



Bilan social 2009

MISSION TRAVAIL ET EMPLOI

Sommaire

1 LES CHIFFRES CLES	8
1 Les effectifs du ministère	8
Effectifs de référence	8
Effectifs physiques	8
2 Le temps de travail	8
3 Les recrutements, les promotions et les départs	9
4 Les rémunérations	9
5 La formation	9
6 Les conditions de travail et la protection fonctionnelle	10
7 Les prestations d'action sociale	10
8 L'insertion des travailleurs handicapés	10
9 Le dialogue social	10
10 La parité	10
2 LES EFFECTIFS	13
1 Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois et les effectifs de référence	14
Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois (PMAE)	14
Consommation :	14
Les effectifs de référence	15
Données globales	16
Administration Centrale	16
Services Déconcentrés	18
Les Inspecteurs élèves du travail	21
2 Les effectifs présents	21
La répartition par catégorie	21
Données globales	21
Administration centrale	22
Services déconcentrés	22
Données détaillées par catégorie et par région	22
La répartition par corps	23
Données Globales	23
Administration Centrale	23
Services Déconcentrés	24
La répartition par classe d'âge	25
Données Globales	25
Administration Centrale	25
Services Déconcentrés	26
La répartition par métiers	27
L'âge moyen	29
Données Globales	29
Administration Centrale	29
Services Déconcentrés	29
La fusion des services d'inspection	30
Le nombre de sections d'inspection du travail	31
Les autres positions statutaires des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail	31
Les agents affectés (Les chiffres sont ceux des agents en poste fin 2009)	31
Les agents détachés	32
Les agents mis à disposition	32
Autres situations	32
3 LE TEMPS DE TRAVAIL	35
1 Le temps partiel	35

2	Le compte épargne-temps.....	35
3	La cessation progressive d'activité.....	37
4	Les congés maladie, maternité et paternité.....	37
	Les congés maladie : durée des absences en nombres de jours par catégorie	37
	Les congés maternité et paternité : durée des absences en nombres de jours, par catégorie	37
4	RECRUTEMENTS, CONCOURS, PROMOTIONS ET FLUX.....	40
1	Les recrutements	40
2	Les concours.....	40
	Concours interne et externe d'inspecteur du travail	41
	Le concours externe	42
	Le concours interne	43
	Concours interne et externe de contrôleur du travail	44
	Le concours externe	45
	Le concours interne	46
	Concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail	47
	Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail	49
	Examen professionnel d'accès au corps de secrétaires administratifs des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	50
3	Les promotions	50
	Les promotions en administration centrale.....	50
	Les promotions dans les services déconcentrés.....	50
4	Les entrées et les sorties	52
5	LES REMUNERATIONS.....	55
1	Les crédits de titre 2 : dotations et consommation	55
2	Le détail des consommation par grands postes de dépenses.....	55
3	Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel	55
4	Le coût moyen constaté par agent.....	56
5	Le rachat des jours RTT	56
6	La Garantie Individuelle dite de Pouvoir d'Achat (GIPA).....	57
7	L'impact financier des grèves en 2009.....	58
8	Le bilan des indemnités versées en 2009.....	58
9	L'évolution des barèmes et du repositionnement et du reliquat de gestion depuis 2006 :	59
6	LA FORMATION	61
1	Eléments introductifs	61
A -	La formation statutaire :	61
B -	La formation professionnelle tout au long de la vie :	61
a)	L'offre de formation continue de la mission Travail/emploi/formation professionnelle :	61
b)	La préparation aux examens professionnels et concours administratifs.....	62
c)	Les congés de formation professionnelle, les congés au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence :	62
d)	L'INTEFP :	62
2	Evolutions depuis 2007 de la participation des agents aux formations initiales et professionnelles	62
A -	Synthèse de l'évolution globale de la formation initiale et professionnelle depuis 2007, selon la catégorie des agents :	62
B -	Evolution en matière de formation continue entre 2007 et 2009 :	63
C -	Evolution des préparations aux examens et concours administratifs pour l'ensemble des agents du ministère :	64
D -	Evolution de l'utilisation des congés de formation, de la VAE et des bilans de compétence :	64
E -	Evolution de l'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) :	65
3	La formation professionnelle en 2009 : données globales	65
A -	L'activité de formation continue en 2009, selon les typologies d'action :	65
B -	Nombre de stagiaires et nombre de jours selon la typologie des formations en 2009 :	66

D - La répartition des formations par domaine.....	67
4 La formation professionnelle en 2009 : l'activité des services déconcentrés et de l'INTEFP	68
A - La formation continue organisée par les services déconcentrés :	68
B - La formation continue au sein de l'INTEFP :	68
C - L'effort de formation au titre de la fusion des services d'inspection, priorité 2009 :	71
5 La formation statutaire.....	74
A - La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail :	74
B - La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires :	75
6 Les dépenses de formation pour l'ensemble du ministère	75
7 La cellule parcours professionnels : la CPP	76
Le mode et le champ d'intervention de la cellule parcours professionnels	76
L'activité de la cellule parcours professionnels	77
Le profil des agents reçus par la cellule parcours professionnels	77
7 LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	79
1 Orientations générales	79
2 Le bilan hygiène et sécurité	79
La fonction de contrôle	79
La fonction de conseil - Les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)	80
L'organisation des comités hygiène et sécurité	80
La prévention médicale	81
Le document unique d'évaluation des risques.....	81
La prévention des risques particuliers	81
3 Statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles	82
4 La protection fonctionnelle des agents.....	82
Le nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle.....	82
Profil des demandeurs de protection fonctionnelle	83
Ventilation par sexe et par grade.....	83
Ventilation par objet.....	83
La répartition, par nature d'infractions et par fonctions, des demandes de protection fonctionnelle	83
Répartition géographique des demandes :	84
Les suites pénales	84
8 L'ACTION SOCIALE.....	86
1 Orientations générales	86
2 Le budget d'action sociale	86
Les crédits consommés.....	86
La répartition des dépenses	86
3 Les actions du réseau des assistants de service social du personnel.....	87
L'impact du service social du personnel	87
Un champ d'intervention transversale s'inscrivant dans un travail en partenariat	87
Les agents qui ont sollicité l'assistant de service social	87
9 L'INSERTION DES AGENTS HANDICAPES	90
1 Le taux d'emploi au 01/01/2010.....	90
2 Les recrutements	90
3 La répartition hommes-femmes	90
4 L'âge	91
5 La répartition par catégorie administrative	91
6 Taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région, en services déconcentrés.....	91
10 LE DIALOGUE SOCIAL	93

1	La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation.....	93
2	La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux.....	94
	Les dispenses de service pour l'exercice d'une activité syndicale au niveau ministériel	94
	Le droit à congé pour formation syndicale.....	94
3	L'exercice du droit de grève	95
	Les mouvements d'ampleur nationale (préavis transmis au ministre de la fonction publique ou à son représentant)	95
	Les mouvements d'ampleur ministérielle (préavis transmis au ministre chargé du travail et de l'emploi ou à son représentant)	96
4	Les thèmes du dialogue social.....	97
	Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques paritaires.....	97
	Le dialogue social en dehors des instances paritaires.....	99
5	Les comités d'hygiène et de sécurité	99
	Les CHS ministériels.....	99
	Les CHS régionaux, départementaux et centraux	99
	La commission nationale consultative d'action sociale.....	100
11	PARITE HOMMES - FEMMES.....	102
1	La répartition par corps	102
2	La répartition par catégorie	104
3	La répartition par classe d'âge.....	104
4	La répartition du temps de travail.....	105
5	La répartition des recrutements.....	106
6	La répartition des résultats des concours.....	106
7	La répartition des promotions.....	107
8	La répartition dans les emplois de direction	108
9	Les pyramides des âges	110
	Données générales.....	110
	Pyramides par catégories.....	111
	Données régionales	112
10	Les effectifs par région : la répartition sexuée en nombre et en pourcentage.....	116
11	Les âges moyens.....	117
12	EGALITE ET DIVERSITE	119
1	La charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique	119
2	Les actions en amont du recrutement.....	119
3	La classe préparatoire intégrée (CPI).....	119
INDEX		122

LES CHIFFRES CLEFS

1 Les chiffres clés

1 Les effectifs du ministère

Effectifs de référence

MINISTERE Total Général (Hors IET) en ETPR	Effectifs de référence	Effectifs réels au 01/01/2009	Effectifs réels au 31/12/2009
Catégorie A	3 196	3 109	3 154
Catégorie B	3 956	3 956	3 942
Catégorie C	3 590	3 741	3 531
TOTAL	10 742	10 806	10 627

Effectifs physiques

Catégories	Libellé des corps des agents	TOTAL
------------	------------------------------	-------

Catégorie A	Emplois fonctionnels	163
	Administrateur civil	32
	Conseiller d'administration	9
	Attachés	585
	Médecins inspecteurs du travail	46
	Membres Inspection du travail	1 598
	Chargés d'études documentaires	12
	Contractuels Loi 1984	474
	Contractuels Décret 78	95
	Autres	104
TOTAL		3 118

Catégorie B	Secrétaires administratifs	421
	Contrôleurs du travail	3 557
	Contractuels Loi 1984	31
	Contractuels Décret 78	18
	Autres	37
TOTAL		4 064

Catégorie C	Adjointes administratifs	3 388
	Adjointes techniques	30
	Autres	285
TOTAL		3 703

TOTAL GENERAL AU 31 DECEMBRE	10 885
-------------------------------------	---------------

2 Le temps de travail

Quotité travaillée	2009							
	A	% A	B	% B	C	% C	TOTAL	% TOTAL
50%	27	0,87%	54	1,33%	90	2,43%	171	1,57%
60%	8	0,26%	28	0,69%	51	1,38%	87	0,80%
70%	8	0,26%	28	0,69%	28	0,76%	64	0,59%
80%	323	10,36%	644	15,85%	686	18,53%	1 653	15,19%
90%	70	2,25%	136	3,35%	107	2,89%	313	2,88%
100%	2682	86,02%	3174	78,10%	2741	74,02%	8 597	78,98%
TOTAL	3 118	100,00%	4064	100,00%	3703	100,00%	10 885	100,00%

3 Les recrutements, les promotions et les départs

Les recrutements

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Concours	113	379	0	224
Mutations, détachements entrants et recrutements de contractuels	101	37	13	151
TOTAL	214	416	13	643

Il s'agit des événements intervenus en cours d'année 2009. L'augmentation d'effectifs, issue de la fusion est intervenue au 1^{er} janvier 2009, elle n'apparaît donc pas dans ces chiffres.

Les promotions

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
95	264	239	598

Les départs

	Emplois fonctionnels		A Administratifs		A Techniques		B Administratifs		B techniques		C		TOTAL		
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	Total
Retraite	9	1	23	8	44	5	4	5	46	0	82	5	208	24	231
Autres motifs : décès, mutations, démissions, détachements...	4	1	34	103	35	18	8	18	48	0	80	49	209	189	398
TOTAL	13	2	57	111	79	23	12	23	94	0	162	54	417	213	630

Ecart entrées / sorties

Les chiffres des recrutements (643) et des départs (630) ne peuvent être utilisés pour apprécier les objectifs gouvernementaux de diminution de l'emploi public. En effet ils comprennent des entrées et des sorties qui n'impactent pas le plafond d'emplois (ex : une promotion = 1 sortie d'une catégorie + 1 entrée dans une autre).

Les chiffres qui impactent le plafond d'emplois (à savoir les véritables entrées/ sorties du ministère) sont de :

Entrées : 375,9

Sorties : 628,7

Solde :- 252,8 (en ETPR)

(voir le détail dans le chapitre suivant)

4 Les rémunérations

Programme 155	Dotation pour rémunération
LFI	587 500 984€
Crédits ouverts en fin d'année	576 414 062€
Crédits disponibles	576 414 062€
Consommation	575 195 669€
Taux d'exécution sur la dotation initiale du P155	99,79%

5 La formation

Nombre de stagiaires en 2009	A	B	C
Formation statutaire	296	245	0
Formation continue et préparatoire aux examens	6 359	8 812	3 653
TOTAL	6 655	9 057	3 653

6 Les conditions de travail et la protection fonctionnelle

Nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle	2005	2006	2007	2008	2009
Tous agents confondus	85	55	76	70	81
Contrôleurs du travail	62	39	60	51	51
Inspecteurs du travail	15	7	11	15	20

7 Les prestations d'action sociale

Répartition des dépenses	Part %
Restauration collective	44%
Subvention aux associations locales	14,2%
Prestations selon quotient familial	22,5%
Autres prestations locales	8%
Noel des enfants	5,7%
Autres prestations collectives	5,6
Total	100%

8 L'insertion des travailleurs handicapés

766 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux d'emploi de 7%.

9 Le dialogue social

En 2009, se sont tenues :

- 5 réunion du comité technique paritaire ministériel du secteur Travail
- 2 réunions du comité technique paritaire central
- 99 réunions des comités techniques paritaires régionaux
- 2 réunions du comité d'hygiène et de sécurité ministériel
- 3 réunions du comité d'hygiène et de sécurité de l'administration centrale
- 2 réunions dans chacune des régions du CHS régional
- 2 réunions de la commission nationale consultative d'action sociale

10 La parité

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 618	1 500	52%	3 118
B	2 915	1 149	72%	4 064
C	3 152	551	85%	3 703
TOTAL	7 685	3 200	71 %	10 885

LES EFFECTIFS

2 Les effectifs

Rappels terminologiques et méthodologiques

La mesure et la gestion des effectifs reposent sur une terminologie précise et partagée par les services afin de pouvoir mettre en œuvre :

- la gestion prévisionnelle des effectifs,
- l'évaluation des besoins en matière de masse salariale,
- la mesure de l'activité.

Les unités de comptabilisation des effectifs

Cinq unités de comptabilisation des effectifs sont utilisées par le programme 155 :

Les effectifs physiques

Les effectifs physiques sont l'unité de comptabilisation des agents présents pour un périmètre donné, à un moment donné. Le nombre d'effectifs physiques est exprimé en nombres entiers.

Les Equivalents Temps Plein Travaillés (ETPT)

L'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) permet de mesurer l'activité des agents en prenant en compte leur quotité de travail et leur période d'activité sur une année : il s'agit d'une moyenne annualisée.

Exemple

- | | |
|--|----------|
| - une personne à temps plein employée toute l'année consomme | 1 ETPT |
| - une personne à 80% employée toute l'année consomme | 0,8 ETPT |
| - une personne à 80% employée pendant six mois consomme | 0,4 ETPT |

Les Equivalents Temps Plein Financier (ETPF)

L'équivalent temps plein financier (ETPF) prend en compte la quotité de travail des agents y compris la sur-rémunération éventuelle du temps partiel et la période d'activité sur une période donnée .

Exemple

- | | |
|--|------------|
| - une personne à temps plein employée toute l'année consomme | 1 ETPF |
| - une personne à 80% employée toute l'année consomme | 0,86 ETPF |
| - une personne à 80% employée pendant six mois consomme | 0,43 ETPF. |

Les Equivalents Temps Plein Emploi (ETPE)

L'équivalent temps plein annuel emploi traduit la quotité de travail des agents à un moment donné, sans prise en considération de la période d'activité.

Ainsi, une personne à 80% employée pendant six mois consomme 0,8 ETPE.

Les Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR)

L'équivalent temps plein rémunéré est l'unité de mesure qui comptabilise, à un moment donné, les quotités rémunérées, y compris la sur-rémunération éventuelle du temps partiel.

Exemple

- | | |
|------------------------------|-----------|
| - un agent à 80% représente | 0,86 ETPR |
| - un agent à 90% représente | 0,92 ETPR |
| - un agent à 100% représente | 1 ETPR. |

1 Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois et les effectifs de référence

Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois (PMAE)

Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois est fixé chaque année par la loi de finances. Il est exprimé et suivi en « équivalent temps plein annuel travaillé » (ETPT). Selon cette unité de décompte, les agents sont pris en compte au prorata de leur quotité de travail et de leur durée d'activité annuelle.

Le plafond est en réalité une moyenne : le nombre d'effectifs peut être supérieur au plafond autorisé ponctuellement au cours de l'année, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté

En 2009, plusieurs transferts ont permis d'ajouter ou d'annuler des crédits au PMAE 2009 :

Lettre plafond du PMAE 2009	10 860	
- 1 ^{er} transfert délégué du préfet (décret du 23 juin 2009)	3	Il s'agit d'agents mis à disposition des préfets pour animer la politique de la ville ; ces agents restant gérés par le ministère du travail, celui-ci bénéficie d'un remboursement en masse salariale et en ETPT. ----- Agents mis à disposition des SGAR, imputés sur le PMAE du ministère du travail ----- Agents transférés sur le budget du Premier ministre et qui ne relèvent plus du PMAE du ministère du travail.
- 2 ^{ème} transfert délégué du préfet (décret du 26 novembre 2009)	6	
- Transfert SGAR (décret du 23 août 2009)	-5	
- Transfert PM (décret du 27 octobre 2009)	-1	
Total PMAE 2009	10 863	

Consommation :

La consommation d'autorisations d'emplois a représenté **10 603 ETPT**, pour un plafond ministériel d'autorisations d'emplois fixé à hauteur de **10 863 ETPT**. Le PMAE a été consommé à **97,6%**.

Le solde des ETPT non consommés s'établit à 260 et correspond aux :

- ETPT bloqués par la mise en réserve -54 ETPT - (2,9 M€),
- ETPT bloqués au titre de la compensation financière des vacances de postes 2009 au sein des MDPH - 95 ETPT - (5,1 M€),
- ETPT non financés en raison de la sous-budgétisation du CAS pensions (54 ETPT).et de l'insuffisance de la masse salariale (36 ETPT).

Le véritable solde de gestion s'élève à 21 ETPT (35 ETPT en 2008).

Impact des MDPH sur les effectifs du ministère :

Au titre du maintien des moyens que le ministère consacrait aux anciennes COTOREP, il est dû 498 ETP aux MDPH.

Or fin 2009 205 ETP étaient vacants. Le ministère doit compenser financièrement ces vacances aux MDPH.

En 2009 ce remboursement s'est élevé à 7,4 M€ qui ont été gagés, pour partie, par le gel de 95 ETPT.

Rappel des PMAE antérieurs

	2007	2008	2009	
Lettre Plafond	10 457	10 186	10 863	
Consommation	10 407	10 151	10 603	
Solde	50	35	260	
% de consommation	99,53%	99,66%	97,6%	

Tableau des plafonds ministériel d'autorisations d'emplois mensuels :

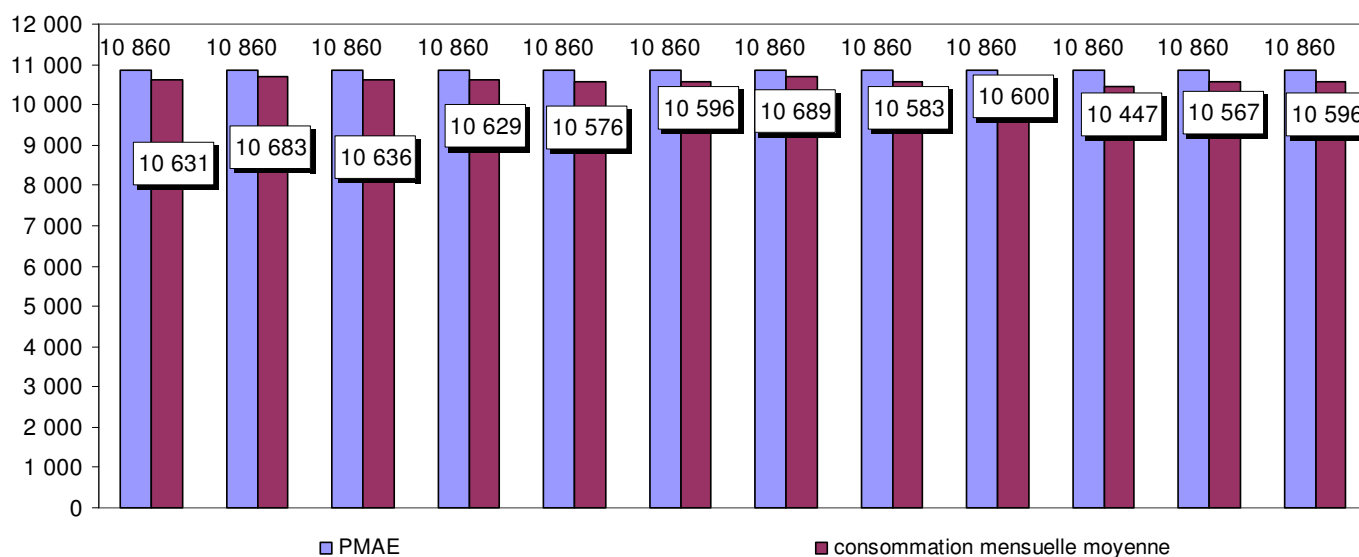
	Agents AC (dont IET)	Agents SD	Autres*	TOTAL 2009	TOTAL 2008
Janvier	1 180	9 406	46	10 631	10 108
Février	1 161	9 403	119	10 683	20 205
Mars	1 134	9 401	102	10 636	20 139
Avril	1 049	9 472	109	10 629	20 210
Mai	1 048	9 455	73	10 576	20 104
Juin	1 049	9 429	118	10 596	20 143
Juillet	1 021	9 402	266	10 689	20 357
Août	1 022	9 362	198	10 583	20 143
Septembre	1 093	9 344	163	10 600	10 037
Octobre	1 085	9 314	49	10 447	19 810
Novembre	1 086	9 301	180	10 567	10 170
Décembre	1 091	9 316	189	10 596	10 203
Moyenne	1 085	9 384	134	10 603	10 151

* L'item « Autres » se compose d'une part des agents contractuels occasionnels et saisonniers, dits « vacataires », et d'autre part des agents entrants, non encore introduits dans le système de paye institutionnel appelé paye sans ordonnancement préalable (PSOP).

Remarque

Il convient de comparer l'effectif de 10 631 (janvier 2009) au chiffre de 10 204 (décembre 2008) de la page.11 du bilan social 2008 à la date du 31 décembre. L'écart correspond, en quasi-totalité, aux effectifs issus de la fusion des services de l'inspection du travail, intervenus au 1^{er} janvier 2009 (voir détail au chapitre suivant).

Comparatif par mois entre le PMAE et sa consommation mensuelle moyenne



Les effectifs de référence

L'effectif de référence est l'effectif cible à atteindre en fin d'année. Etabli en trois catégories (A/B/C) à un niveau national en fonction du plafond d'emplois de la mission et de la masse salariale, il est notifié à chaque responsable de BOP, en administration centrale (AC) et en services déconcentrés (SD).

Cet effectif constitue un cadre de gestion dont le respect garantit au responsable de BOP la disponibilité de la masse salariale correspondante.

L'unité de décompte retenue est l'ETPR « équivalent temps plein rémunéré ». Lorsque les données sont disponibles, les effectifs sont présentés ci-dessous à la fois en ETPR et en ETPE.

Données globales

MINISTERE Total Général (hors IET)	Effectif de référence		Effectifs réels				Evolution nette entre janvier et décembre 09
	2008	2009	au 01/01/08	au 31/12/08	au 01/01/09	au 31/12/09	
Catégorie A	2 938	3 196	2 809	2 880	3 109	3 154	44
Catégorie B	3 532	3 956	3 400	3 473	3 956	3 942	-13
Catégorie C	3 698	3 590	3 838	367	3 741	3 531	-209
TOTAL	10 168	10 742	10 047	10 010	10 806	10 627	-179

L'écart entre les effectifs réels de janvier 2009 et ceux de décembre 2008 est pour l'essentiel expliqué par la fusion des services d'inspection.

Ecart, en ETPR, entre les effectifs de référence et les effectifs réels au 31/12/2009

MINISTERE (Hors IET)	Delta effectif réel / effectif de référence	
	2008	2009
Catégorie A	-58	-42
Catégorie B	-59	-14
Catégorie C	-41	-59
TOTAL	-158	-115

L'écart entre les effectifs de référence 2009 et les effectifs réels au 31/12/2009 est de 115 ETPR.

Les effectifs de référence 2009 comprenaient une réserve de 100 ETPR de catégorie B afin d'anticiper l'arrivée au 1^{er} janvier 2010 de 100 CT.

L'écart global fin 2009 n'est donc que de 15 ETPR.

TOTAL MINISTERE				
EFFECTIFS SUR EMPLOI GRADES	Effectifs de référence cible 2009	EFFECTIFS		Ecart (ETPR - référence)
		Effectifs ETPE	Effectifs ETPR	
Emplois fonctionnels	168	162	162	-6
A Administratifs	1 099	1 092	1 100	1
A techniques	1 929	1 881	1 892	-37
B administratifs	473	464	469	-4
B techniques	3 483	3 440	3 473	-10
Catégorie C	3 590	3 487	3 531	-59
TOTAL	10 742	10 525	10 627	-115

Les corps techniques désignent ceux des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail. Les corps administratifs regroupent tous les autres agents.

Administration Centrale

Administration Central	Effectif de référence		Effectifs réels				Evolution nette entre janvier et décembre 09
	2008	2009	au 01/01/08	au 31/12/08	au 01/01/09	au 31/12/09	
Catégorie A	505	515	516	526	536	513	-23
Catégorie B	175	176	187	178	190	182	-8
Catégorie C	241	225	244	235	228	222	-6,
TOTAL	921	916	947	939	954	916	-38

Administration Centrale	Delta effectif réel / effectif de référence	
	2008	2009
Catégorie A	21	-2
Catégorie B	3,	5
Catégorie C	-6	-3
TOTAL	-18	0

ADMINISTRATION CENTRALE				
EFFECTIFS SUR EMPLOI GRADES	Effectifs de référence cible 2009	EFFECTIFS		Ecart (ETPR-référence)
		Effectifs ETPE	Effectifs ETPR	
Emplois fonctionnels	22	23	23	1
A Administratifs	379	374	377	-2
A techniques	114	112	133	19
B administratifs	164	166	168	4
B techniques	12	14	14	2
Catégorie C	225	221	222	-3
TOTAL	916	910	937	0

Les corps techniques désignent ceux des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail. Les corps administratifs regroupent tous les autres agents.

Direction ou Service	Effectif de référence 2008				Effectif de référence 2009			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
DGT	143	30	33	206	155	31	32	218
DAGEMO	121	60	65	246	122	62	59	243
DARES	120	31	30	181	118	30	28	176
BDC	10	32	65	107	10	31	60	101
S/total 1	394	153	193	740	405	154	179	738
CABINET	32	6	30	68	32	6	30	68
HORS STRUCTURES	55	7	10	72	49	5	4	58
DICOM	16	5	5	26	5	2	5	12
DILTI	0	0	0	0	16	5	4	25
PETITES STRUCTURES	8	4	3	15	8	4	3	15
ANLCI				5				5
SERVICE FACTURIER				3				3
CHATEFP	2	1		3	2	1		3
CNIAE				1				1
GIP.INTER	3			3	3			3
S/total 2	111	22	48	181	110	22	46	178
TOTAL	505	175	241	921	515	176	225	916

L'écart entre 2008 et 2009 est pour l'essentiel expliqué par la fusion des services d'inspection.

Direction ou Service	Personnels rémunérés par le Ministère en ETPR							
	2008				2009			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
DGT	147	29	33	210	155	31	31	218
DAGEMO	122	59	70	250	114	59	62	234
DARES	121	33	27	181	119	33	23	175
BDC	11	32	62	105	12	36	55	103
S/total 1	401	153	192	746	399	159	171	730
CABINET	35	5	30	70	30	3	34	67
HORS STRUCTURES	65	12	10	87	59	13	13	63
DICOM	18	4	4	26	18	4	4	21
DILTI	0	0	0	0	0	0	0	0
PETITES STRUCTURES	7	4	0	11	7	3	0	10
ANLCI	2			2	2			2
SERVICE FACTURIER		2		2		2		2
CHATEFP	2	2		4	2	1		3
CNIAE								0
GIP INTER	3			3	3			3
S/total 2	125	25	43	193	114	22	51	186
TOTAL	526	178	235	939	513	182	222	916

Direction ou Service	Effectif de référence 2009				Personnels rémunérés par le Ministère en ETPR	
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	TOTAL	Vacances (-) Surnombre +
DGT	155	31	32	218	218	- 0
DAGEMO	122	62	59	243	234	- 9
DARES	118	30	28	176	175	- 1
BDC	10	31	60	101	103	2
S/total 1	405	154	179	738	730	- 8
CABINET	32	6	30	68	67	- 1
HORS STRUCTURES	49	5	4	58	63	5
NON AFFECTES	5	2	5	12	21	9
DICOM	16	5	4	25	26	1
PETITES STRUCTURES	8	4	3	15	10	- 5
ANLCI				5	2	2
SERVICE FACTURIER				3	2	-
CHATEFP				3	3	2
CNIAE				1	-	-
GIP.INTER				3	3	3
S/total 2	110	22	46	178	186	
TOTAL	515	176	225	916	916	

Services Déconcentrés

Services déconcentrés	Effectif de référence		Effectifs réels				Evolution nette depuis le 01/01/09
	2008	2009	au 01/01/08	au 31/12/08	au 01/01/09	au 31/12/09	
Catégorie A	2 433	2 681	2 293	2 354	2 573	2 641	67,12
Catégorie B	3 357	3 780	3 213	3 294	3 766	3 760	-5,50
Catégorie C	3 457	3 365	3 594	3 422	3 513	3 309	-203,37
TOTAL	9 247	9 826	9 100	9 070	9 852	9 710	-141,15

Services Déconcentrés	Delta effectif réel / effectif de référence	
	2008	2009
Catégorie A	-79,08	-40,34
Catégorie B	-62,64	-19,58
Catégorie C	-35,09	-55,70
TOTAL	-176,81	-115,62

SERVICES DECONCENTRES				
EFFECTIFS SUR EMPLOI GRADES	Effectifs de référence cible 2009	EFFECTIFS		Ecart (ETPR-référence)
		Effectifs ETPE	Effectifs ETPR	
Emplois fonctionnels	146	139	139	-7
A Administratifs	720	718	723	3
A techniques	1 815	1 769	1 778	-37
B administratifs	309	297	301	-8
B techniques	3 471	3 426	3 459	-12
Catégorie C	3 365	3 266	3 309	-56
TOTAL	9 826	9 614	9 710	-116

Les corps techniques désignent ceux des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail. Les corps administratifs regroupent tous les autres agents.

Effectifs de référence, par région

Régions	Effectifs de référence 2008				Effectifs de référence 2009			
	A	B	C	A B C	A	B	C	A B C
ALSACE	67	91	95	253	73	107	92	272
AQUITAINE	110	153	154	414	121	175	152	448
AUVERGNE	65	76	78	219	72	86	75	233
BOURGOGNE	70	89	91	250	80	105	95	280
BRETAGNE	97	141	144	382	112	167	141	420
CENTRE	101	128	133	362	112	148	133	393
CHAMPAGNE	63	78	80	221	73	90	83	246
CORSE	33	30	25	88	37	35	28	100
FRANCHE COMTE	61	72	69	202	67	79	69	215
ILE DE France	393	636	656	1 685	418	699	613	1 730
LANQUEDOC ROUSSILLON	92	116	129	337	106	136	125	367
LIMOUSIN	46	46	47	139	51	52	50	153
LORRAINE	85	114	117	316	94	127	115	336
MIDI PYRENEES	111	146	150	407	124	172	153	449
NORD	145	206	226	577	156	222	213	591
BASSE NORMANDIE	65	77	83	225	71	93	84	248
HAUTE NORMANDIE	72	96	101	269	78	109	97	284
PAYS DE LA LOIRE	122	180	171	473	136	198	169	503
PICARDIE	73	99	101	273	79	110	100	289
POITOU CHARENTES	74	92	94	260	83	105	96	284
PACA	161	224	238	623	179	250	228	657
RHONE ALPES	204	307	310	821	227	339	300	866
GUADELOUPE*	28	28	27	83	30	29	25	84
MARTINIQUE*	20	28	26	74	22	32	23	77
GUYANE*	18	15	19	52	19	17	17	53
REUNION*	30	48	40	118	32	49	36	117
ST PIERRE ET MIQUELON	2	4	3	9	2	4	3	9
MAYOTTE (hors territoriaux)	9	10	20	39	11	11	0	22
Non répartis en régions**	16	27	30	73	16	34	50	100
TOTAL	2 433	3 357	3 457	9 247	2 681	3 780	3 365	9 826

* = y compris les emplois mutualisés

** = Berkans, mis à disposition extérieur, hors effectifs (décharge syndicale)

Ecart en ETPR par région entre les effectifs de référence et les effectifs réels au 1^{er} janvier et au 31 décembre, pour 2008 et 2009

Régions	2008				2009			
	Effectifs des catégories A B C				Effectifs des catégories A B C			
	Effectif de référence	Janvier	Décembre	Ecart	Effectif de référence	Janvier	Décembre	Ecart
ALSACE	253	254	250	-3	272	268	265	-7
AQUITAINE	417	425	419	2	448	460	445	-3
AUVERGNE	219	226	222	3	233	241	237	4
BOURGOGNE	250	249	240	-10	280	272	265	-15
BRETAGNE	382	369	378	-4	420	419	415	-5
CENTRE	362	356	361	-1	393	399	394	1
CHAMPAGNE	221	209	207	-14	246	239	239	-7
CORSE	88	82	85	-3	100	99	96	-4
FRANCHE COMTE	202	203	203	1	215	221	217	2
ILE DE FRANCE	1 685	1 595	1 598	-87	1 730	1 678	1 653	-77
LANQUEDOC ROUSSILLON	337	338	335	-2	367	373	369	2
LIMOUSIN	139	141	135	-4	153	152	154	1
LORRAINE	316	308	312	-4	336	340	330	-6
MIDI PYRENEES	407	419	423	16	449	472	462	13
NORD	577	579	577	-1	591	611	602	11
BASSE NORMANDIE	225	219	216	-9	248	242	235	-13
HAUTE NORMANDIE	269	261	261	-8	284	281	284	0

PAYS DE LA LOIRE	473	465	465	-8	503	508	497	-6
PICARDIE	273	262	271	-2	289	293	295	6
POITOU CHARENTES	260	268	261	1	284	291	280	-4
PACA	623	633	625	3	657	679	657	0
RHONE ALPES	821	800	801	-20	866	875	851	-15
GUADELOUPE*	83	88	90	7	84	94	93	9
MARTINIQUE*	74	75	74	0	77	76	78	1
GUYANE*	52	51	48	-4	53	50	51	-2
REUNION*	118	117	112	-6	117	114	118	1
ST PIERRE ET MIQUELON	9	10	10	1	9	10	10	1
MAYOTTE (hors territoriaux)	39	17	17	-22	22	20	21	-1
Non répartis en régions**	73	80	74	1	100	74	99	-1
TOTAL	9 247	9 100	9 070	-177	9 826	9 852	9 710	-116

* = y compris les emplois mutualisés

** = contractuels Berkani, mis à disposition extérieur, hors effectifs (décharge syndicale)

**Ecart en ETPR par région et par catégorie entre les effectifs de référence et les effectifs réels
au 1^{er} janvier et au 31 décembre 2009**

Régions	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Effectifs de référence	Janvier	Décembre	Ecart	Effectifs de référence	Janvier	Décembre	Ecart	Effectifs de référence	Janvier	Décembre	Ecart
ALSACE	73	69	72	-1	107	101	99	-8	92	98	94	2
AQUITAINE	121	119	115	-6	175	181	180	5	152	160	150	-2
AUVERGNE	72	70	71	-1	86	90	90	4	75	81	75	0
BOURGOGNE	80	74	75	-5	105	99	95	-10	95	99	94	-1
BRETAGNE	112	114	112	0	167	160	161	-6	141	146	141	0
CENTRE	112	103	106	-6	148	154	156	8	133	142	131	-2
CHAMPAGNE	73	70	75	2	90	85	88	-2	83	84	76	-7
CORSE	37	33	32	-5	35	36	35	0	28	30	29	1
FRANCHE COMTE	67	67	67	0	79	82	83	4	69	73	67	-2
ILE DE FRANCE	418	403	419	1	699	671	659	-40	613	604	574	-39
LANQUEDOC ROUSSILLON	106	99	102	-4	136	135	137	1	125	139	129	4
LIMOUSIN	51	48	49	-2	52	59	59	7	50	46	46	-4
LORRAINE	94	92	92	-2	127	129	127	0	115	119	111	-4
MIDI PYRENEES	124	119	117	-7	172	173	171	-1	153	180	173	20
NORD	156	149	154	-2	222	224	226	4	213	239	222	9
BASSE NORMANDIE	71	65	70	-1	93	89	86	-7	84	88	79	-5
HAUTE NORMANDIE	78	70	77	-1	109	107	109	0	97	104	99	2
PAYS DE LA LOIRE	136	135	134	-2	198	206	201	3	169	167	162	-7
PICARDIE	79	73	83	4	110	113	111	1	100	107	100	0
POITOU CHARENTES	83	82	84	1	105	108	103	-2	96	101	94	-2
PACA	179	172	176	-3	250	256	253	3	228	250	228	0
RHONE ALPES	227	223	219	-8	339	337	332	-7	300	315	301	1
GUADELOUPE*	30	30	30	0	29	35	37	8	25	30	26	1
MARTINIQUE*	22	19	21	-1	32	37	35	3	23	20	22	-1
GUYANE*	19	17	16	-3	17	15	18	1	17	18	17	0
REUNION*	32	29	32	0	49	45	51	2	36	39	36	0
ST PIERRE ET MIQUELON	2	3	3	1	4	4	4	0	3	3	3	0
MAYOTTE (hors territoriaux)	11	10	11	0	11	9	9	-2	0	1	1	1
Non répartis en régions**	16	17	27	11	34	27	44	10	50	30	28	-22
TOTAL	2 681	2 573	2 641	-40	3 780	3 766	3 760	-20	3365	3513	3309	-56

* = y compris les emplois mutualisés

** = Berkani, mis à disposition extérieur, hors effectifs (décharge syndicale)

Les Inspecteurs élèves du travail

Dans le bilan social 2008, les inspecteurs élèves du travail en formation étaient jusqu'à leur pré affectation, pour une part, comptabilisés dans l'effectif de référence de l'administration centrale, pour une autre part dans celui des services déconcentrés.

Afin d'améliorer la lecture des chiffres, ils sont désormais identifiés à part :

Promotions d'IET présentes sur tout ou partie de l'année 2009 :

Année des promotions	Entrée	Effectifs à la date d'entrée	Sortie	Effectifs à la date de sortie
Promo 2007	01/09/2007	108	01/03/2009	105
Promo 2008	01/09/2008	105	01/03/2010	102
Promo 2009	01/09/2009	62	01/03/2011	

Promotion 2009

Répartition par sexe : **62 IET**, dont 31 hommes et 31 femmes

Répartition par classe d'âge

Classes d'âge	F	H	T
Moins de 25 ans	7	5	12
25 ans / 29 ans	8	8	16
30 ans / 34 ans	4	9	13
35 ans / 39 ans	6	3	9
40 ans / 44 ans	2	2	4
45 ans / 49 ans	1	3	4
50 ans / 54 ans	1	1	2
55 ans / 59 ans	2	0	2
60 ans et plus	0	0	0
TOTAL	31	31	62

2 Les effectifs présents

Les données relatives aux effectifs présents sont extraites de Synergie RH. Elles sont exprimées en personnes physiques et non en équivalent temps plein. Les chiffres portent sur l'ensemble des agents présents en administration centrale et services déconcentrés.

Périmètre de comptabilisation des effectifs présents

Pour les raisons précitées, la promotion d'IET 2009 n'est pas comptabilisée dans les effectifs de l'AC et la promo d'IET 2008 dans les effectifs des SD. Le chiffre de **9 952 personnes** correspond ainsi à 10 054 -102 IET.

Le personnel administratif de l'INT, établissement public, est également identifié à part pour présenter une image clarifiée par entité employeur.

