui ne peuvent pas avoir accès au logement locatif social en Île-de-France, le ministère de l'Intérieur a signé, en 1994, une convention avec l'union nationale des propriétaires immobiliers (UNPI), la fondation Louis Lépine (préfecture de Police) et la fondation Jean Moulin (fondation du ministère).

Ce dispositif, géré par la préfecture de Police, propose aux propriétaires privés de louer leur logement avec une décote de loyer d'environ 15 à 20 %, en échange d'un cautionnement du loyer, illimité dans le temps et sur le montant.

Fin 2011, **1 400 logements privés** sont concernés.

322

nouveaux logements

355

logements neufs ou rénovés livrés en 2011

1 400

logements privés pilotés par la préfecture de Police

24

nouveaux logements en régions

### Bilan du PTZMI

Ce dispositif a fait encore l'objet en 2011 de nombreuses sollicitations, malgré la hausse du prix de l'immobilier et des taux d'intérêt.

516 dossiers ont été déposés auprès du CSF en 2011, 403 prêts ont été accordés au 31 décembre 2011 et 19 étaient encore en cours d'étude à cette date.

Le coût total de ces aides s'est élevé à 2,06 millions d'euros pour l'exercice budgétaire 2011.

Depuis la mise en place de cette aide et au 31 décembre 2011, 3 243 demandes de prêts ont été étudiées, **2 722 prêts ont été attribués** par l'organisme de crédit partenaire.

Le ministère de l'Intérieur a consacré **14,06 millions d'euros** cumulés pour le paiement des intérêts et de la bonification de l'assurance liés au prêt.

### Le développement de solutions complémentaires à l'offre existante : partenariat avec la société RDSM

La DGPN et la société RDSM (Résidences De Services Métropolis) ont conclu une convention permettant d'offrir une solution supplémentaire d'hébergement aux agents affectés en Île-de-France après leur sortie d'école ou une mutation, afin de leur permettre d'accomplir parallèlement leurs démarches de recherche de logement en toute sérénité.

Quatre résidences de services situées en Île-de-France (Clamart, Chelles, Palaiseau et Thiais), à proximité des transports en commun, sont actuellement disponibles.

### La politique du logement en région : poursuite et extension des réservations de logement

Afin de pallier les difficultés rencontrées par les fonctionnaires pour se loger dans certains grands bassins d'emplois en régions, cumulant rareté/coût élevé de l'offre immobilière et difficultés à stabiliser les effectifs, la SDASAP/DRCPN a étendu, à partir de 2006, la politique du logement conduite en Île-de-France à plusieurs départements jugés prioritaires dans les régions Rhône-Alpes et PACA mais aussi dans le Bas-Rhin en fonction des besoins exprimés par les préfetures.

24 nouveaux logements sociaux ont été livrés en 2011. 3 nouveaux logements ont été également réservés cette année.

### Le développement de l'accèsion à la propriété en Île-de-France – PTZMI

Depuis avril 2005, le ministère de l'Intérieur propose une aide à l'accèsion à la propriété pour ses agents, sous la forme d'un prêt complémentaire, remboursable sur 10 ans, sans intérêt pour les emprunteurs.

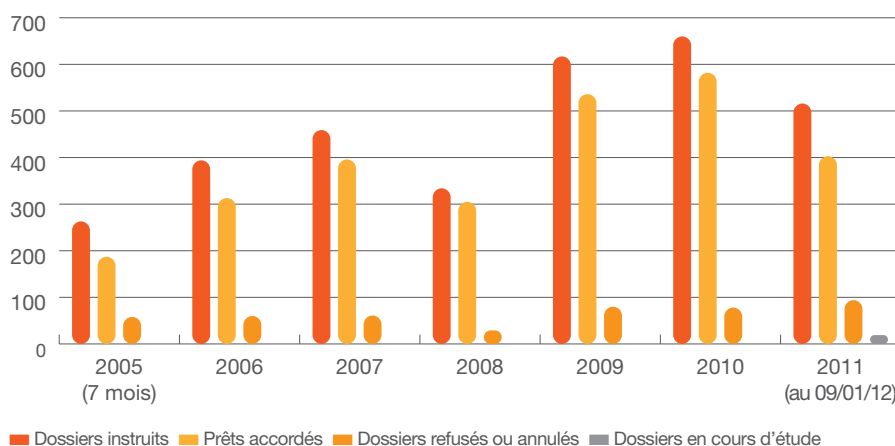
Cette aide est destinée aux fonctionnaires primo-accédants, sous conditions, affectés en Île-de-France et qui souhaitent y acquérir leur résidence principale.

Le ministère de l'Intérieur prend à sa charge le coût des intérêts (la bonification du prêt) et la prime d'assurance liée au prêt.

Le PTZMI (prêt à taux zéro du ministère de l'Intérieur) est cumulable avec d'autres dispositifs comparables (le « prêt à taux zéro plus » de l'État, le « prêt Paris-logement », le « prêt logement 92 » du conseil général des Hauts-de-Seine...).

Il est distribué par le CSF (Crédit Social des Fonctionnaires) associé à la banque EDEL, l'établissement de crédit prêteur.

Bilan du PTZMI



# La politique de la petite enfance

## 877

places de crèches

## 7,5 M€

consacrés à la petite enfance  
dont 6,3 M€ relevant  
de la SDASAP/DRCPN

Le ministère dispose désormais de 877 places de crèches, dont 623 en Île-de-France.

En 2011, la SDASAP/DRCPN a consacré à la petite enfance 6,07 M€ pour financer les berceaux retenus les années antérieures et pour réserver de nouvelles places.

L'effort en faveur de la petite enfance a été poursuivi, dans le cadre de la circulaire du 9 août 2005 relative à la mise en œuvre de la politique de la petite enfance du ministère de l'Intérieur :

- une intervention en complément des actions menées par les préfets avec les partenaires locaux (pas de substitution) ;
- une focalisation sur les fonctionnaires travaillant en horaires décalés ou atypiques ;
- une déconcentration de l'action en matière de petite enfance ;
- une priorité accordée aux grands bassins d'emploi, notamment l'Île-de-France dans le cadre de la politique de fidélisation.

Les points essentiels de l'action de la SDASAP/DRCPN en faveur de la petite enfance en 2011

### Un développement de l'offre de places de crèches de +2 % par rapport à 2010

Malgré un contexte budgétaire contraint, 18 places supplémentaires ont pu être réservées en 2011, au sein des grands bassins d'emploi et des départements de police d'agglomération (cf. tableau ci-dessous).

### La recherche d'accueil des enfants d'agents en horaires atypiques

Il s'agit d'une priorité affirmée. C'est à ce titre que le ministère de l'Intérieur a poursuivi sa participation à des projets innovants de création de réseaux d'assistantes maternelles spécifiquement destinés à la garde d'enfants d'agents en horaires atypiques (Ille-et-Vilaine, Morbihan).

Par ailleurs, l'accord de partenariat conclu avec l'AP-HP en 2007, reconduit pour 4 ans, permettra d'offrir, à terme, 30 places aux agents du ministère. À ce jour, 26 berceaux sont occupés.

### Le CESU – garde d'enfants 0-12 ans familles monoparentales

Depuis 2008, un dispositif d'aide directe à la garde d'enfants âgés de 0 à 12 ans, pour les familles monoparentales, a été mis en place à destination des fonctionnaires affectés en Île-de-France. Ce chèque emploi service universel, apporte une aide forfaitaire de 300 € par an et par enfant. Cumulable avec toutes les aides existantes (notamment les CESU – 0-3 et 3-6 ans interministériels), il n'est soumis à aucune condition de ressources.

En 2011, ce dispositif a été pérennisé en Île-de-France et étendu dans plusieurs départements dans lesquels la police d'agglomération a été créée (Nord, Rhône, Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Bas-Rhin et Gironde).

Outre cette extension géographique, il est également accessible à l'ensemble des veuves et veufs de policiers décédés dans l'accomplissement de leurs missions.

En 2011, plus de 940 carnets de CESU – garde d'enfants 0-12 ans familles monoparentales ont été attribués aux agents, pour une valeur totale de près de 257 000 €. Ce dispositif a permis d'aider à la garde de près de 3400 enfants.

### Répartition des 18 places supplémentaires réservées en 2011

Département	Commune	Nombre de berceaux réservés
13	Marseille	5
33	Bordeaux	5
38	Grenoble	1
59	Valenciennes	1
59	Orchies	1
69	Lyon	3
75	Paris	2
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>

## Le contrat enfance et jeunesse

Le contrat enfance et jeunesse est un contrat d'objectifs cosigné par une préfecture et la caisse d'allocations familiales (CAF) du département. Il prévoit, sous conditions et pour toute action se traduisant par une augmentation de l'offre d'accueil, l'attribution par la CAF d'une subvention liée au prix de réservation d'une place de crèche payé par le ministère de l'Intérieur.

Fin 2011, 13 départements étaient couverts par un contrat enfance et jeunesse. La procédure mise en place pour percevoir les subventions versées par les CAF à ce titre a permis au ministère de bénéficier de près de 100 000 € en 2011. Ces fonds seront redéployés vers de nouvelles actions de soutien à la vie familiale.

## Le relais ministériel des dispositifs interministériels CESU – garde d'enfants 0-3 et 3-6 ans

Le ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État a reconduit cette année deux prestations d'action sociale interministérielles destinées à couvrir tout ou partie des frais de garde des enfants âgés de 0 à 6 ans : les Chèques Emploi Service Universel (CESU) – Garde d'enfants 0-3 ans et 3-6 ans.

Le montant annuel de l'aide, en année pleine, a été porté en 2011 à 220 €, 385 € ou 655 €.



## Répartition des places de crèches

En 2011, les 877 places réservées par le ministère sont occupées en moyenne à 95 %. 75 % des berceaux bénéficient à des enfants de policiers.

## TÉMOIGNAGE



**Christophe Gelabal, utilisateur de la crèche de Nélaton pour son fils Thomas, 11 mois**

**Pouvez-vous présenter brièvement, votre affectation et votre activité professionnelle ?**

Je suis affecté à la DéGéOM au service de l'évaluation, de la prospective et de la dépense de l'État au sein du département de la statistique et du système d'information Outre-mer en tant qu'urbaniste du système d'information. Mon activité se concentre autour des projets et évolutions du système d'information de la DéGéOM.

Ma femme et moi travaillons sur le site de la rue Oudinot dans le 7<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Ce site regroupe, entre autre, le ministère de l'Outre-mer

et la Délégation générale à l'Outre-mer. Ma femme est affectée au secrétariat particulier du ministre chargé de l'Outre-mer. Son activité principale est la gestion de son agenda, de ses déplacements, de ses audiences.

**Vous avez placé votre enfant à la crèche du site de Nélaton, que représente pour vous cette facilité ?**

Nous mesurons la chance d'avoir notre fils qui évolue au mieux dans cette crèche qui est près de nos bureaux. Nous nous sentons, peut-être, plus rassurés de le savoir si proche. Si un jour il devait arriver qu'il soit malade, nous pourrions être là en très peu de temps.

**Cela présente-t-il des avantages, des inconvénients ?**

Je pourrais indiquer comme inconvénient que les horaires d'accueil sont un peu trop restreints pour mon épouse qui travaille souvent en horaires décalés car la crèche ouvre à 8h30 et il faut reprendre Thomas vers 18h. Alors quand elle embauche à 8h, il faut se débrouiller. Par ailleurs, dans la perspective du futur

déménagement de la crèche dans le 12<sup>e</sup> arrdt. nous cherchons actuellement une autre solution.

En revanche, le fait que la crèche soit ouverte pendant les vacances scolaires constitue un avantage certain.

**Comment se déroule la journée de Thomas ?**

Vu qu'il a 11 mois, il a surtout des activités d'éveil et il prend aussi son repas à la crèche. Le personnel est très pédagogique, très accueillant. Il explique le déroulement de la journée en détail. Tous les soirs, il y a un débriefing de la journée, ce qu'il a mangé, ce qu'il a fait. Tous les matins quand on arrive, on raconte au personnel sa soirée, son réveil, comment ça s'est passé.

Un cahier de bord est consacré à Thomas et à chaque évolution majeure, le fait qu'il s'assoit, le fait qu'il découvre un objet ou autre, est noté. Ainsi chaque semaine ou toutes les deux semaines il y a quelque chose de noté qui permet de voir l'évolution de Thomas.

# L'aide à la restauration

14 606 651 €

consacrés à la restauration

179 120 €

pour les investissements immobiliers

134 100 €

pour les ESR

5 014 480 €

pour les prestations interministérielles aux repas

La restauration constitue le 2<sup>e</sup> poste de dépenses du budget d'action sociale. En 2011, un montant global de 14 606 651 € a été consacré à cette activité.

L'offre de restauration pour les personnels du ministère de l'Intérieur s'est étendue en 2011, notamment en matière de restauration collective proposée par les restaurants administratifs et interadministratifs. La restauration individuelle est assurée quant à elle par le conventionnement de restaurateurs publics ou privés et par l'accès à des espaces sociaux de restauration (coin cuisine ouvert 24h/24 sur le lieu de travail) quasi généralisés sur tous les sites d'implantation des services du ministère.

En application de la circulaire interministérielle du 15 juin 1998, une aide de 1,15 € par repas était allouée en 2011 à l'ensemble des fonctionnaires dont l'indice majoré de rémunération est inférieur à 467. Le coût de cette prestation s'est établi à 5 014 480 M€.



Les **espaces sociaux de restauration (ESR)** sont des structures installées dans les locaux des services. Ils sont destinés aux agents qui ne disposent d'aucune structure de restauration à proximité ou soumis à des horaires atypiques. Dotés d'un équipement léger, ils permettent aux agents de consommer sur le lieu de travail des denrées préparées à l'extérieur.

