



Bilan social 2006

du Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ

Sommaire

Avant-propos	p.5
I Les chiffres clefs 2006	p.7
II Les effectifs	p.13
II.1 Les effectifs de référence (ETPT)	p.14
II.2 Les effectifs présents	p.18
II.3 Les autres positions statutaires des agents des corps gérés par la Dagemo	p.22
II.4 Le temps de travail	p.24
III Le recrutement, la promotion et les flux de sortie	p.29
III.1 Les recrutements en 2006	p.30
III.2 Les concours organisés en 2006	p.31
III.3 Les promotions	p.35
III.4 Les flux de sortie	p.38
IV Les Rémunérations	p.39
IV.1 La consommation globale de crédit du <i>titre II</i>	p.40
IV.2 Les Facteurs d'évolutions	p.40
IV.3 Le coût moyen constaté par agent	p.40
IV.4 Le détail de la consommation par grand poste de dépense	p.41
IV.5 L'évolution des primes	p.41
V La Formation	p.43
V.1 La formation initiale	p.44
V.2 La formation continue	p.45
V.3 Le coût et les durées de la formation	p.49
VI Les conditions de travail	p.51
VI.1 Orientations générales	p.52
VI.2 Les Instruments de suivi	p.52
VI.3 Le Bilan hygiène et sécurité	p.52
VI.4 Statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles	p.54
VI.5 La protection fonctionnelle des agents	p.56

VII L'Action Sociale	p.59
En faveur des agents du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité	
VII.1 Orientations générales	p.60
VII.2 Le budget d'action sociale	p.61
VII.3 Les actions du réseau des assistants de service social du personnel	p.61
VIII L'Insertion des agents handicapés	p.63
VIII.1 Le renforcement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	p.64
VIII.2 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents au 1er janvier 2007	p.65
VIII.3 Le recrutement des personnes handicapées	p.66
IX Le dialogue social	p.67
IX.1 La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation : CTP et CAP	p.68
IX.2 La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux	p.69
IX.3 L'exercice du droit de grève ayant concerné le ministère chargé du travail	p.71
IX.4 Les thèmes du dialogue social dans le cadre institutionnel	p.72
IX.5 Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS)	p.74
IX.6 La commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS)	p.75

2006 est la première année de mise en œuvre de la Loi organique aux lois de finances. Auparavant, l'ordonnance de 1959 autorisait les dépenses de l'Etat autour de 2 notions principales : les services votés, qui étaient reconduits d'année en année, et les mesures nouvelles.

Au 1er janvier 2006, le budget de l'Etat est organisé en 34 missions composées de 132 programmes, eux-mêmes déclinés en actions. La mission Travail et Emploi est organisée en 5 programmes : trois sur l'emploi dont le responsable est le DGEFP, un sur le travail dont le responsable est le DRT, le dernier est le programme support (dont le responsable est le DAGEMO) qui regroupe l'ensemble des moyens humains et financiers de la mission. Les moyens sont affectés à des actions. Pour permettre d'accroître la performance, ces actions se déclinent en objectifs mesurables par des indicateurs. La dépense doit être justifiée au premier euro permettant d'établir des coûts complets d'une politique publique, d'un programme ou d'une action. Un rapport annuel de performances (RAP) permet de rendre compte au parlement.

Le programme support (*Pgm.155*) intègre les spécificités du ministère et préserve la souplesse d'exécution budgétaire. Il prend en compte la taille du ministère, l'existence d'un réseau unique des services déconcentrés et la polyvalence de certains agents sur plusieurs politiques publiques. Il permet d'optimiser les fonctions logistiques par des mutualisations, d'où le mouvement engagé en ce sens au niveau régional.

La LOLF est également une gestion nouvelle des emplois par le passage du droit à pourvoir des emplois budgétaires à l'obligation de piloter conjointement un plafond d'emploi et un plafond de masse salariale. La DAGEMO a fait le choix de ne pas déconcentrer ces deux plafonds au niveau des budgets opérationnels de programme et au contraire de mutualiser les moyens afin de dégager dans un cadre budgétaire contraint des marges de manœuvre supplémentaires.

Plusieurs décisions ont été prises. La mise en place d'un plan de recrutement a permis aux régions moins attractives de combler en partie leur retard. Les promotions des inspecteurs et contrôleurs du travail ont été augmentées en anticipation de la mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT).

2006, c'est aussi l'approfondissement d'une démarche « métiers » au sein du ministère. Le répertoire ministériel des métiers de la mission travail et emploi identifiant les activités et les compétences attendues pour l'exercice des métiers contribuant à la mise en œuvre des politiques du ministère. Il répertorie les 70 métiers de la mission et présente la correspondance avec les emplois de référence du RIME (répertoire interministériel des métiers de l'Etat) qu'il complète. Cette approche « métiers », également traduite par l'élaboration du référentiel de compétences, constitue le socle de la GPEEC du ministère.