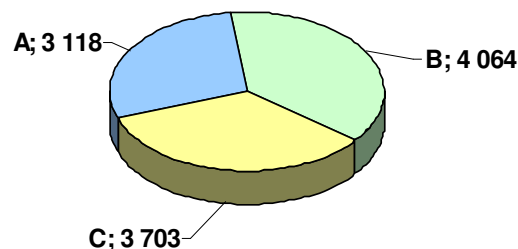
La répartition par catégorie

Données globales

Catégories	2009	%
A	3 118	29%
B	4 064	37%
C	3 703	34%
TOTAL	10 885	100%

2008	Evolution 09/08
3 019	3%
3 577	14%
3 799	-3%
10 395	5%

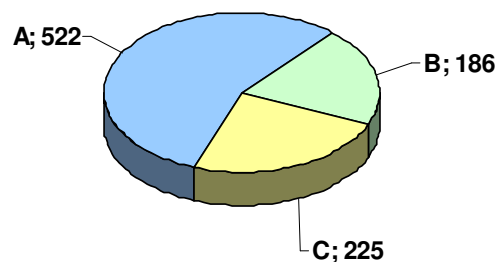
Répartition des effectifs présents par catégorie Ministère



Administration centrale

Catégories	2009	%	2008	Evolution 08/09
A	522	56%	599	-13%
B	186	20%	183	1,7%
C	225	24%	194	16%
TOTAL	933	100%	976	-4%

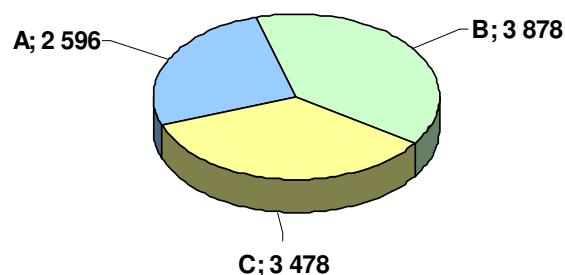
Répartition des effectifs présents par catégorie Administration Centrale



Services déconcentrés

Catégories	2009	%	2008	Evolution 08/09
A	2 596	26%	2 420	7%
B	3 878	39%	3 394	14%
C	3 478	35%	3 605	-4%
TOTAL	9 952	100%	9 419	6%

Répartition des effectifs présents par catégorie Services Déconcentrés



Données détaillées par catégorie et par région

REGIONS	A	% A	B	% B	C	% C	A B C
Alsace	69	25%	109	39%	103	37%	281
Aquitaine	114	25%	190	42%	150	33%	454
Auvergne	68	27%	96	39%	85	34%	249
Basse-Normandie	70	28%	91	36%	93	37%	254
Bourgogne	75	28%	99	36%	98	36%	272
Bretagne	116	26%	169	38%	157	36%	442
Centre	108	27%	157	39%	142	35%	407
Champagne-Ardenne	73	30%	90	37%	83	34%	246
Corse	31	32%	36	38%	29	30%	96
Franche-Comté	67	30%	87	39%	70	31%	224
Haute-Normandie	74	26%	113	39%	100	35%	287
Ile-de-France	399	24%	673	40%	597	36%	1669
Languedoc-Roussillon	105	27%	144	38%	133	35%	382
Limousin	53	32%	62	37%	52	31%	167
Lorraine	95	26%	152	41%	122	33%	369
Midi-Pyrénées	122	25%	178	37%	184	38%	484
Nord-Pas-de-Calais	151	24%	234	38%	239	38%	624
PACA	176	26%	261	39%	238	35%	675
Pays de la Loire	134	26%	210	41%	172	33%	516
Picardie	76	26%	115	39%	107	36%	298
Poitou-Charentes	84	29%	108	37%	100	34%	292
Rhône-Alpes	224	25%	352	39%	317	35%	893
Guadeloupe	26	29%	36	40%	27	30%	89
Guyane	18	34%	17	32%	18	34%	53
Martinique	20	26%	34	45%	22	29%	76
Mayotte	11	52%	9	43%	1	5%	21
Réunion	34	28%	52	43%	36	30%	122
Saint-Pierre-et-Miquelon	3	30%	4	40%	3	30%	10
TOTAL	2 596	26%	3 878	39%	3 478	35%	9 952

La répartition par corps

Données Globales

Catégories	Libellé des corps des agents	2009	2008	Evolution 08/09
Catégorie A	Emplois fonctionnels	163	156	4%
	Administrateur civil	32	27	19%
	Conseiller d'administration	9	7	29%
	Attachés	585	546	7%
	Médecins inspecteurs du travail (3)	46	52	-12%
	Membres Inspection du travail (5)	1 598	1 544	3%
	Chargés d'études documentaires	12	12	0%
	Contractuels Loi 1984	474	471	1%
	Contractuels Décret 78	95	101	-6%
	Autres	104	103	1%
TOTAL		3 118	3 019	3%
Catégorie B	Secrétaires administratifs	421	150	181%
	Contrôleurs du travail	3 557	3 332	7%
	Contractuels Loi 1984	31	31	0%
	Contractuels Décret 78	18	19	-5%
	Autres	37	45	-18%
TOTAL		4 064	3 577	14%
Catégorie C	Adjointes administratifs	3 388	3 667	-8%
	Adjointes techniques	30	33	-9%
	Autres	285	99	188%
TOTAL		3 703	3 799	-3%
TOTAL GENERAL		10 885	10 395	5%

Administration Centrale

Catégories	Libellé des corps des agents	2009	2008	Evolution 09/08
Catégorie A	Emplois fonctionnels	22	22	Stable
	Administrateur scivils	31	27	15%
	Conseiller d'administration	7	6	17%
	Attachés	176	186	-5%
	Médecins inspecteurs du travail	2	2	Stable
	Membres Inspection du travail (1)	62	157	(1)
	Chargés d'études documentaires	3	4	-25%
	Contractuels Loi 1984	124	98	27%
	Contractuels Décret 78	36	38	-5%
	Autres	59	59	Stable
TOTAL		522	599	-13%
Catégorie B	Secrétaires administratifs	155	150	3%
	Contrôleurs du travail	8	7	14%
	Contractuels Loi 1984	9	7	29%
	Contractuels Décret 78	1	1	Stable
	Autres	13	18	-28%
TOTAL		186	183	2%/

Catégories	Libellé des corps des agents	2009	2008	Evolution 08/09
Catégorie C	Adjoint administratifs	157	166	-5%
	Adjoint techniques	20	23	-13%
	Autres	48	5	(2)
	TOTAL	225	194	16%
TOTAL GENERAL		933	976	-4%

- (1) La baisse apparente du nombre d'agents de l'inspection du travail résulte du fait qu'en 2008, le total englobait une partie des IET
- (2) Ecart lié à un changement du périmètre visé

Ventilation, par grade, au sein du corps de l'inspection du travail :	DT	24
	DAT	27
	IT	11
	Total	62

Services Déconcentrés

Catégories	Libellé des corps des agents	2009	2008	Evolution 08/09
Catégorie A	Emplois fonctionnels	141	134	5%
	Administrateur civil	1	0	Non significatif
	Conseiller d'administration	2	1	Non significatif
	Attachés	409	360	14%
	Médecins inspecteurs du travail (3)	44	50	-12%
	Membres Inspection du travail (5)	1 536	1 387	11%
	Chargés d'études documentaires	9	8	13%
	Contractuels Loi 1984	350	373	-6%
	Contractuels Décret 78	59	63	-6%
	Autres	45	44	2%
	TOTAL	2 596	2 420	7%
Catégorie B	Secrétaires administratifs (4)	266	0	
	Contrôleurs du travail	3 549	3 325	7%
	Contractuels Loi 1984	22	24	-8%
	Contractuels Décret 78	17	18	-6%
	Autres	24	27	-11%
TOTAL		3 878	3 394	14% /
Catégorie C	Adjoint administratifs	3 231	3 501	-8%
	Adjoint techniques	10	10	Stable
	Autres	237	94	152%
	TOTAL	3 478	3 605	-4%
TOTAL GENERAL		9 952	9 419	6%

(3) Dans les tableaux ci-dessus les médecins inspecteurs du travail (MIT) sont répertoriés comme tels lorsqu'ils sont recrutés sous contrat à durée déterminée (46 MIT dont 2 en AC)., et sont englobés dans la rubrique Autres lorsqu'ils relèvent du régime du décret de 1947 (contrat à durée indéterminée), Seuls deux MIT relèvent de ce régime.

Le nombre total de MIT atteint ainsi 48, comme indiqué infra dans le tableau ventilant les emplois par métiers.

(4) L'arrivée des secrétaires administratifs dans les services déconcentrés est liée à la constitution du corps des secrétaires administratifs des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en 2009 et à l'arrivée en PNA de secrétaires administratifs des Transports et de l'Agriculture suite à la fusion.

(5) La hausse des effectifs d'inspecteurs et de contrôleurs du travail résulte pour l'essentiel de la fusion.

La fusion est également à l'origine de la hausse des MAD de catégorie C, avec l'arrivée d'agents mis à disposition par la MSA et la SNCF.

Ventilation, par grade, au sein du corps de l'inspection du travail :	DT	83
	DAT	386
	IT	967
	Total	1 536

La répartition par classe d'âge

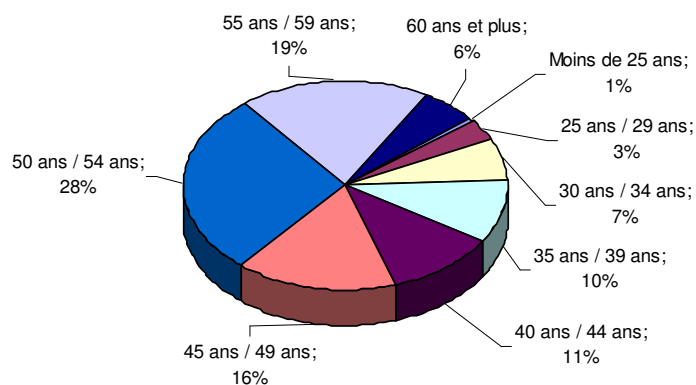
L'utilisation de Synergie RH permet des exploitations par âges, utile notamment à la construction d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Données Globales

Données 2009 : en effectifs physiques

Catégories	A	B	C	Total A B C
Moins de 25 ans	15	10	11	36
25 ans / 29 ans	209	131	32	372
30 ans / 34 ans	354	274	88	716
35 ans / 39 ans	390	422	233	1 045
40 ans / 44 ans	341	460	399	1 200
45 ans / 49 ans	362	696	710	1 768
50 ans / 54 ans	542	1 136	1 395	3 073
55 ans / 59 ans	626	756	659	2 041
60 ans et plus	266	175	167	608
TOTAL	3 105	4 063	3 651	10 859

Repartition par classes d'âges des catégories A B C
Total Ministère - pourcentages



Evolution 2009/2008 en pourcentage

Catégories	A	B	C	Total A B C
Moins de 25 ans	-62%	-60%	-133%	-84%
25 ans / 29 ans	-24%	-11%	-9%	-19%
30 ans / 34 ans	NS*	-3%	-1%	-1%
35 ans / 39 ans	9%	15%	-14%	5%
40 ans / 44 ans	9%	14%	-11%	3%
45 ans / 49 ans	-2%	3%	-26%	-12%
50 ans / 54 ans	5%	18%	9%	11%
55 ans / 59 ans	9%	29%	12%	16%
60 ans et plus	19%	40%	40%	30%

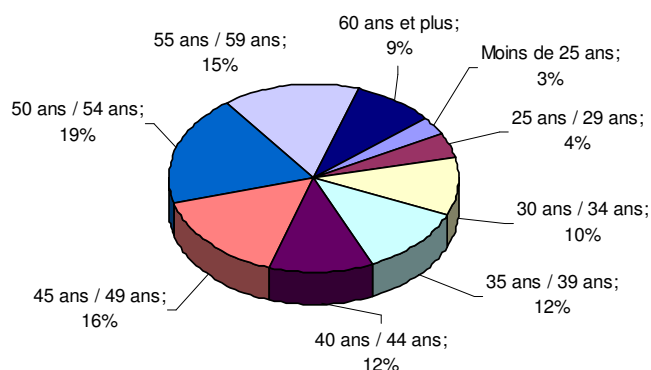
*NS : Non significatif

Administration Centrale

Données 2009 : en effectifs physiques

Catégories	A	B	C	Total A B C
Moins de 25 ans	28	0	4	32
25 ans / 29 ans	23	6	9	38
30 ans / 34 ans	65	12	16	93
35 ans / 39 ans	70	20	23	113
40 ans / 44 ans	60	20	28	108
45 ans / 49 ans	60	36	51	147
50 ans / 54 ans	84	43	49	176
55 ans / 59 ans	74	39	29	142
60 ans et plus	58	10	16	84
TOTAL	522	186	225	933

Repartition par classes d'âges des catégories A B C
Administration centrale - pourcentages



Evolution 2009/2008 : en pourcentage

Catégories	A	B	C	Total A B C
Moins de 25 ans	22%	NS*	NS*	28%
25 ans / 29 ans	-75%	NS*	125%	-63%
30 ans / 34 ans	-23%	9%	14%	-15%
35 ans / 39 ans	9%	5%	5%	8%
40 ans / 44 ans	-13%	-31%	-7%	-16%
45 ans / 49 ans	15%	6%	34%	7%
50 ans / 54 ans	-3%	13%	2%	11%
55 ans / 59 ans	14%	26%	NS*	4%
60 ans et plus	-13%	-23%	78%	15%

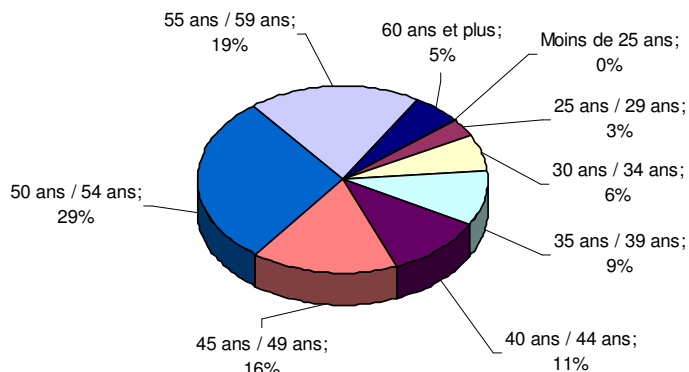
NS : Non significatif

Services Déconcentrés

Données 2009 : en effectifs physiques

Catégories	A	B	C	Total A B C
Moins de 25 ans	7	10	7	24
25 ans / 29 ans	166	126	23	315
30 ans / 34 ans	289	262	72	623
35 ans / 39 ans	321	405	212	938
40 ans / 44 ans	282	440	371	1 093
45 ans / 49 ans	303	660	662	1 625
50 ans / 54 ans	462	1 093	1 347	2 902
55 ans / 59 ans	556	717	633	1 906
60 ans et plus	210	165	151	526
Total	2 596	3 878	3 478	9 952

Repartition par classes d'âges des catégories A B C
Services déconcentrés - pourcentages



Evolution 2009/2008 : en pourcentage

Catégories	A	B	C	Total A B C
Moins de 25 ans	-56%	-57%	17%	-47%
25 ans / 29 ans	-9%	-11%	-18%	-11%
30 ans / 34 ans	7%	-4%	-4%	1%
35 ans / 39 ans	9%	16%	-15%	5%
40 ans / 44 ans	16%	17%	-11%	6%
45 ans / 49 ans	NS*	3%	-28%	-13%
50 ans / 54 ans	16%	18%	9%	12%
55 ans / 59 ans	11%	29%	13%	18%
60 ans et plus	22%	47%	37%	34%

La répartition par métiers

Le répertoire des métiers de la mission Travail et Emploi, largement diffusé et accessible sur Mintranet, décrit sous forme de fiches les contenus et activités des métiers occupés par les agents de la mission, ainsi que les compétences associées à ces métiers.

Il comporte 70 métiers (22 pour l'administration centrale, 25 pour les services déconcentrés, auxquels s'ajoutent 23 métiers communs) et il est articulé avec le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME). Un agent peut occuper plusieurs métiers, dans la limite de quatre.

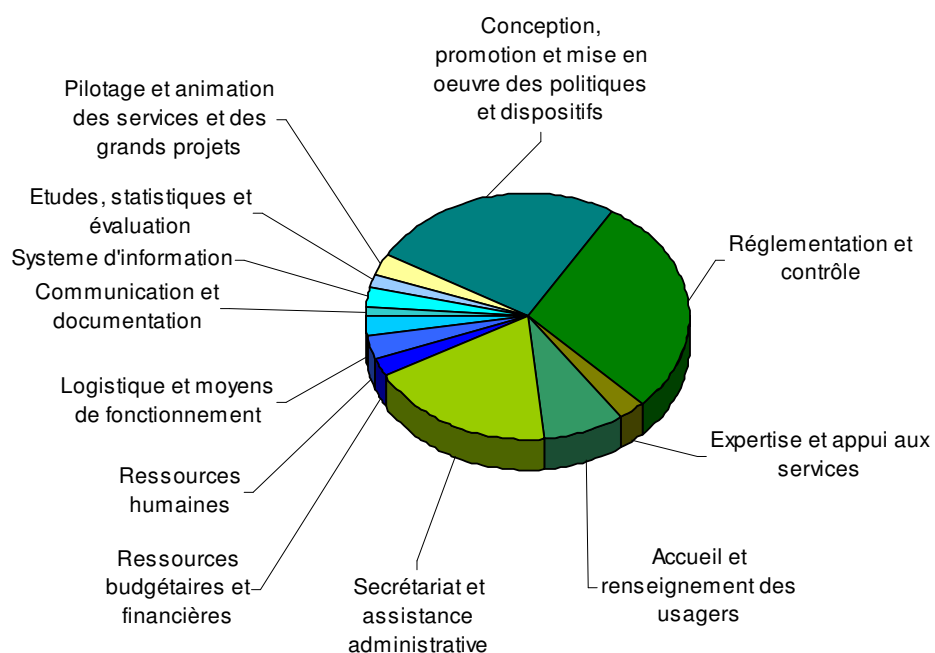
Le tableau qui suit, extrait des données de Synergie RH, présente la répartition des ETPR par métier et domaine métiers, dans les services déconcentrés au 31 décembre 2009.

METIERS	Total
Responsable de pôle "politiques et dispositifs d'intervention"	189
Chargé de l'animation et de l'ingénierie de projets territoriaux (animateur territorial)	321
Pilote opérationnel de dispositifs	474
Gestionnaire de dossier et d'information	1448
Total Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs	2432
Responsable de pôle "contrôle"	86
Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	903
Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	1508
Chargé du contrôle de la formation professionnelle	134
Chargé du suivi de la recherche d'emploi	152
Total Réglementation et contrôle	2783
Ingénieur de prévention	69
Médecin inspecteur du travail	48
Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail	100
Chargé de l'appui juridique et des recours	62
Référent juridique	1
Total Expertise et appui aux services	280
Chargé de l'accueil / Standardiste	198
Chargé du renseignement travail	576
Total Accueil et renseignement des usagers	774
Assistant de direction	185
Assistant / Secrétaire d'un service	692
Assistant / Secrétaire spécialisé	5
Assistant au contrôle des entreprises	916
Total Secrétariat et assistance administrative	1798
Responsable budgétaire et financier	48
Chargé de la programmation des moyens	26
Expert marchés publics	0
Chargé de l'exécution et de la qualité comptable	138
Contrôleur de gestion	32
Total Ressources budgétaires et financières	244
Responsable des ressources humaines	55
Gestionnaire des ressources humaines, de l'action sociale des relations sociales	172
Correspondant de formation	41
Conseiller prévention et sécurité	7

Assistant de service social	6
Médecin de prévention	2
Infirmier en médecine de prévention	1
Total Ressources humaines	284
Responsable des moyens de fonctionnement et de la logistique	48
Gestionnaire des moyens de fonctionnement	83
Chargé de services ou d'interventions techniques	127
Total Logistique et moyens de fonctionnement	258
Chargé de communication	25
Documentaliste	65
Concepteur et réalisateur de supports graphiques et multimédia	6
Webmestre	1
Total Communication et documentation	97
Responsable des systèmes d'information	26
Chargé de la conception, implantation, développement des appli. informatiques	56
Assistant technique maintenance et exploitation des systèmes d'information	147
Assistant fonctionnel applications informatiques	44
Total Système d'information	273
Responsable des études, des statistiques et de l'évaluation	21
Statisticien	6
Chargé d'études	45
Chargé de statistiques	50
Assistant saisie et contrôle des données	39
Gestionnaire d'enquête	2
Total Etudes, statistiques et évaluation	163
Directeur de service déconcentré	122
Adjoint au directeur	108
Secrétaire général de la direction régionale	22
Organisateur régional	8
Directeur ou coordinateur de projet	2
Total Pilotage et animation des services et des grands projets	262
Non répartis	65
Total	9710

Nota : la codification des emplois par référence au répertoire des métiers est assurée par les gestionnaires RH des services déconcentrés. Elle n'est pas exempte d'erreurs. A titre d'illustration, l'effectif totalisé sous l'intitulé métier « Assistant au contrôle des entreprises » est inférieur à la réalité, certains gestionnaires ayant répertorié les secrétaires de section d'inspection du travail sous l'intitulé métier « Assistant / Secrétaire d'un service ».

Répartition des métiers en ETPR dans les Services Déconcentrés



L'âge moyen

Données Globales

Age moyen 2008 : 47,11 ans
Age moyen 2009 : 47,84 ans

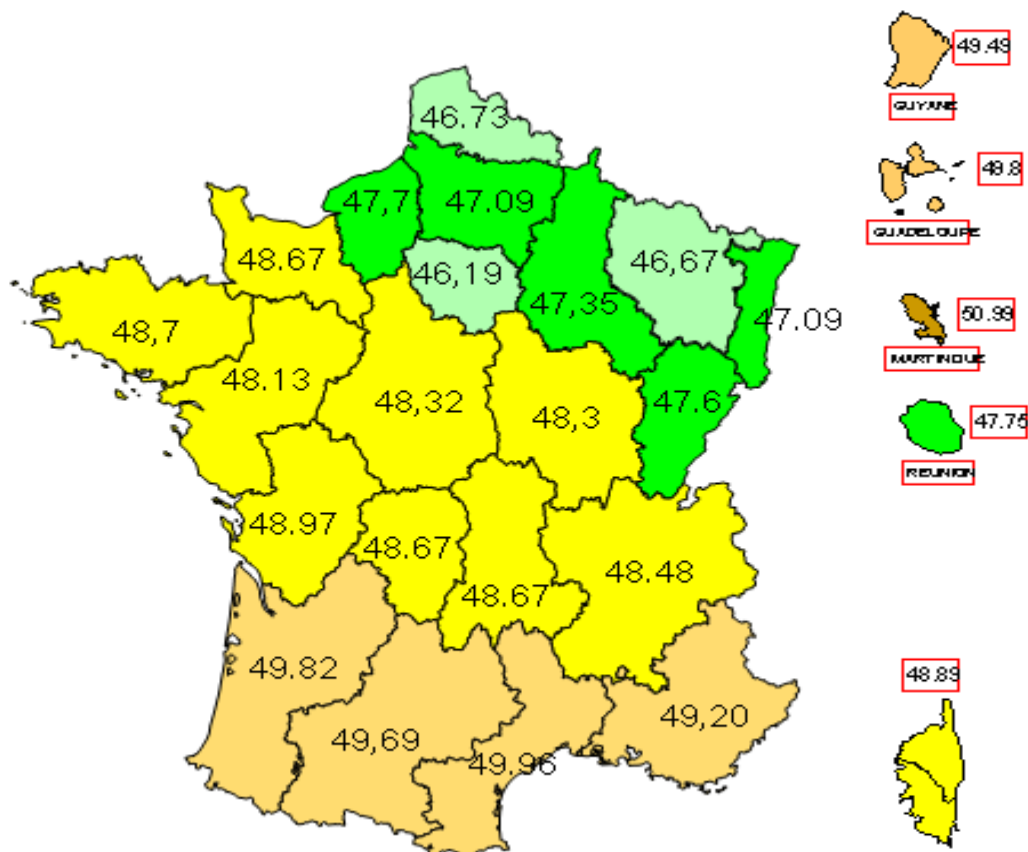
Administration Centrale

Age moyen 2008 : 44,24 ans
Age moyen 2009 : 46,04 ans

Services Déconcentrés

Age moyen 2008 : 47,41 ans
Age moyen 2009 : 48,01 ans

Age moyen par région, dans les services déconcentrés



La fusion des services d'inspection

La fusion des services d'inspection du travail instituée par le décret 2008-1503 du 30 décembre 2008 a pris effet au 1^{er} janvier 2009. A cet effet, un transfert de 683 ETPT a été inscrit dans la loi de finances pour 2009, en provenance des budgets des ministères de l'Agriculture et des Transports.

- Effectifs transférés au titre de la fusion

	Effectif de cat A	Effectif de cat B	Effectif de cat C	EFFECTIF TOTAL
Effectifs intégrés au 1 ^{er} janvier 2010 agents titulaires (titre 2)	232	285	123	640
Ecart effectif fusion/ d'emploi PLF				- 43
Postes supplémentaires (ouverture en janvier, proposées en CAP des IT de février 2009)	11	0	0	11
Postes complémentaires (mai 09)	4	4	30	40
Total effectifs «fusion inspection »(AC/SD)	247	291	153	691
Ecart effectif fusion/autorisation d'emploi PLF				+ 8

- Ventilation AC/ SD des effectifs transférés

	Administration centrale	Services déconcentrés
Effectif de catégorie A	12	235
Effectif de catégorie B	4	287
Effectif de catégorie C (hors MAD)	2	151
EFFECTIF TOTAL FUSION DES INSPECTIONS	18	673

Il existe un écart de 43 ETPT entre le transfert en PLF et les agents réellement transférés, compensé par l'ouverture de postes supplémentaires (à hauteur de 11 ETPT) et par le recrutement de 40 ETPT, soit au total 51 ETPT.

- Ventilation des effectifs transférés par ministère d'origine

Agents provenant du Ministère de l'Agriculture

Catégorie	ETPT
A	114,
B	142,5
C	35,5
TOTAL	292

Agents provenant du Ministère des Transports

Catégorie	ETPT
A	118
B	142,5
C	87,5
TOTAL	348

Total

Catégorie	ETPT
A	232
B	285
C	123
TOTAL	640

- Transfert d'agents mis à disposition

Les agents mis à disposition des services de l'inspection du travail par la MSA et la SNCF ont été transférés, soit :

- 29 agents de la SNCF
- 136 agents de la MSA,

auxquels il faut ajouter 43 agents chargés de la prévention, également mis à disposition par la MSA.

Des conventions cadre prévoyant le remboursement de la mise à disposition ont été conclues avec la SNCF et la MSA.

Le nombre de sections d'inspection du travail

Le nombre total de sections d'inspection du travail est de **783** au 31/12/2009, dont 85 sections agricoles, . 28 sections à « dominante transport » et 4 sections maritimes.

Les autres positions statutaires des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail

Les agents affectés (Les chiffres sont ceux des agents en poste fin 2009)

Au ministère de l'agriculture et de la pêche

Corps des inspecteurs du Travail

Libellé du grade	Effectifs physiques		Evolution 09/08
	2008	2009	
Directeur du travail échelon fonctionnel	1	1	stable
Directeur du Travail	36	27	-25%
Directeur adjoint du travail	53	18	-66%
Inspecteur du travail	78	3	-96%
TOTAL	168	49	-71%

Contrôleurs du Travail

Libellé du grade	Effectifs physiques		Evolution 09/08
	2008	2009	
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	38	3	-95%
Contrôleur du travail de classe supérieure	36	2	-92%
Contrôleur du travail de classe normale	64	0	-100%
TOTAL	138	5	-96%

Ministère des transports

Inspecteurs du Travail

Libellé du grade	Effectifs physiques		Evolution 09/08
	2008	2009	
Directeur du Travail	20	4	-80%
Directeur adjoint du travail	27	1	-96%
Inspecteur du travail	70	0	-100%
TOTAL	117	5	-96%

Contrôleurs du travail

Libellé du grade	Effectifs physiques		Evolution 09/08
	2008	2009	
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	13	0	-100%
Contrôleur du travail de classe supérieure	25	0	-100%
Contrôleur du travail de classe normale	77	0	-100%
TOTAL	115	0	-100%

La réduction considérable du nombre d'agents précédemment affectés dans ces deux ministères est la conséquence de la fusion.

Les agents de l'INTEFP

La qualité d'établissement public de l'INTEFP, opérateur sous tutelle du ministre chargé du travail, a pour conséquence la fixation par la loi de finances, d'un plafond d'emploi spécifique.

Pour 2009, ce plafond est de 97 ETPT

L'effectif réel de l'institut au 31 décembre 2009, est de 99 agents physiques (soit 97 ETPR, dont 6 MAD) . Cet effectif se répartit comme suit :

- **Répartition par sexe**

68 femmes et 31 hommes

- **Répartition par catégorie (ETPR)**

33 agents de catégorie A - 31 agents de catégorie B - 27 agent de catégorie C et 6 agents MAD

Les agents détachés

Corps des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Organismes d'accueil	Corps des IT		
	2008	2009	Evolution 08/09
Administrations ou établissements publics de l'Etat	31	25	-19%
Collectivités territoriales ou établissements publics en relevant	15	12	-20%
Administrations de l'Etat ou entreprises publiques sur emplois ne conduisant pas à pension de l'Etat	16	26	63%
Organismes internationaux	0	0	
Organismes privés d'intérêt général	2	3	50%
Exercice fonctions électives	1	1	Stable
Exercice mandats syndicaux	0	0	
Période de scolarité préalable à la titularisation dans un autre corps de fonctionnaires de l'Etat (IET inclus)	1	1	Stable
Détachements internes sur emploi en administration centrale	0	0	
TOTAL	66	68	3%

Corps des CT		
2008	2009	Evolution 08/09
13	15	15%
5	6	20%
6	6	Stable
0	0	
0	0	
1	1	Stable
0	0	
80	77	-4%
4	3	-25%
109	108	-1%

Les agents mis à disposition

Corps des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Organismes d'accueil	Corps des IT		
	2008	2009	Evolution 08/09
Préfectures	6	5	-17%
Organisations syndicales	4	4	Stable
Outre mer	1	1	Stable
Secteur Santé	1	1	Stable
Organismes internationaux	0	0	
CIRA	0	0	
Autres (MDPH...)	6	11	83%
TOTAL	18	22	22%

Corps des CT		
2008	2009	Evolution 08/09
0	2	NS*
0	0	
0	0	
0	0	
0	0	
6	31	417%
58	57	NS*
64	90	41%

NS : Non significatif

Autres situations

Corps des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Organismes d'accueil	Corps des IT		
	2008	2009	Evolution 08/09
Hors cadres	3	2	-33%
Disponibilités	49	26	-10%
Congés parentaux	1	2	-100%
TOTAL	33	30	-9%

Corps des CT		
2008	2009	Evolution 08/09
5	3	-40%
47	48	2%
6	4	-33%
58	55	-5%

LE TEMPS DE TRAVAIL.....

3 Le temps de travail

1 Le temps partiel

L'aménagement et la réduction du temps de travail sont devenus effectifs dans tous les ministères depuis le 1er janvier 2002. Le passage aux 35 heures se traduit par une référence hebdomadaire unique de 38h30 pour 5 jours par semaine. Des règlements intérieurs locaux (RIL) déclinent les modalités précises du régime applicable dans les services.

- Répartition du temps de travail, données globales

Quotité travaillée	2009		2008	Evolution 09/08
	TOTAL	% Total		
50%	171	1,57%	164	4%
60%	87	0,80%	91	-4%
70%	64	0,59%	60	7%
80%	1 653	15,19%	1 505	10%
90%	313	2,88%	280	12%
100%	8 597	78,98%	8 295	4%
TOTAL	10 885	100%	10 395	5%

- Répartition du temps de travail par catégorie

Quotité travaillée	2009							
	A°	% A	B	% B	C	% C	Total	% Total
50%	27	0,87%	54	1,33%	90	2,43%	171	1,57%
60%	8	0,26%	28	0,69%	51	1,38%	87	0,80%
70%	8	0,26%	28	0,69%	28	0,76%	64	0,59%
80%	323	10,36%	644	15,85%	686	18,53%	1 653	15,19%
90%	70	2,25%	136	3,35%	107	2,89%	313	2,88%
100%	2 682	86,02%	3 174	78,10%	2 741	74,02%	8 597	78,98%
TOTAL	3 118	100%	4 064	100%	3 703	100%	10 885	100%

Quotité travaillée	2008				Evolution 08/09			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
50%	19	53	92	164	42%	2%	-2%	4%
60%	7	31	53	91	14%	-10%	-4%	-4%
70%	7	21	32	60	14%	33%	-13%	7%
80%	257	504	744	1 505	26%	28%	-8%	10%
90%	57	105	118	280	23%	30%	-9%	12%
100%	2 672	2 863	2 760	8 295	0%	11%	-1%	4%
TOTAL	3 019	3 577	3 799	10 395	3%	14%	-3%	5%

2 Le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps permet aux agents de l'Etat, titulaires et non titulaires, qui le souhaitent d'accumuler des droits à congés rémunérés et de disposer ainsi d'un « Capital-temps » (décret du 29 avril 2002).

L'ouverture d'un compte épargne-temps n'est pas obligatoire pour l'agent. En revanche, tout agent défini dans le champ du décret du 29 avril 2002 et répondant à certaines conditions minimales d'emploi et d'ancienneté édictées par celui-ci, dispose de la possibilité d'ouvrir un compte épargne-temps à sa seule initiative.

Nombre d'ouvertures de CET en 2008-2009

Catégorie	2008-2009
A	711
B	528
C	374
TOTAL	1 613

Le ministère de la Fonction publique a mené en 2009 une enquête annuelle sur les CET dont sont issues les données du présent bilan. Des données exhaustives n'ont pu être données en 2008 en l'absence d'enquête. C'est pourquoi, les années 2008 et 2009 sont regroupées sous un chiffre global dans l'enquête 2009.

Nombre de jours déposés par catégorie au 31 décembre 2009

Il est à noter l'augmentation continue du nombre de jours déposés par la catégorie A qui progresse de plus de 30% chaque année.

Catégorie	2007	2008	2009	Evolution 09/08
A	2 895	4 671	6 241	33,6%
B	1 982	3 205	3 333	4%
C	1 277	1 757	2 893	6,4%
TOTAL	6 154	9 633	12 467	29,4%

La réforme globale du CET a été parachevée par la publication du décret N°2009-1065 du 28 août 2009. Après l'assouplissement des conditions d'utilisation des jours épargnés et la réduction par monétisation des stocks de jours accumulés (décrets des 3 novembre et 30 décembre 2008), ce nouveau texte précise notamment les conditions dans lesquelles les agents peuvent, à compter du 1^{er} janvier 2009 déposer, utiliser ou monétiser les jours déposés sur leur compte épargne-temps.

Nombre de jours utilisés en temps hors rachat

Catégorie	2007	2008	2009	Evolution 08/09
A	1 185	1 019	908	-10,9%
B	624	544	465	-14,5%
C	330	326	568	74,2%
TOTAL	2 139	1 889	1 941	2,8%

Les tableaux ci-dessus montrent les choix effectués par les agents de notre ministère au regard des différentes options qui leur étaient proposées dans le cadre de ce décret. On peut notamment constater que la procédure de versement au RAFP ou d'indemnisation a été relativement peu utilisée puisque seuls 6,2% des jours déposés par des agents de catégorie A ont fait l'objet d'une indemnisation ou un versement au RAFP, ce pourcentage étant respectivement de 8,5 % pour les agents de catégorie B et de 6,6 % pour les agents de catégorie C.

Nombre de CET au 31/12/2009 et nombres de jours avant option au 31/12/2009

Catégorie	Nombre de CET au 31/12/09	Nombre de jours avant option au 31/12/2009
A	1 222	29 746
B	287	15 173
C	571	8 634
TOTAL	2 080	53 553

Nombre de jours ayant fait l'objet de l'option au 31/12/2009

Catégorie	Indemnisés	Versés au RAFP
A	1 853	394
B	1 136	153
C	493	67
TOTAL	3 482	614

Nombre de jours épargnés avant et après option

Catégorie	Nombre de jours épargnés avant option	Nombre de jours épargnés après option
A	29 746	27 500
B	15 173	13 884
C	8 634	8 074
TOTAL	53 553	49 458

Les données budgétaires relatives au rachat des RTT sont disponibles au Chapitre V -5.

3 La cessation progressive d'activité

La cessation progressive d'activité (dispositif modifié par la loi du 21 août 2003) permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite. Elle s'applique à tous les fonctionnaires dont l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans. Le nombre des entrées en cessation progressive d'activité continue à décroître.

CPA	Age à la date de cessation	Hommes				Femmes				Total 2009	Total 2008
		A	B	C	Total	A	B	C	Total		
AC	58				0	2			2	2	0
	59	1			1				0	1	0
TOTAL AC		1	0	0	1	0	0	0	2	3	0
SD	57				0		1	2	3	3	7
	58	1	1	1	3		2	3	5	8	7
	59	1	1		2		4	4	8	10	7
	60				0		1	1	2	2	6
	61	1	1	1	3				0	3	4
	62							1	1	1	0
TOTAL SD		3	3	2	8	0	8	11	19	27	31

4 Les congés maladie, maternité et paternité

Les congés maladie : durée des absences en nombres de jours par catégorie

Congés	Catégorie	2009	2008	Evolution 09/08
Congé de longue durée	A	1 189	1 070	11%
	B	2 385	3 124	-24%
	C	5 522	5 135	8%
TOTAL		9 036	9 329	-2%
Congé de longue maladie	A	2 839	1 933	47%
	B	5 698	3 351	70%
	C	10 075	9 913	2%
TOTAL		18 612	15 197	22%
Congé de maladie	A	17 219	13 024	32%
	B	36 183	28 657	26%
	C	47 266	45 621	4%
TOTAL		100 668	87 302	15%

Les congés maternité et paternité : durée des absences en nombres de jours, par catégorie

	Catégorie	2009	2008	Evolution 09/08
Congé de maternité	A	5 932	6 019	-1%
	B	5 813	5 930	-2%
	C	2 046	2 488	-18%
TOTAL		13 791	14 447	-5%
Congé de paternité	A	294	254	16%
	B	184	99	86%
	C	33	55	-40%
TOTAL		511	408	25%

RECRUTEMENTS, CONCOURS, PROMOTIONS ET FLUX..ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

4 Recrutements, concours, promotions et flux

1 Les recrutements

CONCOURS	A	B	C	TOTAL
Administrateurs civils	2	0	0	2
Attachés d'administration	50	0	0	50
Inspecteurs du Travail	61	0	0	61
Contrôleurs du Travail	0	0	0	0
Secrétaires administratifs	0	379	0	379
TOTAL	113	379	0	492
CONTRATS ET PRISES EN CHARGE	A	B	C	TOTAL
Ingénieurs de prévention	6	0	0	6
MIRT	2	0	0	2
Travailleurs handicapés	4	0	5	9
Bénéficiaires de la Loi 70-2	0	22	0	22
Autres	88	15	13	116
TOTAL	101	37	13	151
TOTAL GENERAL	214	416	13	643

Le nombre de 379 SA correspond au nombre de reçus à l'examen professionnel d'accès au corps des SA des SDTEFP.

Il apparaît qu'il n'y a pas eu de recrutements de contrôleurs en 2009. En fait, en raison d'un décalage du calendrier du concours de contrôleur du travail, la nomination des CT a eu lieu en janvier 2010, soit en N +1, alors que, les années précédentes, les affectations avaient lieu en octobre de l'année N. D'où cette année blanche. (pour mémoire, ce recrutement différé a porté sur 96 contrôleurs du travail).

2 Les concours

Observation préalable :

La notion de « campagne » intègre la phase d'ouverture des concours ou des examens professionnels, les épreuves et leurs résultats. Ainsi, la campagne 2008 a démarré courant 2008 pour se terminer courant 2009.

Afin de diffuser plus tôt le bilan social, l'information sur les résultats des concours apparaîtra désormais dans le bilan social de l'année au cours de laquelle ces résultats sont connus. Le bilan social 2009 présente donc les résultats de la campagne 2008.

Pour une meilleure lisibilité, chaque bilan social comprendra ainsi :

- Le rappel de la campagne de l'année antérieure (pour le présent bilan : campagne 2008),
- Les résultats des concours et examens afférents à cette même campagne ,
- Les caractéristiques, notamment le nombre de postes ouverts et le calendrier prévisionnel de la campagne en cours (pour le présent bilan, campagne 2009).