Le ministère a consacré en 2011 un montant de 134 100 € pour le financement de ces équipements.

Le dispositif d'**aide complémentaire forfaitaire aux repas, pouvant atteindre 2,50 €**, a fait l'objet d'une extension progressive au cours des dernières années dans les départements ne disposant, au niveau du chef-lieu, d'aucune structure de restauration collective permettant d'offrir aux personnels du ministère (préfecture et police) une prestation de repas à coût modique. Dans cette perspective, les préfectures ont procédé à une recherche d'établissements de restauration publics (relevant d'autres administrations publiques) ou privés (restaurants relevant du secteur concurrentiel), avec lesquels les préfets ont signé une convention d'accès. L'aide complémentaire forfaitaire a représenté 1 422 464 € en 2011.

Parallèlement, une vingtaine de départements bénéficie d'une **aide complémentaire aux repas modulée** en fonction du prix demandé aux usagers fréquentant des structures de restauration collective d'autres administrations ou des restaurants interentreprises. La dépense correspondante s'est élevée à 4 064 458 € en 2011 (dont délégation de service public).

Ces deux derniers modes d'aide à la restauration (aide complémentaire forfaitaire et aide complémentaire modulée) se sont traduits par une dépense globale de 5 486 922 € en 2011 pour le ministère de l'Intérieur.

## La participation à la restauration interministérielle

La contribution du ministère s'est développée sur deux axes :

- le financement des dépenses courantes de fonctionnement des restaurants interadministratifs ;
- la participation aux instances interministérielles chargées des questions relatives à la restauration.

En 2011, le ministère de l'Intérieur est partie prenante de 75 restaurants interadministratifs sur une centaine au plan national. Cela représente une dépense de 2 068 002 €.

Le ministère joue un rôle très actif dans les travaux conduits au plan interministériel en matière de restauration collective. Il s'agit en particulier des travaux en cours sur la refonte de la circulaire de 1995 sur les RIA. Celle-ci est rendue nécessaire par la réforme de l'administration territoriale de l'État (REATE) : commission restauration du CIAS, groupes de travail thématiques sur les investissements, schéma directeur national de la restauration...

## Le dispositif de restauration au plan ministériel

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 sites relèvent de l'administration centrale et de la préfecture de Police. Ils sont principalement installés dans les préfectures, 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 a consacré 141 434 € à des dépenses d'équipement et de maintenance des restaurants administratifs de son ressort.

En outre, 179 120 € ont été versés pour les investissements immobiliers.



# La politique du handicap

Depuis plusieurs années, le ministère mène une politique volontariste en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnels atteints de handicap. Il est dans la catégorie des ministères ayant le taux d'emploi de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi les plus élevés, alors même que 70 % de ses effectifs (personnels actifs de police) sont soumis à des critères d'aptitude pour leur recrutement.

## La situation de l'emploi

La SDASAP/DRH conduit chaque année, pour l'ensemble du ministère, le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette opération, effectuée pour réaliser la déclaration annuelle auprès du FIPHFP, est un outil qui permet également de mieux connaître les agents concernés. Ce recensement met en évidence l'engagement fort du ministère dans une politique d'emploi des travailleurs handicapés. En 2011, le taux d'emploi s'établit à 5,94 %, après intégration des dépenses pour l'insertion des personnes handicapées (ESAT, etc.).

### Nouvelle procédure de saisine directe pour les agents atteints de handicap

Pour permettre aux agents dont la demande d'équipement ou de soutien n'aurait pas été prise en compte, les SDASAP ont proposé une procédure de saisine directe via une boîte mél dédiée :

**handicap@interieur.gouv.fr**

Cette adresse est gérée, en toute confidentialité, par la « section handicap » du bureau des politiques sociales et du handicap, SDASAP/DRH.

Le relais de la demande est ensuite assuré vers le service dont relève l'agent et, si nécessaire, avec le professionnel de soutien (médecin de prévention ou assistant de service social).



## L'organisation du ministère en faveur du handicap

La DRH a créé au sein de la SDASAP, au bureau des politiques sociales et du handicap une « section handicap » en charge de la conception, de l'animation et de la mise en œuvre de la politique du handicap. Elle s'appuie sur les professionnels de soutien. La SDASAP/DRCPN relaie ces orientations et gère des crédits dédiés pour les personnels actifs, administratifs, techniques et scientifiques affectés en service de police.

Le ministère a mis en place un réseau de correspondants handicap destiné à être l'interface avec les besoins des agents : 140 en préfectures, 9 en SGAP et 285 référents dans les services de police. En 2011, 7 correspondants handicap de la Gendarmerie nationale sont venus renforcer ce réseau.

La politique du handicap du ministère est concertée au sein de l'observatoire de la diversité et de la parité créé en mai 2007. Constitué de représentants de l'administration, du personnel, d'agents handicapés, d'experts extérieurs au ministère, il est chargé d'examiner les orientations stratégiques de la politique du handicap, composante de la politique de promotion de l'égalité des chances.

En 2011, au sein de l'observatoire, a été mis en place un atelier handicap. Il permet de faire le point de la politique ministérielle du handicap, d'échanger avec les représentants du personnel, de lancer des initiatives concrètes et de traiter des sujets techniques, tels que l'adaptation des logiciels de travail qui jouent un rôle important dans l'insertion des agents souffrant de handicap.

## Les actions reconduites en 2011

Le ministère de l'Intérieur fait un effort financier important en faveur de l'insertion professionnelle des agents handicapés (1,4 M€ en 2011). Il mobilise ses propres crédits et les moyens issus de la convention pluriannuelle signée avec le FIPHFP.

La prise en charge des agents du ministère en situation de handicap a porté principalement sur :

- l'aménagement ergonomique ;
- l'aménagement de sanitaires spécifiques ;
- l'achat de prothèses auditives ;
- l'achat de vidéo-agrandisseurs, de logiciels spécifiques... ;
- l'achat d'équipement pour un agent en télétravail ;
- les travaux d'accessibilité légère limités à 15 000 € par action.

Les actions de formation, de sensibilisation ont été menées au cours de l'année 2011 dans les directions et services déconcentrés :

- organisation de formations destinées aux membres des commissions de recrutement de travailleurs handicapés, mais aussi à l'ensemble des personnels pour surmonter les obstacles liés à la méconnaissance du handicap ;
- réunion des acteurs du recrutement et de l'insertion professionnelle, des médecins de prévention, lors de séminaires nationaux organisés par les SDASAP ;
- campagnes de sensibilisation : la journée interministérielle du handicap dans la fonction publique de l'État, le 12 mai 2011, décidée par le Premier ministre, a permis d'inciter les agents atteints de handicap de se déclarer pour faire valoir leurs droits. Le ministère de l'Intérieur a diffusé une plaquette auprès de tous ses agents. Plusieurs agents ont déclaré leur handicap à cette occasion.

# La politique de loisirs




---

## 60

partenaires voyages,  
4 nouveaux en 2011

---

## 63

partenaires loisirs,  
15 nouveaux en 2011

---

## 4

partenaires service,  
2 nouveaux en 2011



L'offre de loisirs est une composante importante de l'action sociale ministérielle. C'est pourquoi le ministère utilise une palette diversifiée de moyens pour garantir une offre adaptée aux besoins de chacun. Il possède des centres de vacances dont la gestion est confiée à la fondation Jean Moulin. Il promeut aussi une politique de partenariats très étendue avec les acteurs privés ou publics du secteur des loisirs.

## Les centres de vacances du ministère

Trois maisons familiales de vacances « Le Neptune » à Saint-Denis d'Oléron, « Le Néouvielle » à Saint-Lary-Soulan, « Les Écureuils » à Font-Romeu et une colonie de vacances, « Le Moulin de la Côte » à Château d'Oléron, propriétés du ministère, sont gérées par la fondation Jean Moulin.

Celle-ci dispose également d'un centre de vacances à Aydat dans le Puy-de-Dôme. Il a fait l'objet d'importants travaux à l'occasion d'une rénovation en profondeur : installation de bungalow, partenariat avec l'IGESA. Il ouvrira à l'été 2012.

## Les offres des partenaires sociaux

Plusieurs centres de vacances, gérés ou propriétés de partenaires sociaux du ministère, proposent des séjours pour les agents du ministère (cf. page 18) :

- ACPNSI (Amicale des Cadres de la Police nationale et de la Sécurité intérieure) ;
- AHMI (Association pour l'aide au Handicap du ministère de l'Intérieur) ;
- ANAS (Association nationale d'action sociale des personnels de la Police nationale et du ministère de l'Intérieur) ;
- FJM (fondation Jean Moulin) ;
- Intériale Loisirs ;
- Mutuelle du Bel Air ;
- OMPN-A (Orphelinat mutualiste de la Police nationale – Assistance).

## Les aides aux colonies de vacances

Pour les enfants, un dispositif d'aide aux organismes gérant des structures d'accueil d'enfants (colonies de vacances, centres aérés) a été mis en place depuis 1996 par le ministère. Ce dispositif limite pour les familles, le coût croissant des projets à caractère ludique, sportif, culturel ou touristique proposés aux enfants lors de leurs séjours dans ces centres.

L'objectif constant est de proposer des séjours adaptés aux enfants et accessibles aux familles.

Les conditions d'attribution de cette aide financière ont été actualisées par une circulaire ministérielle du 3 décembre 2002.

En 2011, 4 structures de cette nature ont bénéficié de l'aide ministérielle pour un montant global de 66 695 €.



## Les offres des partenaires commerciaux, loisirs et voyages

Le ministère a poursuivi cette année les conventions avec différents partenaires privés dans le domaine des loisirs, des voyages et des services. Ainsi, **21 nouveaux** partenaires consentent des réductions sur leurs prestations. L'accent a été mis sur les compagnies proposant des « vols secs » vers les destinations ultramarines. En 2011,

l'offre s'est également étendue aux services à la personne. C'est donc une offre particulièrement large comprenant une palette de 127 prestataires qui est proposée à tous les agents et ayants droit. Le guide Vacances-Loisirs du ministère de l'Intérieur diffusé en début d'année présente l'intégralité de ces offres.

En ce qui concerne les salles de sports privées, la gestion des réductions et contremarques a été confiée à la fondation Jean Moulin.

## TÉMOIGNAGE



**Patricia Pendaries,**  
utilisatrice de centres  
de vacances  
de la fondation  
Jean Moulin

**Vous avez effectué plusieurs séjours dans des centres de vacances de la FJM, pouvez-vous nous en parler ?**

Oui, je suis allée 4 fois à Font-Romeu et 6 fois sur l'Île d'Oléron de manière presque consécutive.

**Pourquoi avoir choisi un centre de la FJM ?**

C'est en fait par hasard, quand les enfants étaient petits. Je suis tombée sur une brochure de la fondation et je me suis dit pourquoi pas. J'ai choisi l'Île d'Oléron également pour des raisons familiales.

**Vous êtes retournés plusieurs fois d'affilée au Neptune à Saint-Denis-d'Oléron, quelles sont les autres raisons ?**

Le centre nous a plu de suite car c'est un bon compromis pour toute la famille, surtout pour les parents qui se mettent les pieds sous la table pendant les vacances. Il y a en effet, un très bon service au niveau de la restauration. C'est un très beau site puisque le restaurant est « les pieds dans l'eau ». L'équipe est vraiment aux petits soins pour nous et c'est vraiment très

agréable. Lorsqu'on a des enfants en bas âge, la mer ce n'est pas trop leur truc alors on profite de la piscine qui maintenant est chauffée depuis 2-3 ans. Elle est très agréable et de taille convenable pour le nombre de résidents.

Coté hébergement, la résidence est adaptée à toutes les situations familiales. Coté animations, il y a un programme chaque jour. Ça peut être des visites, des sorties vélo, des tournois de pétanque, de ping-pong, des jeux piscine pour les enfants. Le soir, il y a des spectacles, des jeux et un bar !

**En conclusion sur le Neptune ?**

Ce que je trouve très bien, c'est que le centre est mis en valeur d'une année sur l'autre. C'est-à-dire que tous les ans, quand on arrive, il y a quelque chose de plus. Un bâtiment qui est rénové, le tennis qui est refait, la piscine qui est chauffée... On sent qu'il y a une réelle volonté de l'entretenir, de le maintenir à une certaine qualité et ça fait plaisir car depuis quelques années le tarif est fonction du quotient familial. Mais on sent que l'argent est réinvesti dans la structure.

Et puis on a la chance d'avoir un directeur extrêmement dévoué, compétent. On sent qu'il aime sa structure. D'ailleurs, tout le personnel répond présent pendant toutes les vacances, au moindre problème.

**Vous avez également fréquenté récemment le centre « Les Écureuils » à Font-Romeu, avez-vous passé un séjour agréable ?**

Oui, car c'est la même idée. Ce sont de plus courts séjours car on ne reste qu'une semaine au ski mais les chambres ont été rénovées pour une partie. La terrasse est très agréable et là aussi, on a les pieds sous la table pendant une semaine, en pension complète et c'est parfait.

**Un mot de conclusion ?**

Je souhaiterais insister sur un point : c'est que ces structures sont vraiment importantes au niveau des services actifs.

Je suis fonctionnaire de police au sein d'un service opérationnel. On a une activité soutenue tout au long de l'année. On a des grosses permanences, des grosses saisines, et on a besoin de ce genre de structure pour se ressourcer. C'est vraiment un plaisir de se retrouver dans un centre pas forcément que pour des policiers mais on sent qu'il y a une volonté de nous aider et ça, c'est très important.