Au titre de la campagne 2009 sont ouverts les concours suivants :

- Concours interne d'inspecteur élève du travail
Postes ouverts : 27 - Epreuves écrites : 6 et 7/01/2010 - Epreuves orales : 17/05/2010
- Concours externes d'inspecteur élève du travail
Postes ouverts : 53 - Epreuves écrites : 6 et 7/01/2010 - Epreuves orales : 17/05/2010
- Concours interne de contrôleurs du travail

Postes ouverts : 24 - Epreuves écrites : 4 et 5/02/2010 - Epreuves orales : 20/09/2010

- Concours externe de contrôleurs du travail

Postes ouverts : 30 - Epreuves écrites : 4 et 5/02/2010 - Epreuves orales : 20/09 /2010

- Examen professionnel de contrôleurs du travail

Postes ouverts : 35 - Epreuves écrites : 23/03/2010 - Epreuves orales : 21/06/2010

Pour mémoire ont été organisés au titre de l'année 2008 par le ministère chargé du travail :

- Les concours interne et externe d'inspecteur élève du travail (respectivement 20 et 40 postes ouverts)
- Les concours interne et externe de contrôleur du travail (respectivement 40 et 37 postes ouverts, 23 postes non pourvus au titre des emplois réservés ayant été ajoutés au 37 postes du concours externe)
- Le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail (20 places au cycle 2008 et 15 places au cycle 2009)
- L'examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail (55 postes)
- L'examen professionnel d'accès au corps de secrétaire administratif des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (400 postes)

Remarques :

Les données chiffrées figurant dans cette partie correspondent aux nombres de candidats inscrits, présents, admissibles et admis aux épreuves des concours.

Par « admis », on entend les candidats inscrits par les jurys sur les listes principales d'admission.

Ces chiffres correspondent souvent au nombre de postes ouverts à chaque concours ou examens professionnels. Mais tel n'est pas toujours le cas. En effet, le jury n'a aucune obligation de fixer une liste de candidats admis égale au nombre de postes ouverts.

Postérieurement à la décision du jury, la DAGEMO procède aux nominations des lauréats. En fonction des désistements de candidats mieux classés, mais également des vacances de postes observées au moment où BGPSD procède à la préparation des nominations, ce bureau peut procéder à des nominations de lauréats inscrits sur la liste complémentaire.

Ainsi, les données chiffrées communiquées dans cette partie reflètent les décisions des jurys concernés et non pas les recrutements effectivement intervenus dans les corps concernés.

Cette seconde donnée s'obtient en prenant en considération les nominations prononcées par le gestionnaire de corps, suite aux concours, mais également suite à des recrutements de travailleurs handicapés, d'anciens militaires 70-2, aux détachements, ainsi qu'à la liste d'aptitude.

Concours interne et externe d'inspecteur du travail

Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours

		Campagne 2006		Campagne 2007		Campagne 2008	
		Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%
Concours externe	Inscrit	2 083		1 516		2 427	
	Présent	625	30% des inscrits	523	34,5% des inscrits	607	25,01% des inscrits
	Admis	87	13,9% des présents	90	13,9% des présents	40	6,59% des présents
Concours interne	Inscrit	200		174		184	
	Présent	120	60% des inscrits	115	66,1% des inscrits	89	48,37% des inscrits
	Admis	22	18,3% des présents	23	18,3% des présents	20	22,47% des présents

Le concours externe

Les inscriptions aux concours ont été, à compter de janvier 2008, organisées sur le nouveau site Web dédié, « ROMEO » (<https://www.concours.travail.gouv.fr>).

Ce changement a induit une augmentation notable du nombre des candidats inscrits aux concours, notamment externes.

Pour le concours d'inspecteur du travail, le nombre d'inscrits s'est accru de 15% environ en 2008, par rapport aux années 2004 à 2006, et de 60% comparativement à 2007, année où le nombre d'inscriptions avait connu une nette décrue.

Le taux de participation à la campagne 2008 est par contre inférieur à celui des années précédentes, avec à peine plus de 25% de candidats présents aux épreuves écrites. Pour mémoire, ce taux oscillait autour de 30 à 35 % les années précédentes.

Il est probable que l'augmentation du nombre d'inscrits du fait du passage à internet, n'a pas eu comme corollaire une motivation et une préparation complète à ce concours, de la part de ces nouveaux inscrits, de fait absents aux épreuves.

2008 a vu un nombre de postes revenir au niveau de celui précédant le plan de renforcement des effectifs de l'inspection du travail (40 postes pour le concours externe 2008, contre 90 postes en 2007, 87 en 2006 et 80 en 2005).

Le taux de sélectivité est lui aussi, de ce fait, revenu à celui des années antérieures à 2005 (moins de 10% des candidats présents sont admis au concours externe d'inspecteur du travail).

Le tableau suivant précise le détail des candidats femmes et hommes présents et admis au concours externe d'inspecteur du travail, avec le taux de sélectivité.

Concours Externe	Hommes			Femmes		
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008
Nombre de candidats présents	217	182	227	408	341	380
Nombre de candidats admis	32	31	20	55	59	20
% d'admis	14,75%	17,03%	8,81%	13,48%	17,30%	5,26%

Répartition des candidats par âge et par diplôme

La suppression des limites d'âge aux concours a conduit, depuis 2006, un nombre croissant de personnes de plus de 35 ans (précédente limite d'âge) à s'inscrire au concours externe d'inspecteur du travail:

- 138 en 2006
- 202 en 2007 (+ 46,38%)
- 318 en 2008 (+ 57,43%)

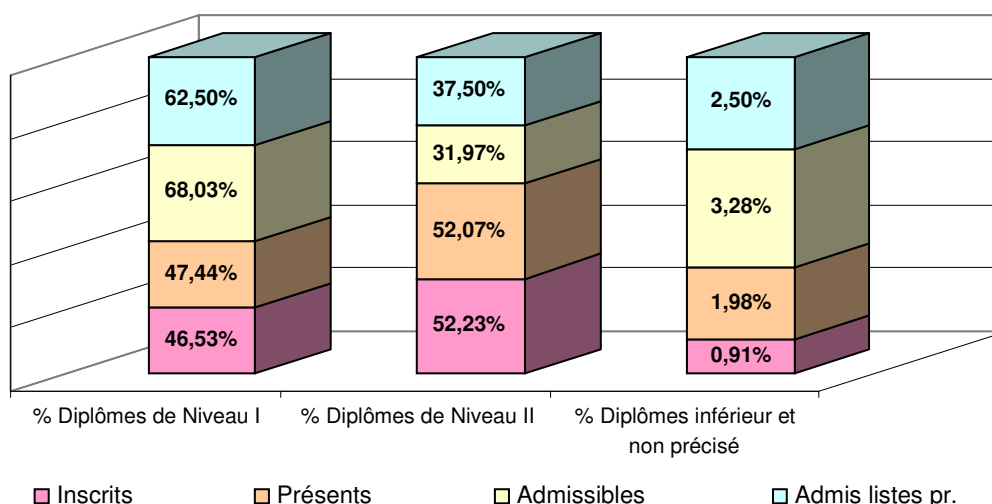
En 2008, la part des candidats de plus de 35 ans est de :

- 13,1% des inscrits (taux stable par rapport à 2007),
- 12,68% des présents, (12,05% en 2007)
- 13,01% des admissibles (7,50% en 2007)
- 10% des admis (6,67% en 2007),

ce qui démontre un taux de réussite croissant, tant aux épreuves écrites qu'orales.

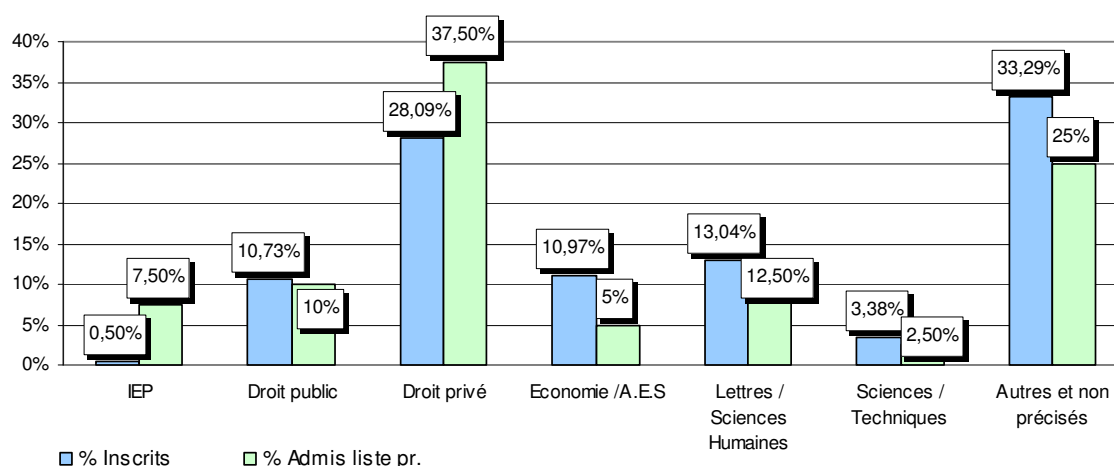
Le diplôme requis pour concourir à ce concours est, au minimum, de niveau II (minimum licence). Le graphique suivant indique le niveau de diplôme détenu par les candidats. S'il est à noter que les candidats les plus diplômés ont un meilleur taux de réussite, le fait que 3,28% des admissibles et 2,50% des admis aient un diplôme inférieur à celui requis (parents de trois enfants et plus), alors que ces candidats ne représentaient que moins de 1% des moins de 1% des inscrits, mérite l'attention.

Diplômes des candidats au concours externe d'inspection du travail 2008



Concernant la nature du diplôme détenu, le schéma suivant illustre le fort taux de réussite des candidats issus des IEP, malgré la faible part de ces personnes parmi les candidats inscrits au concours externe. Les diplômés en droit privé réussissent également mieux que les autres filières, en 2008.

Part des principaux diplômes des candidats au concours externe d'inspecteur élève du travail



Le concours interne

Le nombre de candidats inscrits au concours interne (184) est stable. En revanche, le taux de participation est en diminution sensible avec 48,37% d'inscrits présents aux épreuves au concours interne 2008, contre 66,09% l'année précédente et 60,50% lors du concours 2006.

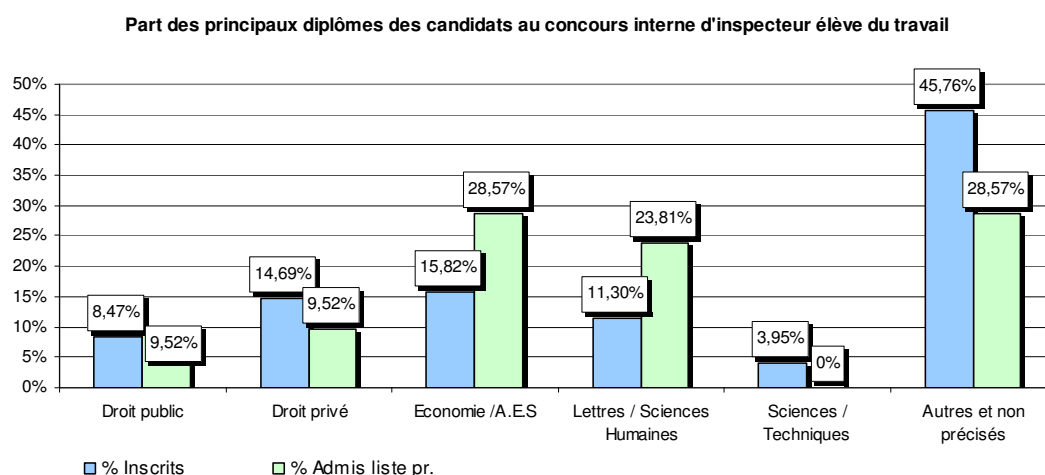
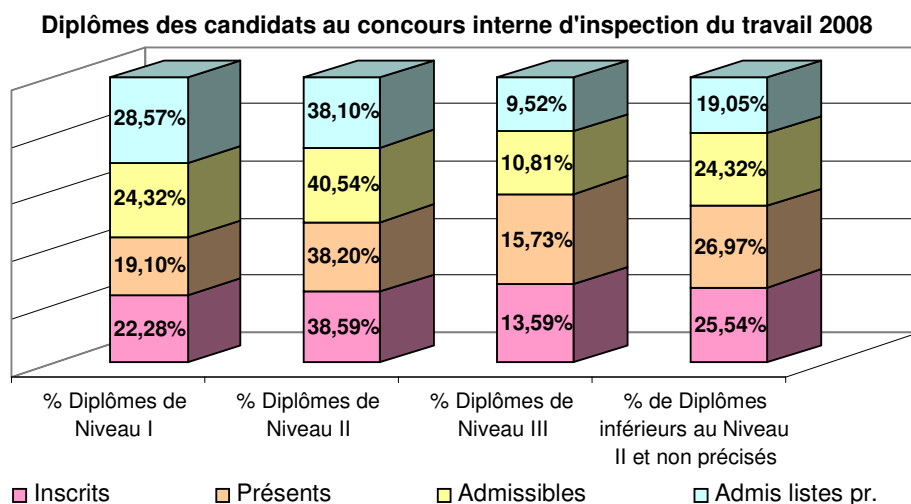
Le tableau suivant détaille les candidats femmes et hommes présents et admis au concours interne d'inspecteur du travail, avec le taux de sélectivité.

Concours Interne	Hommes			Femmes		
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008
Nombre de candidats présents	54	57	44	67	58	45
Nombre de candidats admis	12	13	8	10	10	12
% d'admis	22,22%	22,81%	18,18%	14,93%	17,24%	26,67%

Répartition des candidats par âge et par diplôme

La répartition par tranche d'âge des candidats au concours interne d'inspecteur du travail est assez homogène pour les candidats inscrits et présents. Les candidats de moins de 35 ans ont toutefois un taux de réussite plus important (48,65% des admissibles et 50% des admis). Les candidats de 35 à moins de 45 ans ont des performances constantes : 38% des inscrits, des présents et des admissibles et 35% des admis.

Les graphiques ci-dessous font apparaître la répartition des diplômes détenus par les candidats au concours interne, inscrits, présents, admissibles et admis. Ces données sont toutefois à relativiser compte tenu du nombre de candidats n'ayant pas renseigné, lors de leur inscription, leur diplôme détenu (cette donnée n'étant pas obligatoire).



Concours interne et externe de contrôleur du travail

Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours

Concours externe	Campagne 2006		Campagne 2007		Campagne 2008	
	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%
Inscrits	3 555		2 794		4 407	
Présents	1 856	55,3% des inscrits	1 487	53,2% des inscrits	1 968	44,66% des inscrits
Admissibles	259	13,95% des présents	395	26,45% des présents	247	12,55% des présents
Admis	100	5,4% des présents	121	8,1% des présents	66	3,35% des présents

Concours interne	Campagne 2006		Campagne 2007		Campagne 2008	
	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%
Inscrits	508		452		562	
Présents	331	65,18% des inscrits	286	63,3% des inscrits	277	49,29% des inscrits
Admissibles	90	27,19% des présents	73	25,52% des présents	57	20,58% des inscrits
Admis	62	18,7% des présents	47	16,4% des présents	24	8,66% des présents

Le concours externe

Le nouveau site Web dédié, « ROMEO » a également induit une augmentation très importante du nombre des candidats inscrits aux concours, notamment externes.

L'afflux de candidats lors de la phase d'inscription ne s'est toutefois pas traduit par une participation notable de ceux-ci aux épreuves écrites : seuls 44,66% d'entre eux y ont participé, soit le plus faible taux observé depuis 2000.

Le tableau suivant précise le détail des candidats femmes et hommes présents et admis au concours externe de contrôleur du travail, avec le taux de sélectivité.

Concours Externe	Hommes			Femmes		
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008
Nombre de candidats présents	683	543	698	1173	944	1 270
Nombre de candidats admis	53	50	29	47	71	37
% d'admis	7,76%	9,21%	4,15%	4,01%	7,52%	2,91%

Répartition des candidats par âge et par diplôme

La suppression des limites d'âge aux concours fin 2005, a conduit une part non négligeable de candidats de 45 ans et plus (précédente limite d'âge) à s'inscrire au concours externe de contrôleur du travail. Ce nombre est toutefois, en 2008, assez proche de celui de 2007 traduit une meilleure réussite à l'oral en 2008 par rapport à 2007.

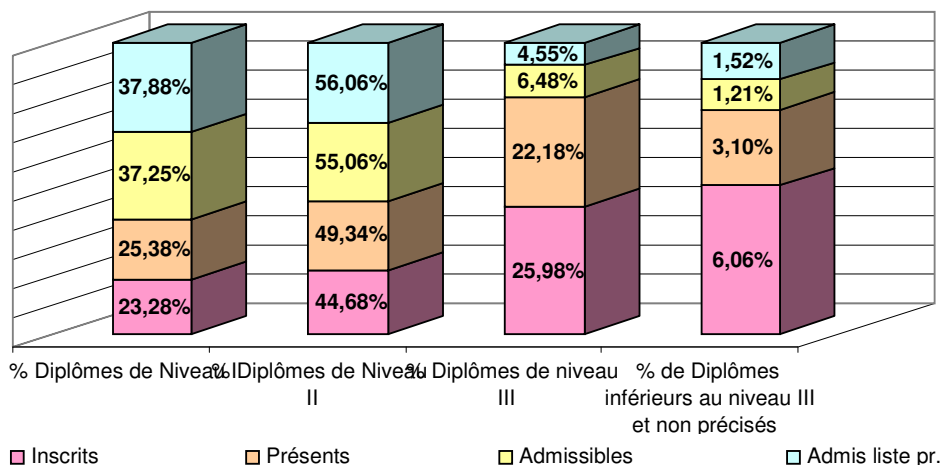
En 2008, la part des candidats de plus de 35 ans est de :

- 12,91% des inscrits (14,85% en 2007), dont 2,27% de personnes de 45 ans et plus,
- 12,66% des présents, (13,38% en 2007), dont 1,93% de 45 ans et plus,
- 6,88% des admissibles (8,61% en 2007) dont 2,02% de personnes de 45 ans et plus,
- 7,58% des admis (6,61% en 2007) dont 3,03 % de personnes de 45 ans et plus.

Le diplôme requis pour concourir à ce concours est, au minimum, de niveau III (BTS, DUT, DEUG,...). Le graphique suivant indique le niveau de diplôme détenu par les candidats.

S'il est à noter que les candidats les plus diplômés ont un meilleur taux de réussite, le fait d'être titulaire d'un diplôme élevé (niveau I) n'est pas un meilleur gage de succès par rapport aux titulaires d'un diplôme de niveau II (licence, maîtrise).

Diplômes des candidats au concours externe de contrôleur du travail 2008



Le concours interne

Tout comme pour le concours externe, le nombre de candidats inscrits au concours interne s'est très sensiblement accru : 562 pour le concours 2008 contre 452 l'année précédente. Cette évolution ne s'est toutefois pas poursuivie dans le nombre de candidats présents aux épreuves écrites : seulement 277 pour le concours 2008 contre 286 l'année passée.

Le nombre de candidats présents au concours interne est ainsi en constante diminution depuis 5 ans. Il est vrai que le nombre conséquent de lauréats à ce concours, ces trois dernières années, a contribué à réduire, de facto, le vivier des candidats potentiels.

Le tableau suivant détaille les candidats femmes et hommes présents et admis au concours interne de contrôleur du travail, avec le taux de sélectivité.

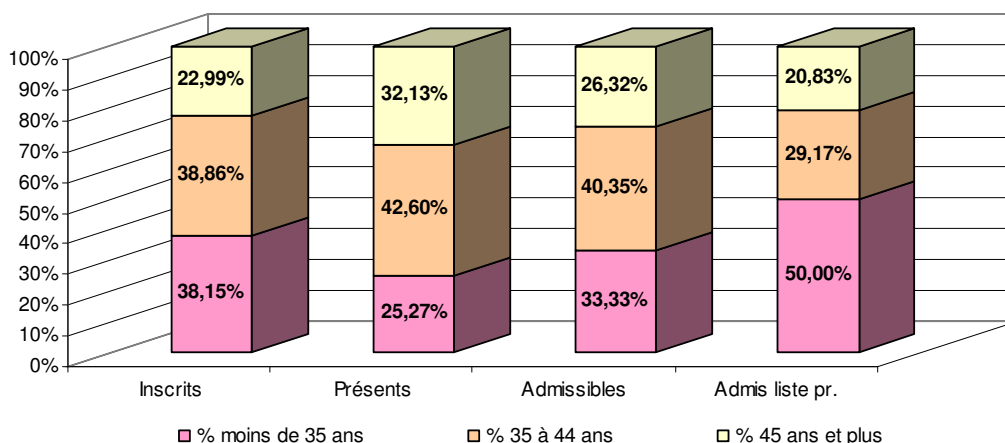
Concours Interne	Hommes			Femmes		
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008
Nombre de candidats présents	71	59	71	260	227	206
Nombre de candidats admis	12	11	8	50	39	16
% d'admis	16,90%	18,64%	11,27%	19,23%	15,86%	7,77%

Répartition des candidats par âge et par diplôme

La répartition par tranche d'âge des candidats au concours interne de contrôleur du travail est assez homogène, tant parmi les inscrits, les présents que les admissibles. A noter toutefois que les moins de 35 ans se sont moins mobilisés pour concourir (tranche d'âge représentant 38,15% des inscrits mais seulement 25,27% des présents) que les autres tranches d'âge, davantage présentes aux épreuves écrites.

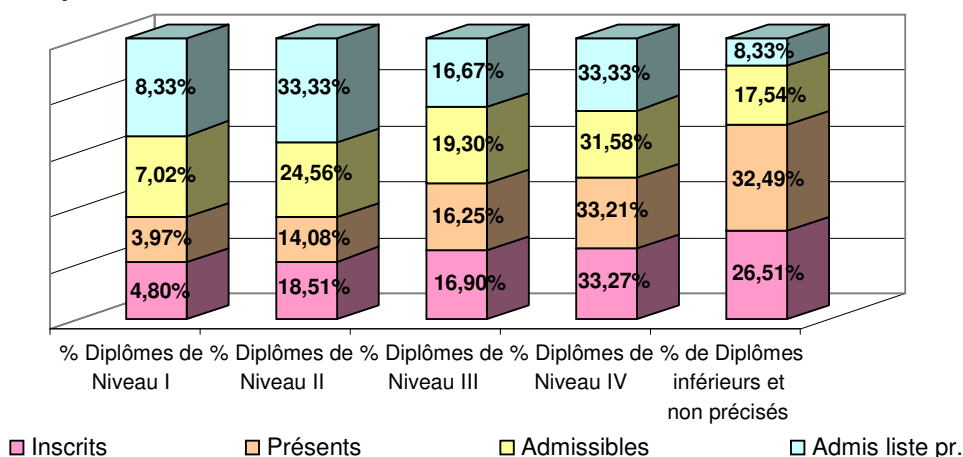
Les présents de moins de 35 ont toutefois un taux de réussite supérieur à celui des autres tranches d'âge, a contrario de la tranche d'âge 35-44 ans.

Concours interne de contrôleur du travail : âge des candidats



Le graphique ci-dessous fait apparaître la répartition des diplômes détenus par les candidats au concours interne

Diplômes des candidats au concours interne de contrôleur du travail 2008



Concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail

Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours de 2006 à 2008

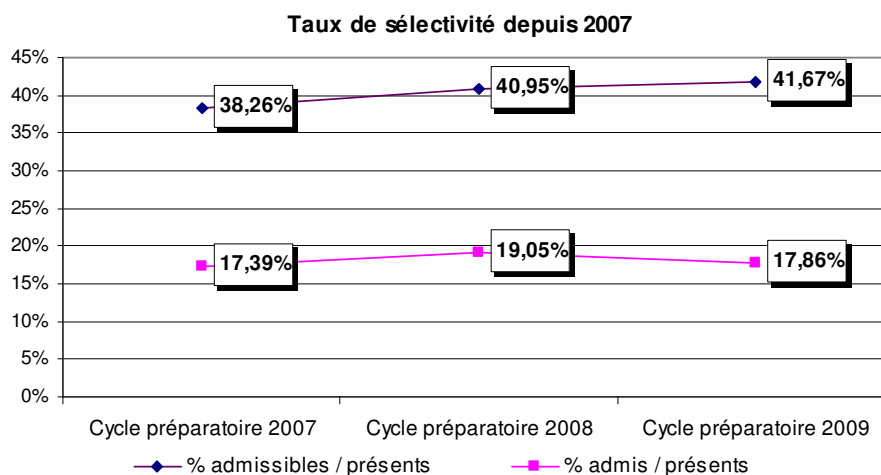
Evolution des effectifs inscrits, présents et admis au concours du cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail :

		Campagne 2006		Campagne 2007		Campagne 2008	
		Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
Concours cycle préparatoire	Inscrit	107		140		153	
	Présent	86	80,4% des inscrits	115	82,1% des inscrits	105	68,63% des inscrits
	Admis	20	23,3% des présents	20	13,9% des présents	20	19,05% des présents

Le nombre d'inscrits au concours du cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail, qui avait baissé de près de 20% en 2006, continue de s'accroître de façon importante en 2007 (+ 31% par rapport à 2006) et en 2008 (+ 9,29% par rapport à 2007).

Cette augmentation est liée pour partie à l'ouverture de l'application Web permettant les inscriptions en ligne.

Noter un faible taux de présence (moins de 70% de candidats présents). Le taux de réussite des candidats reste élevé, à près de 20% des inscrits déclarés admis. Le graphe suivant détaille le taux de réussite à l'écrit, d'une part, et au final, d'autre part, et son évolution ces trois dernières années.



En 2008, parmi les 20 lauréats, 12 étaient des femmes. A noter que les femmes représentaient 60,78 % des inscrits et 64,76 % des présents, au concours 2008.

Le taux de réussite des femmes est le suivant (pourcentage des femmes parmi les lauréats) :

- 60% en 2008
- 50% en 2007
- 50% en 2006

Ces données doivent toutefois être relativisées par le nombre limité de candidats.

Répartition des candidats par âge et par diplôme

La répartition par tranche d'âge des candidats au cycle préparatoire au concours interne d'inspecteur du travail est très homogène pour les candidats inscrits et présents. Toutefois, comme pour les candidats au concours interne lui-même, les candidats de moins de 35 ans ont un taux de réussite plus important (51,65% des admissibles et 55% des admis), au détriment des candidats de 45 ans et plus (18,60% des admissibles et 15% des admis). Les candidats de 35 à moins de 45 ans ont des performances constantes, représentant un tiers des inscrits, des présents et des admissibles et des admis.

Les candidats les plus diplômés réussissent légèrement mieux que les autres aux épreuves : 19,7% d'inscrits titulaires d'un diplôme de niveau I et 25% d'admis.

Toutefois, la part des lauréats au concours est très proche de la part d'inscrits, parmi les titulaires de diplômes de niveau II et III, ainsi que parmi les lauréats du baccalauréat (30,66% d'inscrits et 30% des lauréats pour les titulaires du baccalauréat). Seuls les titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat (et diplôme non précisé à l'inscription) ont un plus faible taux de réussite.

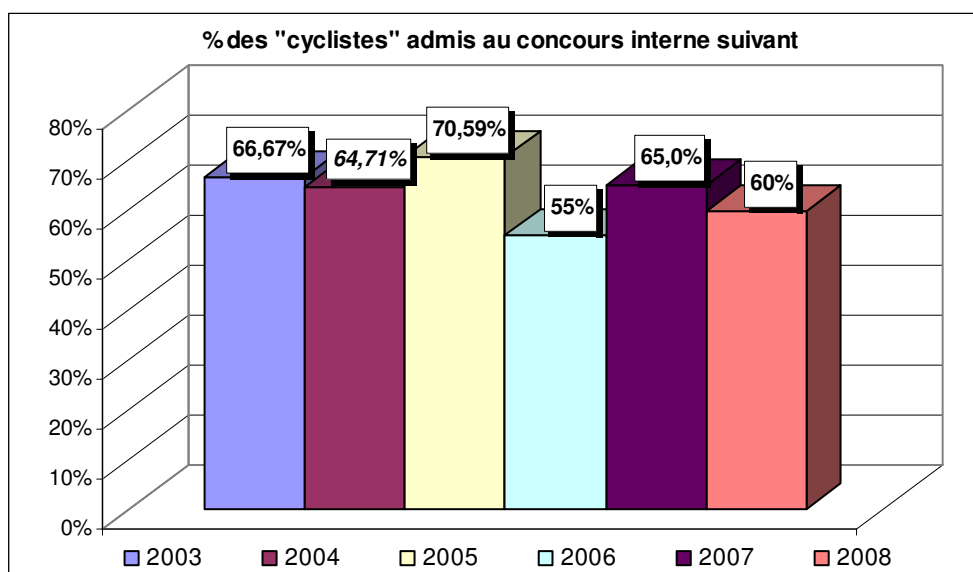
L'incidence sur la réussite au concours d'inspecteur élève du travail 2008

En 2008, 19 agents de catégorie B ont ainsi été formés pendant 4 mois au CIF de Montrouge, avec les résultats suivants au concours interne d'inspecteur du travail faisant suite à la fin de cette formation :

- 3 candidats non admissibles (2 en 2006, 5 en 2007)
- 2 candidats admissibles mais non admis (2 également en 2007)
- soit 13 candidats admis sur la liste principale et 1 sur la liste complémentaire du concours interne d'inspecteur du travail (13 également en 2007 contre 11 en 2006).

Parmi les lauréats du concours interne d'inspection du travail :

- 5 « cyclistes » figuraient dans les 6 premières places en 2008
- 4 « cyclistes » figuraient dans les 5 premières places en 2007



Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail

Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours de 2006 à 2008

Evolution des effectifs inscrits, présents et admis à l'examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail :

	Campagne 2006		Campagne 2007		Campagne 2008	
	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
Inscrits	599		395		431	
Présents	509	84,97% des inscrits	344	87,1% des inscrits	336	77,96% des inscrits
Admis	36	7,07% des présents	52	15,1% des présents	20	16,37% des présents

Le nombre d'inscrits à l'examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail, en baisse sensible en 2007, s'est accru de 28,27% en 2008, sans doute grâce à la possibilité d'inscriptions via l'application Web dédiée.

Le nombre de candidats présents aux épreuves est, lui, resté très proche de celui de l'année passée (baisse de 2,33%). Ce nombre, le plus faible observé depuis la création de cet examen en 2005, s'explique principalement par la diminution du nombre de candidats potentiels du fait de leur réussite à d'autres concours ou examens (notamment celui d'accès au corps des secrétaires administratifs des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).

Le nombre de postes ouverts s'est accru de façon importante en 2007 (plus du double par rapport à 2005) et est resté élevé en 2008, influant sur le taux de sélectivité à l'examen : un candidat présent aux écrits sur six est effectivement admis (plus du triple par rapport à 2005).

Répartition des candidats par âge et par diplôme

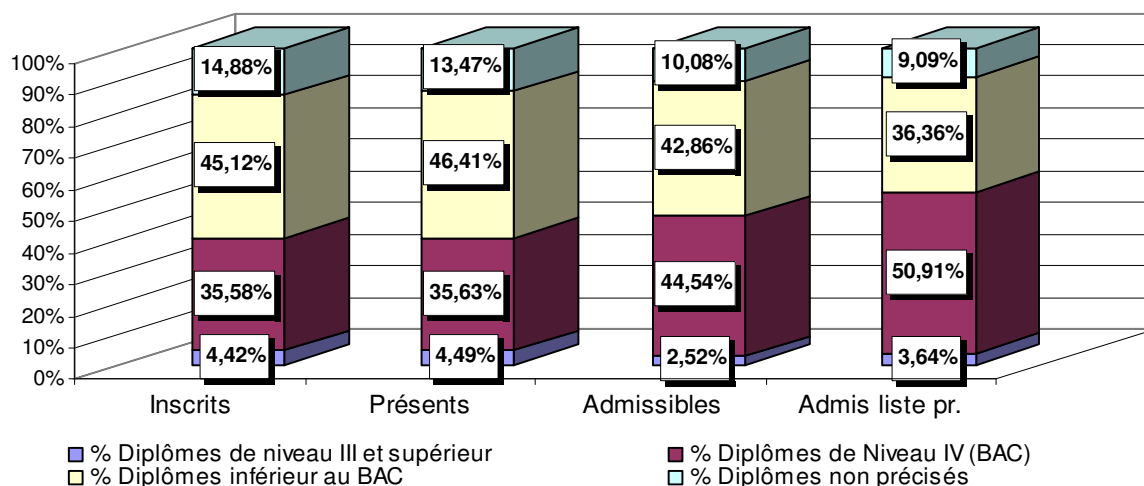
Compte tenu des conditions requises pour concourir (au moins 15 années de services publics, notamment), les candidats de moins de 35 ans sont très peu nombreux (et se voient, pour la plupart, opposer un refus d'autorisation à concourir après vérification de leur situation) : moins de 1% des inscrits et aucun admissible ni admis.

Pour la campagne 2008, 27,84% des candidats inscrits sont âgés de 35 à moins de 45 ans, et 71,23% d'entre eux ont 45 ans et plus.

Sans démeriter aucunement, les candidats les plus âgés ont toutefois un taux de réussite légèrement moindre. Les lauréats ont, pour 34,55% d'entre eux, de 35 à moins de 45 ans, et pour 65,45%, de 45 ans et plus.

Le graphique suivant indique le diplôme déclaré à l'inscription (donnée facultative). Il fait notamment apparaître que les titulaires d'un diplôme d'études supérieures sont peu nombreux à concourir, et que ceux-ci réussissent moins bien que les candidats moins diplômés.

Diplômes des candidats à l'examen professionnel de contrôleur du travail 2008



Examen professionnel d'accès au corps de secrétaires administratifs des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

La création du corps de secrétaire administratif des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a permis l'ouverture d'un examen professionnel avec 400 postes ouverts. Conformément aux dispositions du décret n°2007-1448 du 8 octobre 2007, les conditions requises pour concourir étaient les suivantes : appartenir au corps des adjoints administratifs des ministères sociaux et justifier au 1er janvier 2008 de huit années de services publics effectifs.

Considérant le caractère spécifique du dispositif de création de ce corps, les candidats ont été évalués sur la base d'une seule épreuve écrite de trois heures (questionnaire à choix multiples et questions appelant des réponses courtes relatives aux problématiques posées dans chaque étude de situation.

Le jury de cet examen professionnel a inscrit 400 personnes sur la liste des candidats admis.

3 Les promotions

Les promotions en administration centrale

Catégorie	GRADE	agents promus en 2009	en 2008	09/08
A	TA Administrateur civil hors classe	3	2	50%
	TA Attaché principal	2	2	0%
	EP Attaché principal	6	6	0%
	LA Attachés	10	5	100%
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie HEB	1	1	0%
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie	0	1	-100%
	TOTAL	22	17	29%
B	TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	5	5	0%
	EP Secrétaire administratif classe exceptionnelle	0	2	-100%
	TA Secrétaire administratif classe supérieur	5	5	0%
	LA SAMAS de classe normale	4	5	-20%
	TOTAL	14	17	-18%
C	TA Adjoint administratif principal 1ère classe	5	4	25%
	TA Adjoint administratif principal 2e classe	4	5	-20%
	TA Adjoint technique principal 2ème classe	1	1	0%
	TA Adjoint technique 1ère classe	3	1	200%
	TOTAL	13	11	18%
TOTAL GENERAL		49	45	9%

NS : Non significatif

Légende : TA : tableau d'avancement ; LA : liste d'aptitude ; EP : examen professionnel

Les promotions dans les services déconcentrés

Catégorie	GRADE	N° agents promus	2008	08/09
A	TA Directeur du Travail	22	29	-24%
	TA Directeur adjoint du travail	46	44	5%
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie HEB	1	1	stable
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie	2	3	-33%
	LA Contractuel 78 - 1ère catégorie	1	1	stable
	LA Contractuel 78 - 2ème catégorie	1	2	-50%
	TOTAL	73	80	-9%
B	LA Contrôleur du travail en inspecteur du travail	19	18	6%

	TA Contrôleur du travail classe exceptionnelle	88	87	1%
	TA Contrôleur du travail classe supérieure	143	142	1%
	TOTAL	250	247	1%
C	TA Adjoint administratif principal 1ère classe	86	86	stable
	TA Adjoint administratif principal 2e classe	137	137	stable
	TA Adjoint administratif 1ère classe	3	3	stable
	TOTAL	226	226	0%
TOTAL GENERAL		549	553	-1%

Nota : Ce tableau ne comporte pas pour la catégorie B les promotions, par liste d'aptitude, des 20 SAMAS et des 26 SA SDTEFP

***Erratum :** Lors de l'édition du BS 2008, c'est le nombre d'inscrits aux tableaux d'avancement et listes d'aptitude et non le nombre de promus qui a été retranscrit pour les TA des directeurs du travail et des directeurs adjoint du travail. Les chiffres corrigés figurent dans la colonne 2008 du tableau ci-dessus.

4 Les entrées et les sorties

Réalisation des entrées 2009 hors IET (par motifs et par catégorie d'emplois)

MOTIFS	Catégorie A						Total
	Emplois fonctionnels		A administratif		A technique		
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
ENTREES	24,00	4,00	70,92	121,19	152,59	78,08	450,75
Entrées prises en compte pour le turn over 2009(5) = (6)	-	-	4,86	10,86	10,00	2,00	27,72
Entrées impactant le plafond d'emplois	5,00	1,00	65,92	97,47	25,59	47,34	242,31
Réintégration (6)	-	-	4,86	10,86	10,00	2,00	27,72
Prise en charge par voie de détachement	5,00	-	4,86	2,00	-	-	11,88
Prise en charge en position normale d'activité	-	-	-	2,00	-	-	2,00
Recrutements (nominations et autres prises en charge)	-	-	8,00	26,00	8,00	-	42,00
travailleurs handicapés (loi n°2005-102)	-	-	-	2,00	-	-	2,00
loi n°2005-270 (article 62)	-	-	-	-	-	-	-
ingénieur de prévention	-	-	-	-	6,00	-	6,00
MIRTMO	-	-	-	-	2,00	-	2,00
Contractuels cadre de gestion	-	-	-	23,00	-	-	23,00
Autres contractuels et recrutements directs	-	-	8,00	1,00	-	-	9,00
Points Cabinets	-	-	-	40,60	-	-	40,60
ENA	-	-	-	2,00	-	-	2,00
IRA	-	-	46,00	8,00	-	-	54,00
Concours externe (dont IT promo 2009 et CT)	-	-	-	-	-	34,28	34,28
Concours interne (dont IT 2009 et CT / agents externes au ministère)	-	-	-	-	-	-	-
Mutation Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	-	1,00	1,00	4,86	7,00	-	13,86
Mutation INSEE	-	-	-	-	-	11,00	11,00
Temps partiels	-	-	1,20	1,15	0,59	0,06	2,99
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	19,00	3,00	5,00	23,72	127,00	30,72	208,44
Mutation AC/SD	-	2,00	4,00	0,86	1,00	3,00	10,86
Mouvements internes à l'AC	-	1,00	-	13,86	-	-	14,86
Détachement emplois fonctionnels	19,00	-	-	4,00	-	-	23,00
Reclassement	-	-	-	-	4,00	-	4,00
Fin de mise à disposition sortante	-	-	-	-	-	-	-
Mis à disposition entrant contre remboursement	-	-	-	1,00	-	-	1,00
Mis à disposition entrant gratuitement	-	-	-	4,00	-	-	4,00
Promotion LA examen prof	-	-	1,00	-	20,00	-	21,00
Concours interne (dont IT et CT)	-	-	-	-	-	27,72	27,72
IET promo 2008 : préaffectation en SD	-	-	-	-	102,00	-	102,00
Soie des Entrées / Sorties	4,00	- 2,00	12,39	- 12,33	51,33	53,21	106,60
Turn Over du socle 2009 = (4) - (1)	- 15,00	- 3,00	- 50,94	- 102,86	- 68,50	- 22,18	- 262,47

Catégorie B				
B administratif		B Technique		Total
SD	AC	SD	AC	
48,23	18,92	103,08	3,14	173,36
-	2,00	15,86	-	17,86
2,52	11,00	46,08	0,14	59,73
-	2,00	15,86	-	17,86
-	1,00	2,00	-	3,00
-	-	-	-	-
1,00	-	25,00	-	26,00
-	-	-	-	-
-	-	22,00	-	22,00
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
1,00	-	3,00	-	4,00
-	6,00	-	-	6,00
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	1,86	1,00	-	2,86
-	-	-	-	-
1,52	0,14	2,22	0,14	4,01
45,72	7,92	57,00	3,00	113,63
-	-	1,00	2,00	3,00
-	3,00	-	-	3,00
-	-	-	-	-
-	-	2,00	-	2,00
-	-	-	1,00	1,00
-	-	-	-	-
-	1,00	-	-	1,00
45,72	3,92	54,00	-	103,63
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

Catégorie C		
SD	AC	Total
58,53	57,62	114,14
24,46	7,00	31,46
54,53	53,62	108,14
24,46	7,00	31,46
11,86	1,00	12,86
-	3,00	3,00
6,00	-	6,00
2,00	-	2,00
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
4,00	-	4,00
-	41,00	41,00
-	-	-
-	-	-
-	-	-
7,00	1,00	8,00
-	-	-
5,21	0,62	5,82
2,00	4,00	6,00
2,00	-	2,00
-	4,00	4,00
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-</	

Réalisation des sorties 2009 hors IET (par motifs et par catégorie d'emplois)

MOTIFS	Catégorie A							Catégorie B					Catégorie C			Total A B C
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B Techniques		Total	SD	AC	Total	
	SD	AC	SD	AC	SD	AC		SD	AC	SD	AC					
SORTIES	20,00	6,00	58,53	133,51	101,26	126,85	446,15	13,53	28,42	143,28	2,00	187,23	259,90	64,20	324,09	957,47
Sorties prises en compte pour le turn over 2009 (1) = (2) + (3)-(4)	15,00	3,00	55,80	113,72	78,50	24,18	290,19	11,00	23,78	88,52	1,00	124,29	159,74	56,00	215,74	630,22
Sorties impactant le plafond d'emplois (2)	13,00	2,00	56,67	110,65	79,26	22,85	284,43	11,53	22,51	93,56	-	127,59	162,39	54,28	216,67	626,69
Retraite	9,00	1,00	22,72	7,86	43,92	4,86	89,36	4,00	5,00	46,44	-	55,44	82,46	5,00	87,46	232,26
Fin prise en charge (RAO, Fin détachement entrant...)	1,00	1,00	2,00	1,00	-	-	5,00	6,00	1,00	2,86	-	9,86	15,82	-	15,82	30,68
Fin prise en charge Points Cabinet	-	-	-	45,00	-	-	45,00	-	8,00	-	-	8,00	-	37,00	37,00	90,00
Radiation (Démission, décès...)	-	-	21,50	11,86	7,00	-	40,36	-	-	4,00	-	4,00	6,72	-	6,72	51,08
Fin de contrat	-	-	21,50	1,00	5,00	-	27,50	-	-	1,00	-	1,00	0,86	-	0,86	29,36
Démission	-	-	-	10,86	-	-	10,86	-	-	-	-	-	-	-	-	10,86
Décès	-	-	-	-	2,00	-	2,00	-	-	3,00	-	3,00	5,86	-	5,86	10,86
Détachement	3,00	-	4,00	27,00	7,72	2,00	43,72	-	5,00	14,50	-	19,50	5,00	4,00	9,00	72,22
Position normale d'activité	-	-	-	3,00	-	-	3,00	-	-	-	-	-	-	3,00	3,00	6,00
Disponibilité	-	-	2,72	3,00	3,86	-	9,58	-	-	9,36	-	9,36	11,44	-	11,44	30,38
Mutation Travail / Santé / Agriculture / Transports (dont affectation IET)	-	-	-	7,00	4,00	-	11,00	-	2,86	1,00	-	3,86	9,72	1,00	10,72	25,58
Mutation INSEE	-	-	-	-	-	13,92	13,92	-	-	-	-	-	-	-	-	13,92
Congés:	-	-	2,00	4,00	9,00	1,00	16,00	1,00	-	8,36	-	9,36	28,58	4,00	32,58	57,94
Congé parental	-	-	1,00	2,00	5,00	-	8,00	1,00	-	1,50	-	2,50	8,00	-	8,00	18,50
Congé formation non rémunéré	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	1,00	1,00
Congé longue durée	-	-	1,00	1,00	4,00	1,00	7,00	-	-	6,86	-	6,86	20,58	3,00	23,58	37,44
Congé sans rémunération	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00
Temps partiels (4)	-	-	1,74	0,93	3,76	0,68	7,10	0,53	0,65	7,05	-	8,22	2,65	0,28	2,93	18,25
CPA	-	-	-	-	-	0,40	0,40	-	-	-	-	-	-	-	-	0,40
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	7,00	4,00	1,86	22,86	22,00	104,00	161,72	2,00	5,92	49,72	2,00	59,64	97,51	9,92	107,43	328,78
Mutation AC/SD (3)	2,00	1,00	0,86	4,00	3,00	2,00	12,86	-	1,92	2,00	1,00	4,92	-	2,00	2,00	19,78
Mouvements internes à l'AC	-	-	-	12,86	-	-	12,86	-	2,00	-	1,00	3,00	-	4,00	4,00	19,86
Détachement emplois fonctionnels	1,00	2,00	-	2,00	18,00	-	23,00	-	-	-	-	-	-	-	-	23,00
Reclassement	4,00	-	1,00	-	1,00	-	6,00	-	-	-	-	-	-	-	-	6,00
Mise à disposition sortante	-	1,00	-	1,00	-	-	2,00	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	3,00
Fin de mise à disposition entrant contre remboursement	-	-	-	3,00	-	-	3,00	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	4,00
Fin de mise à disposition entrant gratuite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Promotion : LA + examen prof	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	20,00	-	22,00	97,51	3,92	101,43	123,43
Concours interne (dont IT et CT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,72	-	27,72	-	-	-	27,72
IET promo 2008 : préaffectation en SD	-	-	-	-	-	102,00	102,00	-	-	-	-	-	-	-	-	102,00

LES REMUNERATIONS

5 Les rémunérations

1 Les crédits de titre 2 : dotations et consommation

Programme 155	2008	2009
LFI	529 226 307 €	587 500 984 €
réserve	-2 546 132 €	-2 937 505 €
Crédits disponibles après réserve	528 130 175 €	584 563 479 €
Transfert		1 229 942 €
Fongibilité asymétrique		- 5 170 000 €
Gel CAS pension		- 4 146 864 €
Levée de réserve LFR	1 450 000 €	2 937 505 €
Annulation LFR		- 3 000 000 €
Crédits ouverts en fin d'année (1)	529 226 307 €	576 414 062 €
Consommation (2)	527 762 456 €	575 195 669 €
Non consommé au programme (1-2)	1 463 851 €	1 218 393 €
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	99,72%	99,79%

Le taux d'exécution des crédits de masse salariale demeure optimal.

2 Le détail des consommation par grands postes de dépenses

	2008	2009
Catégorie 21	341 089 815 €	368 365 142 €
Rémunérations principales	261 930 210 €	279 856 931 €
NBI	1 444 728 €	1 429 326 €
Indemnités et allocation diverses	74 072 618 €	83 469 627 €
Vacations	3 199 499 €	3 057 632 €
Indemnités de jury et de concours indemnités représentatives de frais	442 761 €	551 627 €
Catégorie 22	181 307 318 €	201 379 843 €
Cas pensions	127 977 187 €	145 344 185 €
Cotisations sociales	53 330 131 €	56 035 659 €
Catégorie 23	5 365 324 €	5 450 683 €
Prestations sociales	3 491 417 €	3 508 211 €
Action sociale	1 873 907 €	1 942 668 €

Catégorie 21 : rémunérations d'activité ; catégorie 22 : cotisations et contributions sociales (dont CAS pensions) ; catégorie 23 : prestations sociales et allocations diverses.

3 Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

- Le « glissement vieillesse technicité » GVT, positif, s'établit à 1,3% contre 1,1% en 2008.
- La valeur du point de la fonction publique a été revalorisé de :
 - + 0,5% au 1er juillet pour un coût de 1,2M€
 - + 0,3% au 1er octobre pour un coût de 0,4M€

Pour mémoire en 2008, deux augmentations du point ont été appliquées :

- revalorisation de 0,3% de la valeur du point le 1er mars : coût 1,85 M€
- revalorisation de 0,5% de la valeur du point le 1er octobre : coût 0,33 M€

La valeur moyenne du point fonction publique 2009 a ainsi progressé de 0,63% par rapport à 2008 alors que la progression 2007/2008 n'était que de 0,56%.

A noter que la revalorisation du pouvoir d'achat est renforcée par un taux d'inflation 2009 (+0,1%) nettement inférieur à celui de 2008 (+2,8%).

- L'augmentation du taux de contribution employeur au compte d'affectation spéciale pensions.

Le taux de contribution au CAS pensions pour 2009 a été porté en loi de finances à 60,14% pour les civils et 108,82% pour les militaires.

Cependant, l'actualisation en fin d'année de la prévision nationale des départs à la retraite de fonctionnaires de l'Etat a conduit à l'ajustement à la baisse du taux de contribution employeurs afin que ce compte d'affectation spéciale demeure à l'équilibre, sans excédent, à l'issue de la gestion. Par conséquent le taux de contribution a été diminué de près de 20 points pour le seul mois de décembre 2009 et les crédits correspondants ont été gelés.

	2006	2007	2008	2009
Civils	49,89%	50,74%	55,71%	58,46% (1)
ATI	0,31%	0,31%	0,31%	0,31%
Civils + ATI	50,20%	51,05%	56,02%	58,79%
militaires	100,00%	101,05%	103,50%	108,39%

(1) Il s'agit du taux moyen de l'année correspondant aux taux de 60,14% de janvier à novembre et de 40,14% en décembre.

4 Le coût moyen constaté par agent

Rémunération d'activité : part évoluant avec le point FP et les indemnités

Rémunération brute	RAP 2008	RAP 2009
Emplois fonctionnels	70 083	70 781
A administratifs	41 379	42 868
A techniques	43 980	44 651
B administratifs	28 971	29 300
B techniques	32 720	33 478
Catégorie c	24 618	25 291
P155	33 243	34 401

Il s'agit de la rémunération brute versée à l'agent, hors indemnités de jury et vacations.

5 Le rachat des jours RTT

Le dispositif 2009 de rachat des jours RTT, introduisant la possibilité d'un choix entre un régime transitoire ou un régime pérenne, n'a pas entraîné de modification notable des dépenses par rapport à ce qui avait été constaté en 2008.

Selon le premier bilan provisoire, les montants engagés dans le dispositif 2009 atteignent :

* 0,2 M€ versés sur 2009

* 0,2 M€ de reports de charges sur 2010

Pour mémoire, 0,4 M€ avaient été versés au titre du dispositif 2008, dont 0,2M€ de reports de charges payés début 2009.

Nota : les données physiques relatives au compte épargne temps sont disponibles au Chapitre III-2.

- Rappel des coûts de rachat de jours par catégorie

Catégorie A : 125€

Catégorie B : 80€

Catégorie C : 65€

	Dispositif transitoire			Dispositif pérenne			TOTAL
	Rachat de jours	Versement RAEP	TOTAL	Rachat de jours	Versement RAEP	TOTAL	Transitoire + pérenne
Dispositif 2008	438 035		438 035				438 035
remboursement en 2008	203 915		203 915				203 915
remboursement en 2009	234 120		234 120				234 120
Dispositif 2009	476 198	93 305	569 503	94 735	20 973	115 708	685 211
remboursement en 2009	212 929	0	212 929	12 550	0	12 550	225 479
remboursement en 2010	263 269	93 305	356 574	82 185	20 973	103 158	459 732

DISPOSITIF TRANSITOIRE

Nombre de jours d'ARTT remboursés en 2009

2009	NOMBRE D'AGENTS				NOMBRE DE JOURS RACHETES				NOMBRE DE JOURS VERSES RAFF				COUT			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
BOP Miroir	939	680	375	1 994	878	674	219	1 771	0	0	0	0	109 750	53 920	14 235	177 905
BOP soutien de l'AC	144	37	53	234	156	63	41	260	0	0	0	0	19 513	5 000	2 681	27 194
INSEE	11	1	0	12	54	14	0	68	0	0	0	0	6 750	1 080	0	7 830
TOTAL P155	1 094	718	428	2 240	1 088	750	260	2 098	0	0	0	0	136 013	60 000	16 916	212 929

Nombre de jours d'ARTT remboursés en 2010

2010 (*)	NOMBRE DE JOURS RACHETES				NOMBRE DE JOURS VERSES RAFF				COUT			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
BOP Miroir	1 285	759	319	2 363	331	227	36	594	202 000	78 880	23 075	303 955
BOP soutien de l'AC	71	39	41	151	224	25	22	271	36 922	5 120	4 063	46 104
INSEE	37	24	0	61	0	0	0	0	4 625	1 890	0	6 515
TOTAL P155	1 393	822	360	2 575	555	252	58	865	243 547	85 890	27 138	356 574

(*) chiffres arrêtés au 31/01/2010

DISPOSITIF PERENNE

Nombre de jours d'ARTT remboursés en 2009

2009	NOMBRE D'AGENTS				NOMBRE DE JOURS RACHETES				NOMBRE DE JOURS VERSES RAFF				COUT			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
BOP Miroir	964	853	696	2 513	73	29	17	119	0	0	0	0	9 125	2 320	1 105	12 550
BOP soutien de l'AC	134	42	63	239	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL P155	1 098	895	759	2 752	73	29	17	119	0	0	0	0	9 125	2 320	1 105	12 550

Nombre de jours d'ARTT remboursés en 2010

2010 (*)	NOMBRE DE JOURS RACHETES				NOMBRE DE JOURS VERSES RAFF				COUT			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
BOP Miroir	449	117	99	665	95	8	32	135	68 000	10 000	8 515	86 515
BOP soutien de l'AC	59	28	10	97	51	0	1	52	13 688	2 240	715	16 643
INSEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL P155	508	145	109	762	146	8	33	187	81 688	12 240	9 230	103 158

(*) chiffres arrêtés au 31/01/2010

6 La Garantie Individuelle dite de Pouvoir d'Achat (GIPA)

L'application de l'arrêté relatif au versement de la GIPA 2009 a occasionné une dépense de 0,7M€, en progression de 0,4 M€ par rapport à 2008 : aux agents en sommet de grade destinataires du dispositif 2008, se sont ajoutés les nouveaux bénéficiaires éligibles au dispositif 2009.

Versements au titre de la GIPA

Catégorie	GIPA 2008	GIPA 2009	Evolution 2008/2009 en %
A	89 292	180 067	102%
B	263 326	431 121	64%
C	40 948	77 545	89%
TOTAL	393 566	688 732	75%

Synthèse GIPA 2009

AGENTS CONCERNES	EFFECTIF TOTAL	NB BENEFICIAIRES	BENEFICIAIRES EN %	MONTANT MOYEN	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	NB DE DOSSIERS POUR PAIEMENT EN 2009				COUT TOTAL	reste à payer en 2010	
							PAIEMENT EN OCTOBRE	PAIEMENT EN NOVEMBRE	PAIEMENT EN DECEMBRE	TOTAL			
P155												en nb de dossiers	évaluation montant (à partir montant moyen)
TITULAIRES													
CAT A	2500	80	3,2%	1 468,44 €	392,10 €	2 238,39 €	9	55	16	80	112 879,56 €	0	0 €
CAT B	3921	502	12,8%	880,63 €	18,50 €	1 119,35 €	27	332	137	496	429 479,19 €	6	5 128 €
CAT C	3601	833	23,1%	93,17 €	10,11 €	564,13 €	98	504	207	809	73 769,92 €	24	2 115 €
SOUS TOTAL	10022	1415	14,1%	450,29 €	10,11 €	2 238,39 €	134	891	360	1385	616 128,67 €	30	12 969 €
NON TITULAIRES													
ASSIMILES CAT A	505	52	10,3%	1 312,26 €	174,92 €	2 603,88 €	0	40	8	48	67 187,30 €	4	3 149 €
ASSIMILES CAT B	37	14	37,8%	131,07 €	81,82 €	157,45 €	0	14	0	14	1 641,53 €	0	0 €
ASSIMILES CAT C	49	22	44,9%	85,79 €	10,00 €	361,59 €	2	3	14	19	3 774,88 €	3	515 €
SOUS TOTAL	591	88	14,9%	817,72 €	10,00 €	2 603,88 €	2	57	22	81	72 603,71 €	7	3 087 €
MILITAIRES ET MAGISTRATS													
MILITAIRES		0	0,0%							0	0,00 €	0	0 €
MAGISTRATS		0	0,0%							0	0,00 €	0	0 €
SOUS TOTAL	0	0	0,0%	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0	0	0	0	0,00 €	0	0 €
TOTAL													
TOTAL	10613	1503	14,2%	471,80 €	10,00 €	2 603,88 €	136	948	382	1466	688 732,38 €	37	16 009 €

7 L'impact financier des grèves en 2009

L'impact financier des jours de grèves, estimé à 1 M€ en 2009, est moins important qu'en 2008. Pour mémoire, en 2008, il était chiffré à 1,55 M€.

Impact des grèves 2009 sur la masse salariale

Date	Nbre d'agents grévistes	cout moyen 2009 agent P155 hors cat 23	cout moyen / jour 2009	Impact financier grève 2009
29-janv-09	3 577	54 248	151	539 018
19-mars-09	2 758	54 248	151	415 603
05-mai-09	-	54 248	151	-
26-mai-09	219	54 248	151	33 001
13-juin-09	-	54 248	151	-
02-juil-09	55	54 248	151	8 288
07-oct-09	135	54 248	151	20 343
16-déc-09	29	54 248	151	4 370
17-déc-09	39	54 248	151	5 877
TOTAL	6 812	54 248	151	1 026 500

(1)

(2)

(3) = (2) / 360 J

(1) * (3)

Le nombre de jours de grèves et les motifs des mouvements sont disponibles dans le chapitre IX sur le dialogue social.

8 Le bilan des indemnités versées en 2009

En 2009 un effort de rattrapage a été entrepris pour compenser la faiblesse de la revalorisation indemnitaire mise en œuvre en 2008. Pour mémoire, en 2008, faute de disponibilités, la hausse des barèmes avait dû être limitée à 1% et aucun reliquat de gestion national n'avait pu être versé.

Les orientations retenues pour la gestion de l'enveloppe indemnitaire 2009 sont les suivantes :

- **Une augmentation de barèmes de 2%**, indifférenciées entre l'administration centrale et les services déconcentrés, sans distinction de catégories, pour un coût de 1,4M€,
- **Une dotation de repositionnement d'un montant de 1,7M€**, permettant de tenir compte de la performance dans la modulation indemnitaire individuelle. Cette enveloppe inclut 0,3M€ de crédits destinés à la mise en œuvre d'une indemnité spécifique pour les agents exerçant en Ile-de-France,
- **Le versement d'un reliquat national à hauteur de 2%** des indemnités éligibles au reliquat, ainsi qu'une enveloppe d'ajustement à hauteur de 0,11% du budget actualisé des services, afin de couvrir les besoins d'ajustement de fin d'année (prestations d'action sociale, attribution d'indemnités exceptionnelles à certains agents, recrutement d'agents contractuels saisonniers supplémentaires) pour un coût total de 2M€.

9 L'évolution des barèmes et du repositionnement et du reliquat de gestion depuis 2006 :

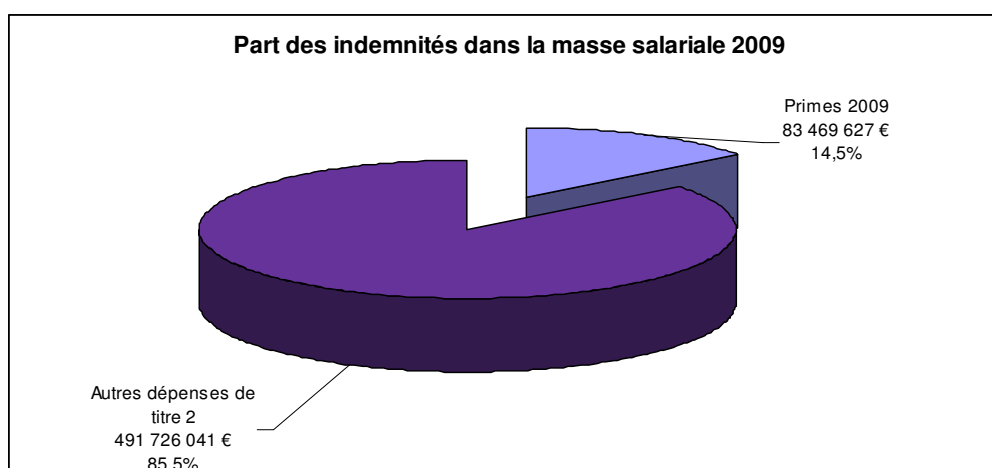
I) EVOLUTION en % DES BAREMES DE 2006 à 2009:

		évolution 2006/2007	évolution 2007/2008	évolution 2008/2009	EVOLUTION 2006/2009
Administration centrale	Administrateurs				
	Attachés				
	B (SA-CT)	2%	1%	2%	5,1%
	C				
	Contractuels				
Services déconcentrés	DR-DD				
	DT				
	DA-IT				
	B (SA-CT)	3%	1%	2%	6,1%
	C				
	Contractuels				
Taux d'inflation		1,5%	2,8%	0,1%	4,4%

II) EVOLUTION EN MONTANT DES BAREMES + REPOSITIONNEMENT DE 2006 A 2009

		2006	2007	2008	2009
ETPT RAP		10 457	10 407	10 151	10 603
Augmentation des barèmes	montant	2 300 000	1 650 000	600 000	1 400 000
	par ETPT	n,c	166	60	132
Repositionnement	montant	3 600 000	1 680 000	0	1 700 000
	par ETPT	n,c	169	0	160
Prime de technicité	par IT	0	208	0	0
	par CT	0	376	0	0
	montant	0	1 470 000	0	0
Sous total barème et repositionnement		5 900 000	4 800 000	600 000	3 100 000
Reliquat national	reliquat	1 500 000	1 700 000	0	1 272 133
	enveloppe ajustement	1 400 000	1 100 000	0	638 842
	Sous total reliquat	2 900 000	2 800 000	0	1 910 975
TOTAL servi par ETPT		842	730	59	473

Part des crédits de titre 2 consacrée aux mesures indemnitaires :



Evolution depuis 2007 :

	2007	2008	2009
Part primes / Masse salariale	14,9%	14,0%	14,5%
Part prime / Rémunération principale	29,5%	28,3%	29,8%

FORMATION ET SUIVI DES PARCOURS PROFESSIONNELS

6 La formation

1 *Éléments introductifs*

A - La formation statutaire :

Elle reste à un niveau soutenu en 2009 bien que le nombre de stagiaires enregistré soit en diminution. Depuis 2006, le Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail (PMDIT) a induit un recrutement conséquent par concours d'inspecteurs et de contrôleurs du travail, ce qui a mécaniquement entraîné un nombre de stagiaires en formation initiale important. Cette vague de recrutement se poursuit en 2009 et 2010. L'effet en termes de formation initiale se fera donc sentir encore pendant plusieurs années (compte tenu de la durée de 18 mois de la formation initiale des IET, qui se fait se côtoyer sur une année civile plusieurs promotions).

En 2009, la légère diminution du nombre de stagiaire est liée à un décalage de l'entrée en formation des nouveaux contrôleurs du travail, celle-ci démarrant désormais au 1^{er} janvier de l'année suivant le concours et non plus courant octobre de l'année du concours.

B - La formation professionnelle tout au long de la vie :

La formation continue dont bénéficient les agents du ministère, se déroule principalement dans le cadre de l'offre nationale de formation de l'INTEFP (Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle), du plan de formation des agents de l'administration centrale, et des plans régionaux de formation des services déconcentrés. Cette formation s'inscrit, pour la deuxième année, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie instituée par les décrets n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 pour les agents non titulaires. Elle comprend notamment :

a) *L'offre de formation continue de la mission Travail/emploi/formation professionnelle¹ :*

Elle traduit les orientations pluriannuelles en matière de formation (2007-2009) définies par la Commission des métiers, des compétences et de la formation (CMCF) et les priorités du Schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

En 2009, la fusion des services d'inspection du travail a conduit le ministère à prioriser, en matière de formation, l'accompagnement des agents impactés par la fusion, tant en ce qui concerne les agents des anciens services d'inspection de l'agriculture et des transports, pour l'acquisition des outils et méthodes de l'inspection « généraliste », qu'en ce qui concerne les agents des services relevant du ministère du travail pour l'acquisition des outils et méthodes spécifiques aux contrôles des activités de transport et dans le domaine agricole.

Cette priorité forte, traduite tant dans l'offre nationale de formation de l'INTEFP que dans les plans régionaux de formation, a généré une forte progression du nombre de jours de formation, malgré une diminution du nombre de stagiaires entre 2008 et 2009 :

	2008	2009
Nombre de stagiaires	18 565	17 828
Nombres de jours	36 341	44 820

Nota : Est décompté pour un stagiaire l'agent qui participe à une action de formation..

Un même agent sera donc décompté autant de fois qu'il aura participé à des formations

Si le nombre de stagiaires reste à un seuil de participation important pour les agents de catégorie A et B, il est en diminution pour les agents de catégorie C (5174 en 2008 et 2953 en 2009). Par ailleurs les agents de catégorie C, particulièrement motivés par l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif des services déconcentrés organisé en 2008, ont élargi pendant les périodes de préparation de cet examen (2007/2008), leur champ de participation aux formations continues proposées. Cette forte participation ne s'est pas poursuivie à la même hauteur en 2009, l'effet « examen professionnel » étant retombé. On peut cependant souligner que la priorité à la formation des catégories C, prévue par les orientations pluriannuelles, se concrétise par un taux de présence bien supérieur à ceux enregistrés avant 2006.

¹ Il faut noter que les données globales correspondant à la formation professionnelle au sein du ministère, n'incluent pas les deux régions qui n'ont pas répondu à l'enquête statistique

b) La préparation aux examens professionnels et concours administratifs

Cette préparation est en diminution, au regard des deux précédentes années : en 2007 et 2008, les résultats particulièrement élevés étaient liés principalement à la mise en place d'un examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif des services déconcentrés, ainsi qu'à l'ouverture, pendant l'année 2008, de deux examens professionnels d'attaché principal (au titre de 2007 et de 2008).

Néanmoins, même en neutralisant l'effet spécifique de ces examens professionnels, le nombre de stagiaires est en constante évolution.

c) Les congés de formation professionnelle, les congés au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétence :

L'utilisation de ces outils de formation est en augmentation

d) L'INTEFP :

Opérateur en charge du programme national de formation et de l'offre de service adressée aux régions et à l'administration centrale, les formations dispensées par l'établissement concourent directement à la mise en œuvre de la politique de formation statutaire et professionnelle des agents du ministère.

En 2009, l'ensemble de l'activité de formation réalisée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy-L'étoile et les 8 centres interrégionaux de formation - CIF) représente 56 601 journées et 5 196 stagiaires dont la répartition est la suivante :

- **Formation statutaire** : 541 stagiaires représentant 37 935 journées de formation,
- **Formation professionnelle** :
 - Formation continue : 4 655 stagiaires représentant 18 666 journées de formation,
 - Préparation aux examens et concours administratifs : 443 stagiaires représentant 3 952 journées de formation,
 - **Classe préparatoire intégrée (CPI)** : Dans le cadre de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008, le ministère a ouvert en 2009 une classe préparatoire intégrée (CPI) au concours externe d'inspecteur du travail ([voir précisions au chapitre Egalité et diversité](#)).

2 Evolutions depuis 2007 de la participation des agents aux formations initiales et professionnelles

Précision terminologique :

Il faut distinguer le nombre de stagiaires et le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation en 2009

- *Un stagiaire est un agent compté autant de fois qu'il a suivi de formations.*
- *Un agent est compté qu'une seule fois même s'il a été plusieurs fois stagiaires.*

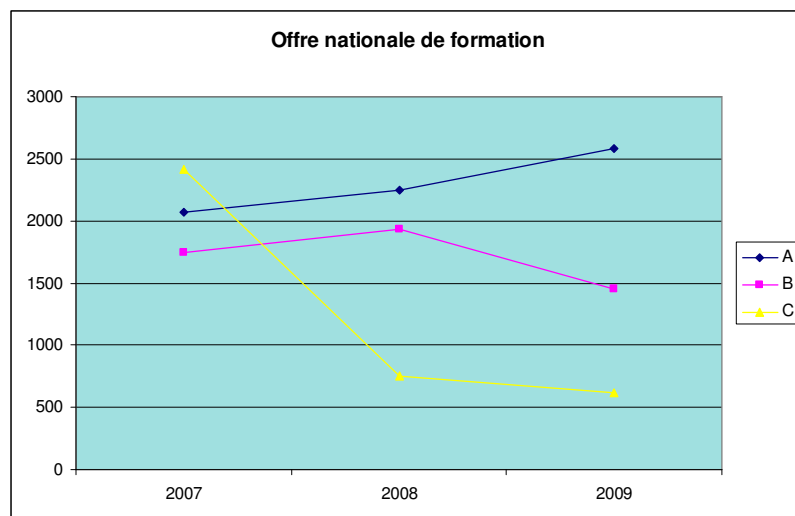
A – Synthèse de l'évolution globale de la formation initiale et professionnelle depuis 2007, selon la catégorie des agents :

La baisse de la formation statutaire qui apparaît dans le tableau qui suit s'explique par la diminution du nombre des IET recrutés en 2009 et le report de la formation initiale des contrôleurs du travail.

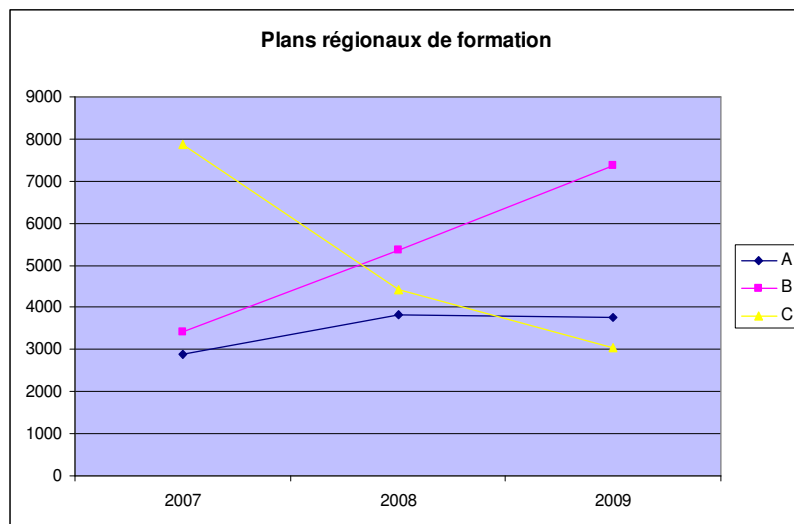
La formation continue présente une constante augmentation des stagiaires en catégorie A et B et une augmentation du nombre de jours de formation.

	2007			2008			2009		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
FORMATION STATUTAIRE									
Nombre de stagiaires	300	457	6	336	479	-	296	245	-
Nombre de jours	23 052	22 108	90	23 250	26 270	-	21 445	16 490	-
FORMATION PROFESSIONNELLE									
Formation continue									
Nombre de stagiaires	4 926	4 878	6 298	6 083	7 308	5 174	6 174	8 701	2 953
Nombre de jours	18 515	19 200	19 165	12 822	14 816	8 703	16 299	21 540	6 981
Préparation aux examens, concours, essais									
Nombre de stagiaires	31	291	3 983	677	279	1 044	185	111	700
Nombre de jours	91	1 737	9 829	2 254	4 068	2 543	1 117	1 759	2 548
Congé de formation									
Effectifs			-						
Nombre de jours indemnisés (2)			-						
Nombre de jours non indemnisés (2)			-						
Nombre de jours total	-	-	-						
Congé de formation									
Nombre de stagiaires	3	2	5	2	5	1	5	5	2
Nombre de jours indemnisés	-	-	-	176	331	80	109	581	271
Nombre de jours non indemnisés	-	-	-	94	13	-	160	-	-
Nombre de jours total	470	270	740	270	344	80	269	581	271
VAE									
Nombre de stagiaires	-	-	-	1	-	1	2	2	1
Nombre de jours	-	-	-	2	-	1	8	3	1
Bilan de compétence									
Nombre de stagiaires	-	6	2	10	13	9	12	17	9
Nombre de jours	-	18	6	30	33	26	49	74	31
Total Formation professionnelle									
Nombre de stagiaires	4 960	5 177	10 283	6 773	7 605	6 228	6 378	8 836	3 665
Nombre de jours	19 076	21 228	29 000	15 379	19 261	11 352	17 742	23 957	9 832
TOTAL FORMATION INITIALE ET CONTINUE									
Nombre de stagiaires	5 260	5 634	10 289	7 109	8 084	6 228	6 674	9 081	3 665
Nombre de jours	42 128	43 336	29 090	38 629	45 531	11 352	39 187	40 447	9 832

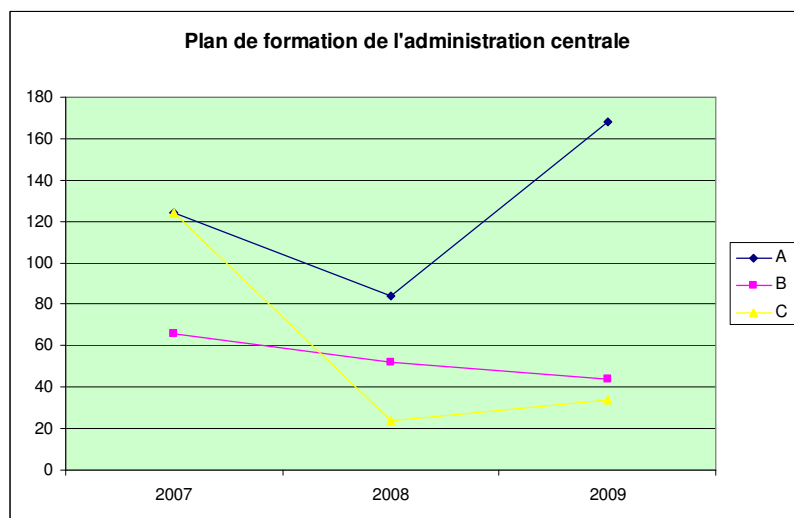
B - Evolution en matière de formation continue entre 2007 et 2009 :



Les graphiques ci-contre traduisent notamment la spécificité des formations liées à la fusion, destinées prioritairement aux agents des corps propres du ministère: inspecteurs et contrôleurs du travail. Cette évolution est très nette pour l'offre de l'INTEFP en ce qui concerne la catégorie A (graphique 1) et pour l'offre régionale en ce qui concerne la catégorie B (graphique 2).



Pour ce qui concerne le plan de formation de l'administration centrale, on doit indiquer que certaines actions prévues au plan de formation n'ont pu être mises en œuvre dans leur totalité, notamment celles concernant les catégories C, dans la mesure où le dispositif de « parcours des secrétaires » a été entièrement revu en 2009 dans son contenu pédagogique afin de mieux prendre compte leurs attentes et leurs besoins.



Pour l'ensemble des agents de catégorie C (AC et SD), l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif avait augmenté considérablement leur participation, non seulement aux préparations aux concours mais également aux formations continues.

C – Evolution des préparations aux examens et concours administratifs pour l'ensemble des agents du ministère :

On constate, après deux années exceptionnelles, liées à l'organisation de l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif et de 2 examens professionnels d'attaché principal, une progression qui reste sensible entre 2006 et 2009 du nombre d'agents formés. La diminution du nombre de jours de formation traduit une évolution du contenu pédagogique et des modalités de l'offre de formation en matière de préparation aux concours et examens professionnels (notamment développement d'outils de formation à distance).

	2006	2007	2008	2009
Nombre de stagiaires	888	4 305	1 999	996
Nombres de jours	6308	11 657	8 865	5 424

On peut souligner que les agents de catégorie C bénéficient largement de cette offre de formation, puisqu'ils représentaient 92% des stagiaires en 2007, 52 % en 2008 et 70% en 2009.

D – Evolution de l'utilisation des congés de formation, de la VAE et des bilans de compétence :

La participation des agents est en augmentation, les données respectivement enregistrées en 2008 et 2009 sont les suivantes :

	2008		2009	
	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours
Congé de formation professionnelle	8	694	12	1121
VAE	2	3	5	12
Bilan de compétence	32	89	38	154

E – Evolution de l'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) :

Pour la deuxième année complète de mise en œuvre, l'appropriation du DIF est se poursuit.

Les chiffres importants pour les préparations aux concours en 2008 s'expliquent notamment par l'organisation des 2 examens professionnels d'attaché principal cette année là, ainsi que par l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif.

	2008	2009
Nombre d'agents	41	58
Dont préparations concours	40	10
Equivalent jours	167,3	155,7
Dont préparations concours	159,5	43,2

3 La formation professionnelle en 2009 : données globales

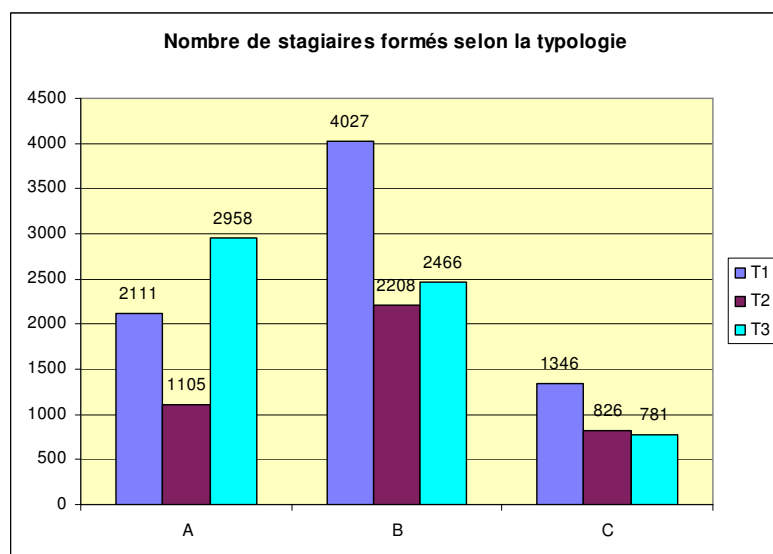
A – L'activité de formation continue en 2009, selon les typologies d'action :

FORMATION INITIALE ET PROFESSIONNELLE EFFECTIFS FORMES EN 2009 - REPARTITION HOMMES/FEMMES

	A		B		C		Ensemble		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
FORMATION INITIALE									
Nombre de stagiaires	122	174	104	141	-	-	226	315	541
Nombre de jours	8 585	12 860	6 680	9 810	-	-	15 265	22 670	37 935
FORMATION PROFESSIONNELLE									
Formation Continue									
Formation au titre du T1- Adaptation au poste de travail									
Nombre de stagiaires	898	1 213	1 301	2 726	152	1 194	2 351	5 133	7 484
Nombre de jours	2 233	3 331	3 162	7 125	367	3 385	5 762	13 841	19 603
Formation au titre du T2 - Adaptation à l'évolution des métiers									
Nombre de stagiaires	547	558	632	1 576	66	760	1 245	2 894	4 139
Nombre de jours	1 357	1 280	1 189	3 059	135	1 261	2 681	5 600	8 281
Formation au titre du T3 - Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences									
Nombre de stagiaires	1 463	1 495	769	1 697	110	671	2 342	3 863	6 205
Nombre de jours	3 968	4 130	2 337	4 668	367	1 466	6 672	10 264	16 936
Total formation continue									
Nombre de stagiaires	2 908	3 266	2 702	5 999	328	2 625	5 938	11 890	17 828
Nombre de jours	7 558	8 741	6 688	14 852	869	6 112	15 115	29 705	44 820
Préparation aux examens, concours, essais									
Nombre de stagiaires	74	111	27	84	405	295	506	490	996
Nombre de jours	407	710	568	1 191	1 803	745	2 778	2 646	5 424
Congé de formation									
Nombre de stagiaires	1	4	-	5	1	1	2	10	12
Nombre de jours indemnisés	12	97	-	581	120	151	132	829	961

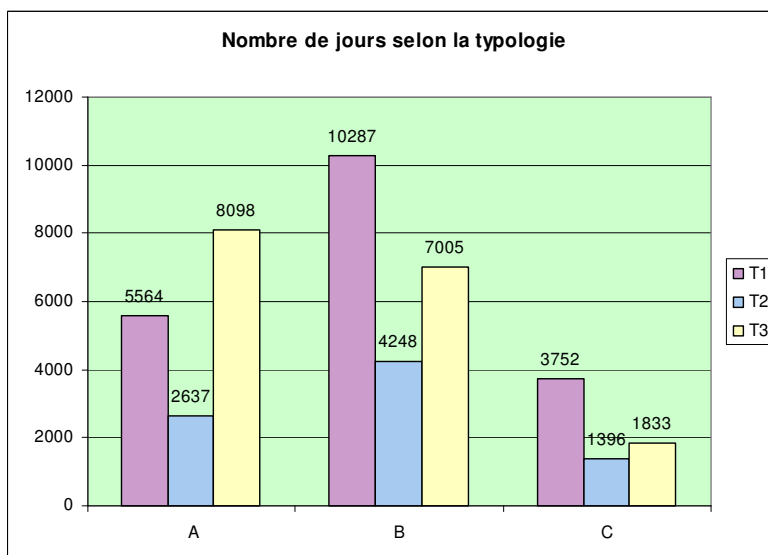
Nombre de jours non indemnisés	-	160	-	-	-	-	-	160	160
Nombre de jours total	12	257	-	581	120	151	132	989	1 121
VAE									
Nombre de stagiaires	1	1	1	1	1	-	3	2	5
Nombre de jours	4	4	3	-	1	-	8	4	12
Bilan de compétence									
Nombre de stagiaires	6	6	1	16	1	8	8	30	38
Nombre de jours	28	21	4	70	6	25	38	116	154
TOTAL FORMATION PROFESSIONNELLE									
Nombre de stagiaires	2 990	3 388	2 731	6 105	736	2 929	6 457	12 422	18 879
Nombre de jours	8 009	9 733	7 263	16 694	2 799	7 033	18 071	33 460	51 531

B - Nombre de stagiaires et nombre de jours selon la typologie des formations en 2009 :



Ces graphiques portent sur la catégorie et le nombre de stagiaires pour 2009.