# Les aides à l'agent

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 le budget du ministère et versées soit directement à l'agent soit à la structure collective ou organisme (restaurant, centre de vacances...) qui accueille l'agent et ses ayants droit.

Elles permettent d'allouer aux agents une aide adaptée à leur situation familiale, professionnelle et à leurs besoins.

Montants des prestations et aides allouées

1 303 598 €

séjours (prestation interministérielle)

5 014 480 €

repas (prestation interministérielle)

2 308 176 €

secours versés (dont secours exceptionnels au décès)

3 615 998 €

arbre de Noël (personnels DRH et DRCPN)

Le tableau, ci-dessous, présente le nombre de bénéficiaires concernés par les aides qui sont payées sur le budget d'action sociale du ministère ainsi que sur le budget de fonctionnement des préfectures et des SGAP.

## Les bénéficiaires des prestations et aides allouées dans le domaine de l'action sociale

	DRH	DRCPN	TOTAL
<b>BÉNÉFICIAIRES DES AIDES VERSÉES SOUS CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION</b>			
<b>Quotient familial</b>			
Bourse d'étude	3	116	119
<b>Indice majoré inférieur à 490</b>			
Centre de vacances avec hébergement (colonies de vacances)	741	1 157	1 898
Séjour en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	17	34	51
Centre de loisirs sans hébergement (centres aérés)	2 331	6 966	9 297
Séjour mis en œuvre dans le cadre du système éducatif (classe de neige, mer, nature)	808	1 374	2 182
Séjour en centre familial de vacances et séjour en établissement des gîtes de France	816	1 717	2 533
Séjour linguistique	238	321	559
<b>Indice majoré inférieur à 467</b>			
Nombre repas (prestation interministérielle)*	1 714 636	2 703 258	4 417 894
<b>BÉNÉFICIAIRES DES AIDES VERSÉES SANS CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION</b>			
Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans	237	886	1 123
Allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans	17	19	36
Secours	918	2 269	3 187
BDIL (budget d'initiatives locales)	22 372	53 965	76 337
Arbre de Noël (1)	2 773	93 910	96 683
<b>TOTAL DES BÉNÉFICIAIRES DES AIDES VERSÉES INSCRITES AUX PROGRAMMES ACTION SOCIALE (216-176)</b>	<b>31 271</b>	<b>162 734</b>	<b>194 005</b>
Bénéficiaires d'autres contributions allouées aux agents sur le programme 307 - Arbre de Noël*	10 295	0	10 295

\* Non inclus dans le total des bénéficiaires

(1) Y compris les bénéficiaires de l'arbre de Noël de l'administration centrale (FJM)

# Les budgets déconcentrés d'initiatives locales

## RÉPARTITION DES CRÉDITS CONSOMMÉS EN 2011

2,1 M€

1 320 378 €

Régions hors IDF

697 301 €

Île-de-France (dont administration centrale)

72 915 €

Outre-Mer



Les BDIL sont régis par la circulaire ministérielle du 13 novembre 2009 et son vademecum. Ce dernier explique les règles de gestion administratives et budgétaires. Il est mis à jour régulièrement et intègre les évolutions réglementaires et législatives.

Chaque année, le ministère met à disposition des préfetures les budgets déconcentrés d'initiatives locales. Le BDIL est une enveloppe de crédits calculée en fonction de l'effectif d'agents du ministère de l'Intérieur en poste dans le département, quel que soit leur périmètre d'affectation ou leur statut. L'utilisation de ces crédits, à vocation sociale, est décidée par la Commission locale d'action sociale.

Compte tenu du renouvellement des commissions locales en 2011, l'utilisation des crédits des BDIL a été réalisée dans le cadre de concertations informelles avec les représentants du personnel.

En administration centrale, la CLASAC a décidé d'initier les actions suivantes :

- séjour enfants âgés de 7 à 17 ans au centre Nautic Anas de Tréveneuc - Côtes d'Armor - 10-23 juillet - 30 enfants ;
- séjour enfants âgés de 7 à 15 ans au centre de la fondation Jean Moulin à l'île d'Oléron - Charente-Maritime - 2-22 août - 35 enfants ;
- séjour familles de deux semaines au centre de la fondation Jean Moulin « les Écureuils » à Font-Romeu - Pyrénées orientales - 5-20 août - 10 familles - 48 bénéficiaires ;
- séjour familles de deux semaines au centre de la fondation Jean Moulin « le Néouvielle » à Saint-Lary - Hautes-Pyrénées - 15 familles - 46 bénéficiaires.

## Répartition des crédits réservés aux BDIL en 2011 en administration centrale et en préfetures par type de bénéficiaires

Thème	Exécutés Montants	Personnels DRH			Total	Personnels DRCPN			Total	TOTAL
		Actifs	Enfants	Retraités		Actifs	Enfants	Retraités		
Nouveaux arrivants	17 134 €	22	0	0	22	397	0	0	397	419
Aide à la personne - CESU - tickets service	190 732 €	929	27	18	974	1 237	40	641	1 918	2 892
Scolarité - formation	267 236 €	112	927	17	1 056	242	1 643	2	1 887	2 943
Culture - sport - loisirs - découverte	1 575 807 €	9 182	7 956	1 485	18 623	19 815	26 259	965	47 039	65 662
Communication - information	39 685 €	1 520	149	28	1 697	1 687	895	142	2 724	4 421
	2 090 594 €	11 765	9 059	1 548	22 372	23 378	28 837	1 750	53 965	76 337

# Le dispositif d'accompagnement social **des personnels actifs de la police**



Pour répondre aux risques professionnels encourus par les personnels actifs de la police, la direction générale de la Police nationale (DGPN) a mis en place un dispositif d'accompagnement réglementaire spécifique (décret n° 95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la Police nationale).

plication de la loi n° 2009-629 du 5 juin 2009, dès lors que les demandeurs justifient d'un titre ou diplôme requis des candidats au concours externe d'accès à ce corps ;

- de **catégorie C** comme le prévoit le décret n° 2011-1413 du 31 octobre 2011.

Sur la base de ces textes, en 2011, 5 recrutements ont ainsi été effectués sur 19 demandes instruites.

## Les secours exceptionnels

Des secours exceptionnels sont ainsi directement versés par la SDASAP/ DRCPN sur décision du directeur général de la Police nationale :

- en cas de **décès en opération**, le montant alloué est de 7 625 € ;
- en cas de **décès en service commandé dans l'exercice de leurs fonctions**, le montant alloué est de 2 500 €.

Par ailleurs, des secours au décès d'un montant maximum de 1 000 € peuvent être accordés aux familles sur demande du service social.

Au cours de l'année 2011, **3 décès en mission** (opération de police ou service commandé) ont donné lieu à la mise en place de ce type de secours pour un montant de **17 750 €**.

Au total, **74 secours exceptionnels** suite au décès de fonctionnaires ont été versés pour un montant de **82 125 €**.

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

La DGPN procède 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** conformément à la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et au décret d'ap-

## L'aide à la scolarité

L'attribution de bourses d'études aux ayants droit, prévue par l'article 48 du décret du 9 mai 1995, 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 2011, 116 enfants ont bénéficié d'une bourse pour un montant total de **137 649 €**.

## Les mutations dérogatoires

Les personnels actifs des services de la Police nationale peuvent bénéficier de mutations dérogeant à la règle du mouvement général de mutation.

Ce dispositif, prévu par l'article 47 du décret du 9 mai 1995 modifié, est destiné à permettre à des fonctionnaires touchés par un événement grave ou exceptionnel (raisons de santé du fonctionnaire, du conjoint ou des enfants, deuil, situation sociale particulièrement difficile), de mieux en surmonter les conséquences à la faveur d'une affectation plus adaptée.

En 2011, **751** dossiers, tous corps confondus, ont été instruits et **267** ont donné lieu à une réponse favorable.

Par ailleurs, **5** élèves ont bénéficié d'une affectation dérogatoire en sortie d'école sur les **28** qui avaient formulé une telle demande.

---

74

secours exceptionnels pour 82 125 €

---

5

recrutements de conjoint de policiers décédés

---

116

enfants ont bénéficié d'une bourse pour 137 649 €

---

751

dossiers instruits pour mutation dérogatoire

# L'action sociale en gendarmerie

11 927 949 €

consacrés à l'action sociale (actifs et administratifs de gendarmerie)

1 472

secours accordés



En vertu de la délégation de gestion du 30 décembre 2008 et plus particulièrement de son annexe IV, le personnel militaire de la gendarmerie demeure ressortissant de l'action sociale des Armées (ASA), malgré son rattachement organique au ministère de l'Intérieur.

La mise en œuvre de l'action sociale de la gendarmerie repose donc sur des crédits du ministère de la Défense (programme 212) et est animée par une chaîne technique de travailleurs sociaux dépendant organiquement du ministère de la Défense (DRH-MD/SA2P/SDAS), la gendarmerie mettant à disposition de ceux-ci des moyens et des locaux.

Cette chaîne technique est adaptée à l'organisation territoriale spécifique de la gendarmerie et s'articule en 7 directions locales de l'action sociale (DLAS) correspondant aux 7 régions de gendarmerie – zone de défense. Ces DLAS sont subdivisées en échelons locaux implantés au niveau des groupements de gendarmerie, assurant ainsi un maillage départemental. Le bureau de l'action sociale de la DGGN 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.).

En tant que ressortissant ASA, le personnel de la gendarmerie bénéficie des prestations individuelles ou collectives et des offres de vacances et de loisirs ci-après :

## Soutien social et familial

- Secours selon évaluation sociale
- Aide familiale et ménagère
- CESU défense en cas d'absence pour un motif opérationnel
- Prêt social (0 %, 48 mois, 8000 € maximum)
- Prêt personnel (0 %, 12 mois, 960 € maximum)

## Garde d'enfants

- Crèches et haltes-garderies du ministère de la Défense
- Prestation pour la garde d'enfants en horaires atypiques

## Études

- Prestation pour études professionnelles ou supérieures (sous condition de QF)
- Prestation pour élève en lycée militaire

## Mobilité

- Prêt lié à la mobilité (0 %, 24 mois, 2400 € maximum)
- Prêt du montant de la caution locative à verser (0 %, 36 mois)

## Logement

- Prêt d'accèsion à la propriété ou de financement de travaux (0 %, 8 ans, 16000 €)

## 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 l'IGeSA.

## Aides collectives

- Crédits d'actions socioculturelles communautaires
- 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)

Bilan des prestations sociales 2011 - Détail des prestations sociales individuelles au profit des ressortissants de la Gendarmerie nationale (population en activité, retraités, veufs, orphelins)

	Nombre de dossier	Montant
Secours aux ressortissants	1 020	943 669
Secours urgents	346	193 724
Secours exceptionnels	106	92 939
Prêt social	110	447 265
Prestation éducation <sup>(1)</sup>	1 726	1 043 579
Prêt personnel	482	564 163
Prêt mobilité	48	85 560
Prêt accession à la propriété	411	4 505 800
Prêt travaux	233	2 326 250
Prêt fond de prévoyance	345	1 725 000
<b>TOTAL</b>	<b>4 827</b>	<b>11 927 949</b>

(1) Dont 30 aides pour enfants handicapés pour 30 000 €

# La retraite

## LES CHIFFRES

62012

courriers reçus et expédiés

6519

appels téléphoniques reçus

6613

courriels traités

9349

prestations instruites :

4571

pensions civiles d'ancienneté

684

pensions civiles d'invalidité

527

allocations temporaires d'invalidité

69

nouvelles rentes accidents  
du travail allouées

3482

liaisons inter-régimes

16

propositions de rachat d'années  
d'études

534

affiliations rétroactives au régime  
général de la sécurité sociale  
et à l'IRCANTEC

3761677 €

de rentes accidents du travail  
ont été versés aux agents non  
titulaires, aux ouvriers de l'État  
et à leurs ayants cause

## La certification qualité

Certifié ISO 9001 depuis le 8 avril 2008 pour l'ensemble de ses prestations, le BPAI s'est engagé sur la voie du renouvellement de la certification pour une nouvelle période de trois ans. Les 22 et 23 mars 2011, l'ensemble des processus concernés a été contrôlé par un auditeur externe de la société BCS certification.

Le bureau a été reconnu pour l'excellence de son système qualité basé sur l'anticipation dans le pilotage des activités et la prise en compte des attentes des clients.

Le Secrétaire général du ministère de l'Intérieur, a reçu le 3 août 2011 à Draguignan, de la part de la société auditrice, l'attestation du renouvellement de la certification. Il a, à cette occasion, conforté le bureau dans ses missions.

## La mise en œuvre du dossier d'évolution de la gestion de la relation usagers (GesRU)

La mise en place de la réforme de la gestion des retraites de l'État au 1<sup>er</sup> janvier 2013, se traduit par la reconfiguration des principaux processus pensions :

- information et aide à la décision ;
- départ à la retraite.

Le principal objectif de cette réforme est l'amélioration des processus et de la qualité de service rendu aux usagers en s'appuyant sur un compte individuel retraite (CIR), avec notamment un processus entièrement dématérialisé en matière de liquidation des pensions.

Pour mettre en œuvre cette évolution, le ministère a fait le choix en 2011 d'une organisation globale fondée sur le maintien de sa responsabilité dans les deux processus précités, mais à des degrés différents de ce qui est pratiqué actuellement.

Dans cette perspective, le BPAI participera en 2012 à la réflexion sur la répartition des activités entre les différents services du ministère intervenant en matière de retraite.

## La réglementation

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, la procédure de retraite pour invalidité des fonctionnaires de l'État est modifiée pour éviter que les agents ayant des dossiers incomplets se retrouvent sans ressources.

La réforme des retraites s'est accélérée en réduisant d'une année la période transitoire.