2008 étant la première année de mise en place effective de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, une comparaison entre les 2 années n'aurait pas de valeur très significative.



En 2009:

- les stagiaires de catégorie A s'inscrivent davantage aux formations du T3 relatif au développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications,
- les stagiaires de catégorie B et C sur le T1 relatif à l'adaptation immédiate au poste de travail.

L'évolution du nombre de jours correspond à la participation du nombre de stagiaires.

D - La répartition des formations par domaine

La formation continue réalisée en 2009 traduit les priorités retenues par les orientations pluriannuelles de formation continue d'une part, et la priorité donnée en 2009 à l'accompagnement de la fusion des services d'inspection du travail d'autre part.

Les domaines de formation continue – Nombre de stagiaires et nombre de jours – données globales :

	2009			Total
	A	B	C	
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel				
Nombre de stagiaires	223	396	274	893
Nombre de jours	703	2 493	692	3 888
Management - Gestion des Ressources Humaines				
Nombre de stagiaires	1 314	514	176	2 004
Nombre de jours	3 709	1 397	494	5 600
Achats publics				
Nombre de stagiaires	61	73	35	169
Nombre de jours	154	199	55	408
Gestion et suivi des politiques publiques				
Nombre de stagiaires	92	77	44	213
Nombre de jours	571	234	88	893
Techniques juridiques				
Nombre de stagiaires	322	780	209	1 311
Nombre de jours	999	1 700	320	3 019
Techniques administratives				
Nombre de stagiaires	330	719	474	1 523
Nombre de jours	1 399	1 806	1 754	4 959
Informatique				
Nombre de stagiaires	509	912	665	2 086
Nombre de jours	1 369	2 373	1 319	5 061
Langues				
Nombre de stagiaires	17	19	5	41
Nombre de jours	63	106	19	188
Europe				
Nombre de stagiaires	226	142	28	396
Nombre de jours	580	274	44	898
Développement durable				
Nombre de stagiaires	16	12	4	32
Nombre de jours	17	22	5	44
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère				
Nombre de stagiaires	3 016	4 994	998	9 008
Nombre de jours	6 399	10 273	2 018	18 690
Services aux usagers				
Nombre de stagiaires	48	63	41	152
Nombre de jours	336	663	173	1 172
Total Formation continue				
Nombre de stagiaires	6 174	8 701	2 953	17 828
Nombre de jours	16 299	21 540	6 981	44 820

En 2009, par rapport à 2008, le nombre de stagiaire est en diminution de 10 %, mais le nombre de jours en augmentation de 23 %. La baisse porte davantage sur la catégorie C qui est en forte diminution en 2009 (- 57 %) ce qui s'explique par la nature des formations réalisées au titre de la fusion des services d'inspection du travail qui a davantage concerné les catégories A et B.

4 La formation professionnelle en 2009 : l'activité des services déconcentrés et de l'INTEFP

Afin de soutenir la fusion des quatre services d'inspection du travail, un programme de formation mobilisant l'INTEFP et les régions a été mis en œuvre, les régions pouvant pleinement organiser les programmes de formation avec l'appui de l'INTEFP et des formateurs relais.

A - La formation continue organisée par les services déconcentrés :

Il est important de noter l'effort régional dans le cadre de la formation initiale en raison du nombre de stages qui se déroulent dans les services.

En 2009, les actions de formation continue ont réuni 13 616 stagiaires pendant 30 106 jours. Ces formations ont principalement été réalisées dans les domaines suivants :

- La fusion des services d'inspection (cf. infra) s'inscrit dans plusieurs domaines de formation dont celui des « Formations techniques spécifiques aux missions du ministère » qui comptabilise le plus grand nombre de stagiaires (7 262) et de jours de formation (13 852).
- La santé et la sécurité au travail : ces formations sont incluses dans l'ensemble des « Formations techniques spécifiques aux missions du ministère » et enregistrent un nombre important de formations (environ 425 stagiaires et 1387 jours). Elles sont motivées par la volonté de renforcer les compétences techniques des métiers du contrôle sur les différents risques : amiante, biologiques, chantiers BTP, travaux d'élégage, matières dangereuses, rayonnements ionisants, Seveso, risques psychosociaux, santé mentale au travail, etc....
- L'informatique représente le second domaine de participation aux actions de formation quant au nombre de stagiaires (1 631), et le troisième rang quant au nombre de jours (3 102).
- Les techniques administratives et bureautiques (1 523 stagiaires et 4 959 jours) : toutes catégories confondues, les agents ont participé aux « ateliers informatiques / bureautiques » ou aux « libres services bureautiques » qui répondent de façon permanente à leurs attentes.
- Les techniques juridiques (1 311 stagiaires et 3 019 jours) : les formations réalisées dans ce domaine poursuivent plusieurs objectifs. Elles concernent aussi bien la rédaction de textes juridiques, le contentieux administratif et le suivi des évolutions juridiques, que les formations aux techniques juridiques spécifiques aux nouvelles missions du ministère dans le cadre de la fusion des services d'inspection.
- Le management et la gestion des ressources humaines (569 stagiaires et 1536 jours) : objectif mis en place depuis 2007, la formation de l'encadrement s'est poursuivie en 2009. Ainsi, ont été organisées des formations sur les parcours individualisés de management, des formations management organisées à partir d'un projet de service ou encore l'accompagnement à une première prise de fonction de chef de bureau en administration centrale, de directeur adjoint en service déconcentré ou d'attaché principal d'administration des affaires sociales.

B - La formation continue au sein de l'INTEFP :

L'offre nationale de formation de l'INTEFP reste soutenue. Il faut indiquer que les résultats de l'année 2008 intégraient pour une part importante, la programmation de formations spécialement consacrées à la recodification (soit 2250 journées), opération non renouvelée en 2009. Pour 2009, l'action de l'Institut est amplifiée tant au niveau de l'accompagnement de la fusion des services d'inspection du travail, notamment par la formation des formateurs relais qui ont réalisé les formations en régions, qu'au niveau de l'accompagnement à la mise en place des DIRECCTE.

L'année 2009 est aussi marquée par la formation des 450 lauréats issus de l'examen professionnel de secrétaire administratif des services déconcentrés, sur 7 filières métiers : moyens et budget, assistance au contrôle, assistants de direction, informatique, gestionnaires de dossiers, gestionnaires RH et appui au pôle travail, soit au total 12 sessions.

a) les faits marquants au titre de la formation continue

Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle :

Les trois actions : mutations économiques, FSE et VAE ont été largement mobilisées, ainsi qu'un séminaire sur le chômage partiel qui a rassemblé plus de 100 personnes.

La fusion des services d'inspection : (cf. infra)

Le champ Travail : deux séminaires « Politique du Travail » et des journées d'information sur le repos dominical.

L'accompagnement à la mise en place des DIRECCTE : trois sessions ont été proposées, aux responsables des différents réseaux composant la future Direccte : Approche et relations aux entreprises, accompagner les changements d'organisation, communiquer et valoriser l'action des services.

La formation des formateurs relais : Comme chaque année, l'Institut a formé des formateurs relais sur les principaux outils métiers des services à raison de 135 formateurs relais, pour un total de 350 jours stagiaires. Ces 13 actions ont concerné essentiellement les systèmes d'information.

De plus, dans le cadre de la fusion des services d'inspection du travail, 3 types d'actions de formateurs relais ont été déployés sur : la réglementation Transports Routiers et Agriculture, la durée du travail dans les transports et l'élagage.

- **L'offre de service aux régions**

L'INTEFP, dans le cadre de sa contribution à l'offre régionale de formation (dans le cadre des Plans Régionaux de Formation), a mis à disposition des régions qui le souhaitent les stages de l'offre nationale, animés par des agents des services, membres des réseaux de formateurs.

L'offre de services auprès des directions régionales :

- L'accompagnement des préfigureurs DIRECCTE
- La mise en place du service unifié d'inspection du travail.

L'INTEFP, via les CIF, a poursuivi et consolidé son appui à la mise en œuvre de formations. Ainsi, les services déconcentrés ont bénéficié de près de 400 jours d'appui et d'ingénierie en 2009.

La formation des agents des DOM et COM : 202 stagiaires ont participé aux formations continues organisées par l'Institut.

- **L'offre de formation inter - institutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal :**

Dans le cadre du plan d'action lancé contre l'ensemble des fraudes portant atteinte aux finances publiques, le dispositif institutionnel de lutte contre le travail illégal a été modifié par le décret n° 2008-371 du 18 avril 2008. L'INTEFP a participé à la mise en place d'une offre de formation inter - institutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal.

- **Les actions Santé et Sécurité au travail dans la Fonction Publique**

L'activité en matière de Santé Sécurité au travail vis-à-vis des agents de la fonction publique est confortée en 2009 et connaît de nouvelles orientations qui renforce la professionnalisation des inspecteurs hygiène et sécurité.

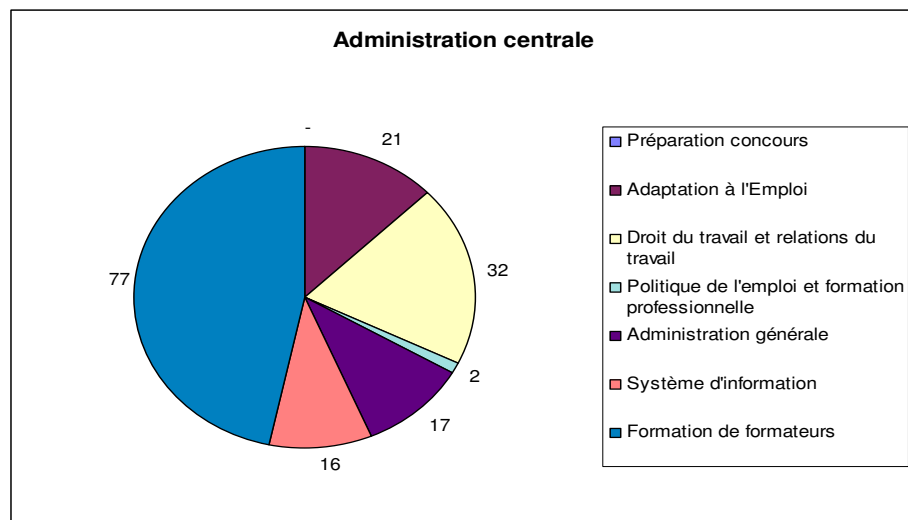
b) les domaines de formation : évolution de l'activité de l'INTEFP

Domaines de formation	AC			SD		
	2007	2008	2009	2006	2008	2009
Préparation concours						
Nombre de stagiaires	164	17		2232	917	443
Nombre de jours	263	292		6612	5257	3952
Adaptation à l'Emploi						
Nombre de stagiaires	18	10	21	874	476	472
Nombre de jours	63	39	112	3991	2345	3535
Droit du travail et relations du travail						
Nombre de stagiaires	52	37	32	1202	2865	840
Nombre de jours	74	87	81	2678	4605	2182

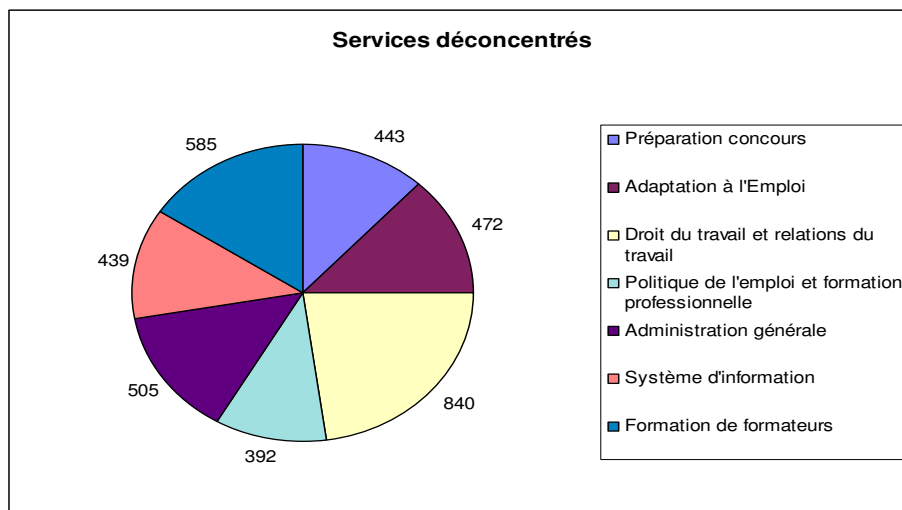
Politique de l'emploi et formation professionnelle						
Nombre de stagiaires	11	5	2	283	351	392
Nombre de jours	22	13	4	742	821	740
Administration générale						
Nombre de stagiaires	104	19	17	269	288	505
Nombre de jours	551	42	47	831	816	1518
Système d'information						
Nombre de stagiaires	14	66	16	378	313	439
Nombre de jours	99	212	127	784	766	1832
Formation de formateurs						
Nombre de stagiaires	34	47	77	210	228	585
Nombre de jours	94	125	182	615	770	1606
Nombre total de stagiaires	397	201	165	5448	5438	3676
Nombre total de jours de formation	1166	810	553	16253	15380	15365

Ce tableau spécifique à l'activité de l'INTEFP présente des données exceptionnelles en 2008, dans le domaine du droit du travail et des relations du travail (2 865 stagiaires et 4 605 jours de formations), liées aux actions spécifiques d'accompagnement de la recodification. En 2009, ces données connaissent une forte baisse soit : 840 stagiaires et 2 182 jours de formations. L'explication porte sur les formations exceptionnelles relatives à la recodification.

c) l'activité de l'INTEFP par domaine de formation : répartition du nombre de stagiaires



Les préparations au concours pour les agents de l'administration centrale n'apparaissent pas dans les données se rapportant à l'offre nationale de formation mais dans ceux du plan de formation de l'administration centrale.



Pour l'administration centrale: la plus grande partie des formations ont porté sur la formation de formateurs à hauteur de 47 %. Pour les services déconcentrés : le droit du travail et les relations sociales représentent 22 % des stagiaires (en 2008 le nombre de stagiaires représentés était de 53 %, il a été organisé un nombre important de formations pour les utilisateurs du code du travail après sa recodification et également des formations sur les nouveaux textes relatifs à la modernisation du marché du travail). La formation de formateurs représente le second niveau de participation à hauteur de 16 %.

C – L'effort de formation au titre de la fusion des services d'inspection, priorité 2009 :

Afin d'apprécier l'effort de formation des services déconcentrés, une enquête spécifique a été réalisée. Les résultats présentés, ci-après, sont issus des réponses apportées par les 20 régions sur 22 qui ont répondu. Le nombre total de stagiaires en formation continue pour les régions est de 13 616, dont 4 602 qui ont participé aux formations au titre de la fusion, soit 34 % du total.

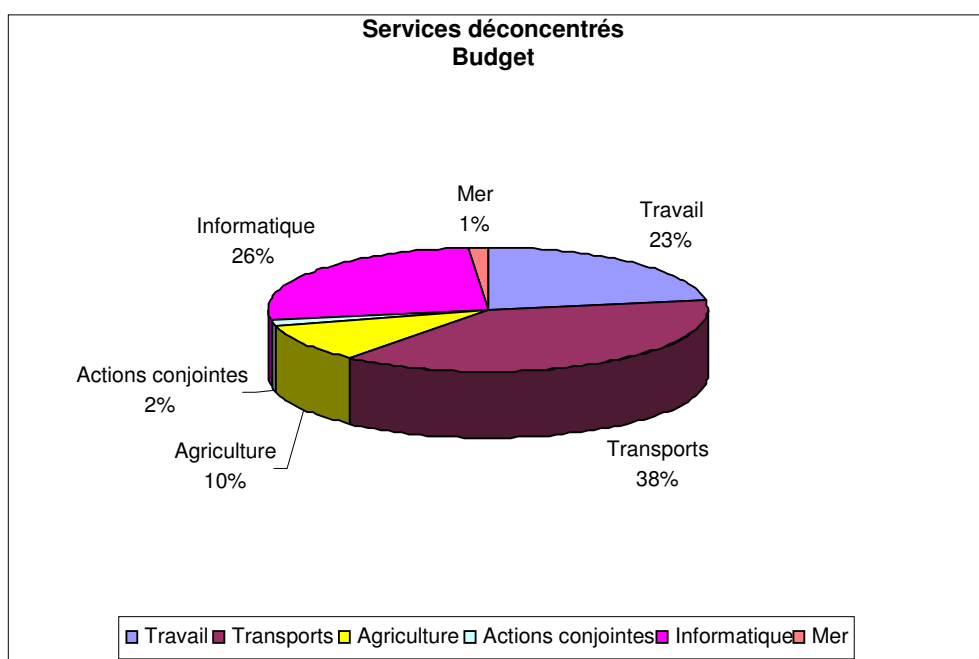
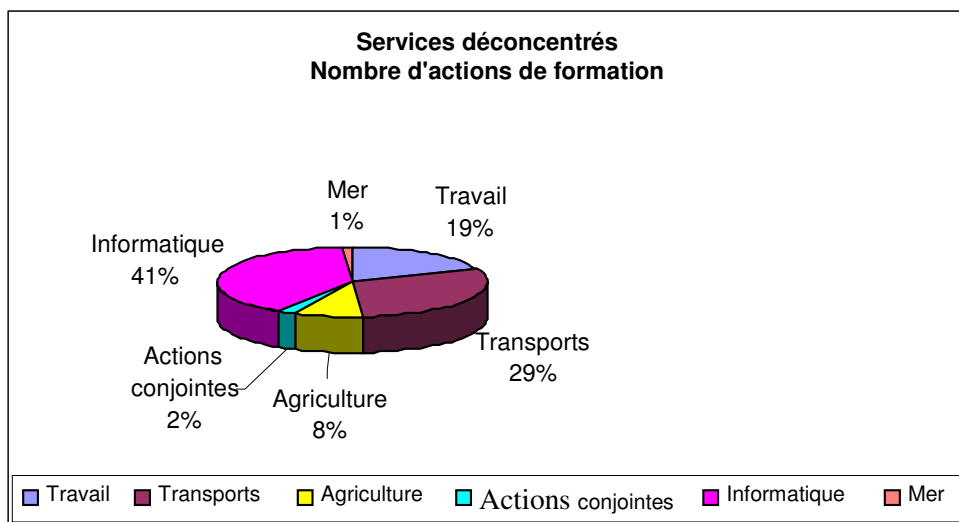
a) Les moyens mobilisés par les régions et l'INTEFP

L'INTEFP a assuré la formation de formateurs relais pour les services déconcentrés, et créé des outils d'aide à la formation, notamment un classeur pédagogique remis à chaque formateurs relais. L'appui de ces formateurs permet aux régions de réaliser, en interne, la majorité des formations relatives à la fusion.

Au total l'INTEFP a organisé en 2009, **25 actions** de formation, pendant **90 jours**, à destination de **308 stagiaires**, pour un budget total de **90 492 €**. À deux exceptions, ces formations sont réalisées par des formateurs internes.

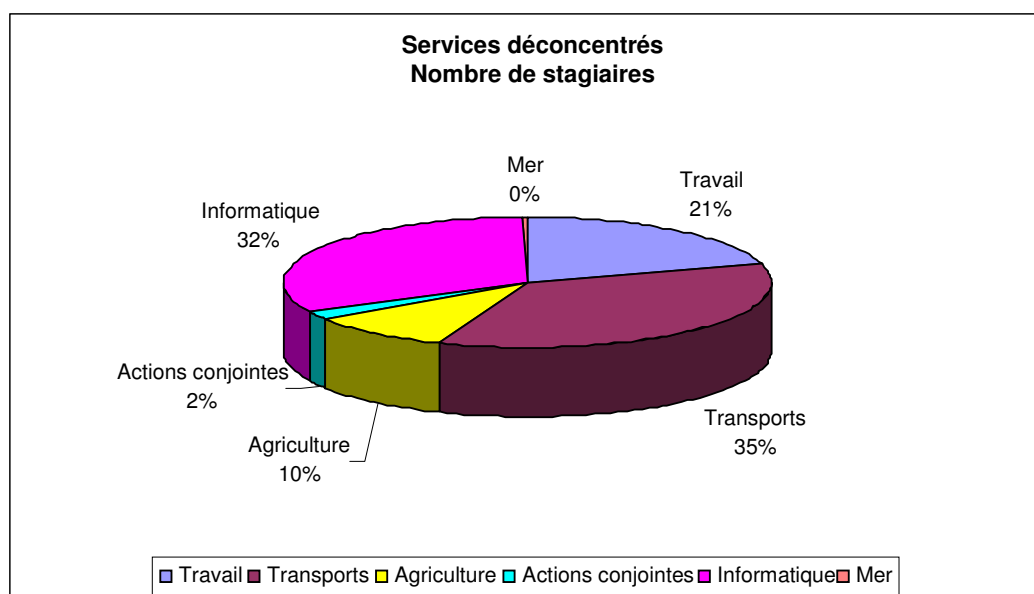
Les régions ont principalement fait appel à l'INTEFP, au réseau des formateurs relais régionaux, ou à des agents de la région. Des partenaires extérieurs comme la SNCF, l'AFT-IFTIM, l'AFPA ou encore l'Ecole de la marine marchande sont également intervenus sur des sujets relevant de leurs compétences techniques.

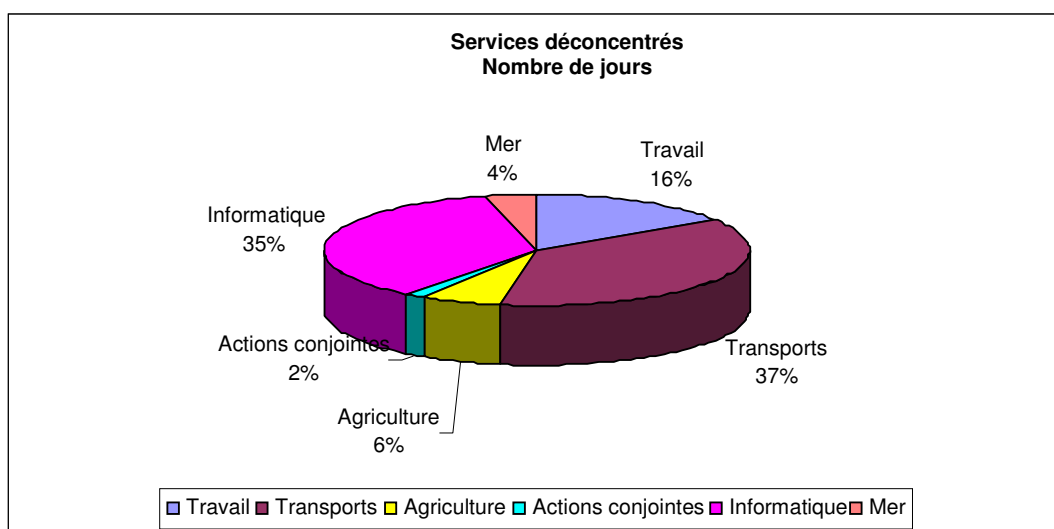
L'effort budgétaire minimum consenti par les services aux formations relatives à la fusion s'élève à **312 597 €** pour les 18 régions qui ont été en capacité d'isoler et d'évaluer leur effort budgétaire de formation. Ainsi, **509 actions de formation** ont été organisées. Elles ont concerné **4 602 stagiaires** (un agent pouvant suivre plusieurs actions de formation) et **1203 journées** de formation ont été dispensées.



b) les formations au titre de la fusion présentées par domaine

Les diagrammes suivants illustrent les résultats de la mobilisation des régions selon le profil des stagiaires, ainsi que selon les thématiques retenues.





- Agriculture :

- **Services déconcentrés :**

L'offre de formation est diversifiée. Elle porte sur la réglementation, la méthodologie de contrôle, les services de renseignements, les travaux d'élitage (sécurité, réglementation, travaux), le droit du travail agricole. Les formateurs sont issus des différentes ressources formatives de l'administration ou encore des prestataires externes.

Ces actions représentent 8 % des actions de formation, 10% des stagiaires pendant 6 % des journées de formation et 10 % du budget total.

- **INTEFP :**

Les travaux d'élitage représentent plus de 40 % de la participation des stagiaires dans ce domaine. La durée des formations est de 4 jours ou de 2, 5 jours. Les autres secteurs de la formation en matière agricole : contrôle, réglementation, machinisme, travaux forestiers, produits phytosanitaires, durée du travail) regroupent 60 % des formations dans ce domaine, soit un budget de 38 892 €. Les formations, d'une durée moyenne de trois jours selon le nombre de stagiaires

- Transport :

- **Services déconcentrés :**

L'offre de formation porte principalement sur la réglementation et les transports routiers, mais également sur les transports ferrés ou aériens ou sur des modules théoriques. Ce domaine fait appel aux formateurs relais, à des agents en région mais aussi à des formateurs de structures extérieures au ministère telle que la SNCF. 29 % des actions de formation portent sur le transport, ce qui représente 35 % des stagiaires, 35 % des journées de formation et 38 % du budget total.

- **INTEFP :**

Deux grands axes de formation se dégagent, pour un budget total : 32 573 €.

1. La formation des formateurs relais représente près de la moitié du nombre de stagiaires enregistrés dans le domaine des transports. Chaque action de formation est d'une durée de 4 jours.
2. Les formations à la méthodologie du contrôle des transports d'une part, et celles relatives à une première approche de la réglementation des transports d'autre part, constituent l'autre grand axe de la participation des stagiaires. Elles représentent respectivement, des formations d'une durée de 5 jours et deux jours.

- Informatique :

- **Services déconcentrés :**

Ce domaine regroupe les formations sur différents logiciels techniques et notamment SOLID, CAP SITE, SIENE, REDAC et DELPHES. D'une manière générale, c'est le domaine représentant le plus grand nombre d'actions : 41 % du total des actions liées à la fusion. 32 % des stagiaires ont participé à une formation à ce titre pendant 35 % du nombre total de journées. Le budget consacré est de 26 %.

- Le secteur maritime :

- **Services déconcentrés :**

Ce secteur est plutôt marginal. Pour animer ces formations, les régions font soit appel à des formateurs internes ou à des relais externes comme l'Ecole de la marine marchande de Nantes. Le domaine maritime représente : 1% des actions de formation, 1 % des stagiaires et 4 % budget global.

- **INTEFP :**

Une formation sur la fusion des affaires maritimes (3 jours) et une sur le droit des affaires maritimes (8 jours) ont été proposées aux stagiaires (30) des régions maritimes. Budget total : 6 558 €.

- Les actions conjointes :

- **Services déconcentrés :**

Ces actions de formation regroupent les thèmes du transport et de l'agriculture dans un même contenu de formation. Elles sont assurées par des formateurs relais et concernent, en premier lieu, les agents de renseignements mais certaines régions y intègrent aussi les agents des services d'inspection. Elles représentent 2 % des actions de formation, 2 % des stagiaires, 2 % du nombre de journées et 2 % du budget global.

- **INTEFP :**

Trois grands thèmes de formation sont réunis au titre des « renseignements » : la fusion des services d'inspection, la formation des formateurs relais, et les renseignements relatifs aux transports. L'ensemble enregistre la participation de 53 stagiaires. Budget total : 12 469 €.

- Le travail :

- **Services déconcentrés :**

Les formations relevant du domaine du travail regroupent tous les autres domaines d'intervention de l'inspection du travail : le secteur du BTP, le renseignement, l'amiante, les risques majeurs (SEVESO, nucléaire, chimie, rayonnements ionisants), les TMS, l'hygiène et sécurité, le travail illégal, ou encore la santé mentale au travail.

19 % des actions de formation portent sur ces différents thèmes qui réunissent 21 % des stagiaires. Ainsi, 16 % du nombre de nombre de journées sont concernées et 23 % du budget global.

c) les formations régionales présentées selon le profil (au sein des services déconcentrés)

- **Services déconcentrés :**

- Les services de renseignement bénéficient de formations appropriées à leurs missions.
- Les services de contrôle : certaines formations sont, pour partie, spécifiques aux agents de contrôle « généralistes », d'autres spécifiques (agriculture/transport)

5 La formation statutaire

Le nombre des IET en formation est en diminution. Les résultats positifs enregistrés pendant les précédentes années ont donné une première réponse aux objectifs du Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail.

L'évolution du nombre d'inspecteurs élèves du travail et de contrôleurs du travail stagiaires s'analyse à travers l'objectif du PMDIT qui recentre le corps de l'inspection du travail sur son cœur de métier. Depuis, la création d'une filière administrative dans les services déconcentrés est devenue effective : le corps des secrétaires administratifs commun aux deux secteurs ministériels (santé et travail), et aussi le recrutement des attachés d'administration issus des IRA (instituts régionaux d'administration). Après un premier recrutement de 26 attachés en 2008, un second de 46 en 2009, la réalisation se poursuit avec l'affectation de 39 attachés en 2010.

A - La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail :

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs élèves du travail (IET) pour 10 mois et effectuent, durant 8 mois, une période de stage en service déconcentré. La formation comporte :

- Une période de formation générale de dix mois qui vise à leur faire acquérir les connaissances et capacités professionnelles communes aux différentes fonctions du métier d'inspecteur du travail ;
- Une période de formation professionnelle de huit mois qui vise à leur faire acquérir les compétences propres à l'exercice du premier emploi.

Les enseignements dispensés au cours de ces deux périodes portent sur les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, sur l'entreprise et les différents milieux d'intervention ainsi que sur le cadre juridique et les instruments de l'action de l'administration. Les disciplines juridiques, scientifiques et techniques touchant aux relations et conditions de travail, de même que les méthodes et techniques d'information, d'organisation, de gestion et de communication ainsi que les méthodes d'encadrement et d'animation d'un service sont également enseignées.

En liaison et en alternance avec les enseignements dispensés à l'Institut, des stages d'une durée globale de 8 mois sont organisés tout au long de la formation. Ce sont des stages «d'immersion» dans une DDTEFP, en entreprise, des stages de découvertes du métier, dans le poste d'affectation, des stages d'approfondissement. Au cours de leur formation les inspecteurs élèves du travail sont tenus de participer aux épreuves individuelles d'évaluation des compétences et capacités techniques organisées pour chacune des périodes.

La promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude était composée de 19 inspecteurs du travail en 2009. La formation d'une durée de 3 mois a été basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés. 1140 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif.

B - La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires :

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur de classe normale stagiaire. Si au bout d'un an, ses services ont donné satisfaction, il est titularisé. Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP. Cette formation comporte un ou plusieurs stages pratiques.

La formation aux métiers de contrôleurs du travail repose sur 2 grands axes :

- la préparation à l'exercice du premier emploi de contrôleur : professionnalisation en lien avec l'affectation fonctionnelle,
- L'acquisition d'une culture professionnelle commune préparant à la mobilité professionnelle et fonctionnelle.

Basée sur le principe de l'alternance (équilibre entre périodes d'enseignement et stages en services déconcentrés), la construction des stages durant un an vise à faire monter en compétence le contrôleur du travail jusqu'à une prise de poste de travail à travers 3 stages. Dispensée sur 8 centres interrégionaux de formation, la formation est désormais construite autour :

- d'une période de formation généraliste d'une durée de 5 mois commune à tous les stagiaires quel que soit leur poste d'affectation (les principaux thèmes de formation concernent : l'action administrative, le code du travail, la dépense publique, les relations individuelles et collectives de travail, le marché du travail et l'entreprise),
- d'une période de 7 mois, dite de spécialisation, sur des enseignements adaptés au poste de travail.

Le nombre de contrôleurs du travail en formation statutaire est en diminution en raison du calendrier de leur formation : de 479 en 2008, ils sont 245 à être formés en 2009. Cette baisse s'explique par un déroulement plus tardif des épreuves du concours, la formation des contrôleurs du travail stagiaires, débutant désormais au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} octobre de l'année du concours. Ainsi la promotion 2009 (60 contrôleurs du travail en cours d'examen), rentrera en formation au 1^{er} janvier 2010.

6 Les dépenses de formation pour l'ensemble du ministère

	Dépenses hors rémunération des stagiaires	Dépenses de rémunération des stagiaires	Total général
Formation statutaire (1)	1 468 650	10 307 778	11 776 428
Formation continue et préparation aux examens et concours (2)	2 159 601	6 896 425	9 056 026
Congés de formation (3)	1 948	132 413	134 361
Bilan de compétence (4)	48 841	825 565	874 406
VAE (5)	1 500	1 494	2 994
Dépenses de formation professionnelle (2) + (3) + (4) + (5)	2 211 890	959 472	10 067 787
Dépenses totales (Formations statutaire + professionnelle)	3 680 540	10 441 685	21 844 215

Nota : Les dépenses de formation étant de mieux en mieux identifiées, l'augmentation des montants résulte en partie de la pertinence accrue de l'information.

LA MASSE SALARIALE du ministère :

	A	B	C	Total
Effectif en fonction au 1er janvier (1)	2 947	3 591	3 864	10 402
Coût salarial annuel par agent (2)	38 118	31 019	24 148	
Masse salariale (1) * (2)	112 333 746	111 389 229	93 307 872	317 030 847

Il est important de noter la précision donnée par la DGAFP pour ce qui concerne la formation :

« L'objectif est de calculer un rapport « dépenses de formation/masse salariale » comparable au calcul équivalent réalisé dans le secteur privé. Ceci explique les conventions adoptées : les dépenses de formation comprennent les rémunérations brutes majorées des charges patronales ; la masse salariale ne comprend que les rémunérations brutes.

« Pour chaque action, les barèmes sont calculés à partir : - d'indices moyens pour chacune des trois catégories A, B et C, - de salaires moyens pour les ouvriers d'État.

« Le tableau qui suit présente l'ensemble des barèmes de rémunération (en euros) des agents en formation pour l'année 2009 :

Coût salarial (en euros)	A	B	C
Coût salarial annuel moyen = Revenu brut annuel <i>(à utiliser pour le calcul de la masse salariale)</i>	38 118	31 019	24 148

7 La cellule parcours professionnels : la CPP

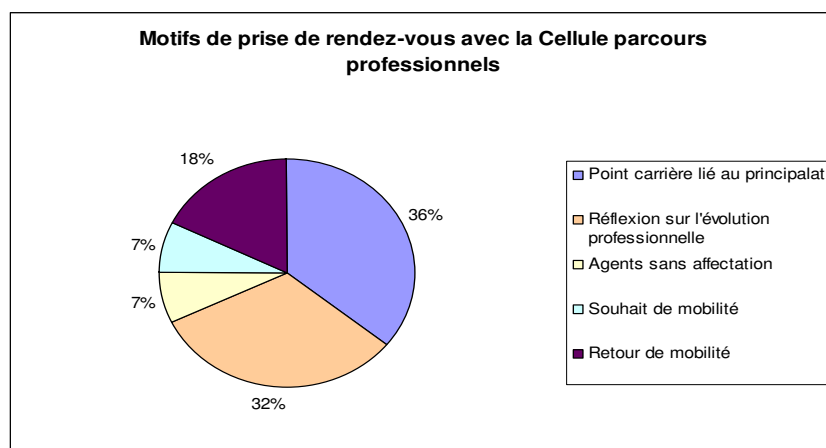
Le mode et le champ d'intervention de la cellule parcours professionnels

Le champ d'intervention de la CPP est demeuré inchangé en 2009 ; son offre de services s'adresse aux agents de catégorie A et A+ du secteur Travail, en fonction à l'administration centrale ou à l'extérieur du Ministère.

Comme en 2008, une exception a été apportée à ce champ, en l'étendant aux lauréats du principalat d'attaché en fonction dans les services déconcentrés, auxquels il a été proposé un rendez-vous suite à leur promotion.

Les modes d'intervention de la CPP ont significativement évolué : les outils mis en place permettant un accompagnement plus structuré des agents. Ainsi, la CPP a réalisé le bilan professionnel de deux agents (sur un et deux mois respectivement), leur permettant notamment de travailler de manière approfondie sur leurs compétences, leurs aptitudes, leurs motivations et de définir des pistes d'évolution professionnelle avec le conseiller.

Les tendances constatées en 2008 sur les problématiques amenant les agents sont restées globalement stables ; plus des 2/3 des agents sont en attente d'une réflexion guidée sur leur évolution professionnelle (dans le cadre du principalat ou de démarches individuelles), 1/4 saisit la Cellule sur des problématiques plus opérationnelles liées à la mobilité et 7% du fait d'une absence d'affectation.



Les agents ont été à l'initiative des entretiens dans la majeure partie des cas ; les seuls rendez-vous pour lesquels la CPP a pris l'initiative concernent les nouveaux attachés principaux et pour un agent, le premier contact s'est fait sur le conseil de l'administration.

Dans tous les cas, l'intervention de la CPP a été conditionnée par le volontariat des agents, principe essentiel d'action de la Cellule, figurant dans sa charte de fonctionnement.

L'activité de la cellule parcours professionnels

Sur l'année 2009, la cellule parcours professionnels a accompagné 39 agents. Dans la très grande majorité des cas, à la suite du/des entretiens menés, la CPP a continué d'assurer un accompagnement individuel des agents, en particulier pour les problématiques liées à la mobilité.

En plus de ces entretiens physiques, la cellule a également réalisé des entretiens téléphoniques et répondu à des demandes d'information ponctuelle, émanant parfois d'agents en dehors de son vivier théorique (notamment, des agents du corps de l'inspection en services déconcentrés ou encore des agents de catégorie B en administration centrale ou en services déconcentrés).

Le profil des agents reçus par la cellule parcours professionnels

- Moyenne d'âge des agents reçus**

L'âge moyen des agents reçus est de 46 ans.

53% de l'effectif reçu se situe dans la tranche d'âge 40-49 ans et 23% dans la tranche 35-39 ans.

- Corps et sexe des agents reçus**

Comme en 2008, l'offre de services de la Cellule a concerné l'ensemble de la « population cible », dans des proportions assez équilibrées, le poids des attachés se trouvant accentué par les entretiens avec les nouveaux principaux.

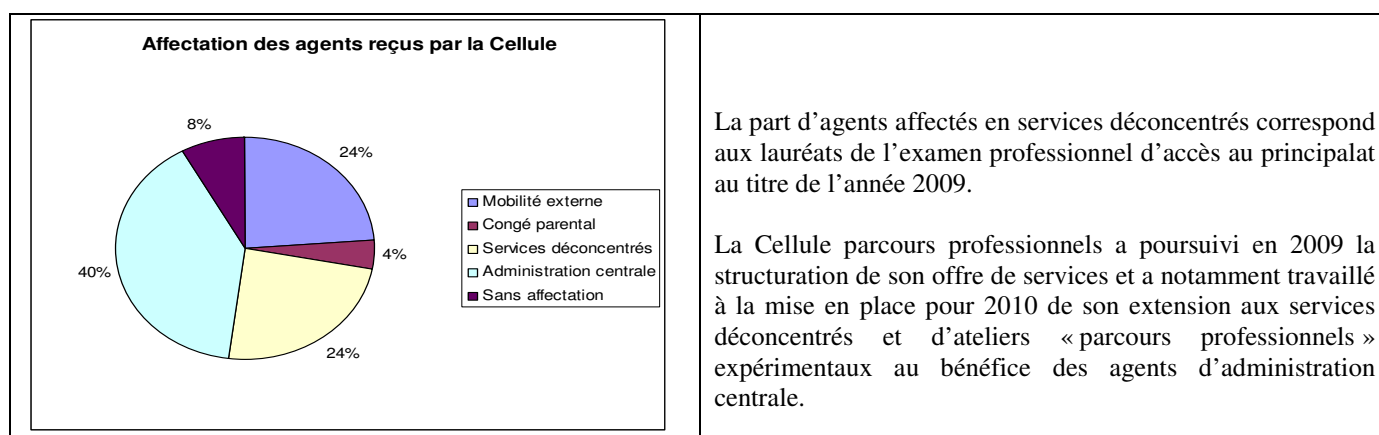
	Administrateurs civils		Attachés		Inspecteurs du travail			Contractuels		Total
	AC	ACHC	AT	ATPAL	IT	DAT	DT	CDD	CDI	
Hommes		2	4	6		1			1	14
Femmes	1	2	6	11		1		1	3	25
Total	1	4	10	17		2		1	4	39
Total général	5		27		2			5		

Dans la perspective de l'extension du champ d'action de la Cellule aux agents des services déconcentrés, la proposition de rendez-vous faite aux lauréats de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal a naturellement été reconduite pour la promotion 2009.

Parmi les attachés principaux reçus, on compte ainsi six agents des services déconcentrés. Ainsi, la Cellule a reçu au total 38,5% des attachés principaux promus en 2009 (80% pour l'administration centrale et 30% pour les services déconcentrés).

	2008		2009	
	Promus au principalat	Reçus par la CPP	Promus au principalat	Reçus par la CPP
Administration centrale	6	1 (16,7%)	5	4 (80%)
Services déconcentrés	18	10 (55,6%)	20	6 (30%)
INTEFP	0	0 (0%)	1	0 (0%)
Total	24	11 (45,8%)	26	10 (38,5%)

- Affectation des agents reçus**



LES CONDITIONS DE TRAVAIL

7 Les conditions de travail

1 Orientations générales

La politique des conditions de travail menée est présentée dans le cadre du CHS ministériel, créé en 2003 et placé auprès du comité technique paritaire ministériel.

Le ministère a décidé depuis plusieurs années d'orienter son action sur la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents ainsi que sur la prévention des risques psycho-sociaux auxquels ils peuvent être confrontés.

Depuis 2004, cette politique s'est traduite par un effort particulier pour améliorer la protection des agents, notamment des agents de contrôle ou recevant du public, dans le cadre d'un plan de prévention et d'amélioration de la sécurité des agents compte tenu du contexte parfois difficile dans lequel travaillent les agents de contrôle.

Depuis, la réflexion de l'administration dans le cadre du CHSM s'est orientée vers les risques psycho-sociaux. Une réflexion est conduite afin de définir une méthodologie permettant de mieux mesurer ce risque. Par ailleurs les cellules d'appui psychologique par le biais d'une convention nationale avec l'IAPR qui permet une prise en charge psychologique des agents victimes d'agressions est également une réponse aux situations de difficultés professionnelles auxquelles peuvent être confrontés les agents.

Les objectifs retenus, en concertation avec le CHS ministériel, portent sur la mise en place d'une véritable politique de santé au travail recouvrant un champ plus large que celui de la médecine de prévention ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Par ailleurs le ministère avait souhaité impulser une politique forte en ce domaine et avait rappelé dans une circulaire de 2003 les missions des ACMO et l'importance de leur rôle.(cf Bilan Hygiène et sécurité)

La nécessité de mettre en œuvre les consignes du Plan de pandémie grippale et de participer aux campagnes de vaccination a conduit à mobiliser les services et à mener une réflexion sur l'ensemble de ces sujets qui se traduit par une révision des documents uniques.

2 Le bilan hygiène et sécurité

Les chiffres qui sont donnés dans cette partie couvrent 70% des services. Un bilan complet sera présenté au comité hygiène et sécurité ministériel.

Chaque année, le ministère du travail élabore un bilan « Hygiène et sécurité » transmis au ministère de la fonction publique, qui permet de mesurer les évolutions des conditions de travail au sein de notre ministère au travers d'indicateurs quantitatifs. Ce bilan est présenté chaque année devant le CHS ministériel.

La fonction de contrôle

Quatre inspecteurs hygiène et sécurité sont en fonction au ministère en 2009 : 2 médecins, une inspectrice du travail, un ingénieur du génie sanitaire. Les IHS sont rattachés à l'Inspection générale du ministère des Affaires sociales. Leur compétence est régionalisée.

La fonction de conseil - Les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)

La circulaire DAGEMO n°2003/6 du 29 septembre 2003 relative au rôle des ACMO a permis de rappeler l'importance des missions qui leur sont dévolues. Toutes les régions se sont dotées d'un ACMO. En 2009, 3 postes sont vacants.

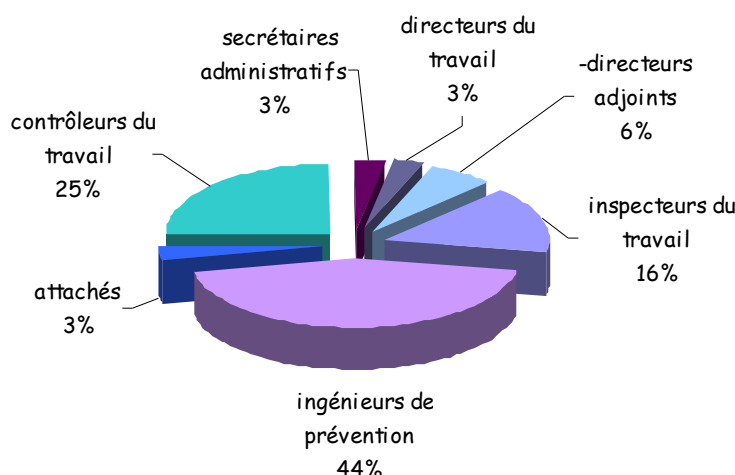
Placés auprès des CHS régionaux, l'action des ACMO est définie dans le cadre d'une lettre de mission qui précise notamment la part de leur temps de travail qu'ils doivent consacrer à cette fonction.

La quotité moyenne de travail consacrée à la fonction d'ACMO est de 25%. Cette quotité présente des disparités importantes.

- L'ACMO d'administration centrale consacre 100% de son temps de travail à la fonction,
- Dans 3 régions, les ACMO consacrent au minimum 50% de leur temps de travail
- la quotité de travail accordée à la fonction est proche de 15-20% pour la majorité des ACMO.

50 % des ACMO sont des agents de contrôle appartenant au corps de l'inspection du travail, 44% sont des ingénieurs de prévention, 6% sont des agents ayant des fonctions administratives (attachés ou secrétaires administratifs). Les ACMO suivent une formation initiale dispensée par l'INTEFP.

Répartition des ACMO par corps ou grades



L'organisation des comités hygiène et sécurité

En moyenne les régions ont réuni 2,2 fois leur comité hygiène et sécurité au cours de l'année 2009. Parallèlement, de nombreuses réunions de 'CHS' départementaux se sont tenues.

Les thèmes les plus abordés au cours de ces CHSR sont les suivants (ils sont classés dans un ordre décroissant) :

- Risques psycho-sociaux
- Aménagement des locaux
- Pandémie grippale
- Surveillance médicale des agents
- Document unique et plan de prévention des risques.

Le comité hygiène et sécurité ministériel s'est réuni à deux reprises.

La prévention médicale

La surveillance médicale

Le décret du 9 mai 1995 rend obligatoire la surveillance médicale pour tous les agents mais à des fréquences différentes selon la situation.

Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière dont la fréquence doit être au moins annuelle. Il s'agit :

- des personnes handicapées
- des femmes enceintes
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée
- des agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers (article 15-1 du décret)

Les agents qui ne relèvent pas de ces catégories doivent faire l'objet d'une visite médicale de prévention tous les cinq ans.

Au cours de l'année 2009, cette surveillance a été assurée de la façon suivante :

- 70% des agents devant bénéficier d'une visite médicale annuelle et
- 40% des agents devant bénéficier d'une visite quinquennale ont été effectivement reçus.

Les médecins de prévention.

La difficulté de trouver des médecins de prévention est signalée depuis plusieurs années. Le recours aux services interentreprises de médecine du travail est croissant. 60% des services ont eu recours aux services interentreprises au cours de l'année 2009.

La question de la démographie médicale a un peu pesé sur les visites médicales au cours de l'année 2009 ainsi que sur le tiers temps et l'ensemble des activités dévolues aux médecins par le décret du 9 mai 1995, (élaboration de la fiche de risques professionnels, participation au CHS, rapport annuel, avis sur projets...).

Le document unique d'évaluation des risques

Le ministère s'est fortement mobilisé en ce qui concerne la mise en place du document unique d'évaluation des risques.

Dès 2003, une circulaire avait été adressée à l'ensemble des services accompagnés de modèles-types afin qu'ils puissent réaliser leur documents uniques d'évaluation des risques de la façon la plus pertinente en matière de prévention et d'évaluation.

Tous les services ayant répondu à l'enquête ont identifié les risques professionnels et rédigé le document unique d'évaluation des risques..

85% d'entre eux ont signalé une réactualisation annuelle.

96% des services ayant répondu ont mis en place un plan de prévention pour faire face aux risques identifiés.

La prévention des risques particuliers

Les risques psycho-sociaux

67% des services (qui ont répondu) se sont dotés d'indicateurs de risque, concernant le plus souvent :

- Les conditions de travail (charge de travail, organisation et gestion des changements)
- Les relations de travail (conflits, harcèlement, violence) ,
- L'environnement de travail

80% des services (qui ont répondu) ont constaté des manifestations liées à ces risques ; il s'agit surtout :

- d'absentéisme, de stress chronique.
- de stress chronique,

90% des services (qui ont répondu) ont mis en place des actions de prévention.

- dans la plupart des cas, ces actions s'appuient sur les acteurs de la prévention (médecins, ACO, IHS) ;
- les actions de prévention sont initiées par le CHS ;
- elles utilisent une approche de GRH, (entretiens individuels, accueil des nouveaux arrivants...) ;
- elles s'appuient sur le réseau médico-social
- elles peuvent prendre une forme administrative (notes) ou d'actions de communication.

Les troubles musculo-squelettiques

20% des services ayant répondu à l'enquête ont constaté des affections péri-articulaires causées par gestes et postures de travail.

Les services ont identifié les principaux facteurs de risque, il s'agit de :

- l'effort,
- La répétitivité des gestes,
- Les positions articulaires extrêmes.

3 Statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique réalise chaque année une enquête statistique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans la fonction publique de l'État.

Les données collectées donnent lieu à un bilan présenté tous les ans au comité hygiène sécurité ministériel.

Un extrait de l'exploitation de l'enquête accidents du travail et maladies professionnelles figure dans le bilan social. En 2008, la DGAFP a décidé de suspendre l'enquête pour des raisons qui tiennent notamment au manque de fiabilité de la procédure et à la qualité trop faible des données obtenues.

La DGAFP a indiqué en 2009 qu'elle travaillait sur une nouvelle enquête allégée, qui devait porter sur 2008 et 2009. Cette enquête doit être déployée en novembre 2010.

4 La protection fonctionnelle des agents

Le ministère a organisé la protection fonctionnelle de ses agents dans le cadre et les conditions suivantes :

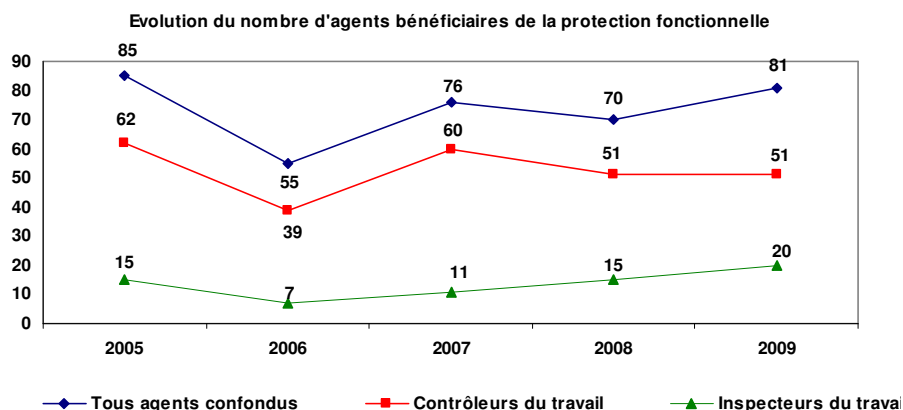
L'Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 :

"La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions (...).

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle". Les modalités de sa mise en œuvre sont prévues par diverses circulaires et notes, dont la circulaire de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique B8 n°2158 du 5 mai 2008 relative à la Protection fonctionnelle des agents publics de l'Etat, qui explicite le dispositif appliqué au sein de notre Ministère.

Le nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle

Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle de 2005 à 2009



En 2009, les demandes de protection fonctionnelle ont augmenté de 15,7 % passant de 70 à 81 demandes, tous agents confondus.

Il convient toutefois de noter que la fusion des services de l'inspection du travail de l'Agriculture et des Transports intervenue le 1^{er} janvier 2009, s'est traduite, parmi les 81 demandes globales de 2009, par un apport de 17 demandes émanant d'agents provenant du ministère de l'Agriculture (21%) et

de 3 venant d'agents du ministère des transports (3%) soit 24% du total. Pour le secteur travail dans son ancien périmètre, on notera donc, sur 2009, 61 demandes, soit un recul de 13% par rapport à 2008.

Profil des demandeurs de protection fonctionnelle

Ventilation par sexe et par grade

Les 81 demandes de protection fonctionnelle, en 2009, se répartissent, par grades et sexes, comme suit : (dont 80 du corps de l'inspection du travail)

41 demandes ont été sollicitées par des agents femmes émanant des grades suivants :

Contrôleuse du travail :	31
Inspectrice du travail :	6
Directrice adjoint :	4
Directrice du travail :	0
Directeur régional :	0
Autres :	0

40 demandes ont été sollicitées par des agents hommes émanant des grades suivants :

Contrôleur du travail :	20
Inspecteur du travail :	14
Directeur adjoint :	1
Directeur départemental :	3
Directeur régional :	0
Autres :	2

Ventilation par objet

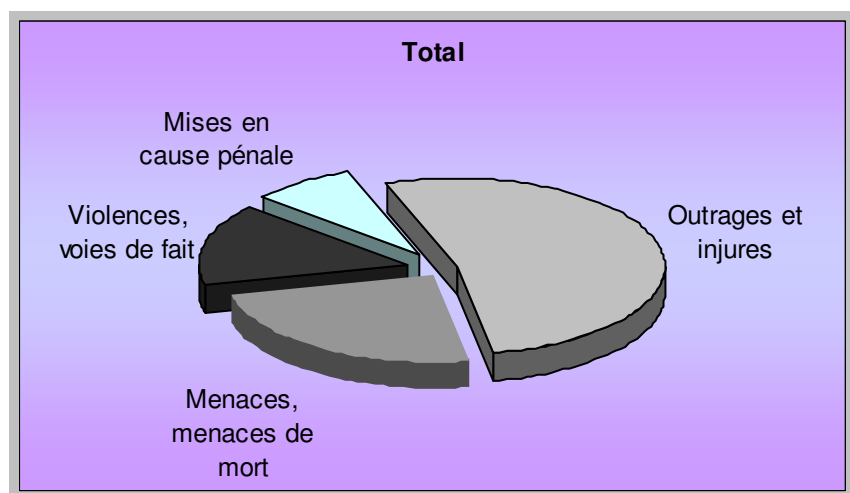
- 78 agents ont sollicité la demande de protection fonctionnelle en qualité de victimes d'infractions pénales :

Contrôleur du travail :	51
Inspecteur du travail :	18
Directeur adjoint :	4

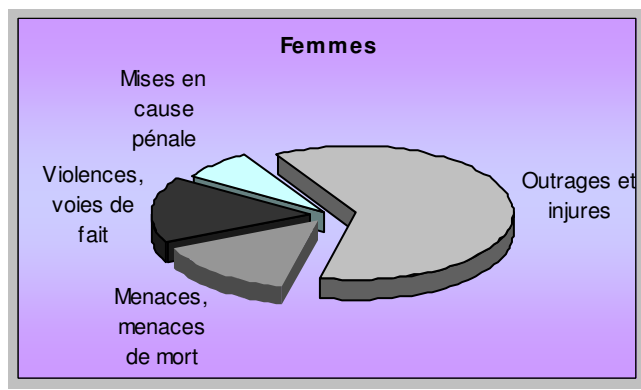
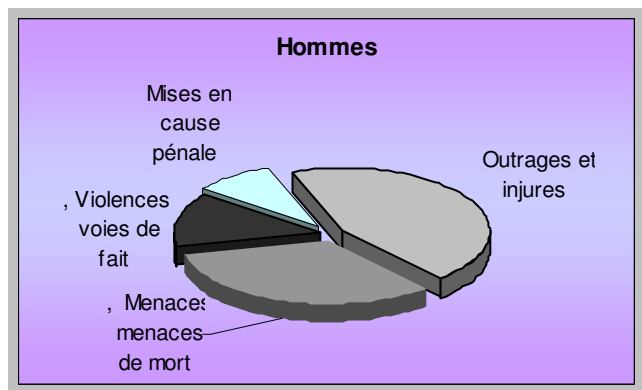
Directeur départemental :	3
Directeur régional :	0
Autres :	2

- 3 agents ont sollicité la protection fonctionnelle en qualité de mis en cause en matière pénale.

La répartition, par nature d'infractions et par fonctions, des demandes de protection fonctionnelle



Ces graphiques présentent la part respective des agents victimes (outrages, injures, menaces de toute nature, violences et voies de fait), et des agents mis en cause



	Outrages et injures		Menaces, menaces de mort		Violences, voies de fait		Mises en cause pénale	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Directeur régional								
Direction départemental	1							
Directeur adjoint		2				1	1	
Inspecteur du travail	8	5	6	1		1	1	1
Contrôleur du travail	14	27	13	7	7	7		
Autres	2				1			
	25	34	19	8	8	9	2	1

Une demande de protection fonctionnelle peut viser plusieurs infractions pénales.

Répartition géographique des demandes :

ALSACE	1	LORRAINE	9
AQUITAINE	8	MIDY-PYRENEES	8
BASSE-NORMANDIE	1	NORD-PAS-DE-CALAIS	3
BOURGOGNE	5	PAYS DE LOIRE	4
BRETAGNE	6	PICARDIE	2
CENTRE	2	POITOU-CHARENTES	2
CHAMPAGNE-ARDENNES	1	PROVENCE-ALPES-COTE	
HAUTE-NORMANDIE	2	AZUR	2
ILE-DE-FRANCE	14	RHONE-ALPES	4
LANGUEDOC-ROUSSILLON	5	OUTRE-MER	1
LIMOUSIN	1		

Les suites pénales

Les peines prononcées en 2009 contre les employeurs ou leur préposé, auteurs des faits, se répartissent comme suit :

Peines cumulées de prison (ferme ou avec sursis) et d'amende : 13 condamnations

Peines d'emprisonnement seul : 13 condamnations

Amendes uniquement : 12 condamnations

Les condamnations civiles, pour leur part, n'ont pu être recueillies.

Noter que, du fait des délais d'instruction des affaires, les chiffres précités concernent essentiellement des procédures antérieures à 2009.

L’ACTION SOCIALE

8 L'action sociale

1 Orientations générales

L'action sociale en faveur des agents du ministère est mise en œuvre à trois niveaux : interministériel, ministériel et régional. A chacun de ces niveaux, le dialogue social s'organise et se développe au sein des instances paritaires compétentes, les actions conduites devant tenir compte de l'ensemble des réflexions menées aux niveaux supérieurs qui sont complémentaires.

Les prestations interministérielles sont des prestations d'action sociale instituées par le ministère chargé de la fonction publique. Elles concernent tous les agents de l'État.

Les prestations ministérielles ont été créées par le ministère dans le cadre de sa politique d'action sociale, après avis de la CNCAS. Elles sont donc spécifiques aux agents de ce ministère.

Les prestations locales sont des prestations régionales créées pour tenir compte des spécificités locales. Leur mise en place ne peut être décidée qu'après débat en CTPR (Comité technique paritaire régional). Elles ne peuvent être versées que dans la limite des crédits disponibles chaque année. La politique d'action sociale est construite autour de quatre grands axes :

- Le versement d'allocations ou de prestations à caractère social interministérielles ou ministérielles soumises à condition de ressources.
- L'intervention du réseau des assistantes sociales du personnel.
- La prise en charge d'une partie du coût des repas pris dans un restaurant inter-administratif ou inter-entreprise.
- Des aides directes ou indirectes pour la pratique de sports ou pour l'accès à la culture et autres loisirs.

Les orientations en matière d'action sociale sont soumises chaque année à la Commission Nationale Consultative d'Action Sociale (CNCAS). Un bilan annuel est présenté à cette même commission au cours du 1er semestre de chaque année. Le bilan annuel de l'action sociale fait l'objet d'une présentation devant cette commission, il est ensuite disponible en ligne sur Mintranet (rubrique : Vie pratique/action sociale/bilan). Ne seront repris ici que les éléments essentiels de ce bilan.

2 Le budget d'action sociale

Les crédits consommés

Depuis 2006, les dépenses de médecine de prévention, les dépenses d'insertion des travailleurs handicapés et les crédits d'action sociale de l'INTEFP ne sont plus inclus dans le budget consacré à l'action sociale.

Les crédits d'action sociale sont répartis entre le titre II pour les prestations versées directement aux agents et le titre III pour toutes les autres actions.

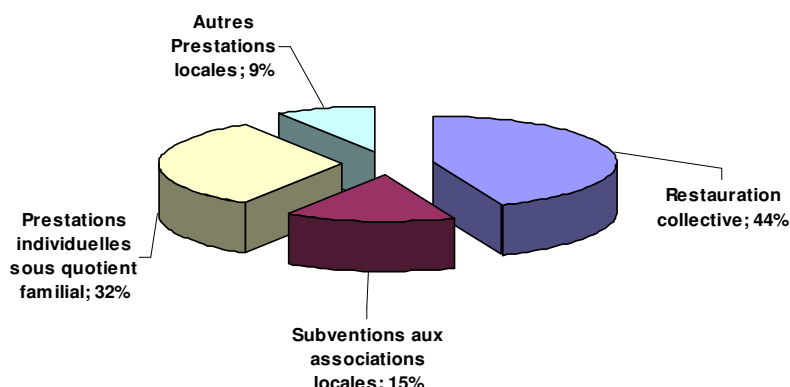
Les crédits délégués en 2009 dans le cadre des BOP, consommés en 2009 (titre II + titre III) ont été de 6 770 194 euros ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2008 (6.403 171€)

La répartition des dépenses

Les chiffres clés de l'utilisation du budget d'action sociale 2009 sont les suivants :

- Une part par agent de 590 € (331 € hors restauration collective) .
- Plus de 85% des crédits sont gérés par les régions (et par l'administration centrale en temps qu'unité administrative).
- Près de 15% sont gérés au niveau national : (associations nationales, prêts et secours)
- La restauration collective représente environ 44% de la dépense globale.
- Les subventions aux associations locales près de 15% de la dépense globale.
- Les prestations versées aux agents en fonction de leur quotient familial représentent près de 32 % de la dépense globale.
- La Commission de secours et prêts (CASEP) - sur 409 dossiers examinés en 2009 contre 480 en 2008 - a accordé en 2009, 370 secours (328 en 2008) pour un montant de 392.838 Euros (333 000 en 2008) et 87 prêts (105 en 2008) pour un montant de 168.800 € (196 390 en 2008).

Répartition en % des dépenses de l'action sociale



Ces éléments sont détaillés dans le bilan de l'action sociale.

3 Les actions du réseau des assistants de service social du personnel

La politique d'action sociale développée par le ministère depuis 2001 est de favoriser pour les agents l'accès à un service social de proximité, et, donc de pourvoir la totalité des régions et l'administration centrale d'un poste d'assistant de service social du personnel, dont les fonctions sont de répondre tant aux besoins individuels qu'aux nécessités collectives.

L'impact du service social du personnel

Au niveau national, on constate une légère augmentation des interventions du service social dans les services :

Comptabilisation des actions du service social	2007	2008	2009
Personnes reçues	1422	1460	1480
Personnes suivies	588	610	620
Nombre total de déplacements	991	1010	1020
Participation à des réunions paritaires	77	78	78
Permanences	961	975	980
Rendez vous hors permanence	699	720	730

Il est à noter, de façon générale, que l'ancienneté du poste d'assistant de service social du personnel, favorise toujours plus son implication dans la vie institutionnelle.

Ce constat peut en partie expliquer la participation plus importante des assistants de service social aux commissions paritaires, autres réunions internes ou dispositifs institutionnels (en exemple les cellules d'appui psychologique locales). En effet leur spécificité professionnelle et leurs champs d'intervention sont mieux identifiés.

Un champ d'intervention transversale s'inscrivant dans un travail en partenariat

Leurs principaux partenaires en interne sont les responsables de ressources humaines et les bureaux de gestion des ressources humaines. Mais les problématiques rencontrées, les orientations nationales en matière d'action sociale, de conditions de travail et d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont renforcé et développé le travail de partenariat avec ces services, et plus particulièrement avec les correspondants handicap, les correspondants d'action sociale et les ACO. Le travail avec les médecins de prévention est aussi développé.

Les assistants de service social du personnel développent aussi un partenariat avec des services ou des acteurs extérieurs comme principalement les structures hospitalières, les médecins traitants, les instances administratives et les services sociaux territoriaux.

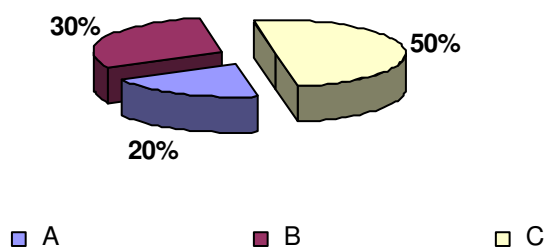
Les agents qui ont sollicité l'assistant de service social

Année	Personnes reçues (Eff Brut)	Personnes suivies (Eff Brut)	Personnes suivies/ Personnes reçues
2004	1336	576	43,11%
2005	1556	663	42,61%
2006	1504	629	41,82%
2007	1422	588	41,35 %
2008	1460	610	41,78%
2009	1480	620	42,17%

Sur les quatre dernières années, on constate une relative stabilité du nombre d'agents reçus et du nombre d'agent suivis par les assistants de service social. Il est à noter que la propension des agents de catégorie A faisant appel au service social reste importante sur ces deux dernières années au niveau national.

Le nombre d'agents suivis représente un peu moins de la moitié des agents reçus par le service social du personnel. Ce rapport personnes suivies/personnes reçues reste dans la même proportion que les années précédentes.

Répartition des agents reçus par catégorie



L'INSERTION DES AGENTS HANDICAPES

9 L'insertion des agents handicapés

1 Le taux d'emploi au 01/01/2010

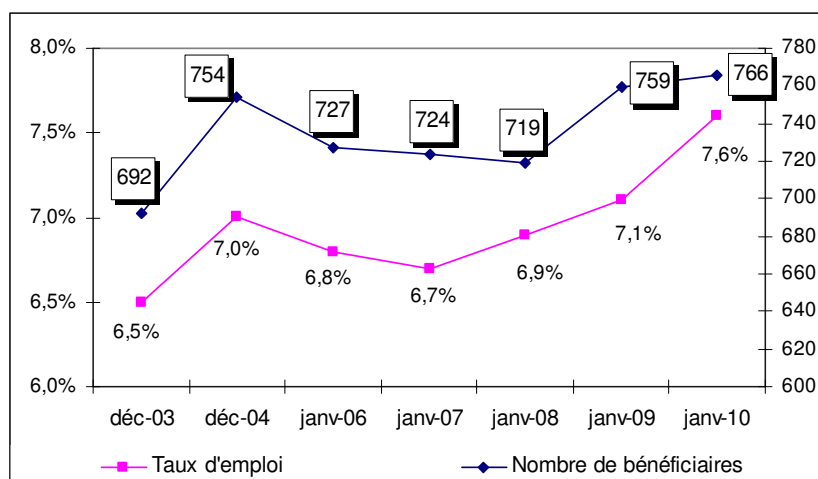
La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé la portée de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés en imposant aux administrations qui ne la respectent pas le versement d'une contribution.

Le taux d'emploi est le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dont la liste est fixée pour la fonction publique par référence aux articles L5212-13 et L5212-15 du code du travail) sur le nombre total d'agents du ministère (effectifs physiques rémunérés). Ce taux, qui fait l'objet d'une déclaration annuelle, est calculé au 1er janvier (arrêté du 2 juin 2006).

766 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés au 1er janvier 2010 dans l'ensemble des services déconcentrés et en administration centrale.

Le taux des bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi, dans notre ministère, est en légère augmentation, il est passé de 6,7 % en 2007 à 6,9% en 2008, puis 7% en 2009 des effectifs physiques rémunérés. Au 31 décembre 2009, il demeure à 7% (5,6% pour l'administration centrale, et 7,1% pour les services déconcentrés)

Le taux de 7% se décompose comme suit : 1,6% pour les agents de la catégorie A ; 5,5% pour ceux de la catégorie B ; 13,4% pour ceux de la catégorie C.



Nota : L'application de la loi de 2005 et la mise en place du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont conduit à modifier la date de calcul du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ainsi, depuis 2006, le taux d'emploi est calculé au 1er janvier.

2 Les recrutements

9 agents atteints d'un handicap ont été recrutés en 2009 par la voie contractuelle (recrutement dérogatoire destiné aux personnes atteintes d'un handicap qui permet d'embaucher sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage ou de la scolarité prévue en vue d'une titularisation à l'issue de la période de contrat), dont :

- 4 agents en catégorie A, (2 inspecteurs du travail et 2 attachés des affaires sociales),
- 5 agents en catégorie C.

3 La répartition hommes-femmes

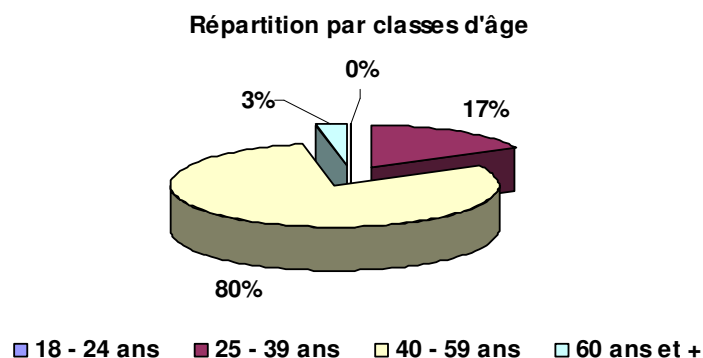
Depuis 2007, les femmes atteintes d'un handicap sont plus nombreuses que les hommes. Elles représentent actuellement 55% des agents handicapés. S'agissant des nouveaux entrants, la répartition est très voisine : 56% de femmes.

Mais si on rapporte leur nombre à l'ensemble des effectifs, on constate que :

- Les femmes atteintes d'un handicap représentent 5,3% des femmes travaillant dans le ministère
- Les hommes atteints d'un handicap représentent 7,4% des hommes travaillant dans le ministère.

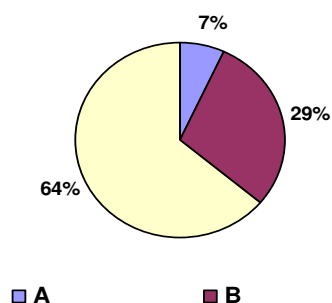
4 L'âge

La classe d'âge 40-59 ans est plus élevée parmi les personnes handicapées que dans l'ensemble des effectifs.

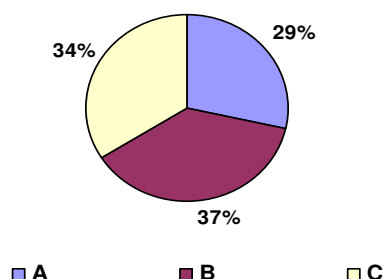


5 La répartition par catégorie administrative

Répartition des agents handicapés du ministère par catégorie au 01/01/10

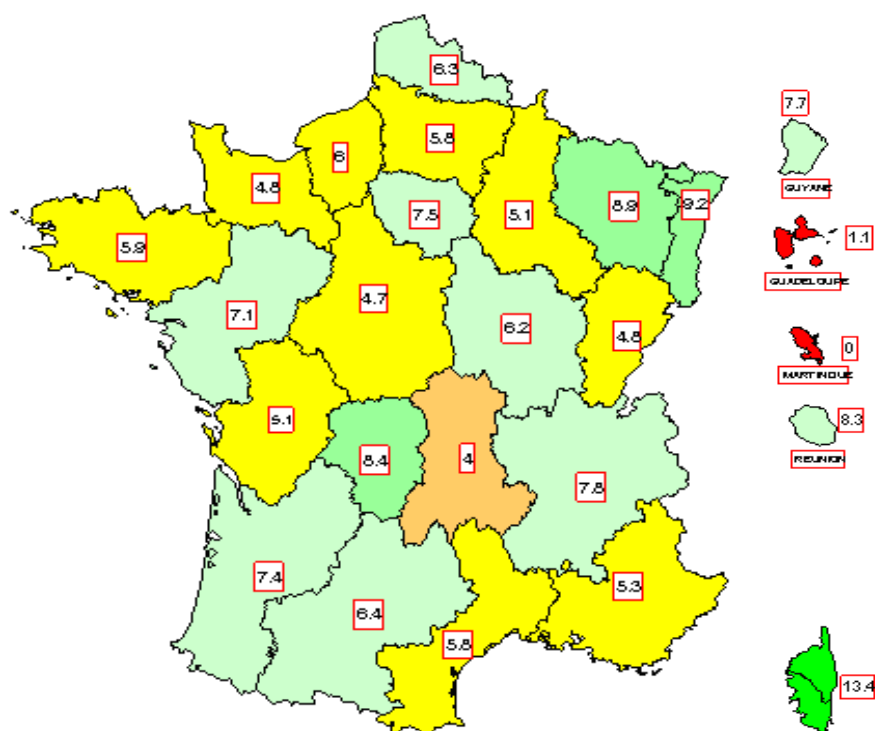


Répartition des effectifs du ministère par catégorie au 31/12/2009



La part des agents de catégorie B parmi les agents handicapés s'est renforcée depuis le début de la mise en œuvre du plan triennal d'emploi des agents handicapés, elle est passée de 22 à 29% en deux ans. La part des agents handicapés de catégorie A s'élève lentement, elle atteint 7% mais elle reste marquée d'un fort déséquilibre.

6 Taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région, en services déconcentrés



LE DIALOGUE SOCIAL

10 Le dialogue social

Le dialogue social au sein du ministère se réalise principalement à travers les diverses instances de concertation institutionnelle :

- Commissions administratives paritaires (CAP)
- Comités techniques paritaires (CTP)
- Commissions consultatives paritaires (CCP)
- Comités d'hygiène et de sécurité (CHS)
- La commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS)

Ces instances sont composées des représentants du personnel et de l'administration.

La diversité et le nombre de ces instances tiennent aux dispositions réglementaires en vigueur mais aussi aux particularités nées de l'histoire du ministère dans lequel coexistent des instances de représentation communes au secteur travail et au secteur santé et des instances propres à chacun d'eux.

1 La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation

Les dernières consultations des personnels pour les CTP et les CAP des contrôleurs et inspecteurs du travail et les CCP des agents contractuels se sont traduites par la représentativité et la représentation syndicales suivantes :

Instances	CTPM		CTPC		CTPMC	CTPCC	CAP IT		CAP CT	
Syndicats	%	Sièges	%	Sièges	Sièges	Sièges	%	Sièges	%	Sièges
CFDT	16,25	3	27,53	3	4	4	22,98	2	13,69	1
CFTC	3,06	0	3,76	0	0	0	1,91	0	3,63	
CGT	25,27	4	31,61	4	4	4	28,58	2	24,22	2
FO	14,41	2	7,96	1	2	0	5,82	0	11,49	1
CFE-CGC	1,87	0	6,24	0	0	0				
SNU (FSU)	10,29	2	8,06	1			20,14	2	15,20	1
UNSA	9,25	1	14,84	1	3	1	9,29	0	12,81	1
SUD	19,2	3			2	1	11,28	1	18,95	1
Total	100	15	100	10	15	10	100	7	100	7

Instances	CCP 78		CCP 84	
Syndicats	%	Sièges	%	Sièges
CFDT	39,80	3	29,7	4
SYACO	30,10	2	23,5	3
CGT	21,94	1	23,4	3
SNU (FSU)	8,16		12	1
UNSA	-		11,3	1
		1		
Total	100	7	100	12

NB : à la CCP 78, un siège a été pourvu par tirage au sort, faute de candidats.

Sources

Elections du 23 novembre 2004 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux CTP (Ces mandats qui arrivaient à terme fin 2007 ont fait l'objet, par arrêté du 17 décembre 2007, d'une prorogation jusqu'au 30 décembre 2008 puis par décret 2008- 1390 du 19 décembre 2008 jusqu'au 16 mai 2010., puis par décret 2010-491 du 14 mai 2010 jusqu'au 31/12/2010).

Elections du 4 mai 2010 pour le renouvellement des mandats des membres de la commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application du décret du 17 mars 1978.

Elections du 15 janvier 2008 pour le renouvellement des mandats des membres de la commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application de la loi du 11 janvier 1984

Elections du 4 avril 2008 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux CAP des contrôleurs et des inspecteurs du travail.

Elections du 28 mai 2009 suite à la création, par l'arrêté du 16 février 2009, d'un comité technique paritaire spécial à la DTEFP de Mayotte.

2 La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux

Les dispenses de service pour l'exercice d'une activité syndicale au niveau ministériel

Les dispenses de service données aux agents pour exercer une activité syndicale sont accordées selon deux modalités : les décharges d'activités de service (DAS) et les autorisations spéciales d'absence (ASA), plus particulièrement celles accordées sous forme des «chèques» syndicaux (bons valant demandes d'autorisation d'une demi-journée d'absence qui sont délivrés chaque année aux OS dans la limite de leur quota de droits et qui doivent être complétés et remis par l'agent que l'organisation désigne à son chef de service, à charge pour celui-ci d'accorder l'autorisation ou de justifier de son refus par des nécessités impérieuses de service).

Les quotas auxquels peuvent prétendre les organisations syndicales sont fonction de la représentativité de celles-ci, mesurée par les résultats des scrutins du 23 novembre 2004.

Par ailleurs, le transfert au 1er janvier 2009 d'effectifs supplémentaires issu de la fusion des inspections du travail a conduit à élargir l'assiette de calcul des différents droits syndicaux.