Le BPAI a poursuivi en 2011 la synthèse de ces réformes et leur communication via l'Intranet de l'action sociale.

## Développement de l'application « MISTRAL »

Un marché complémentaire a été lancé en début d'année 2011 afin d'intégrer les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et de ses décrets d'application.

Les nouvelles fonctionnalités ont été livrées, testées et mises en production le 15 décembre 2011.



## Le pôle formation

62 formations ont été dispensées en 2011 soit 27 % de plus qu'en 2010. Ainsi, 1 172 journées-stagiaires ont été animées par 16 formateurs internes occasionnels du BPAI\*.

\* Les offres de formation du BPAI sont publiées sur le site de la formation continue des agents de l'État en région PACA-Corse : <http://ns37734.ovh.net/~difpaca/>, rubrique « Offres de formations / 2 – BPAI Info – Revue de presse ».



# Le service de soutien psychologique opérationnel



51 329

appels téléphoniques, soit +8,5 %

20 045

entretiens, soit +8,5 %

1 020

assistances psychologiques post-traumatiques soit +0,9 % dont +8,8 % d'assistances collectives

4 288

séances d'information soit +0,4 %

403

actions de prévention suicide, soit +25,9 %

3 444

plaquettes distribuées, soit +79,7 %

chiffres 2011 et taux d'augmentation par rapport à 2010

En 2011, l'activité du SSPO est globalement en hausse, avec une augmentation significative pour ce qui concerne les actions de prévention du suicide : celles-ci ont pris la forme de groupes de parole, en hausse de 26 % par rapport à 2010 et de distribution de plaquettes, +80 % entre 2010 et 2011. Les prises en charge et les actions de sensibilisation au dispositif de soutien augmentent de 8 %. L'adhésion des policiers aux mesures de prises en charge post-traumatiques se traduit par des **débriefings collectifs plus nombreux**.

Le suivi des services reste une activité soutenue en 2011. Il s'agit d'intensifier la vigilance en faveur des fonctionnaires les plus exposés aux risques professionnels et d'accentuer les interventions immédiates dès qu'une situation traumatique ou de fragilité est signalée.

La sensibilisation aux problématiques du suicide et à celle des risques psychosociaux en général a été également poursuivie pendant l'année 2011.

## Le séminaire résidentiel des psychologues du SSPO

Organisé les 8 et 9 septembre 2011, il a été un moment fort permettant d'aborder ces thématiques, en y associant des représentants et acteurs institutionnels des autres réseaux de soutien du ministère et le réseau des psychologues cliniciens de la gendarmerie. Les différentes approches du secret partagé ont pu être débattues afin de mieux apprécier le rôle et les attributions de chacun, dans les cellules de veille et les pôles de vigilance qui se développeront en 2012. Ce séminaire a mis en évidence la nécessité de renforcer le partenariat de tous les professionnels de soutien dans le cadre du partage des données relevant du secret partagé. Ce partenariat a comme

but exclusif et prioritaire, l'intérêt des personnels à accompagner.

En juin 2011, lors de la **réunion bisannuelle nationale du SSPO**, l'intervention exceptionnelle de M. Pierre Fortin, psychologue en charge des policiers de la ville de Montréal, a permis de poursuivre la réflexion sur les actions de prévention du suicide conduites par le service, en les enrichissant des expériences innovantes qui sont développées au Canada.

L'année 2011 a également été marquée par une **augmentation des demandes de la part des préfectures** en termes d'assistance péri-traumatique et individuelle. L'intensification de ces demandes (en moyenne d'une saisine par semaine), peut être liée à la mise en place du plan ministériel de prévention des RPS.

## Une modification importante des motifs de saisine

Le nombre de difficultés touchant à l'adaptation au travail est croissant. Les policiers restent en forte attente de prise en compte. Le psychologue du SSPO est souvent dépositaire de leurs préoccupations, attentes et souffrances. Depuis 1996, date de création du SSPO, des problématiques qui touchaient à la sphère personnelle étaient privilégiées lors des entretiens en face à face. Désormais **les problématiques professionnelles sont une préoccupation prioritaire**. Le travail perd progressivement de sa fonction contenante. Dans un contexte social vécu majoritairement comme insécurisant, les conditions de travail sont désormais invoquées comme susceptibles d'influencer l'équilibre personnel.

On observe cependant que ce sont souvent les fonctionnaires les plus anciens qui résistent le mieux aux contraintes. L'attention et la vigilance institutionnelles actuellement mobilisées par l'ensemble de la communauté de travail, en direction des cadres et des missions exercées par les agents, restent un signe fort et reconnu, mais suscitent beaucoup d'attentes de prises en compte individuelles et collectives.

# L'accompagnement social de l'agent

## LES CARACTÉRISTIQUES DES PRISES EN CHARGE INDIVIDUELLES

24 041

agents suivis, dont

6 191 agents en activité pour la DRH,

14 511 pour la DRCPN

(hors préfecture de Police de Paris), soit respectivement environ 20 % et 10 % des populations cibles

Une population féminine surprésentée,

notamment dans les services de la Police nationale où 43 % des demandeurs sont des femmes

65 %

des agents s'adressaient pour la première fois au service social

6 995

interventions à la demande de l'employeur correspondant pour 10 % d'entre elles à des situations d'urgence : accidents, décès, expulsions locatives, catastrophes naturelles...

63 064

entretiens réalisés dont plus de la moitié sur les sites de travail

L'activité du service social en 2011 a été organisée autour de trois objectifs :

- renforcer l'accompagnement social des agents dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux ;
- poursuivre le travail engagé sur le plan interministériel ;
- améliorer la lisibilité de l'action et le travail en réseau.

L'accompagnement des réorganisations et des mobilités engagé en 2010 a été poursuivi à deux niveaux :

- en interne, une prise en charge systématique des agents concernés par des réorganisations ou des mobilités ;
- des permanences supplémentaires proposées dans les services confrontés à une difficulté particulière.

La même démarche a été assurée pour les agents se trouvant en rupture de la vie professionnelle, notamment pour des soucis de santé. 1 097 situations de cette nature ont été signalées par les services de la DRH, 1 284 par les services DRCPN. 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. Sur ce dernier point, le service social travaille en étroite collaboration avec les gestionnaires de personnels, les autres réseaux de soutien et la hiérarchie de l'agent.

Enfin, les assistants de service social ont participé de façon active aux réflexions engagées dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et aux travaux des cellules de veille.

Pour les agents du ministère de l'Intérieur affectés dans les directions départementales interministérielles, le développement de relations partenariales avec les autres ministères leur a permis de continuer à bénéficier d'un accompagnement social de proximité.

Par circulaire du Premier ministre du 28 octobre 2011, le suivi de 28 DDI a été confié au service social du ministère de l'Intérieur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011. La prise en charge de ces directions a nécessité un fort investissement des assistants de service social pour connaître la culture

professionnelle et s'approprier les statuts de personnels relevant de six départements ministériels différents. En pratique, 313 agents seulement ont sollicité le service social ce qui n'a représenté qu'un accroissement modéré de la charge de travail et n'a pas eu d'impact sur les conditions de prises en charge des agents du ministère de l'Intérieur.

La présence du service social sur les sites de travail du ministère, et notamment dans les services de la Police nationale, a été renforcée. 14 574 permanences et 6 122 passages dans les services ont été réalisés, y compris pour les personnels de nuit, représentant près de 50 000 heures de travail, soit près de 20 % de l'activité.

Cette présence a permis de nouer des contacts plus nombreux avec la hiérarchie et les gestionnaires de personnels et a eu pour conséquence des demandes plus fréquentes de prises en charge d'agents en difficultés. Ainsi, 1/3 des situations prises en charge ont été des situations signalées par un représentant de l'administration pour les personnels des préfectures, 1/4 dans les services de la Police nationale. Ces informations ont permis des interventions plus précoces auprès d'agents en difficultés.

Par ailleurs, 55 interventions au sein des formations initiales et continues de la Police nationale et un peu plus de 400 interventions dans le cadre des journées d'accueil des nouveaux arrivants ont également permis de renforcer la connaissance du rôle et du champ d'intervention du service social. 10 044 agents ont été rencontrés dans ce cadre.

## Répartition des personnes prises en charge par statut

On constate de faibles variations par rapport à l'année 2010, tant dans le nombre d'agents pris en charge que dans leur répartition : 91,5 % des agents demandeurs sont des agents du ministère en activité : 60,5 % relèvent de la DRCPN, 26 % de la DRH et 4 % des autres services de l'État.

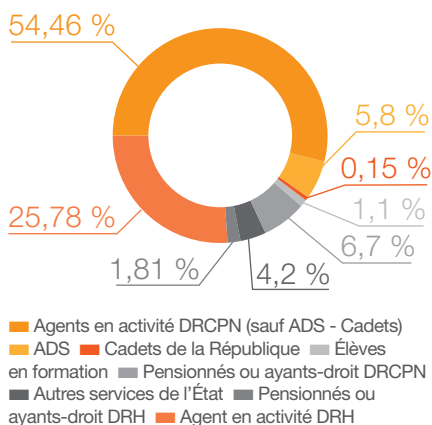
**Nombre d'agents rencontrant des difficultés relatives à l'activité professionnelle (en % des personnes reçues)**

	DRH	DRCPN
Conditions de travail	30,36	17,37
Mobilité	7,95	13,35
Statut	11,2	10,13
Discipline	0,4	1,74
Difficultés psychologiques	11,97	8,82
Difficultés physiques	10,57	6,19
Accident de service-décès en service ou en opération	0,15	0,37
Conduites addictives	1,15	1,3

**Nombre d'agents rencontrant des difficultés liées à l'articulation vie professionnelle-vie privée (en % des personnes reçues)**

	DRH	DRCPN
Questions juridiques et administratives	23,94	26,32
Difficultés financières ponctuelles	13,83	15,85
Surendettement	4,15	4,4
Relations familiales	12,09	14,09
Santé famille	13,58	10,85
Solitude isolement	2,32	2,05
Logement	7,52	13,61
Gardes d'enfants	1,69	4,34
Décès dans la vie privée	2,13	2,22
Loisirs vacances	0,51	1,39
Catastrophes naturelles	2,2	2,28

**Répartition des agents pris en charge par le service social par direction**



**Les difficultés rencontrées par les agents**

Les agents de la DRCPN sont plus nombreux à rencontrer des difficultés d'ordre privé que les agents de la DRH. En revanche, les difficultés professionnelles des personnels de la DRH ont tendance à s'accroître depuis quelques années. On note une progression de 5 % entre 2010 et 2011 de cette problématique.

37,2 % des agents de la DRH ne s'adressent au service social que pour des difficultés d'ordre professionnel (35 % en 2010). Ce chiffre est à mettre en relation avec les réformes et les réorganisations successives de l'administration territoriale mais aussi le vieillissement des agents concernés. A contrario, les difficultés professionnelles des personnels de la DRCPN ont diminué avec le renouvellement et le rajeunissement de la population.

Premiers facteurs de difficultés professionnelles : les conditions de travail, notamment pour les personnels de la

DRH (30,36 % en 2011 contre 27,5 % en 2010). Les autres causes évoquées par les agents : souhait de mobilité, difficultés psychologiques ou physiques sont souvent associées aux premières.

Les difficultés d'ordre privé se traduisent en priorité par des questions d'ordre administratif et juridique, liées à des difficultés financières, des ruptures familiales, des soucis de santé. Leur nature varie peu d'une population à l'autre et d'une année à l'autre. Elles correspondent aux caractéristiques de chaque population.

**Les principales interventions du service social**

Au-delà d'une action d'écoute, de soutien, de conseil et d'aide aux démarches, l'expertise du service social est sollicitée par l'administration dans certaines situations. À noter en 2011, un renforcement du partenariat avec les gestionnaires de personnels et les autres acteurs de soutien internes et externes.

	DRH	DRCPN
Agents rencontrant uniquement des difficultés professionnelles	37,2 %	26,9 %
Agents rencontrant uniquement des difficultés d'ordre privé	44,3 %	53,5 %
Agents rencontrant à la fois des difficultés professionnelles et personnelles	18,5 %	19,6 %

**Interventions du service social (rapport social, intervention directe, participation à des réunions, orientations...)**

	DRH	DRCPN
Expertise dans le cadre de procédure disciplinaire	11	155
Expertise dans le cadre de demande de mutation dérogatoire	20	258
Instruction de demandes d'aide financière (secours et prêts)	1318	3360
Intervention appui garde d'enfants	59	277
Intervention appui logement	321	1641
Intervention prévention expulsion domicile	144	202
Intervention règlement situation de surendettement	283	751
Orientation vers acteurs de soutien internes et externes	1691	3512
Liaisons et contacts acteurs de soutien internes	1142	4028
Liaison GRH	3476	4185
Réunion appui management	277	587
Liaisons partenaires externes	2479	5500

# La santé et sécurité au travail : réforme des textes



## Comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail : un premier bilan

Moins de six mois après l'installation du comité, un premier bilan d'étape a été dressé lors de la séance du 9 décembre 2011 présidée par le Secrétaire général. Des avancées communes ont été soulignées.

À titre d'exemples :

- l'outil GEAUDE de la Gendarmerie nationale a été adopté comme outil unique pour tout le ministère pour gérer le patrimoine immobilier ;
- le taux de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels a été communiqué (96 % pour le SG et la DGGN, 82 % pour la DGPN) ;
- la mise en œuvre du plan de prévention des risques psychosociaux dans les différentes filières était opérationnelle dans tout le ministère, certains périmètres ayant dépassé le stade du diagnostic.