Répartition des décharges d'activité de service et des autorisations d'absence

Organisations syndicales	Représentativité CTPM (%)	Représentativité CTPR+CTPC (%)	Droits en matière de DAS (Jours/Semaines)	Chèques de demi-journée
CFDT	16,25	16,53	30	1 006
CFTC-TEF	3,06	2,85	6	181
CGC	1,87	1,92	4	116
CGT	25,27	25,86	47	1 568
FO	14,41	14,65	26	891
SNU-TEFI	10,29	9,68	18	613
SUD TRAVAIL	19,2	17,91	33	1 139
UNSA	9,65	9,97	18	602
STC		0,38	0	12
CTU		0,25	0	8
Totaux	100	100	182	6 136

Le droit à congé pour formation syndicale

Les quotas de droits à congé pour formation syndicale (1 droit à congé = 12 jours de congé par agent) dont dispose chaque organisation syndicale sont attribués au niveau régional en fonction de la représentativité obtenue par chacune aux élections en vue du renouvellement des mandats de leurs représentants aux CTPR.

Les résultats de la consultation du 23 novembre 2004 et la majoration de l'assiette suite à la fusion des inspections du travail ont permis de déterminer les quotas de droits à congé pour formation syndicale suivants

Répartition des droits à congé pour la formation syndicale

Syndicats Régions	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNU	SUD	UNSA	STC	CTU	Total	Equivalent Jours/Régions
--------------------------	-------------	-------------	------------	------------	-----------	------------	------------	-------------	------------	------------	--------------	---------------------------------

Alsace	2	1	0	6	4	0	0	1			14	168
Aquitaine	5	1	0	5	4	0	8	2			25	300
Auvergne	3	0	0	3	3	0	3	1			13	156
Bourgogne	2	1	1	5	1	2	2	1			15	180
Bretagne	3	1	0	5	1	4	5	3			22	264
Centre	4	0	0	3	5	3	5	2			22	264
Champagne-Ardenne	3	0	1	1	3	1	2	2			13	156
Corse	1	0	0	1	0	0	0	0	2		4	48
Franche-Comté	2	0	0	3	4	2	0	1			12	144
Ile-de-France	9	2	2	32	9	11	20	6			91	1 092
Languedoc-Roussillon	5	1	1	8	3	2	0	2			22	264
Limousin	2	0	0	2	3	0	0	1			8	96
Lorraine	2	0	0	6	2	4	3	2			19	228
Midi-Pyrénées	2	1	0	7	3	6	4	3			26	312
Basse-Normandie	4	0	0	3	1	1	4	1			14	168
Haute-Normandie	2	0	0	4	1	0	7	1			15	180
Nord/Pas-de-Calais	5	1	1	4	3	0	17	2			33	396
Pays de la Loire	7	0	0	2	2	3	7	5			26	312
Picardie	3	0	0	2	5	0	4	1			15	180
Poitou-Charentes	3	0	0	5	5	0	2	1			16	192
PACA	3	1	1	11	8	3	7	4			38	456
Rhône-Alpes	7	1	1	12	7	10	6	4			48	576
DOM	4	1	0	5	4	0	0	2		1	17	204
Total SD	83	12	8	135	81	52	106	48	2	1	528	6 336

Total AC + INT	25	3	6	29	7	7	0	13	0	0	90	1 080
Total des droits	108	15	14	168	88	59	106	61	4	2	618	7 416
Total des jours*	1 296	180	168	1 968	1 056	708	1 272	732	48	2	7 416	

*Droits à congé de formation exprimés en jours (1 droit = 12 jours)

3 L'exercice du droit de grève

Les mouvements d'ampleur nationale (préavis transmis au ministre de la fonction publique ou à son représentant)

Mois	Date	Nombre de jours non travaillés (1)	Les motifs du mouvement
janvier	29 janvier	3577	- La revalorisation des salaires et du point d'indice ; - La reconstruction de la grille indiciaire ; -La mise en place immédiate d'un moratoire sur les suppressions d'emplois du budget 2009, et une estimation des besoins en emplois qualifiés ; -L'arrêt des dispositifs de réorganisation territoriale de l'Etat, des délocalisations et des fermetures des services de proximité avec la mise en place d'une négociation sur les missions de la fonction publique afin de servir au mieux les intérêts de l'ensemble de la population ; - Le retrait du projet de loi portant sur la mobilité et les parcours professionnels.
mars	19 mars	2758	- L'arrêt des suppressions d'emplois ; - L'ouverture de négociations salariales portant plus particulièrement sur la valeur du point d'indice et la réévaluation de la grille indiciaire ; - Le retrait des projets de loi portant sur la délocalisation et la fermeture des services publics de proximité et l'aggravation des conditions de travail ; - L'octroi des moyens nécessaires à la pérennisation du financement des missions publiques et l'arrêt de la politique d'austérité imposée aux trois fonctions publiques.

mai	26 mai	219	<ul style="list-style-type: none"> - L'arrêt des suppressions d'emplois ; - L'ouverture de négociations salariales ; - Le retrait du projet de loi « mobilité » ; - L'abandon des mesures de mise en œuvre de la RGPP ; - L'arrêt immédiat de toutes les attaques portées au « Statut », seul garant de l'indépendance et de la neutralité des fonctionnaires. - Contre l'allongement des durées de cotisations et l'augmentation significative des traitements des pensions ; - La réévaluation de l'ensemble de la grille indiciaire.
juin	13 juin (samedi)	0	<ul style="list-style-type: none"> - Les salaires ; - Les emplois publics ; - La réforme de l'Etat.
juillet	2 juillet	55	Le retrait des articles relatifs à : <ul style="list-style-type: none"> - La réorganisation professionnelle ; - La généralisation du cumul d'emplois à temps non complet ; - et au remplacement et intérim, du projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.
octobre	7 octobre	135	- Réclamation d'un travail décent.
décembre	16 décembre	29	Revendication relative : <ul style="list-style-type: none"> - à la remise en cause du statut, des missions ; - aux atteintes à l'indépendance des agents ; - aux mesures de déqualification ; - à la pression au chiffre, à la course aux objectifs, aux sanctions au travers la baisse de prime ; - aux sous-effectifs, à l'explosion de la charge de travail dans nombre de service ; - aux déménagements sous contraintes de m2 ; - aux secrétariats communs ; - à la mutualisation des fonctions supports ; - aux restructurations qu'accompagnent des méthodes managériales comme celles du privé, qui génèrent de la souffrance au travail, brisent les collectifs de travail.
décembre	17 décembre	39	Revendication relative : <ul style="list-style-type: none"> - à la remise en cause du statut, des missions ; - aux atteintes à l'indépendance des agents ; - aux mesures de déqualification ; - à la pression au chiffre, à la course aux objectifs, aux sanctions au travers la baisse de prime ; - aux sous-effectifs, à l'explosion de la charge de travail dans nombre de service ; - aux déménagements sous contraintes de m2 ; - aux secrétariats communs ; - à la mutualisation des fonctions supports ; - aux restructurations qu'accompagnent des méthodes managériales comme celles du privé, qui génèrent de la souffrance au travail, brisent les collectifs de travail.
Total de jours		6 812	
<i>Pour mémoire :</i>		<i>8661 en 2008</i>	

Les mouvements d'ampleur ministérielle (préavis transmis au ministre chargé du travail et de l'emploi ou à son représentant)

Mois	Date	Nombre de jours non travaillés (1)	Les motifs du mouvement
mai	5 mai	0	<ul style="list-style-type: none"> - les projets de désorganisation de l'inspection du travail ; - les mesures d'organisation autour du projet de décret DIRECCTE ; - les réductions d'effectifs.
Total de jours		0	

Ce mouvement, limité à la région Rhône Alpes, n'est pas significatif comparativement aux divers mouvements d'ampleur nationale constatés en 2008, qui avaient totalisé 1193 journées non travaillées.

(1) Nombre de jours non travaillés = nombre de jours de grève X nombre d'agents grévistes.

4 Les thèmes du dialogue social

Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques paritaires

Dans le cadre des comités techniques paritaires se sont tenues en 2009 : 5 séances du CTP Ministériel du Secteur travail, 2 séances du CTP Central et 99 séances des comités techniques paritaires régionaux (CTPR)

Les ordres du jour des séances du CTP ministériel et du CTP central retracent précisément les questions soumises à l'examen des représentants du personnel en 2009 :

- Les ordres du jour du CTP ministériel

5 Février 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Projet de décret relatif à la réforme du recrutement, de la formation et de l'évaluation des inspecteurs élèves du travail et modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003. - Projet d'arrêté relatif à l'organisation des concours de recrutement externe et interne des inspecteurs élèves du travail. - Projet d'arrêté fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs élèves du travail [sous réserve] - Projet d'arrêté relatif à l'entretien professionnel des personnels du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et du ministère de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative. - Projet d'arrêté portant création d'un comité technique paritaire spécial auprès du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Mayotte. - Projet d'arrêté portant prorogation du mandat des membres de la commission consultative paritaire instituée par l'article 15 du décret n° 78-457 du 17 mars 1978 modifié. - Fusion des services d'inspection du travail (point demandé par le SNU-TEF et approuvé par la parité syndicale) - Approbation du procès-verbal de la séance du CTPM du 7 février 2008.
13 mars 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Point sur la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et la mise en œuvre des Directions Régionales des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail, et de l'Emploi (DIRECCTE).
16 juin 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du CTPM du 13 novembre 2008. - Point sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail et de la fusion des services d'inspection. - Projet d'arrêté fixant le nombre de sections d'inspection du travail. - Bilan Social 2007. - Bilan de la protection fonctionnelle 2008. - Projet de circulaire relative au droit individuel à la formation (DIF) - Point sur l'état d'avancement des travaux relatifs aux projets de réforme du recrutement et de la formation des inspecteurs élèves du travail.
21 juillet 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, et de l'emploi (DIRECCTE). - Questions diverses.
16 décembre 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation des procès-verbaux du CTPM du 5 février 2009 et du CTPM du 13 février 2009. - Point d'information sur les élections professionnelles 2010 - Mise en place des DIRECCTE. - PLF pour 2010 : Budget du ministère et schéma d'emploi. - Formation et affectation des inspecteurs élèves du travail. - Bilan social 2008

- Les ordres du jour du CTP central

9 juillet 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du PV du 4 avril 2008 et du PV du 13 juin 2008. - Présentation des plans de continuité de l'activité (PCA) des directions de l'administration centrale : DAGEMO, DARES, DGT, du BDC. - Information sur l'audit mené sur une partie des fonctions de soutien au sein des directions de l'administration centrale (DAGEMO, DGT et DARES) et de la DICOM. - Bilan d'activité du service social du personnel - administration centrale. - Bilan 2008 des effectifs de l'administration centrale.
20 octobre 2009	<ul style="list-style-type: none"> - Plans actualisés de continuité de l'activité (PCA) des directions de l'administration centrale : DAGEMO, DARES, DGT et du BDC. - Point sur l'immobilier. - Point sur l'audit mené sur une partie des fonctions soutien au sein des directions d'administration centrale (DAGEMO, DGT et DARES) et de la DICOM.

- Les ordres du jour des CTP régionaux

Les 22 DRTEFP (en métropole) et les 4 DTEFP (dans les DOM-TOM) ont tenu 99 séances de CTPR, soit une moyenne de trois réunions dans l'année, nombre supérieur à l'obligation légale de deux réunions par an.

Les principaux thèmes abordés au cours des séances des CTPR en 2009, en dehors de ceux qui leur sont obligatoirement soumis (élaboration et de l'exécution des BOP et du développement de l'action sociale notamment), ainsi que le nombre de séances que ces instances y ont consacré figurent dans le tableau ci-dessous.

4 grandes thématiques ont été retenues :

- au titre de la réforme de l'Etat, la mise en place des DIRECCTE, la fusion des inspections du travail et les déménagements ;
- au titre de la gestion des ressources humaines, la mise en œuvre des entretiens professionnels, la répartition des primes, la formation, les effectifs, les avancements, les horaires variables et le règlement intérieur ;
- au titre de l'organisation des services, la poursuite du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) ;
- au titre des conditions de travail et de la santé au travail, la gestion de la pandémie grippale, les incidents de contrôle, la procédure de contrôle des chantiers amiante et les risques psycho-sociaux ;

Le nombre de séances consacrées à la réforme de l'Etat est plus particulièrement à relever. La mise en place en 2009 des DIRECCTE, de la fusion des inspections du travail et les déménagements qui en ont découlés, ont fait l'objet de nombreux débats lors des séances qui se sont tenues (soit 90 séances sur 99).

Il y a eu également maintes discussions sur des sujets relevant de la gestion des ressources humaines. Ce fut notamment le cas pour la mise en place de la nouvelle procédure d'entretien professionnel et pour les questions liées aux effectifs et à la formation professionnelle des agents. Ces deux derniers points ont été particulièrement abordés en rapport avec la fusion des inspections du travail et dans la perspective de la création des DIRECCTE.

Pour la troisième année consécutive, le sujet sur la mise en place du PMDIT est encore assez souvent débattu en CTPR (pour rappel ce thème avait été abordé lors de 41 séances en 2008).

Enfin, dans le cadre des conditions de travail et de la santé au travail, le risque de pandémie grippale a été un point stratégique souvent discuté lors des réunions, de même que la question des risques psycho-sociaux.

Les thèmes du dialogue social

Rubriques et thèmes stratégiques	Réforme de l'Etat	Gestion des Ressources Humaines	Organisation et fonctionnement des service	Conditions de travail Santé au travail
DRTEFP				
ALSACE	5	4	3	4
AQUITAINE	2	2	2	0
AUVERGNE	2	1	0	0
BOURGOGNE	3	3	0	0
BRETAGNE	8	6	2	4
CENTRE	0	1	1	0
CHAMPAGNE-ARDENNE	8	7	0	2
CORSE	4	3	0	1
FRANCHE-COMTE	3	2	3	0
ILE-DE-FRANCE	4	2	2	0
LANGUEDOC-ROUSSILLON	6	5	1	5
LIMOUSIN	4	2	4	4
LORRAINE	4	2	2	0
MIDI-PYRENEES	4	4	2	0
NORD-PAS-DE-CALAIS	2	0	2	0
BASSE-NORMANDIE	4	4	4	2
HAUTE-NORMANDIE	4	4	2	0
PAYS-DE-LA-LOIRE	4	2	1	0
PICARDIE	3	3	1	3
POITOU-CHARENTE	4	3	1	1
PACA	3	3	0	2
RHONE-ALPES	3	3	0	1
DTEFP				
GUADELOUPE	4	4	3	0

GUYANE	0	3	2	0
MARTINIQUE	0	0	0	0
REUNION	2	1	1	0
TOTAL	90	74	39	29

Le dialogue social en dehors des instances paritaires

En dehors des instances paritaires, l'administration a poursuivi en 2009 le dialogue social engagé au travers de réunions de travail sur la réforme du recrutement et de la formation des membres du corps de l'inspection du travail :

- Réforme du concours interne d'accès au corps de l'inspection du travail (avril 2009)
- Organisation du troisième concours d'accès au corps de l'inspection du travail (mai et novembre 2009)
- Réorganisation de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail (juin 2009)
- Organisation de la voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail (novembre 2009)

Ces réunions ont notamment permis une concertation sur des sujets qui excédaient le champ de compétence des instances paritaires (réforme des modalités d'accès au corps de l'inspection du travail).

5 Les comités d'hygiène et de sécurité

Les CHS ont vocation à aborder l'ensemble des champs prévus par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique, qui portent notamment sur la santé au travail, l'ergonomie, l'évaluation des risques professionnels et l'environnement de travail.

Le rôle des CHS ainsi que le champ de leur mission ont été rappelé par une circulaire du 9 juillet 2009 qui a également souligné l'importance d'une tenue régulière des CHS dans la définition et l'accompagnement d'une politique des conditions de travail.

Les CHS ministériels

Le CHS ministériel a été créé par arrêté en date du 9 janvier 2003. Il est placé auprès du comité technique paritaire ministériel (CTPM) et examine les questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés du ministère.

Ce CHS a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail par la définition de politiques nationales et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité et de médecine de prévention. Il est saisi de la politique des conditions de travail définie par l'administration et des conditions de sa mise en œuvre ainsi que des politiques particulières d'aménagement de poste et d'accessibilité conduites en direction des personnes handicapées.

Il a également à connaître des conséquences sur les conditions de travail des conditions générales de fonctionnement du ministère, des programmes de modernisation et techniques de travail et notamment dans ce cadre de la mise en place de schéma directeur ainsi que de la mise en œuvre de nouvelles technologies.

Il s'est réuni 2 fois en 2009 avec les ordres du jour suivants :

Mardi 6 mai 2009

- Les risques de pandémie grippale

Jeudi 30 juin 2009

- Validation du compte rendu du CHSM du 1 décembre 2008
- Information sur la circulaire relative au rôle des CHSR
- Présentation du bilan de l'utilisation des crédits du FIPHP en matière d'aménagements de poste pour les travailleurs handicapés.
- Information sur l'extension de l'enquête Sumer à la fonction publique d'Etat
- Questions diverses.

Les CHS régionaux, départementaux et centraux

Les CHS régionaux existent dans toutes les régions y compris dans les DOM. Il existe des CHS départementaux en Ile de France. Dans les autres départements, où il n'existe pas de CHS, ont été mis en place des commissions locales d'Hygiène et sécurité (CLHS) avec des correspondants locaux d'hygiène et sécurité.

La fréquence des réunions des CHS est variable d'une région à l'autre (1 à 4 réunions). 3 réunions du CHS d'administration centrale ont eu lieu.

Les principaux thèmes abordés dans l'ensemble des CHS régionaux sont les questions immobilières (déménagements, aménagements des locaux ainsi que les problématiques liées à la prévention des risques tels que le risque incendie et le risque électrique.

La commission nationale consultative d'action sociale

Cette commission est consultée sur la politique d'action sociale de notre ministère. Un bilan annuel de l'action sociale est présenté devant cette commission et mis en ligne sur l'intranet. La commission s'est réunie 2 fois en 2009 :

Ordre du jour du 5 mars 2009 :

- Présentation de l'aide à la maîtrise d'ouvrage pour le choix de la mutuelle
- Extension de l'aide à l'éducation aux contrats de professionnalisation
- Information sur l'évolution des taux des prestations d'action sociales ministérielles

Ordre du jour du 3 décembre 2009 :

- Revalorisation du quotient familial et des prestations ministérielles d'action sociale
- Extension de la durée de versement de l'aide aux vacances.

Elargissement du champ des prestations sociales :

A la demande de la Commission nationale consultative d'action sociale, une réflexion a été engagée au sein d'un groupe de travail constitué de représentants de l'administration et du personnel en vue d'une part de permettre l'entrée de nouveaux bénéficiaires et la revalorisation des prestations ministérielles et d'autre part d'augmenter la durée de prise en charge de l'aide aux vacances en direction des familles.

La réflexion conduite dans le cadre du dialogue social avait pour objectif l'élargissement du champ des bénéficiaires et la revalorisation des prestations. a conduit à 3 propositions qui ont fait l'objet d'un accord de la CNCAS du 3/12/ 2009

A la suite de la réflexion menée par le groupe du travail, l'administration a proposé à la CNCAS du 3/12/2009 qui a donné son accord, de retenir les 3 objectifs et d'y assortir les modalités appropriées qui sont applicables à compter du 1er janvier 2010.

- Permettre à de nouveaux bénéficiaires d'accéder aux prestations d'action sociale ce qui se concrétise par l'augmentation du quotient familial plafond (QFP) qui est porté à 1607 €.

- Revaloriser le montant des prestations ministérielles pour l'ensemble des agents, ce qui a conduit d'une part à augmenter de manière uniforme le montant de référence des différentes prestations de 2 %, d'autre part à porter le quotient familial de référence (QFR) à 1083 €.

- Augmenter plus particulièrement le niveau des prestations pour les agents bénéficiant des quotients familiaux les moins élevés ce qui a conduit à augmenter de manière substantielle le coefficient maximal susceptible d'être attribué aux agents qui est porté de 130 à 140 % du montant de référence des différentes prestations.

Par ailleurs il a été également décidé de porter la durée de prise en charge de l'aide aux vacances de 7 à 14 jours.

PARITE

11 Parité hommes - femmes

1 La répartition par corps

- Ministère

Catégories	Libellé des corps des agents	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	Emplois fonctionnels	41	25%	122	75%	163
	Administrateurs civils	10	31%	22	69%	32
	Conseillers d'administration	4	44%	5	56%	9
	Attachés	352	60%	233	40%	585
	Médecins inspecteurs du travail (1)	34	74%	12	26%	46
	Membres Inspection du travail	810	51%	788	49%	1 598
	Chargés d'études documentaires	10	83%	2	17%	12
	Contractuels Loi 1984	265	56%	209	44%	474
	Contractuels Décret 78	44	46%	51	54%	95
	Autres	48	46%	56	54%	104
Total		1 618	52%	1 500	48%	3 118

Catégorie B	Secrétaires administratifs	350	83%	71	17%	421
	Contrôleurs du travail	2 493	70%	1 064	30%	3 557
	Contractuels Loi 1984	30	97%	1	3%	31
	Contractuels Décret 78	16	89%	2	11%	18
	Autres	26	70%	11	30%	37
Total		2 915	72%	1 149	28%	4 064

Catégorie C	Adjointes administratifs	2 892	85%	496	15%	3 388
	Adjointes techniques	7	23%	23	77%	30
	Autres	253	89%	32	11%	285
Total		3 152	85%	551	15%	3 703

Total général		7 685	71%	3 200	29%	10 885
---------------	--	-------	-----	-------	-----	--------

(1) voir note sous chapitre 2 -2)

- Administration Centrale

Catégories	Libellé des corps des agents	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	Emplois fonctionnels	9	41%	13	59%	22
	Administrateurs civils	10	32%	21	68%	31
	Conseillers d'administration	3	43%	4	57%	7
	Attachés	110	63%	66	38%	176
	Médecins inspecteurs du travail	2	100%	0	0%	2
	Membres du corps de l'inspection du travail (hors emplois fonctionnels)	28	45%	34	55%	62
	Chargés d'études documentaires	2	67%	1	33%	3
	Contractuels Loi 1984	67	54%	57	46%	124
	Contractuels Décret 78	15	42%	21	58%	36
	Autres	31	53%	28	47%	59
Total		277	53%	245	47%	522

Catégorie B	Secrétaires administratifs	115	74%	40	26%	155
	Contrôleurs du travail	5	63%	3	38%	8
	Contractuels Loi 1984	9	100%	0	0%	9
	Contractuels Décret 78	0	0%	1	100%	1

	Autres	7	54%	6	46%	13
	Total	136	73%	50	27%	186

Catégorie C	Adjointes administratifs	122	78%	35	22%	157
	Adjointes techniques	3	15%	17	85%	20
	Autres	24	50%	24	50%	48
	Total	149	66%	76	34%	225

Total général	562	60%	371	40%	933
----------------------	------------	------------	------------	------------	------------

Détail, par grade, au sein du corps de l'inspection du travail

	H	%	F	%	total
DT	16	66%	8	34%	24
DAT	13	48%	14	52%	27
IT	5	45%	6	55%	11
Total	34	55%	28	45%	62

- Services Déconcentrés

Catégories	Libellé des corps des agents	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
-------------------	-------------------------------------	---------------	----------	---------------	----------	--------------

Catégorie A	Emplois fonctionnels	32	23%	109	77%	141
	Administrateurs civils	0	0%	1	100%	1
	Conseillers d'administration	1	50%	1	50%	2
	Attachés	242	59%	167	41%	409
	Médecins inspecteurs du travail (1)	32	73%	12	27%	44
	Membres du corps de l'inspection du travail (hors emplois fonctionnels)	782	51%	754	49%	1 536
	Chargés d'études documentaires	8	89%	1	11%	9
	Contractuels Loi 1984	198	57%	152	43%	350
	Contractuels Décret 78	29	49%	30	51%	59
	Autres	17	38%	28	62%	45
	Total	1 341	52%	1 255	48%	2 596

Catégories	Libellé des corps des agents	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
-------------------	-------------------------------------	---------------	----------	---------------	----------	--------------

Catégorie B	Secrétaires administratifs	235	88%	31	12%	266
	Contrôleurs du travail	2 488	70%	1 061	30%	3 549
	Contractuels Loi 1984	21	95%	1	5%	22
	Contractuels Décret 78	16	94%	1	6%	17
	Autres	19	79%	5	21%	24
	Total	2 779	72%	1 099	28%	3 878

Catégorie C	Adjointes administratifs	2 770	86%	461	14%	3 231
	Adjointes techniques	4	40%	6	60%	10
	Autres	229	97%	8	3%	237
Total		3 003	86%	475	14%	3 478

Total général		7 123	72%	2 829	28%	9 952
----------------------	--	--------------	------------	--------------	------------	--------------

(1) voir note sous chapitre 2 -2)

Détail, par grade, au sein du corps de l'inspection du travail

	H	%	F	%	total
DT	53	64%	30	36%	83
DAT	225	58%	161	42%	386
IT	476	49%	591	51%	967
Total	754	49%	782	51%	1 536

2 La répartition par catégorie

- Ministère

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 618	1 500	52%	3118
B	2 915	1 149	71%	4064
C	3 152	551	85%	3703
Total	7 685	3 200	77%	10885

- Administration Centrale

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	277	245	53%	522
B	136	50	73%	186
C	149	76	66%	225
Total	562	371	60%	933

- Services Déconcentrés

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 341	1 255	51%	2 596
B	2 779	1 099	72%	3 878
C	3 003	475	86%	3 478
Total	7 123	2 829	72%	9 952

3 La répartition par classe d'âge

- Ministère

Classes d'âge	A			B			C			Ensemble			Part en % Ensemble
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Moins de 25 ans	29	6	35	9	1	10	8	3	11	46	10	56	1%
25 ans / 29 ans	118	71	189	74	58	132	25	7	32	217	136	353	3%
30 ans / 34 ans	209	145	354	175	99	274	74	14	88	458	258	716	7%
35 ans / 39 ans	201	190	391	260	165	425	197	38	235	658	393	1051	10%
40 ans / 44 ans	196	146	342	284	176	460	335	64	399	815	386	1201	11%
45 ans / 49 ans	211	152	363	526	170	696	608	105	713	1345	427	1772	16%
50 ans / 54 ans	277	269	546	912	224	1136	1233	163	1396	2422	656	3078	28%
55 ans / 59 ans	285	345	630	562	194	756	543	119	662	1390	658	2048	19%
60 ans et plus	92	176	268	113	62	175	129	38	167	334	276	610	6%
Total	1 618	1 500	3 118	2 915	1 149	4 064	3 152	551	3 703	7 685	3 200	10 885	100%

- Administration centrale

Classes d'âge	A			B			C			Ensemble			Part en % Ensemble
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Moins de 25 ans	24	4	28	0	0	0	3	1	4	27	5	32	3%
25 ans / 29 ans	4	19	23	3	3	6	5	4	9	12	26	38	4%
30 ans / 34 ans	34	31	65	9	3	12	9	7	16	52	41	93	10%
35 ans / 39 ans	38	32	70	14	6	20	11	12	23	63	50	113	12%
40 ans / 44 ans	34	26	60	10	10	20	21	7	28	65	43	108	12%
45 ans / 49 ans	36	24	60	24	12	36	36	15	51	96	51	147	16%
50 ans / 54 ans	41	43	84	38	5	43	40	9	49	119	57	176	19%
55 ans / 59 ans	44	30	74	34	5	39	16	13	29	94	48	142	15%
60 ans et plus	22	36	58	4	6	10	8	8	16	34	50	84	9%
Total	277	245	522	136	50	186	149	76	225	562	371	933	100%

- Services Déconcentrés

Classes d'âge	A			B			C			Ensemble			Part en % Ensemble
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
Moins de 25 ans	5	2	7	9	1	10	5	2	7	19	5	24	0%
25 ans / 29 ans	114	52	166	71	55	126	20	3	23	205	110	315	3%
30 ans / 34 ans	175	114	289	166	96	262	65	7	72	406	217	623	6%
35 ans / 39 ans	163	158	321	246	159	405	186	26	212	595	343	938	9%
40 ans / 44 ans	162	120	282	274	166	440	314	57	371	750	343	1 093	11%
45 ans / 49 ans	175	128	303	502	158	660	572	90	662	1 249	376	1 625	16%
50 ans / 54 ans	236	226	462	874	219	1 093	1193	154	1 347	2 303	599	2 902	29%
55 ans / 59 ans	241	315	556	528	189	717	527	106	633	1 296	610	1 906	19%
60 ans et plus	70	140	210	109	56	165	121	30	151	300	226	526	5%
Total	1 341	1 255	2 596	2 779	1 099	3 878	3 003	475	3 478	7 123	2 829	9 952	100%

4 La répartition du temps de travail

- Ministère

Quotité travaillée	2009					
	N° H	% H	N° F	% F	T	% T
50%	28	0,88%	143	1,86%	171	1,57%
60%	6	0,19%	81	1,05%	87	0,80%
70%	5	0,16%	59	0,77%	64	0,59%
80%	130	4,06%	1 523	19,82%	1 653	15,19%
90%	29	0,91%	284	3,70%	313	2,88%
100%	3 002	93,81%	5 595	72,80%	8 597	78,98%
TOTAL	3 200	100%	7 685	100%	10 885	100%

- Administration Centrale

Quotité travaillée	2009					
	N° H	% H	N° F	% F	T	% T
50%	2	0,54%	7	1,25%	9	0,96%
60%	1	0,27%	3	0,53%	4	0,43%
70%	0	0,00%	3	0,53%	3	0,32%
80%	8	2,16%	84	14,95%	92	9,86%
90%	1	0,27%	16	2,85%	17	1,82%
100%	359	96,77%	449	79,89%	808	86,60%
TOTAL	371	100%	562	100%	933	100%

- Services Déconcentrés

Quotité travaillée	2009					
	N° H	% H	N° F	% F	T	% T
50%	26	0,92%	136	1,91%	162	1,63%
60%	5	0,18%	78	1,10%	83	0,83%
70%	5	0,18%	56	0,79%	61	0,61%
80%	122	4,31%	1 439	20,20%	1 561	15,69%
90%	28	0,99%	268	3,76%	296	2,97%
100%	2 643	93,43%	5 146	72,24%	7 789	78,27%
TOTAL	2 829	100%	7 123	100%	9 952	100%

5 La répartition des recrutements

CONCOURS AC	A			B			C			TOTAL		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
administrateurs civils	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
attachés d'administration	2	6	8	0	0	0	0	0	0	2	6	8
inspecteurs élèves du Travail	31	30	61	0	0	0	0	0	0	31	30	61
contrôleurs du Travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
secrétaires administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	34	37	71	0	0	0	0	0	0	34	37	71
CONTRATS ET PRISES EN CHARGE AC	A			B			C			TOTAL		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
ingénieurs de prévention	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIRT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
travailleurs handicapés	2	2	4	0	0	0	0	5	5	2	7	9
bénéficiaires de la Loi 70-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
autres	32	34	66	2	7	9	2	5	7	36	46	82
TOTAL	34	36	70	2	7	9	2	10	12	38	53	91
TOTAL GENERAL	68	73	141	2	7	9	2	10	12	72	90	162

6 La répartition des résultats des concours

- Concours externe d'inspecteur élève du travail

Concours Externe	Hommes			Femmes		
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008
Nombre de candidats présents	217	182	227	408	341	380
Nombre de candidats admis	32	31	20	55	59	20
% d'admis	14,75%	17,03%	8,81%	13,48%	17,30%	5,26%

- Concours interne d'inspecteur élève du travail

Concours Interne	Hommes			Femmes		
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008
Nombre de candidats présents	54	57	44	67	58	45
Nombre de candidats admis	12	13	8	10	10	12
% d'admis	22,22%	22,81%	18,18%	14,93%	17,24%	26,67%

- Concours externe de contrôleur du travail

Concours Externe	Hommes			Femmes		
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008
Nombre de candidats présents	683	543	698	1173	944	1 270
Nombre de candidats admis	53	50	29	47	71	37
% d'admis	7,76%	9,21%	4,15%	4,01%	7,52%	2,91%

- **Concours interne de contrôleur du travail**

Concours Interne	Hommes			Femmes		
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008
Nombre de candidats présents	71	59	71	260	227	206
Nombre de candidats admis	12	11	8	50	39	16
% d'admis	16,90%	18,64%	11,27%	19,23%	15,86%	7,77%

7 La répartition des promotions

- **Administration Centrale**

Catégorie	Grades	Ratio théorique promus/promouvables	Nombre de promouvables			Nombre inscrits au TA/LA			Ratio réel promus/promouvables		
			femmes	hommes	ensemble	femmes	hommes	ensemble	femmes	hommes	ensemble
A	TA Administrateur civil hors classe	32%	8	9	17	1	2	3	12,50%	22,22%	17,65%
	TA Attaché principal	11,50%	17	8	25	1	1	2	5,88%	12,50%	8,00%
	EP Attaché principal		57	48	105	2	4	6	3,51%	8,33%	5,71%
	LA Attachés		65	22	87	7	3	10	10,77%	13,64%	11,49%
	LA Contractuel 78 - HEB		2	7	9	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie		6		6	1		1	16,67%		16,67%
	LA Contractuel 78 - 1ère catégorie										
B	TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	7,50%	23	11	34	4	1	5	17,39%	9,09%	14,71%
	EP Secrétaire administratif classe exceptionnelle		74	27	101			0	0,00%	0,00%	0,00%
	TA Secrétaire administratif classe supérieure	15%	27	12	39	4	1	5	14,81%	8,33%	12,82%
	LA SAMAS de classe normale		109	47	156	1		1	0,92%	0,00%	0,64%
	LA SASD de classe normale		109	47	156	3		3	2,75%	0,00%	1,92%
C	TA Adjoint administratif principal 1ère classe	10%	44	4	48	5		5	11,36%	0,00%	10,42%
	TA Adjoint administratif principal 2e classe	10%	35	13	48	3	1	4	8,57%	7,69%	8,33%
	TA Adjoint administratif 1ère classe	40%									
	TA Adjoint technique principal 1e classe	25%		2	2			0		0,00%	0,00%
	TA Adjoint technique principal 2e classe	20%		4	4		1	1		25,00%	25,00%
	TA Adjoint technique 1e classe	40%		7	7		3	3		42,86%	42,86%

Légende

TA : Tableau d'avancement

LA: Liste d'aptitude

EP : Examen professionnel

- Services Déconcentrés

Catégorie	Grades	Ratio théorique promus/ promouvables	Nombre de promouvables			Nombre inscrits au TA/LA			Nombre de promus		
			F	H	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot
A	TA Directeur du Travail**	8%	184	265	449	17	20	37	10	12	22
	TA Directeur Adjoint du Travail**	10%	403	357	760	35	38	73	25	21	46
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie HEB	Pas de ratio	1	6	7	0	1	1			
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie		8	13	21	1	1	2			
	LA Contractuel 78 - 1ère catégorie		7	2	9	1	0	1			
	LA Contractuel 78 – 2ème catégorie		16	1	17	1	0	1			
B	LA Contrôleur du travail en inspecteur du travail	*	1 675	558	2 233	15	4	19			
	TA Contrôleur classe exceptionnelle	12%	601	184	785	66	22	88			
	TA Contrôleur classe supérieure	15%	588	295	833	112	31	143			
C	TA Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	10%	604	68	672	78	8	86			
	TA Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	10%	1 032	221	1 253	111	26	137			
	TA Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	40%	3	3	6	2	1	3			

* Le nombre d'inscrit sur les listes d'aptitude est déterminé par le nombre de postes ouverts au recrutement par voie de concours de l'année et représente 1/6^{ème} de ce nombre.