## Une redéfinition de la politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail

Pour intégrer au mieux les différentes évolutions au sein de son ministère (rattachement de la Gendarmerie nationale, accord sur la santé et la sécurité au travail du 20 novembre 2009), le ministre de l'Intérieur a confié au chef de l'Inspection générale de l'administration, une mission d'audit du réseau ministériel de l'Inspection en hygiène et sécurité, associant l'IGPN et l'IGGN. Cette mission était destinée à favoriser l'intégration de la Gendarmerie nationale dans le dispositif et à proposer des pistes de mutualisation des moyens relatifs à la santé et sécurité au travail.

Suite aux préconisations du rapport de mai 2010 signé conjointement par les inspections générales, deux instances ont été créées :

- le collège des inspections générales chargé de coordonner le travail des ISST, d'arrêter leur plan annuel de travail et de les évaluer (2 arrêtés du 1<sup>er</sup> décembre 2011 publiés au Journal officiel le 1<sup>er</sup> janvier 2012) ;
- le comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail chargé d'impulser la politique de SST du ministère, toutes directions confondues.



## Le comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail

### Un instrument opérationnel de prévention des risques professionnels au service de toutes les composantes du ministère de l'Intérieur

Installé le 25 mai 2011 et présidé par le Secrétaire général, le comité réunit l'ensemble des composantes du ministère. Il a pour mission de définir les orientations en matière de santé et sécurité au travail communes à l'ensemble des filières du ministère. Il en suit l'exécution et débat des adaptations à y apporter. C'est ainsi qu'il a adopté lors de son installation le document intitulé « Politique de santé et sécurité au travail – Orientations ministérielles 2011-2012 ».

Ces orientations s'articulent autour de trois axes prioritaires :

- l'animation et la formation des acteurs de la prévention ;
- la prévention des risques professionnels ;
- la préservation et la promotion de la santé et du bien-être au travail.

Pour chacun de ces axes, des objectifs à atteindre tant qualitatifs que quantitatifs ont été fixés dans ce document qui constitue une feuille de route pour le ministère de l'Intérieur. Il a été très largement diffusé et a fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales par le DRH le 4 juillet 2011.

Le comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail a montré, au cours de sa première année d'existence, son intérêt et sa pertinence dans un domaine essentiel qui engage collégialement les différents périmètres du ministère.



## Évolution des instances et des acteurs

Le décret du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène, la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, a notamment institué deux modifications : la transformation des CHS en CHSCT et la modification de l'architecture des préventeurs par la transformation des ACMO en assistants et conseillers de prévention (AP-CP).

Au ministère de l'Intérieur, ces dispositions ont fait l'objet de deux instructions en 2011 :

- le 27 octobre, avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions (1<sup>er</sup> novembre 2011), à destination des préfets et consacrée aux CHSCT (fonctionnement, représentation, déroulement des séances...);
- le 5 décembre, afin de préciser, pour la Police nationale, les modalités d'organisation et de fonctionnement des CHSCT départementaux. Il est à noter que le représentant de l'administration au sein des CHSCT police est le directeur départemental de la Sécurité publique, chef du service le plus représentatif par le nombre d'effectifs encadrés au niveau départemental. Les chefs des services des autres directions actives du département y participent également.

La refonte des CHSCT a nécessité l'élaboration de **nouveaux règlements intérieurs** qui fixent notamment les modalités de désignation et la durée du mandat du secrétaire du comité, représentant du personnel désigné par ses pairs, qui devient un interlocuteur du président du comité. La parité entre l'administration et les représentants du personnel n'est plus la règle. Les règlements intérieurs du CCHSCT police, du CHSCT du secrétariat général et du CCHSCT des préfectures ont été adoptés respectivement les 24 novembre 2011, 9 février 2012 et 14 mars 2012.

En ce qui concerne les règlements intérieurs des CHSCT des préfectures, une lettre-circulaire relative à leur élaboration a été diffusée courant 2012 aux préfets.

Concernant le réseau des ex-ACMO, celui-ci se décline désormais en deux niveaux : **assistants de prévention** (niveau de proximité) et **conseillers de prévention** (niveau de coordination).

Ainsi, les assistants de prévention assistent et conseillent les chefs de service de proximité auprès desquels ils sont implantés et les conseillers de prévention, assurent des missions de coordination au plan zonal, régional ou départemental. Quel que soit leur corps d'appartenance, les AP-CP sont désignés par leur chef de service et chaque direction d'emploi définit son choix en matière d'implantation et de répartition de ce réseau, présenté au sein des CHSCT compétents.

Afin d'organiser le déploiement de ce dispositif, la Police nationale a diffusé aux différents services de police une instruction début 2012. Il s'agit de fortifier une structuration souple, adaptée aux impératifs des services de police, telle qu'elle a été envisagée dans le cadre du comité central d'hygiène et de sécurité de la Police nationale du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Une circulaire à destination des préfetures et des services centraux doit être également diffusée en 2012 pour permettre le déploiement du dispositif des AP-CP.

Afin de valoriser cette fonction, **une fiche de poste** « assistant/conseiller de prévention » a été établie. Ce document aura pour objectif de susciter les candidatures et permettre au chef de service de mener dans les meilleures conditions les entretiens professionnels. Il est à noter que l'élaboration de cette fiche de poste résulte des débats du CCHSCT des préfectures du 14 mars 2012.

# La médecine de prévention

61 234

visites médicales obligatoires  
et réglementaires

103 209

examens complémentaires

10 316

vaccinations

16 665

orientations



## La réforme des textes

Le décret n° 2011-6774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, précisé par sa circulaire d'application du 9 août 2011, positionne le médecin de prévention comme **coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire sous la responsabilité du chef de service**. C'est l'un des points importants des nouveaux textes qui outre la création des CHSCT, élargit les compétences des CHS en y intégrant les conditions de travail, domaine dans lequel la médecine de prévention intervient.

Le statut du **dossier médical de prévention** prend toute sa valeur, notamment avec l'obligation d'y introduire la traçabilité des expositions aux risques professionnels, véritable document de base pour évaluer la pénibilité au travail.

Le service médical de prévention a poursuivi en 2011 son rôle d'impulsion et de conseil sur la politique de santé ministérielle en concertation avec les différentes directions afin de mettre en place des actions de prévention.

Les types de risques émergents ne diffèrent pas au ministère de l'Intérieur par rapport aux autres secteurs d'activité. C'est pourquoi le comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail, présidé par le Secrétaire général, a décidé de porter une attention particulière en 2011 aux :

- risques chimiques notamment les produits cancérigènes mutagènes et toxiques pour la reproduction ;

- aux RPS et aux conséquences que sont les TMS conformément au plan gouvernemental santé au travail 2011-2014.

Les visites médicales de prévention dès la prise d'un poste à risque, ou préalablement à certains stages (CONSTOX, conduite rapide, préparation à l'expatriation...) ont été effectuées par la plupart des fonctionnaires concernés.

Les médecins de prévention ont ainsi participé activement à la mise en place des procédures permettant, en collaboration avec les BRH, de dépister et de prendre en compte les **troubles émergents du fait de la présence de risques psychosociaux au sein des services**. En effet, les RPS nécessitent un abord clinique délicat et fondamental que seuls les professionnels de santé (médecins et infirmières) sont à même de traiter.

Les relations entre les médecins du service de santé des Armées et le service médical de prévention du ministère ont permis, tout au long de l'année, de mener la réflexion sur l'harmonisation des périodicités des visites systématiques des deux corps (police et gendarmerie).

## Visites médicales et examens complémentaires

Le **bilan sanitaire de la population du ministère est satisfaisant** et les agents sont, dans l'ensemble, en bonne santé.

Les visites médicales à la demande des agents sont en 2011 en augmentation, comme les années précédentes. **Leur durée moyenne s'allonge**, au détriment de l'activité de tiers-temps des médecins de prévention.

Ces visites sont, pour certaines d'entre elles, en relation avec des situations de souffrance au travail à l'origine parfois de décompensations psychiques graves ou avec des situations sociales précaires retentissant sur l'état de santé de l'agent.

Ces situations sont traitées dans un cadre collégial par chaque professionnel de soutien.

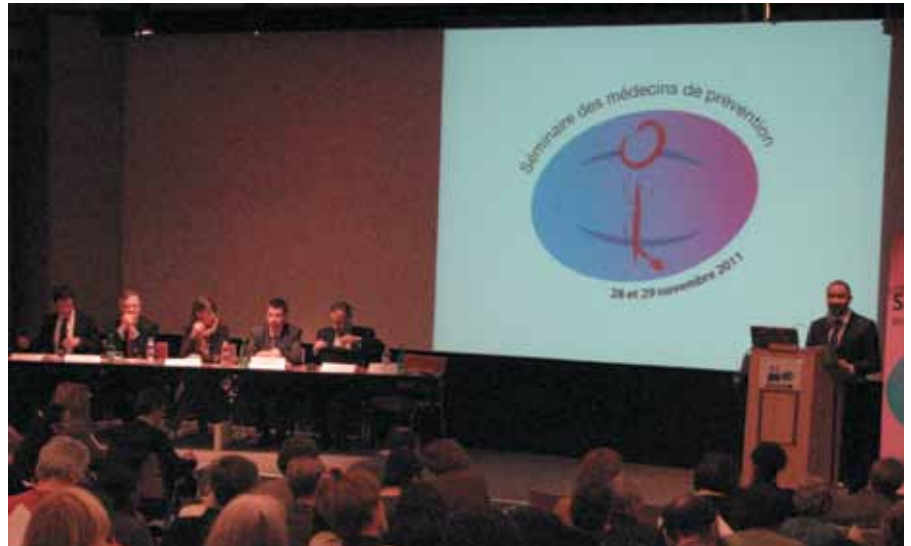
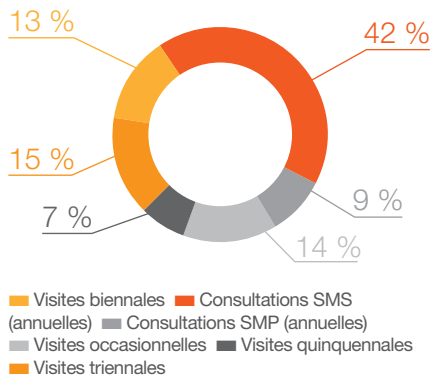


### Des outils d'information réalisés par les médecins de prévention en partenariat avec la mission information animation de l'action sociale

Dans la collection « Les indispensables, prévention et santé » a été édité le fascicule « Vous êtes médecin de prévention au ministère de l'Intérieur », destiné aux médecins de prévention venant rejoindre le dispositif du ministère. Le guide « Partir à l'étranger » a été mis à jour notamment pour tenir compte des mouvements épidémiologiques mondiaux.

Le guide « métiers et risques », destiné à la pratique médicale quotidienne, a été révisé et sera édité en 2012.

### Type de visites



### Le premier séminaire national des médecins de prévention du ministère

Il a réuni 150 médecins de prévention les 28 et 29 novembre 2011, à Noisy-le-Grand, en présence des deux sous-directeurs de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel.

Différents thèmes ont été abordés, dont celui du traumatisme psychique et de son influence sur le suicide, avec la participation du Docteur François Ducrocq, psychiatre et responsable de la cellule d'urgence médico-psychologique de Lille.

### L'activité médicale de prévention en milieu du travail

En 2011, le tiers-temps des médecins de prévention a permis de réaliser près de 596 visites de locaux ainsi que 359 études de poste et 138 études de poste de personnels handicapés.

La médecine de prévention a organisé des formations ainsi que des campagnes d'information et de sensibilisation au profit des agents :

- des interventions dans le cadre des formations initiales et continues, notamment en école de police (médecine de prévention, premiers secours, stress au travail, PTS, prise en charge des personnels en difficulté...);
- des séances d'information sanitaire au profit des candidats à l'expatriation (personnels de la DCI affectés à l'étranger, gardes d'ambassade, MINUSTAH, SPHP...);
- la campagne de vaccination contre la grippe saisonnière;
- journées de dépistage dermatologique.

### L'action de conseil auprès des services

Dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau plan gouvernemental santé au travail 2010-2014, les médecins de prévention du ministère ont apporté leurs

contributions aux groupes de travail tant en interne qu'en interministériel :

- rédaction de la circulaire DGAFF du 9 août 2011 (groupe de travail RPS, comité scientifique de l'enquête SUMER);
- réunion interministérielle des médecins coordonnateurs sous l'égide de la DGAFF;
- participation aux colloques « Risque infectieux » organisé par l'ENSOSP et « Au fil du Mekong : pathologies rencontrées » organisé par le CIMED (comité d'information médicale des expatriés) et le MAEE.

Au sein du ministère, les activités de conseil des médecins de prévention ont porté sur des domaines extrêmement diversifiés et pour lesquels certains d'entre eux se sont spécialisés : armes et stands de tir, rayonnements ionisants, RPS, TMS, travail de nuit, addictions, traumatisme psychique, dépression et suicide, risque infectieux, premiers secours en milieu du travail ou en situation isolée, suivi des personnels de PTS avec l'appui du groupe pérenne des médecins des laboratoires de police scientifique, équipements de protection individuelle...

La veille sanitaire a été assurée comme depuis plus de 10 ans, et une revue de presse médicale hebdomadaire destinée à l'ensemble des services médicaux de prévention du ministère a été mise en place.

Les médecins de prévention ont également contribué à la rédaction des documents uniques et à leur mise à jour.

# L'inspection santé et sécurité au travail

10

nouveaux inspecteurs

84

services audités

195

participations aux CHSCT

Inspections de portée générale menées en 2011



Vérifications générales périodiques

Zone de défense et de sécurité	Département pilote
ZDS de Paris	Essonne
ZDS Est	Marne
ZDS Sud	Vaucluse
ZDS Sud-est	Drôme
ZDS Ouest	Orne
ZDS Sud-ouest	Lot-et-Garonne

Après le recrutement de 10 nouveaux inspecteurs en 2010 et leur installation en février 2011, il a été nécessaire au réseau de construire, puis de s'approprier de nouveaux outils d'inspection afin de prendre en compte les évolutions de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail.

Une nouvelle grille a été utilisée à partir du second semestre 2011, pour produire des inspections de portée générale. Dans ce cadre, 84 services, établissements ou organismes du ministère ont ainsi fait l'objet de visites.

Par ailleurs, pour satisfaire à la mission confiée le 25 mai 2011 par le comité ministériel de coordination de la politique santé et sécurité au travail, 54 inspections thématiques portant sur la mise en place des vérifications générales périodiques ont été menées, à titre expérimental, dans un département de chaque zone de défense et de sécurité.

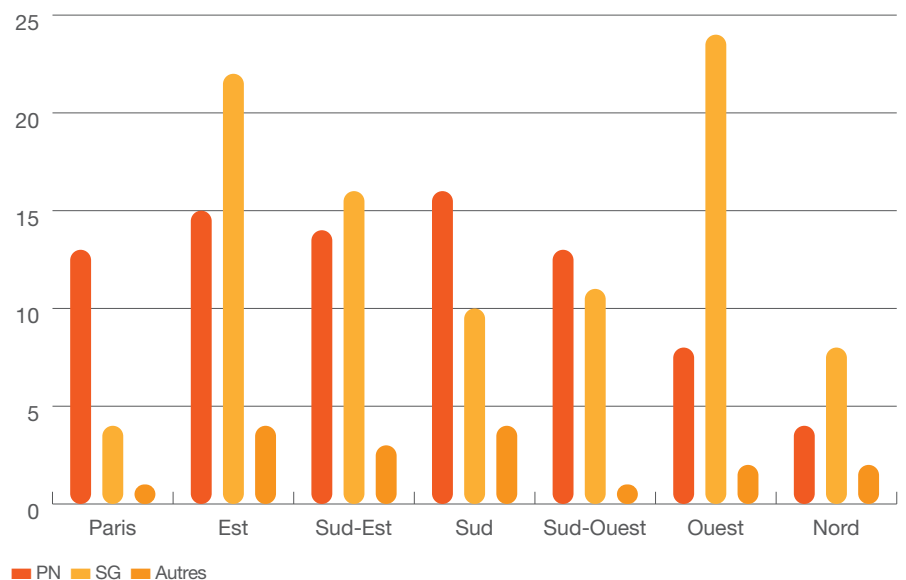
Cette action, qui sera poursuivie en 2012, a été conduite en examinant avec un intérêt particulier, les documents au risque chimique et à l'utilisation des produits cancérigènes, mutagènes et repro-toxiques.

Par ailleurs, les ISST ont développé une importante activité de conseil, notamment en communiquant sur la nécessaire actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, en participant aux cellules de veille et aux groupes de travail sur les risques psychosociaux mis en place dans chaque département. Une mission de conseil en matière de bonnes pratiques d'hygiène alimentaire a par ailleurs été conduite sur 30 sites de restauration collective fréquentés par le personnel du ministère, au moyen d'un outil d'audit élaboré par les ISST.

Enfin, de nombreuses actions ont été menées, sur chaque zone de défense et de sécurité, dans le cadre de l'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention, confiée aux ISST : participation à la formation initiale de ces agents, actions de formation continue, réunions d'échanges de pratiques.



Nombre de participations aux CHS et CHSCT par directions et par zones de défense







## 20 juin 2011 : 4<sup>e</sup> journée des ACMO franciliens

Avec le concours actif des SDASAP, près de 130 ACMO ont été réunis au ministère par les ISST parisiens, le 20 juin 2011, pour la « 4<sup>e</sup> Journée des ACMO franciliens ».

Quatre thèmes principaux ont été développés au cours de cette journée :

- les modifications apportées au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié ;
- les nouveaux textes en vigueur en matière de risque électrique ;
- les troubles musculo-squelettiques ;
- le risque chimique et l'incendie.

Ces actions multiples ont également été évoquées lors des **195 réunions des CHSCT** et des commissions consultatives d'hygiène et de sécurité auxquelles ont participé les ISST en 2011, tant dans le périmètre du Secrétariat général que dans ceux de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale.

L'ensemble des activités du réseau unifié des ISST, développé dans leur bilan annuel, est illustré par le tableau ci-dessous.

### Synthèse annuelle nationale des activités ISST (année 2011)

Désignation de l'activité	TOTAL (en jours)
<b>INSPECTIONS</b>	
Inspection	199,50
Phases préparatoire et de suivi	382,25
<b>CONSEIL</b>	
Document unique	49,75
Formation	33,00
Risques chimiques CMR, amiante	42,75
RPS	80,75
Restauration collective	35,25
Visite conseil	108,00
Information	330,50
Participation CHSCT	197,25
<b>RÉSEAUX SST</b>	
Animation du réseau assistants et conseillers de prévention	104,00
Échanges avec autres acteurs de la SST	135,25
Réunions nationales ISST	178,75
Formation continue ISST	33,50
<b>AUTRES ACTIVITÉS</b>	
Participation aux groupes de travail, séminaires, colloques,...	114,50
<b>TOTAL ANNUEL JOURS TRAVAILLÉS</b>	<b>2 025,00</b>

# La prévention des risques psychosociaux



Le plan de prévention des risques psychosociaux a fait l'objet d'une très large diffusion dans l'ensemble des services du ministère de l'Intérieur dès octobre 2010.

Notamment et sous l'impulsion du Secrétaire général du ministère, les préfetures se sont saisies du sujet et ont initié différentes démarches pour la mise en place opérationnelle du plan.

Pour la Police nationale, sur les 99 CHSCT locaux (dont le CHCTI de la PP) et le CHSCT spécial CRS, 63 comités ont présenté le plan de prévention des risques psychosociaux en 2011.

## Bilan de la mise en œuvre dans les préfetures

Durant l'été 2011, un premier bilan a été réalisé et a été diffusé le 12 octobre 2011 à l'ensemble des préfets, des sous-préfets, des membres des CHSCT et des chefs de service en administration centrale.

## Des cellules de veille activées

Fin 2011, la totalité des préfetures avaient mis en place une cellule de veille, animée la plupart du temps par un membre du corps préfectoral, par le responsable des ressources humaines, avec ou sans représentants du personnel et professionnels de soutien internes ou externes.

Certaines préfetures ont également créé des groupes de travail dédiés, focalisés sur des sujets précis (accompagnement des personnels concernés par un arrêt de travail de plus de 3 mois, comité de pilotage « encadrement »...).

Pour la Police nationale, 32 CHSCT ont mis en place des groupes de travail ou des cellules de veille et 2 départements ont également installé des comités de pilotage (préfeture de Police et département de l'Hérault). 11 départements envisageaient la mise en place de groupe de travail ou cellule de veille et 14 comités n'ont pas précisé leurs intentions.

L'animation du comité de pilotage, de la cellule de veille ou du groupe de travail est confiée à un représentant de l'administration généralement le DDSP ou le responsable RH des services de police (SGO), ou un représentant de la préfeture (directeur de cabinet notamment). Certains groupes de travail sont pilotés par le médecin de prévention. Les groupes de travail, les cellules de veille et les comités comprennent des représentants des services de police, des acteurs médico-sociaux, quelquefois des inspecteurs de santé et sécurité au travail. Sont parfois associés des représentants du personnel membres des CHSCT (17 départements).

## La communication et l'information des agents, levier d'action incontournable

Il s'agit de la première action à engager. Plusieurs types d'actions de communication et d'information ont été élaborés dans les préfetures. Une quinzaine de méthodes a été employée : réunions d'information, diffusion du plan sur l'Intranet, plaquettes d'information spécifiques, actions théâtrales, interventions d'organismes ou de personnes spécialisées telles que les Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) ou des conférenciers. Un deuxième envoi de plus de 1 000 exemplaires du plan de prévention des RPS au ministère de l'Intérieur a été effectué en novembre 2011.





## Fiches bonnes pratiques RPS, des outils de référence

Le bilan de la mise en œuvre dans les préfectures effectué durant l'été 2011 a permis de mettre en lumière des « bonnes pratiques ». Elles ont fait l'objet de fiches mises en ligne sur le site Intranet de l'action sociale :

- composition et fonctionnement des cellules de veille ;
- règlement intérieur et charte éthique de la cellule de veille ;
- indicateurs d'identification des RPS ;
- information et sensibilisation aux RPS ;
- procédure à suivre en cas d'agression dans une préfecture ;
- risques psychosociaux et document unique d'évaluation des risques professionnels.

## Des indicateurs de suivi adaptés

Il est difficile d'identifier un ou plusieurs indicateurs suffisamment synthétiques, rapidement disponibles, fiables et aussi neutres que possible. Le croisement de ceux-ci lors de l'analyse s'avère donc indispensable.

C'est pourquoi **une grande majorité des préfectures** a utilisé des indicateurs de type administratif et de gestion des ressources humaines, médicaux et sociaux, majoritairement liés à des études sur l'absentéisme, au nombre de demandes de mobilité, à l'étude de la pénibilité, à la perception du manque de reconnaissance professionnelle ou encore aux difficultés liées aux restructurations.

Les questionnaires de mesure des facteurs de risques psychosociaux peuvent permettre de réaliser un état des lieux de la situation de stress au travail. Mais aucun des modèles de questionnaire ne peut mesurer seul la problématique de la santé au travail.

Pour la **Police nationale**, les indicateurs mentionnés dans le plan de prévention des risques psychosociaux servent généralement de base pour analyser les situations. Au sein des cellules, il est proposé d'identifier des situations, des risques selon quatre catégories que sont l'exigence du travail, l'organisation du travail, les relations de travail et la gestion des changements.

## La formation, outil indispensable à la culture commune

**39 préfectures** ont proposé des formations sur les risques psychosociaux à leurs agents (formations généralistes ou plus spécialisées sur des thèmes précis). Certaines préfectures ont mis en place des **actions originales** : ateliers spécifiques lors des réorganisations de services, journées d'accueil des nouveaux arrivants...

Au niveau national, la SDASAP/DRH en étroite liaison avec la SDRF a mis en place des « formations-actions » à destination de **196 membres des cellules de veille**. Ces formations se sont déroulées d'octobre à décembre selon le format suivant : 1 jour et demi afin de donner les connaissances, outils et appuis nécessaires pour la mise en œuvre d'une dynamique durable autour de l'évaluation des RPS. 4 à 6 mois plus tard une demi-journée de retour d'expérience permet d'effectuer un suivi des actions de prévention élaborées et d'identifier les difficultés méthodologiques rencontrées.

Par ailleurs, des modules de formation sur les risques psychosociaux seront progressivement intégrés à tous les stages de prise de poste et aux formations dédiées à l'encadrement (prise de fonction d'attachés, de chefs de bureau, pour le corps préfectoral et les hauts fonctionnaires du ministère de l'Intérieur).

Pour la **Police nationale**, les formations dispensées dans les structures de formation intègrent actuellement des thèmes relatifs aux RPS, en formation initiale comme en formation continue. **Tous les corps actifs sont concernés** :

- module relatif aux « activités managériales du commissaire de police » de 54 heures pour les futurs commissaires (gestion du stress, définition des RPS, organisation du travail, gestion des conflits, prévention du suicide) ;
- module comportant 3 séquences sur la prévention des risques professionnels et du suicide pour les officiers ;
- sensibilisation pour les gardiens de la Paix sur les mêmes thèmes.

En formation continue, du 29 novembre au 2 décembre 2011, l'ENSP a organisé un stage expérimental baptisé « **le commissaire face aux situations de souffrance au travail : prévention des risques psychosociaux** ». Pour les officiers, des formations ont également été mises en place, notamment lors des franchissements de grade par l'ENSOP (136 stagiaires), et certains organisés par les DIRF en direction de policiers de tous grades (175 stagiaires).

## 03

# LES MOYENS DE L'ACTION SOCIALE



---

**45** L'information et l'animation

Les moyens financiers

---

**46** Les moyens financiers 2011

---

**48** La ventilation géographique des dépenses

---

**49** L'évolution des dépenses d'action sociale 2008/2011

# L'information et l'animation

En 2011, la cellule information animation a poursuivi sa mission de valorisation des politiques sociales du ministère par ses actions de communication internes.

Elle intervient dans la publication de guides et fascicules, notamment à la demande des réseaux des professionnels de soutien et participe à l'organisation des séminaires et autres événements relatifs à l'action sociale.

En octobre 2011, la cellule a pris le nom de « **mission information animation de l'action sociale** »

## Publications

En 2011, 3 publications sur les risques psychosociaux ont été éditées :

- « Politique de santé et sécurité au travail - Orientations ministérielles 2011-2012 » Ce fascicule définit les orientations ministérielles en matière de santé et sécurité au travail pour 2011-2012. Il a été validé par le comité ministériel de coordination santé et sécurité au travail du 25 mai 2011.
- « Plan de prévention des risques psychosociaux - Bilan de la mise en œuvre dans les préfectures » Édité en septembre, ce document dresse un état des lieux exhaustif des actions mises en œuvre dans les préfectures dans le cadre du plan de prévention des RPS.
- « Fiches bonnes pratiques RPS » Lors du bilan de la mise en œuvre des RPS dressé dans les préfectures, un certain nombre de bonnes pratiques ont été mises en avant. Elles ont fait l'objet de 6 fiches, mises en ligne sur l'Intranet de l'action sociale.