**Tous les inscrits aux TA de DAT et de DT ne sont pas obligatoirement promus.

Légende

TA : Tableau d'avancement

LA: Liste d'aptitude

EP : Examen professionnel

8 La répartition dans les emplois de direction

- Services Déconcentrés

Nombre	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
Emplois	2008	2009	2008	2009	2008	2009
DRTEFP	20	20	1	1	21	21
DDTEFP	75	75	20	24	95	99
SG DRTEFP	18	15	4	6	22	21
Total	113	110	25	31	138	141

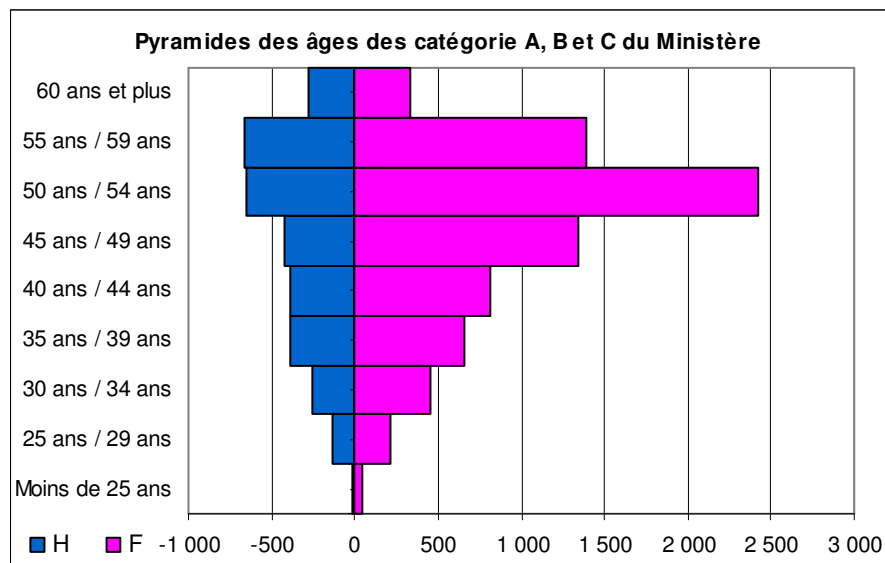
en pourcentage	2008			2009		
Emplois	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
DRTEFP	95%	5%	100%	95%	5%	100%
DDTEFP	79%	21%	100%	76%	24%	100%
SG DRTEFP	82%	18%	100%	71%	29%	100%
Total	82%	18%	100%	78%	22%	100%

- Administration Centrale

en pourcentage		2009		
Emplois		Hommes	Femmes	Total
Directeurs et sous-directeurs		46%	54%	100%
Chefs de bureau et adjoints		45%	55%	100%
	Total	45%	55%	100%

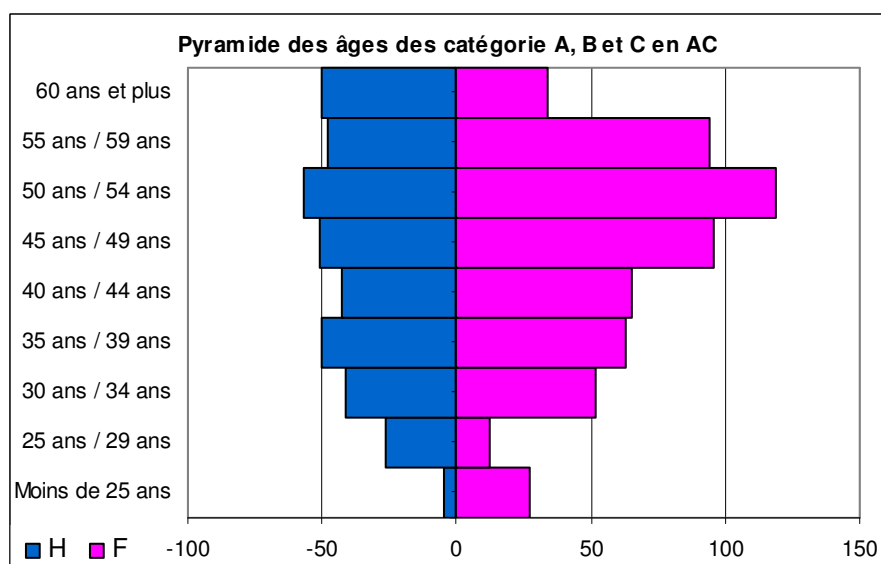
9 Les pyramides des âges

Données générales

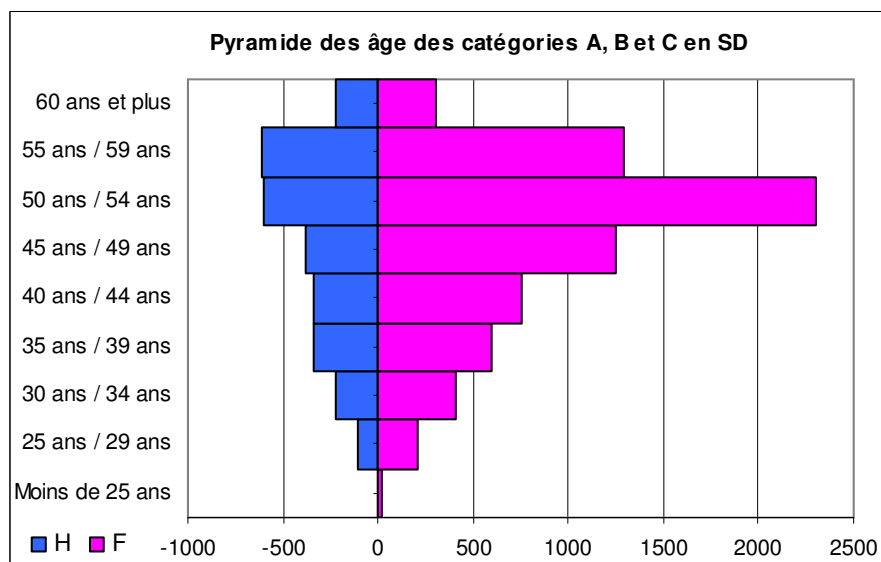


Ensemble du ministère

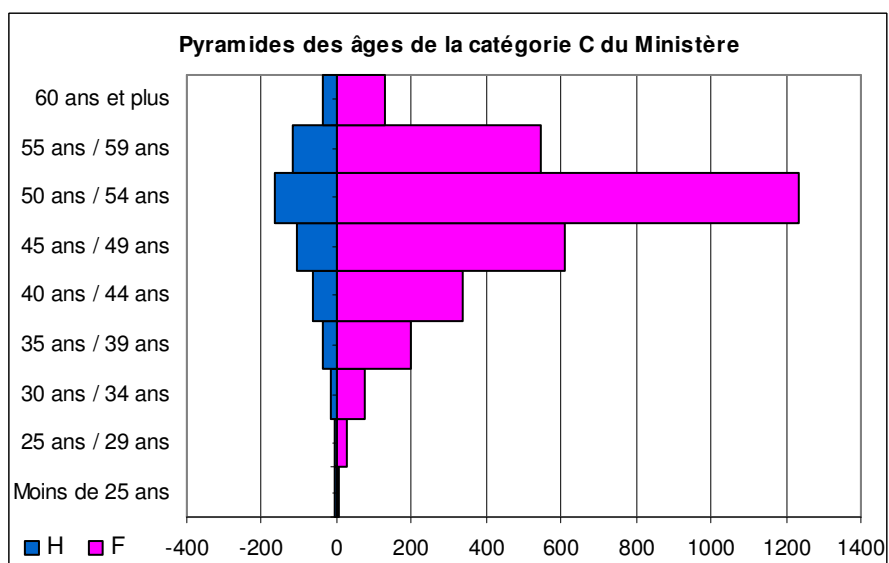
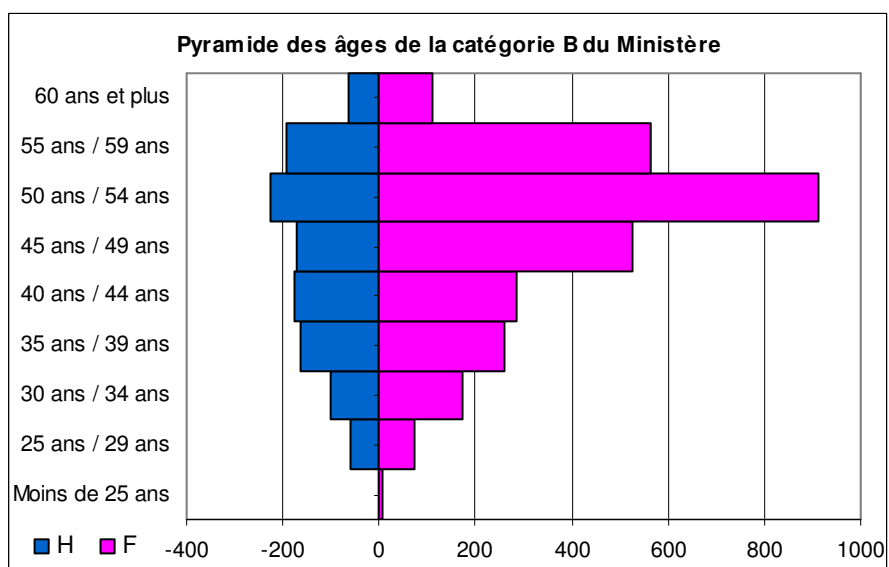
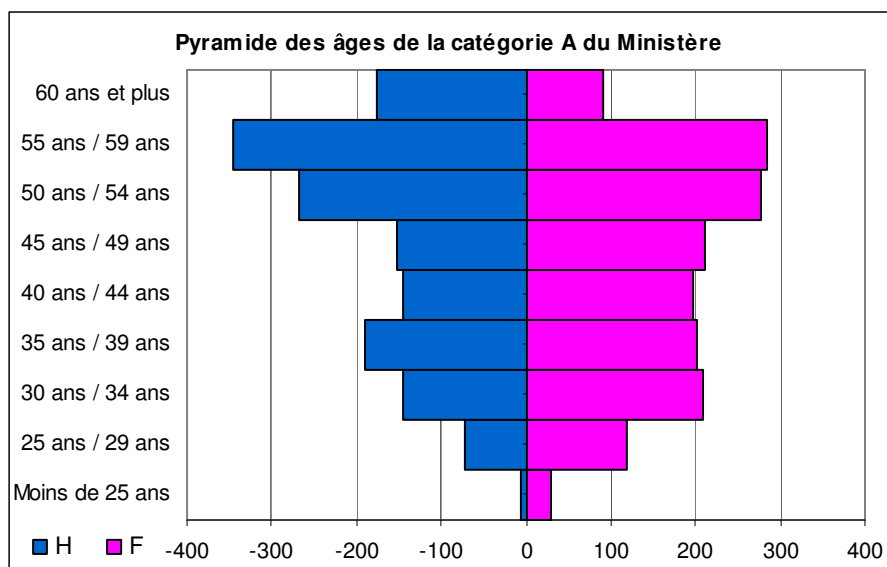
En administration centrale



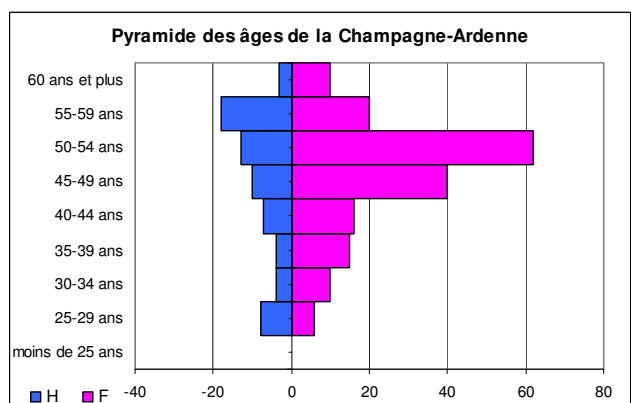
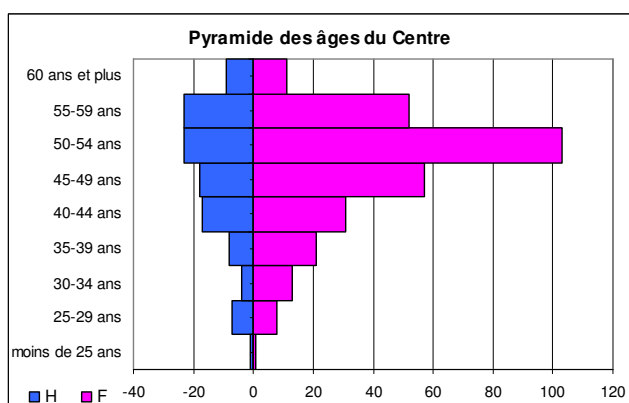
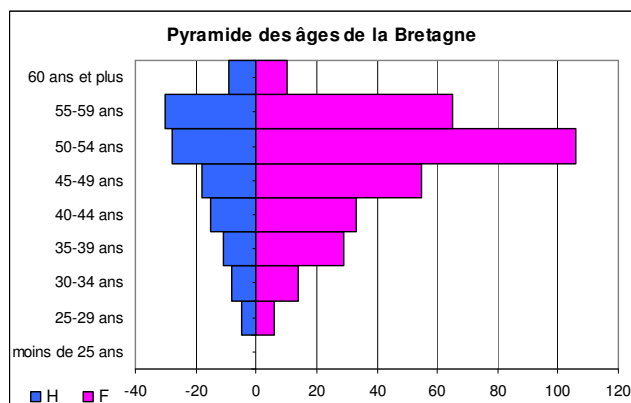
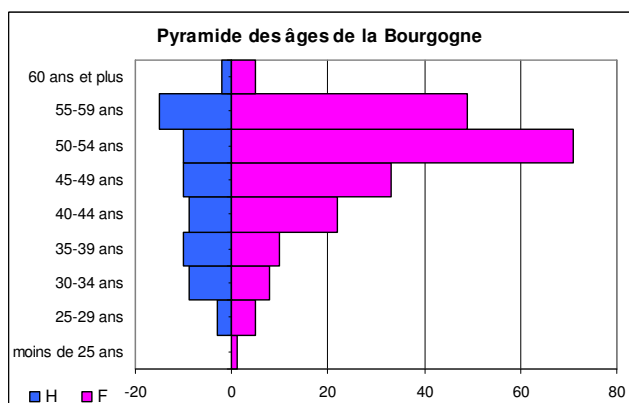
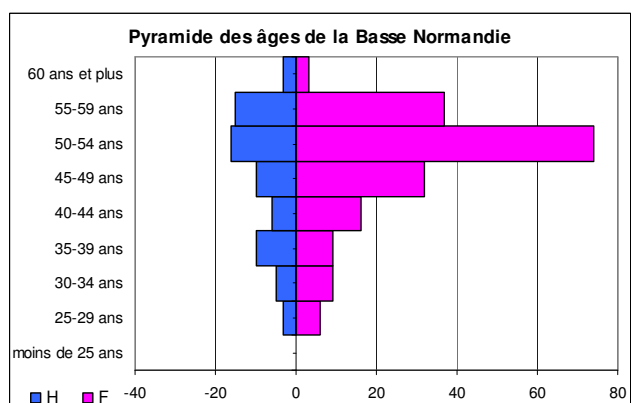
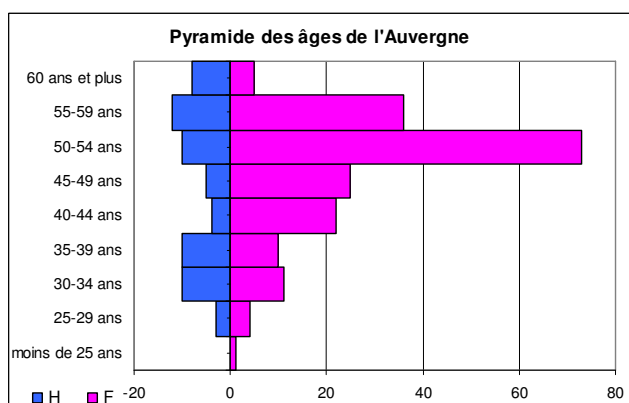
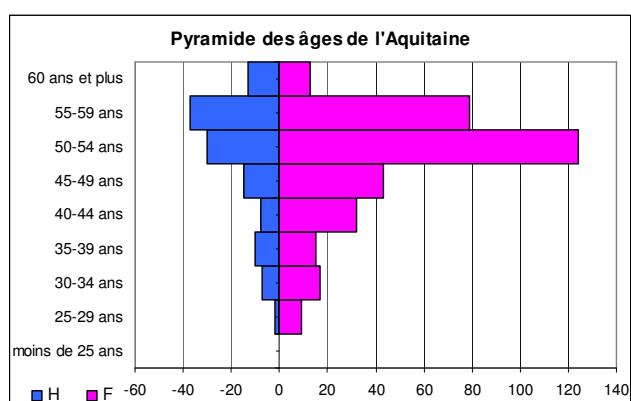
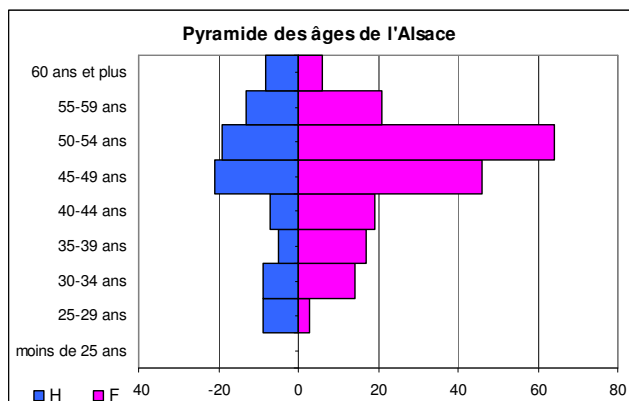
Dans les services déconcentrés

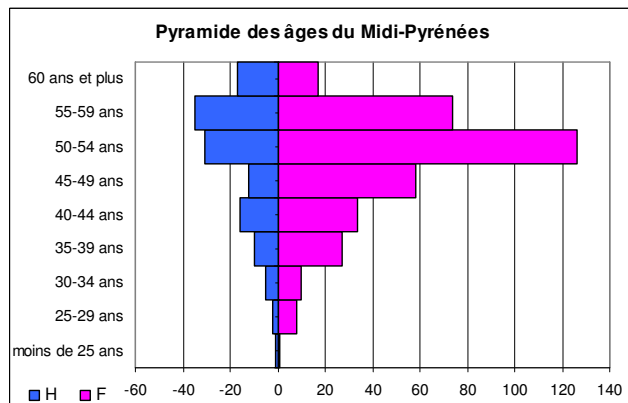
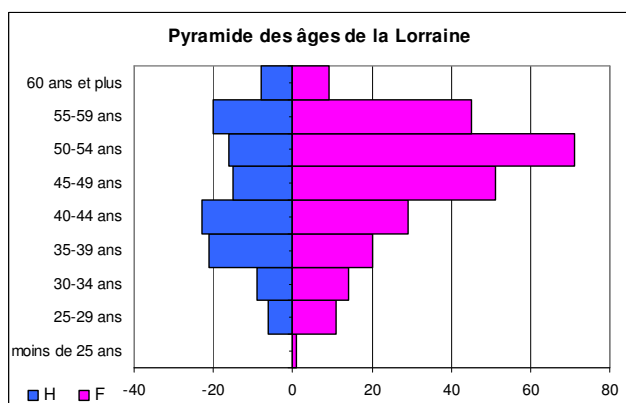
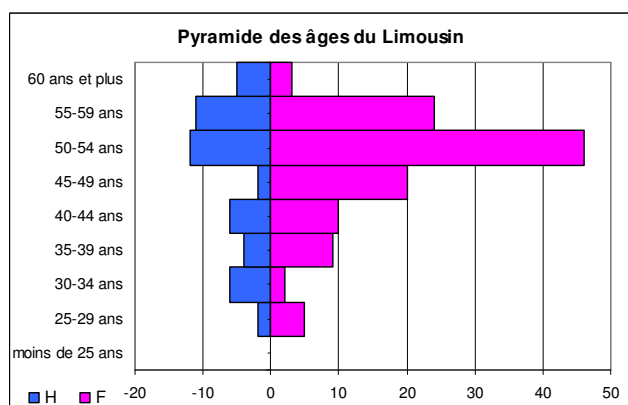
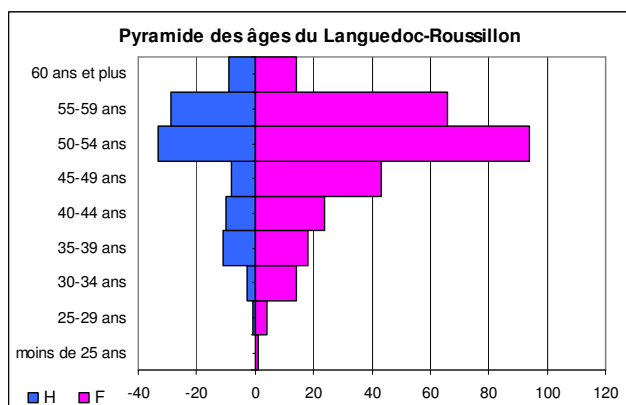
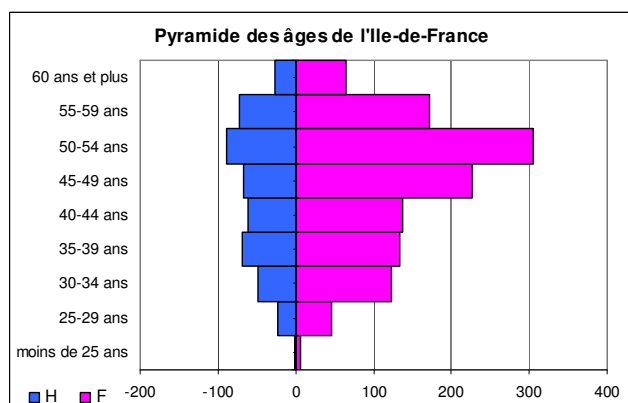
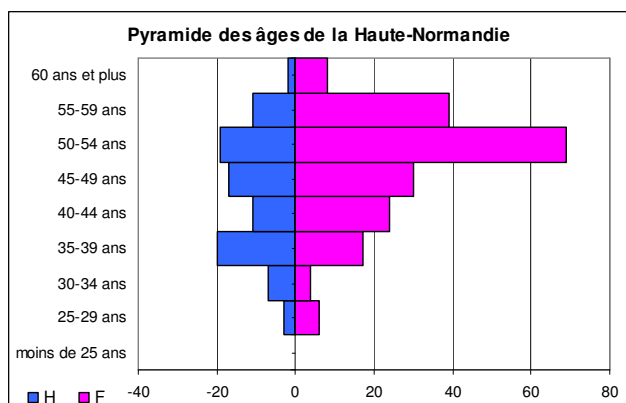
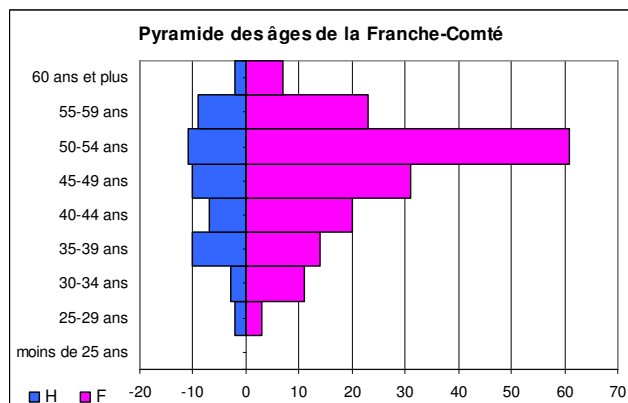
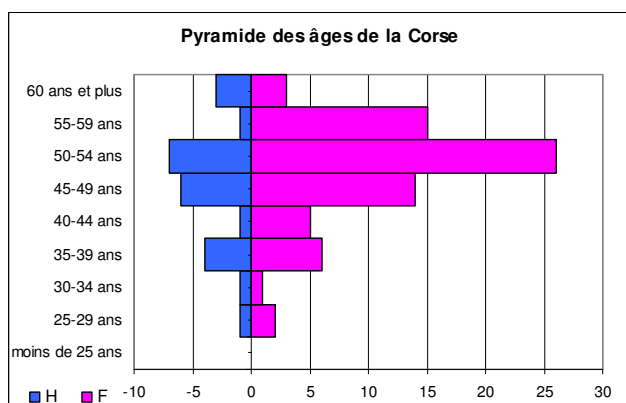


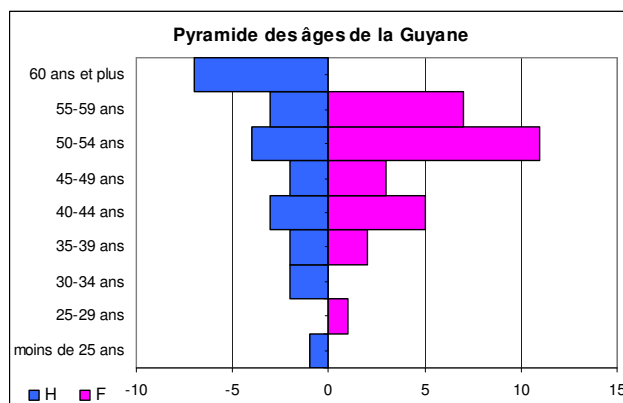
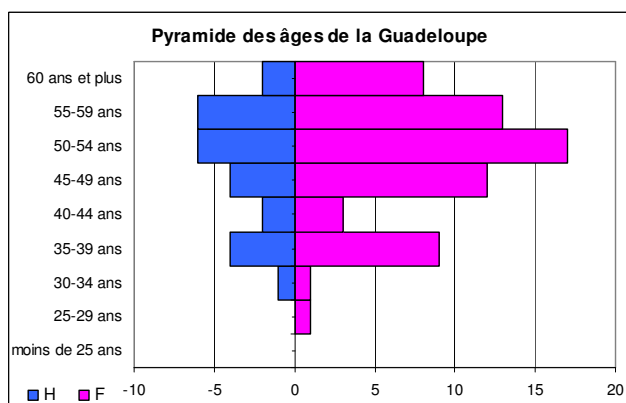
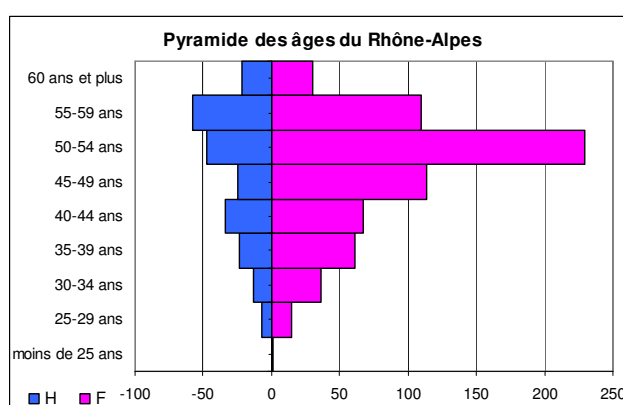
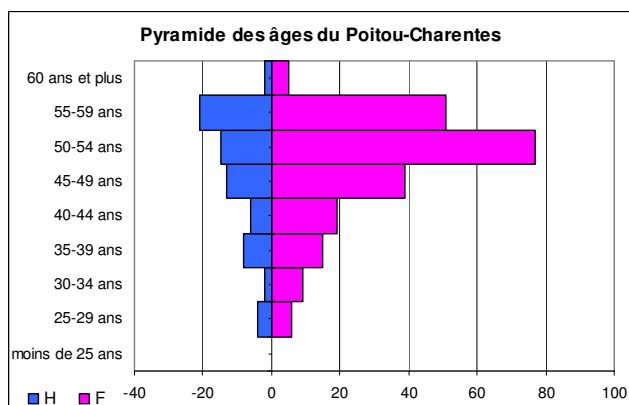
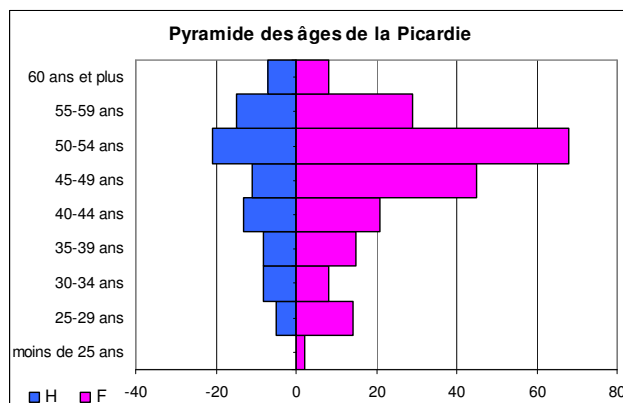
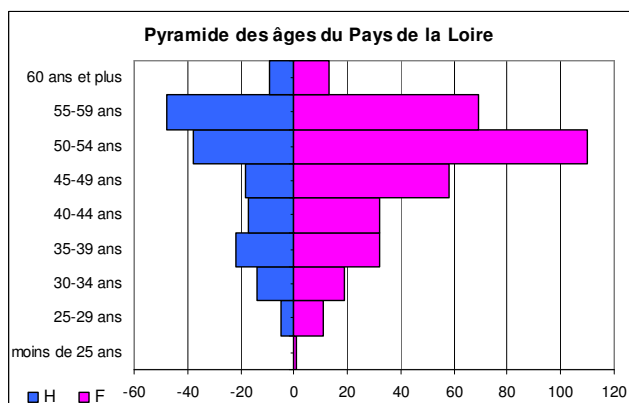
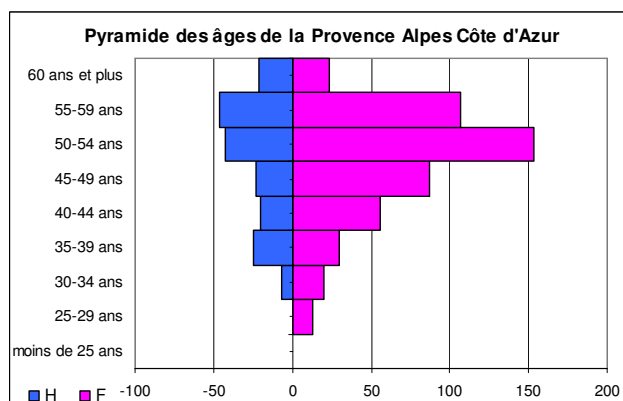
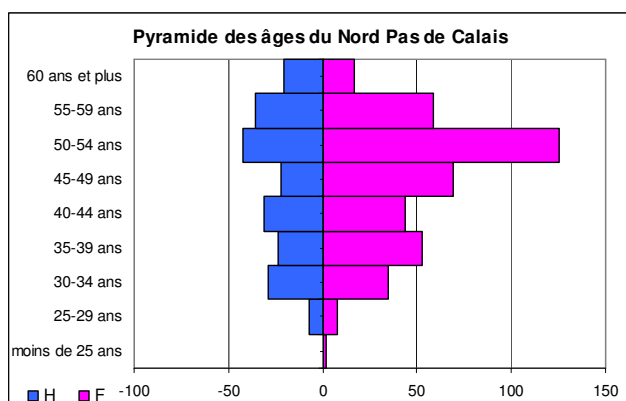
Pyramides par catégories

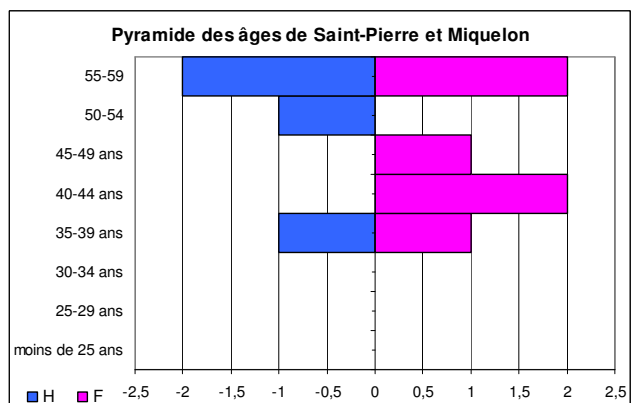
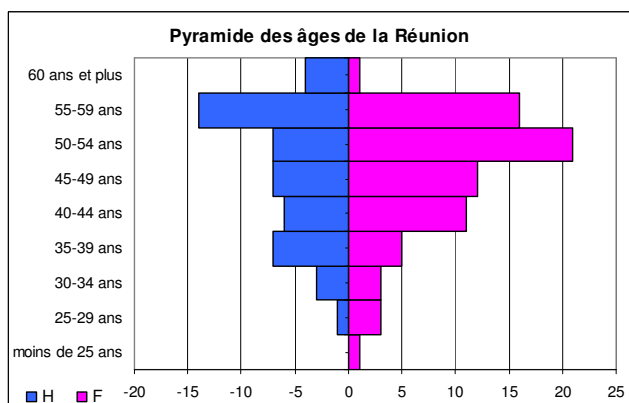
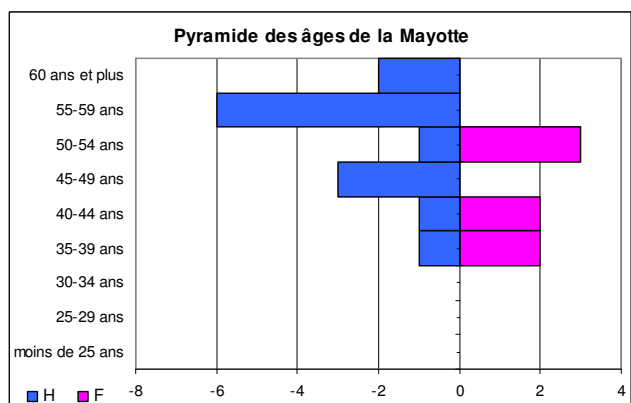
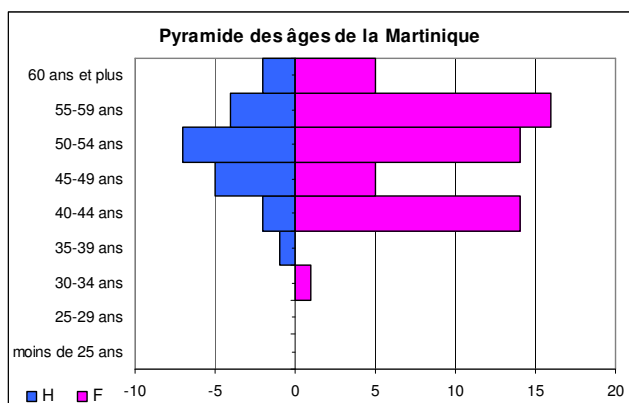


Données régionales









Attention : les données relatives à Mayotte et à Saint Pierre et Miquelon portent sur les chiffres extrêmement réduits et sont de ce fait difficilement interprétables

10 Les effectifs par région : la répartition sexuée en nombre et en pourcentage

REGIONS	FEMMES	% FEMMES	HOMMES	% HOMMES	TOTAL
Alsace	190	68%	91	32%	281
Aquitaine	332	73%	122	27%	454
Auvergne	187	75%	62	25%	249
Basse-Normandie	186	73%	68	27%	254
Bourgogne	204	75%	68	25%	272
Bretagne	318	72%	124	28%	442
Centre	297	73%	110	27%	407
Champagne-Ardenne	179	73%	67	27%	246
Corse	72	75%	24	25%	96
Franche-Comté	170	76%	54	24%	224
Haute-Normandie	197	69%	90	31%	287
Ile-de-France	1213	73%	456	27%	1669
Languedoc-Roussillon	278	73%	104	27%	382
Limousin	119	71%	48	29%	167
Lorraine	251	68%	118	32%	369
Midi-Pyrénées	355	73%	129	27%	484
Nord-Pas-de-Calais	412	66%	212	34%	624
PACA	490	73%	185	27%	675
Pays de la Loire	345	67%	171	33%	516
Picardie	210	70%	88	30%	298
Poitou-Charentes	221	76%	71	24%	292
Rhône-Alpes	663	74%	230	26%	893
Guadeloupe	64	72%	25	28%	89
Guyane	29	55%	24	45%	53
Martinique	55	72%	21	28%	76
Mayotte	7	33%	14	67%	21
Réunion	73	60%	49	40%	122
Saint-Pierre-et-Miquelon	6	60%	4	40%	10
TOTAL	7 123	72%	2 829	28%	9 952

11 Les âges moyens

REGIONS	Age moyen F	Age moyen H	Age moyen F+H
Alsace	47,38	46,46	47,09
Aquitaine	49,52	50,64	49,82
Auvergne	48,70	46,10	48,05
Basse-Normandie	49,15	47,37	48,67
Bourgogne	49,29	45,31	48,30
Bretagne	48,64	48,87	48,7
Centre	48,54	47,75	48,32
Champagne-Ardenne	47,64	46,57	47,35
Corse	49,50	47,04	48,89
Franche-Comté	48,06	46,13	47,60
Haute-Normandie	48,97	44,96	47,71
Ile-de-France	46,48	45,41	46,19
Languedoc-Roussillon	49,76	50,5	49,96
Limousin	48,92	47,79	48,60
Lorraine	47,31	45,31	46,67
Midi-Pyrénées	49,46	50,30	49,69
Nord-Pas-de-Calais	46,84	46,50	46,73
PACA	49,02	49,69	49,20
Pays de la Loire	48,14	48,10	48,13
Picardie	47,12	47,02	47,09
Poitou-Charentes	49,16	48,38	48,97
Rhône-Alpes	48,36	48,83	48,48
Guadeloupe	50,02	49,24	49,80
Guyane	49,28	49,75	49,49
Martinique	50,91	51,19	50,99
Mayotte	44,29	52,79	49,95
Réunion	47,48	48,14	47,75
Saint-Pierre-et-Miquelon	46,33	50,50	48,00
TOTAL	48,19	47,57	48,01

EGALITE ET DIVERSITE

12 Egalité et diversité

1 La charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique

La charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 entre la DGAFF et la HALDE est considérée, par le ministère chargé du travail, comme un ensemble d'orientations à mettre en œuvre dans une logique de moyen terme, structurante en termes de cohésion sociale, de développement durable et d'efficacité.

La charte vise la plupart des aspects du recrutement et de la gestion des agents publics. Elle vise notamment à développer des dispositifs d'accompagnement et de suivi personnalisé pour faciliter la préparation aux concours administratifs.

2 Les actions en amont du recrutement

Le ministère a engagé en 2009 plusieurs actions :

Il a engagé :

- les actions de professionnalisation des jurys de concours : les diverses mesures préparées comprennent notamment sensibilisation à la diversité socio-culturelle des candidats et à la compréhension des risques de préjugés et des stéréotypes lors des recrutements.

- la réforme des épreuves du concours d'inspecteur du travail , en vue de renforcer la dimension professionnelle de celui-ci et donner une place plus relative à l'appréciation du niveau de culture académique des candidats.

3 La classe préparatoire intégrée (CPI)

Le ministère a par ailleurs mis en place en 2009 sa première classe préparatoire intégrée (CPI) au concours externe d'inspecteur du travail.

La promotion de la mesure a été facilitée par la mobilisation de divers réseaux (universités, CNOUS, Pôle-Emploi, missions locales, AFIJ, Nos quartiers ont des talents, ONISEP, etc), contribuant à recueillir plus d'une centaine de candidatures .

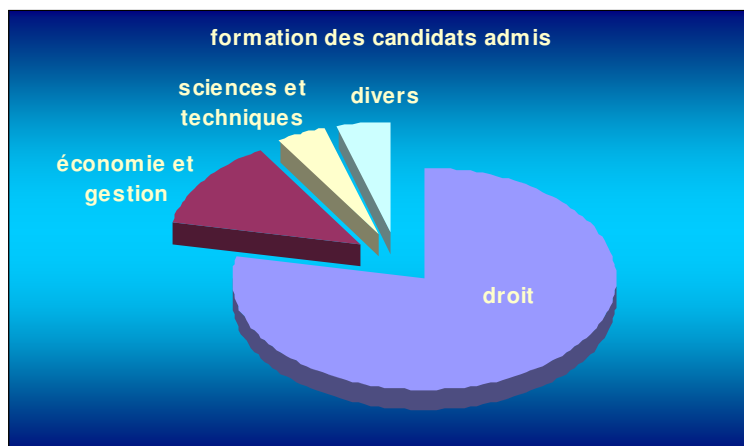
La commission de sélection a retenu, parmi les candidats socialement défavorisés, de ressources modestes , motivés et méritants, vingt auditeurs disposant de réelles potentialités pour passer le concours puis exercer le métier.

Ceux-ci ont bénéficié durant seize semaines, à l'Institut national du travail, d'une préparation au concours, avec hébergement et restauration sur place et gratuits, prise en charge de leurs déplacements et mise à disposition d'équipements informatiques personnels.

Tous les auditeurs ont passé le concours d'inspecteur du travail au terme de cette préparation. Trois d'entre eux ont réussi ce concours, un quatrième ayant été admis au concours de contrôleur du travail. Le taux de réussite est tout à fait honorable comparativement aux ratios habituels entre nombre de candidats et nombre d'admis.

Les candidats admis à la CPI sont dans l'ensemble très diplômés (17% de licences ; 39 % de maîtrises ; 39 % de master ; plus de 4% de doctorats) %.

La proportion de juristes est très élevée (78 %)



Les auditeurs de la CPI 2009 en quelques chiffres :

- Age moyen : 27 ans - 26 % sont des hommes - 50% sont demandeurs d'emploi, 50% sont étudiants. Parmi les étudiants 74% sont boursiers.
- 30% des auditeurs habitent ou ont habité en ZUS ; 40% ont étudié en ZEP - Ils proviennent de 16 départements, dont 7 de région parisienne. Deux personnes sont issues des DOM.
- Ressources mensuelles moyennes : moins de 600 euros. Un des candidats a déclaré un handicap.
- niveau de formation : 17% ont une licence, 39% une maîtrise, 39 % un master, 4% un doctorat.

GLOSSAIRE

AC :	Administration centrale
ANLCI :	Association nationale de lutte contre l'illettrisme
BDC :	Bureau des Cabinets
BOP :	Budget opérationnel de programme
CBCM :	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CHATEFP :	Comité d'histoire des administrations du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
CNCP :	Centre National de la Certification Professionnelle
CNFPTLV :	Comité Nationale Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie
CNIAE :	Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique
CNML :	Conseil National des Missions Locales
DAGEMO :	Direction de l'administration générale et de la modernisation des services
DARES :	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP :	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT :	Direction générale du travail
DICOM :	Délégation à l'information et à la communication
DILTI :	Délégation Interministérielle à la lutte contre le travail illégal
GIP.INTER :	Groupeement intérêt public international
ETPE :	Equivalent temps plein emploi
ETPF :	Equivalent temps plein financier
ETPT :	Equivalent temps plein travaillé
ETPR :	Equivalent temps plein rémunéré
IET :	Inspecteur élève du travail
INTEFP :	Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PMAE :	Plafond ministériel d'autorisation d'emplois
PSOP :	Paye sans ordonnancement préalable
SD :	Services déconcentrés

Index

Accidents de travail
Action sociale
Adjoint administratifs
Adjoint techniques
Administrateurs civils
Administration Centrale
Age
ANLCI
Assistants de service social
Associations
Attachés
BDC
Berkani
CABINET
Cellule
Cessation progressive d'activité
Chargés d'études documentaires
CHATEFP
Classe d'âge
Classe préparatoire intégrée
CNIAE
Comité d'hygiène et de sécurité
Comité technique paritaire
Comité technique paritaire ministériel
Comités d'hygiène et de sécurité
Comités techniques paritaires régionaux
Commission nationale consultative
Compte épargne-temps
Concours externe
Concours interne
Conditions de travail
Congés annuels
Congés de longue durée
Conseiller d'administration
Contractuels
Contrats
Contrôleurs du travail
Crédits ouverts
Cycle préparatoire
DAGEMO
DARES
Décès
Démissions
Dépenses de personnel
Détachement
Détachements
DGEFP
DGT
Dialogue social
DICOM
Diplôme
Effectifs de référence
Effectifs physiques
Effectifs réels
Egalité de traitement
Emplois fonctionnels
ETPF
ETPR
ETPT
Exercice des droits syndicaux
Femmes
Fusion
Gestion prévisionnelle
GIP.INTER
GIPA
Handicapés
Ingénieurs de prévention
INSEE
Inspection du travail
Jurys
Longue maladie
Maladies professionnelles
Masse salariale
Maternité
Médecins du travail
MIRTMO
Mutations
Parcours professionnels
Parité
Paternité
Plafond d'emplois
plafond ministériel d'autorisations d'emplois
Plan de Modernisation et de Développement
PMDIT
Politique du travail
Position statutaires
Primes
Prises en charge
Promotions concours
Protection fonctionnelle
Pyramide des âges
Recrutements
Représentativité
Restauration collective
Retraite
Retraites
RTT
MIRTMO
Saisonniers
Secrétaires administratif
Services déconcentrés
Sexe
subvention aux associations
taux d'emploi
temps de travail
temps partiel
temps partiel
travailleurs handicapés
turn over
femmes
CTPR
RGPP
DIRECCTE
CNCAS