Pour le soutien du réseau de la médecine de prévention, la mission a publié « Vous êtes médecin de prévention au ministère de l'Intérieur » et a mis à jour « Partir à l'étranger » (cf. page 38).

Enfin, la mission a édité le bilan de l'action sociale, le bilan handicap, le guide vacances et loisirs, la lettre annuelle diffusée aux retraités (Acturetraite) et a assuré la parution des 11 lettres électroniques de l'action sociale.

## Animations, séminaires

La mission a participé activement aux événements suivants :

- séminaire des chefs de service départemental de l'action sociale les 27 et 28 janvier ;
- séminaire des correspondants handicap les 17 et 18 mars ;
- 4<sup>e</sup> journée des ACMO franciliens le 20 juin ;
- 1<sup>er</sup> séminaire des médecins de prévention les 28 et 29 novembre.

Elle organise également les collectes de sang avec l'Établissement français du sang (EFS) sur les sites de l'administration centrale.

Au mois de juin, ont été proposées des consultations gratuites dermatologiques sur les sites de Beauvau et Nélaton sur rendez-vous. 18 personnes à Beauvau et 36 à Nélaton ont ainsi pu bénéficier de cet examen et certaines d'entre elles ont été utilement orientées vers un examen complémentaire.

Le 20 juin s'est déroulée, une journée de sensibilisation aux dangers de la route, avant les grands départs en vacances. Organisée conjointement avec la préfecture de Police, l'établissement français du sang, la GMF, la Ligue contre la violence routière et les pompiers de Paris cette action a permis à de nombreux fonctionnaires d'essayer une voiture tonneau, de se risquer sur un « parcours piéton sous l'emprise de l'alcool », de tester un simulateur de conduite 4 roues...

La mission a également communiqué sur les campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière.



## 12 mai : Journée du handicap dans la fonction publique

Le Premier ministre a souhaité l'organisation d'une campagne de sensibilisation et d'une journée interministérielle du handicap dans la fonction publique de l'État le 12 mai 2011, dont les objectifs sont :

- lutter contre la représentation négative du handicap dans la fonction publique ;
- permettre aux agents de déclarer leur handicap.

Cette campagne a été complétée par la diffusion, **à chaque agent du ministère toutes filières confondues**, d'un dépliant d'information sur les droits des agents handicapés recrutés au ministère. Informés de leurs droits, les agents concernés peuvent, s'ils le souhaitent, se déclarer comme travailleurs handicapés et ainsi bénéficier des aides du ministère et de la prise en charge des aménagements et actions de soutien.

De nombreuses actions se sont déroulées en préfecture et en administration centrale avec le soutien logistique de la mission information animation (exposition, pièce de théâtre, conférences...).



# Les moyens financiers 2011

Le budget 2011 de l'action sociale est présenté selon les grandes politiques reprises notamment dans les documents budgétaires (annexes au projet de loi de finances) :

- Les offres de services collectifs :
  - restauration et loisirs (SDASAP/DRH);
  - logement et petite enfance (SDASAP/DRCPN).
- Les réseaux de professionnels de soutien :
  - assistants de service social, médecins de prévention et inspecteurs santé et sécurité au travail (SDASAP/DRH);
  - psychologues (SDASAP/DRCPN).
- Les prestations et aides directes à la personne qui relèvent de chaque sous-direction, en fonction des catégories de personnels.

Les crédits de l'action sociale relèvent du programme 216 – Conduite et pilotage des politiques de l'Intérieur et du programme 176 – Police nationale.

## Les tendances 2011

Malgré un contexte budgétaire de plus en plus contraint, les crédits consacrés à l'action sociale ont été globalement préservés en 2011 atteignant **63,75 M€**.

Le budget exécuté affiche ainsi une très légère baisse de 0,3 M€ par rapport à 2010 (soit -0,5 %) avec cependant une situation différenciée selon les périmètres :

- SDASAP/DRH : 33 M€ consommés en 2011 (30 M€ en 2010) soit une augmentation de 3 M€ (+9 %);
- SDASAP/DRCPN : 30,8 M€ consommés en 2011 (33,9 M€ en 2010) soit une baisse de 3,1 M€ (-9 %).

La ventilation des dépenses par grande politique évolue légèrement : les offres de services collectifs représentent en 2011, 80,5 % des dépenses (82 % en 2010), les services et professionnels de soutien atteignent 11 % des dépenses (9,5 % en 2010), les prestations et aides directes à la personne restent globalement au niveau de 2010, soient 8,7 % des dépenses en 2011 (8 % en 2010).

Concernant le programme 216 (crédits portés par la SDASAP/DRH), il convient de souligner l'importance des reports de charges 2010 sur 2011 liés principalement aux difficultés de déploiement du progiciel Chorus en 2010 avec notamment 1,9 M€ sur la restauration collective.

## Les principales variations

La politique du logement, dont le poids financier a représenté en 2011 28 % de l'ensemble des dépenses d'action sociale, connaît une baisse importante avec 17,9 M€ de crédits consommés (21,5 M€ en 2010) soit une baisse de 17 %. Les actions menées dans le cadre de cette politique en font cependant toujours le premier poste de dépenses avec un montant de 15,65 M€ pour les logements sociaux et 2,06 M€ pour l'aide à l'accession à la propriété en Île-de-France (PTZMI).

Le logement social a enregistré en 2011 une baisse de 2,79 M€ qui s'explique principalement par des retards de livraisons sur certains programmes neufs

### Répartition du budget exécuté 2011 de l'action sociale par sous-direction (hors BPAI)

	SDASAP/DRH	SDASAP/DRCPN	TOTAL	%	Évolution 2010/2011
<b>OFFRES DE SERVICES COLLECTIFS</b>	<b>24 443 369 €</b>	<b>26 869 125 €</b>	<b>51 312 494 €</b>	<b>80,48 %</b>	<b>-2,86 %</b>
Restauration	14 606 651 €	0 €	14 606 651 €	22,91 %	14,51 %
Séjours et actions locales	8 211 598 €	2 740 235 €	10 951 833 €	17,18 %	- 0,76 %
Logement	152 093 €	17 718 190 €	17 870 283 €	28,03 %	-16,94 %
Petite enfance	1 252 375 €	6 326 367 €	7 578 742 €	11,89 %	2,78 %
Missions transversales	220 652 €	84 333 €	304 985 €	0,48 %	76,74 %
<b>SERVICES ET PROFESSIONNELS DE SOUTIEN</b>	<b>6 562 741 €</b>	<b>300 646 €</b>	<b>6 863 387 €</b>	<b>10,77 %</b>	<b>12,28 %</b>
Service social	921 927 €	0 €	921 927 €	1,45 %	107,74 %
Médecine de prévention	5 397 044 €	0 €	5 397 044 €	8,47 %	3,38 %
Inspection santé et sécurité au travail	216 088 €	0 €	216 088 €	0,34 %	132,18 %
Psychologues	0 €	300 646 €	300 646 €	0,47 %	64,86 %
Missions transversales	27 682 €	0 €	27 682 €	0,04 %	-84,00 %
<b>PRESTATIONS ET AIDES DIRECTES À LA PERSONNE</b>	<b>1 983 901 €</b>	<b>3 594 793 €</b>	<b>5 578 694 €</b>	<b>8,75 %</b>	<b>8,26 %</b>
Secours	689 495 €	1 618 684 €	2 308 179 €	3,62 %	9,33 %
Allocations et bourses d'études	575 256 €	1 810 983 €	2 386 239 €	3,74 %	6,50 %
Aide à l'insertion des personnes handicapées	228 916 €	165 126 €	394 042 €	0,62 %	7,09 %
Prestations d'initiatives locales	475 102 €	0 €	475 102 €	0,75 %	13,58 %
Missions transversales	15 132 €	0 €	15 132 €	0,02 %	1,48 %
<b>TOTAL</b>	<b>32 990 011 €</b>	<b>30 764 564 €</b>	<b>63 754 575 €</b>	<b>100,00 %</b>	<b>-0,52 %</b>



## BUDGET EXÉCUTÉ 2011

63 754 575 €

pour les politiques sociales  
du ministère, dont

51,7 %

pour la SDASAP/DRH et

48,3 %

pour la SDASAP/DRCPN

17,9 M€

consacrés au logement  
pour l'ensemble des agents,  
soit 28 % du budget

14,6 M€

consacrés à la restauration  
pour l'ensemble des agents,  
soit 23 % du budget

7,5 M€

pour la petite enfance,  
soit 12 % du budget

5,4 M€

consacrés à la médecine  
de prévention pour  
l'ensemble des agents,  
soit 8,5 % du budget

Ces montants n'intègrent pas les crédits suivants :

- les crédits d'action sociale inscrits au programme d'administration territoriale (crédits de fonctionnement des préfectures), notamment pour l'organisation de l'arbre de Noël des personnels relevant de la DRH ;
- la valorisation du coût des locaux mis à disposition des partenaires sociaux.

réservés lors des années précédentes et dans une moindre mesure, à une certaine raréfaction des nouveaux programmes immobiliers adaptés aux besoins du ministère.

Le poste « accession à la propriété en Île-de-France » enregistre également une baisse de 1 M€ passant de 3,06 M€ en 2010 à 2,06 M€ en 2011. Celle-ci doit toutefois être relativisée car elle fait suite à une année 2010 exceptionnelle, supérieure de 50 % aux prévisions budgétaires initiales. L'année 2011 s'est caractérisée par une forte hausse des prix de l'immobilier en Île-de-France (+11 %) ce qui a entraîné une baisse du nombre de prêts à taux zéro d'environ 31 % par rapport à l'année précédente.

La **restauration** représente en 2011 près de 23 % des dépenses globales contre 19,86 % en 2010 (+1,9 M€). L'augmentation des dépenses est principalement liée au report de charges 2010, comme évoqué précédemment.

Les **professionnels de soutien** ont bénéficié d'un effort financier de 0,9 M€ supplémentaires entre 2010 et 2011 :

En matière de médecine de prévention, la hausse des dépenses se poursuit (+0,18 M€ par rapport à 2010), portant l'exécuté 2011 à 5,4 M€. Cette progression est constante depuis plusieurs années (+0,25 M€/an en moyenne) et reste fortement corrélée à l'évolution des tarifs appliqués par les services de santé au travail auxquels le ministère doit recourir en raison des difficultés de recrutement de médecins de prévention. Il convient par ailleurs de mettre en exergue l'augmentation du nombre de visites médicales et examens complémentaires, liée à la prise en charge plus complète des risques en fonction des différents métiers du ministère. Concernant le fonctionnement des réseaux, la réforme de la santé et sécurité au travail ainsi que la mise en œuvre des préconisations du plan État exemplaire ont conduit à l'acquisition et au renouvellement d'une partie du parc de véhicules dédié à l'activité des ISST, des assistants de service social et des psychologues (+0,7 M€) expliquant les fortes évolutions constatées dans ces secteurs.

Concernant les **aides directes à la personne**, les secours financiers aux agents (2,3 M€) ont connu une progression significative en volume financier en 2011 (+9 % dans chacun des périmètres DRH et DRCPN, représentant au total près de 0,2 M€ supplémentaires par

rapport à 2010). Le nombre de secours a quant à lui progressé de 3 % (+100 secours versés par rapport à 2010).

Il convient de noter que le volume des dépenses sur cette prestation est revenu à un niveau équivalent à 2008 et 2009, après la baisse importante constatée entre 2009 et 2010 (-0,25 M€ environ).

## Les autres constats 2011

Un effort a été porté sur les **budgets déconcentrés d'initiatives locales** (+0,2 M€ consommés, soit une hausse de plus de 10 %), traduisant la détermination du ministère à préserver les dispositifs mis en place pour favoriser les initiatives locales quel que soit leur périmètre.

L'effort porté sur **la petite enfance** a été consolidé (+0,2 M€ entre 2010 et 2011), représentant près de 11,9 % de l'ensemble des dépenses (11,5 % en 2010). C'est la politique qui a connu la plus forte progression sur les quatre dernières années avec un quasi doublement des dépenses, liée à la nature même de cette dépense (si l'on excepte l'inspection santé et sécurité au travail dont les dépenses ont doublé en 2011 pour des raisons conjoncturelles).

Les crédits dédiés à la politique de la petite enfance ont permis de consolider le socle des places de crèches réservées les années antérieures et de financer 18 berceaux supplémentaires. Le dispositif de CESU garde d'enfants de 0 à 12 ans dédié aux familles monoparentales qui existait en Île-de-France a été maintenu et élargi aux départements de la Gironde, des Alpes-Maritimes, du Bas-Rhin, du Nord, du Rhône et des Bouches-du-Rhône. Le bénéfice de cette prestation a été également étendu aux veufs et veuves de policiers décédés dans l'accomplissement de leur mission.

Concernant **les autres secteurs**, les chiffres confirment les impulsions données par le ministère sur les priorités déjà affichées : maintien des crédits relatifs à l'insertion des personnels atteints d'un handicap (avec les financements FIPHFP qui complètent le dispositif), allocations et bourses d'études.

Malgré un contexte budgétaire très contraint, le budget de l'action sociale a pu être pérennisé en 2011 confortant le rôle de l'action sociale comme levier indispensable d'une politique des ressources humaines mise en œuvre au plus proche des agents.

# La ventilation géographique des dépenses



31,2 %

de dépenses pour les régions hors l'Île-de-France

67,3 %

de dépenses pour l'Île-de-France

1,5 %

de dépenses pour l'Outre-mer

+0,13 M€

pour les régions hors Île-de-France

-0,5 M€

pour l'Île-de-France

Les crédits consacrés aux politiques d'action sociale dans les **régions métropolitaines** connaissent une très légère inflexion en 2011 (-0,05 %, soit -0,36 M€) au profit des **Outre-mers** dont les dépenses enregistrent une légère hausse.

L'**Île-de-France** représente 67,28 % des dépenses en 2011 contre 67,69 % l'année précédente, soit une diminution de près de 0,5 M€ pour cette zone. Le poids de la région Île-de-France, au-delà du critère démographique, reste pour autant très marqué, malgré un certain rééquilibrage au profit des autres régions. Ces dernières représentent 31,24 % des dépenses en 2011 contre 30,88 % en 2010, soit une progression de 0,13 M€.

Concernant l'offre de services collectifs, les dépenses sur le secteur de la **restauration** se stabilisent pour les régions hors Île-de-France atteignant 6,9 M€ en 2011 (6,8 M€ en 2010). Une diminution relative est constatée sur la prestation repas, avec une hausse sur le financement des structures de restauration (restaurants administratifs, interadministratifs, espaces sociaux de restauration). L'augmentation des dépenses constatée sur cette politique touche majoritairement l'Île-de-France avec des charges à payer relatives à l'exercice 2010 plus importantes et une légère évolution des frais de fonctionnement des structures de restauration collective.

La progression des dépenses relevant des **professionnels de soutien** a bénéficié à l'ensemble des régions : près de 6,9 M€ en 2011, soit 10,77 % des dépenses totales et une augmentation de 12 % par rapport à 2010. Il convient de noter que l'effort financier porté en 2011 sur le renouvellement d'une partie des véhicules

du parc de l'action sociale a bénéficié en très grande majorité à l'activité des professionnels de soutien localisés dans les services déconcentrés sur l'ensemble du territoire. La dépense en elle-même est centralisée, avec l'achat des nouveaux véhicules sur le marché national passé avec l'UGAP.

La hausse des dépenses constatée entre 2010 et 2011 sur la **médecine de prévention** concerne pour l'essentiel les régions hors Île-de-France (+0,2 M€ environ) et majoritairement celles qui ont contracté des conventions avec des services de santé au travail dont les tarifs augmentent depuis plusieurs années. **Outre-mer**, la mise en place progressive des structures nécessaires à l'activité du réseau de la médecine de prévention se confirme (+0,02 M€ en 2011).

Les dépenses relatives aux **prestations et aides directes à la personne** (5,6 M€), sont en augmentation par rapport à 2010 (+8,3 %).

Pour le périmètre SDASAP/DRH, il convient de souligner que la hausse constatée pour les **prestations de secours** à l'agent a particulièrement concerné l'Île-de-France avec une augmentation de 0,05 M€ (soit +64 %). L'évolution est quant à elle identique pour les autres régions et Outre-mer (+9 %).

Les crédits consacrés à l'**insertion des personnes atteintes d'un handicap** ont globalement évolué avec une augmentation très marquée pour les régions hors Île-de-France. Ce constat ne peut néanmoins pas être interprété en l'état, puisque des financements complémentaires obtenus par le biais du FIPHFP ont bénéficié à l'ensemble des régions.

## Ventilation des dépenses par politique et zone géographique 2011

Zones géographiques	Dépenses	Répartition %	Évolution, répartition 2010/2011
Régions hors Île-de-France	19 919 754 €	31,24 %	0,36 %
Île-de-France	42 895 847 €	67,28 %	-0,41 %
<b>TOTAL MÉTROPOLE</b>	<b>62 815 601 €</b>	<b>98,53 %</b>	<b>-0,05 %</b>
Outre-mer	938 974 €	1,47 %	0,05 %
<b>TOTAL</b>	<b>63 754 575 €</b>	<b>100 %</b>	



# L'évolution des dépenses d'action sociale 2008/2011

	2008	2009	2010	2011	Évolution 2010/2011
<b>OFFRES DE SERVICES COLLECTIFS</b>	<b>45 567 179</b>	<b>49 893 276</b>	<b>52 650 327</b>	<b>51 007 509</b>	<b>-1 642 818</b>
Restauration	12 604 038	12 449 696	12 725 911	14 606 651	1 880 740
Séjours et actions locales	8 169 220	9 266 123	11 035 753	10 951 833	-83 920
Logement	20 951 079	23 466 850	21 514 565	17 870 283	-3 644 282
Petite enfance	3 842 842	4 710 607	7 374 098	7 578 742	204 644
<b>PROFESSIONNELS DE SOUTIEN</b>	<b>5 206 663</b>	<b>5 871 551</b>	<b>5 939 958</b>	<b>6 835 705</b>	<b>895 747</b>
<b>PRESTATIONS ET AIDES DIRECTES À LA PERSONNE</b>	<b>5 328 706</b>	<b>5 382 778</b>	<b>5 137 972</b>	<b>5 563 562</b>	<b>425 590</b>
<b>TOTAL</b>	<b>56 102 548</b>	<b>61 147 606</b>	<b>63 728 257</b>	<b>63 406 776</b>	<b>-321 481</b>
Missions transversales*	288 781	383 909	360 494	347 799	-12 695
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>56 391 329</b>	<b>61 531 515</b>	<b>64 088 751</b>	<b>63 754 575</b>	<b>-334 176</b>

\* Les missions transversales regroupent les campagnes d'information sur l'action sociale, la conception et l'édition de brochures, bilans, études...

## ÉVOLUTION 2008/2011

+13 %

+12 %

sur l'offre de services collectifs

+31 %

sur les professionnels de soutien

+4 %

sur les prestations et aides directes à la personne

Entre 2008 et 2011, le budget global relatif à l'action sociale porté par les programmes 216 (SDASAP/DRH) et 176 (SDASAP/DRCPN) a connu une augmentation de plus de 13 %.

Les dépenses consacrées à l'**activité des professionnels de soutien** ont connu la hausse relative la plus marquée : +31 % entre 2008 et 2011, soit 1,6 M€ supplémentaires pour les dépenses de fonctionnement des quatre réseaux (médecine de prévention, service social, inspection santé et sécurité au travail, service de soutien psychologique opérationnel). Cet effort budgétaire particulier concourt à l'objectif majeur de maintien au plus haut degré possible du bien-être physique, mental et social des personnels au moment de la mise en œuvre de la réforme concernant la santé et la sécurité au travail.

L'**offre de service collectifs** (restauration, logement, petite enfance, séjours et actions locales) a connu quant à elle l'augmentation financière la plus importante : +5,4 M€ sur quatre ans. Cette tendance illustre la volonté constante du ministère d'accompagner les personnels dans l'accomplissement de leurs missions, mais aussi de leur apporter un soutien dans leur vie personnelle.

La période 2008-2011 a été marquée par une évolution positive de la **petite enfance** avec +3,7 M€ alors que concomitamment les crédits consacrés au **logement** se sont établis en moyenne annuelle à 21 M€, restant la première ligne de dépenses de l'action sociale.

Les **prestations et aides directes à la personne**, dont l'octroi est par nature plus aléatoire car lié aux situations personnelles spécifiques des agents, ont connu une augmentation de 4,41 % (+0,25 M€ entre 2008 et 2011).

Les crédits dédiés aux **missions transversales**, relatifs en majorité aux supports d'information et de prévention en direction de l'ensemble des agents, ont enregistré une progression d'environ 20 % entre 2008 et 2011 (+0,06 M€). Une politique d'information particulièrement active est menée vers les personnels sur les prestations d'action sociale et sur la prévention des RPS en particulier.

# GLOSSAIRE

## A

**ACMO** Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ancienne appellation des assistants et conseillers de prévention)

**ACPNSI** Amicale des cadres de la Police nationale et de la Sécurité intérieure

**ADAPT** Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

**ADS** Adjoint de sécurité

**AHMI** Association pour l'aide au handicap au ministère de l'Intérieur

**ANAS** Association nationale d'action sociale

**AP** Assistant de prévention

**AP-HP** Assistance publique - Hôpitaux de Paris

**ARACT** Association régionale pour amélioration des conditions de travail

**ASA** Action sociale des armées

## B

**BAFED** Bureau des affaires financières et de l'évaluation de la dépense

**BAS** Bureau de l'accompagnement social

**BDIL** Budget déconcentré d'initiatives locales

**BPAI** Bureau des pensions et allocations d'invalidité

**BPS** Bureau des politiques sociales

**BPSH** Bureau des politiques sociales et du handicap

**BRH** Bureau des ressources humaines

**BSST** Bureau de la sécurité et de la santé au travail

## C

**CAF** Caisse d'allocations familiales

**CCHSCT** Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**CESU** Chèque emploi service universel

**CGEFI** Conseil général économique et financier

**CHS** Comité d'hygiène et de sécurité (ancienne appellation de CHSCT)

**CHSCT** Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**CHSCTI** Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail interdépartemental

**CIAS** Comité interministériel d'action sociale

**CIMED** Comité d'information médicale des expatriés

**CIR** Compte individuel retraite

**CLAS** Commission locale d'action sociale

**CLASAC** Commission locale d'action sociale de l'administration centrale

**CMC** Conseiller mobilité carrière

**CMR** Cancérigène, mutagène et toxique

**CNAS** Commission nationale d'action sociale

**CONTOX** Unité spécialisée de constatation en milieu toxique

**CP** Conseiller de prévention

**CPOM** Convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens

**CRS** Compagnie républicaine de sécurité

**CSF** Crédit social des fonctionnaires

**CTR** Conseiller technique régional

## D

**DCI** Direction à la coopération internationale

**DDI** Direction départementale interministérielle

**DéGéOM** Délégation Générale à l'Outre-mer

**DIRF** Direction interrégionale au recrutement et à la formation

**DGAFF** Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique

**DGGN** Direction générale de la Gendarmerie nationale

**DGPN** Direction générale de la Police nationale

**DLAS** Direction locale de l'action sociale

**DRCPN** Direction des ressources et des compétences de la Police nationale

**DRH** Direction des ressources humaines

**DSCGC** Direction générale de la Sécurité civile et de la gestion des crises

**DTA** Diagnostic technique amiante

## E

**EFS** Établissement français du sang

**ENSP** École nationale supérieure de la police

**ENSOSP** École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers

**ESAT** Établissement et service d'aide par le travail

**ESR** Espace social de restauration

**ETPT** Équivalent temps plein travaillé

## F

**FIPHFP** Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

**FJM** Fondation Jean Moulin

**FLL** Fondation Louis Lépine

## G

**GESRU** Gestion de la relation usager

**GN** Gendarmerie nationale

**GRH** Gestion des ressources humaines

## I

**IDF** Île-de-France

**IGAS** Inspection générale des Affaires sociales

**IGESA** Institution de gestion sociale des armées

**IGPN** Inspection générale de la Police nationale

**IGGN** Inspection générale de la Gendarmerie nationale

**IHS** Inspecteur hygiène et sécurité (ancienne appellation des ISST)

**IRCANTEC** Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

**ISST** Inspection santé et sécurité au travail/ Inspecteur santé et sécurité au travail

## M

**MAEE** Ministère des affaires étrangères et européennes

**M2RP** Mission reconversion et reclassement professionnel

**MDP** Médecine de prévention

**MINDEF** Ministère de la Défense

**MINUSTAH** Mission des Nations unies pour la stabilisation en Haïti

## O

**OMPN-A** Orphelinat mutualiste de la Police nationale - Assistance

## P

**PN** Police nationale

**PP** Préfecture de police

**PTS** Police technique et scientifique

**PTZMI** Prêt à taux zéro du ministère de l'Intérieur

## Q

**QF** Quotient familial

## R

**REATE** Réforme de l'administration territoriale de l'État

**RIA** Restaurant interadministratif

**RPS** Risques psychosociaux

## S

**SCS** Section de coordination des services

**SDAS** Service départemental d'action sociale

**SDASAP** Sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel

**SDRF** Sous direction du recrutement et de la formation

**SG** Secrétariat général

**SGAP** Secrétariat général pour l'administration de la police

**SMP** Surveillance médicale particulière

**SMS** Surveillance médicale spéciale

**SPHP** Service de protection des hautes personnalités

**SRIAS** Service régional interministériel de l'action sociale

**SSPO** Service de soutien psychologique opérationnel

**SUMER** Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels

## T

**TH** Travailleur handicapé

**TMS** Troubles musculo-squelettiques

## U

**UGAP** Union des groupements d'achat public

## Z

**ZDS** Zone de défense et de sécurité



## MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

### Direction des ressources humaines

### Direction des ressources et des compétences de la Police nationale

Immeuble Nélaton  
Place Beauvau  
75800 Paris Cedex 08  
Tél. 01 40 57 53 76

<http://www.interieur.gouv.fr>

<http://actionsociale.mi>

<http://actionsociale.interieur.ader.gouv.fr>

### Directeurs de la publication

Dominique Dufour et Pierre Derrouch, sous-directeurs de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel

### Comité de rédaction

Colonel Pascal Pages-Xatart-Pares, sous-directeur de l'accompagnement du personnel de la Gendarmerie nationale

Jérôme Normand, adjoint au sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel/DRH

Jocelyne Roux, adjointe au sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel / DRCPN

Michele Cazuguel, adjointe au chef du BPSH

Christine Pénard, chef du BAFED

### Coordination

Franck Rabatel, responsable de la mission information animation de l'action sociale SDASAP/DRH

### ISSN 1950-4551

Design Luciole – Juin 2012 – 2.500 exemplaires

Crédits photos : Mission information-animation SDASAP - DICOM – SICOP

© MI - DICOM - Photographe Serge Quintin

© Éric Larrayadieu (page 18)

© Thinkstock

Imprimé sur un papier 100 % recyclé Igloo Silk sous les presses de l'imprimerie Desbouis-Grésil labellisée Imprim'vert