I.1 Les effectifs

I.2 Les flux

I.3 Les dépenses

- La dotation pour rémunération
- Les dépenses de formation

I.4 L'action sociale

I.5 Les conditions de travail

- La santé et la sécurité au travail
- La protection fonctionnelle

I.6 Le dialogue social

I.1 Les effectifs

Effectifs sur emploi au 31/12/2006

Grades	Effectifs Cible		ETPR rémunéré	
	AC	SD	AC	SD
Emplois fonctionnels	38	146	33	140
A techniques	132	1342	148	1325
A administratifs	526	775	529	771
B techniques	14	3056	12	3076
B administratifs	209	50	189	48
Catégorie C	317	3752	307	3735
Total	1236	9121	1218	9095

I.2 Les flux

- Les entrées

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Concours	70	132	0	202
Mutations, détachements entrants et recrutements de contractuels	206	75	38	319

Parmi ces recrutements on compte 45 agents handicapés dont 28 femmes. Un tiers des ces entrants sont des agents de catégories A et B.

- Les sorties

	Encadrement supérieur		A techniques		Autres A		B Techniques		Autres B		C		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
Retraite	0	0	55	1	0	9	34	0	0	1	54	3	157
Autres motifs : décès, mutations, démissions, détachements...	0	13	104	24	0	70	137	0	0	29	167	30	574
Total	0	13	159	25	0	79	171	0	0	30	221	33	730
Total (hors promotion et régularisation)	0	13	159	25	0	70	120	0	0	24	150	26	585

I.3 Les dépenses

- La dotation pour rémunération

	Dotation LFI	Dotation utilisable	Consommation	% de consommation
Montants	526 058 093 €	513 530 108 €	507 394 124 €	98,81%

Le coût moyen par agent :

	Administration Centrale	Services Déconcentrés	Total Ministère
Consommation crédits	75 463 421 €	431 930 701 €	507 394 124 €
ETPR moyen	1 228	8 988	10 304
Coût moyen/ETPR	61 417 €	48 053 €	49 241 €

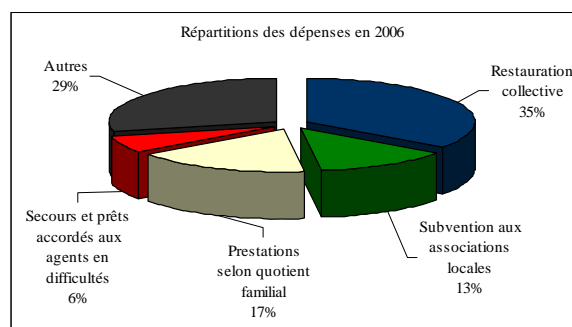
- Les dépenses de formation

	Formation initiale	Formation continue et bilan professionnel	Total général
Dépenses hors rémunération des stagiaires (1)	560 182	2 338 187	2 898 369
Dépenses totale de rémunérations des stagiaires (2) + (3)	4 388 168	2 001 153	6 389 321
Traitement des stagiaires (2)	2 315 441	-	2 315 441
Indemnités liées à la formation (3)	2 072 727	2 001 153	4 073 880
Dépenses totales (1) + (2) + (3)	4 948 350	4 339 340	9 287 690

I.4 L'action sociale

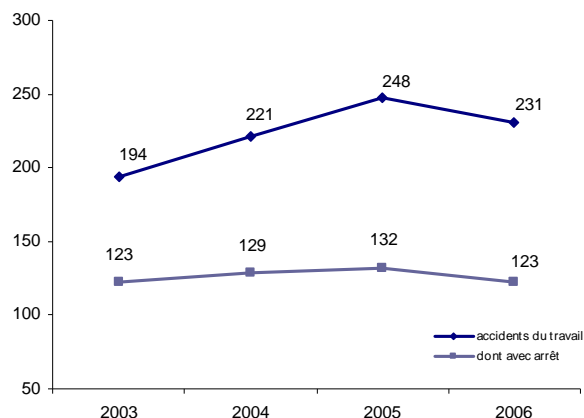
Les crédits consommés en 2006 (*titre II + titre III*) ont été de 7 131 543 euros

Répartitions des dépenses	Part %
Restauration collective	35%
Subvention aux associations locales	13%
Prestations selon quotient familial	17%
Secours et prêts accordés aux agents en difficultés	6%
Autres	29%
Total	100%



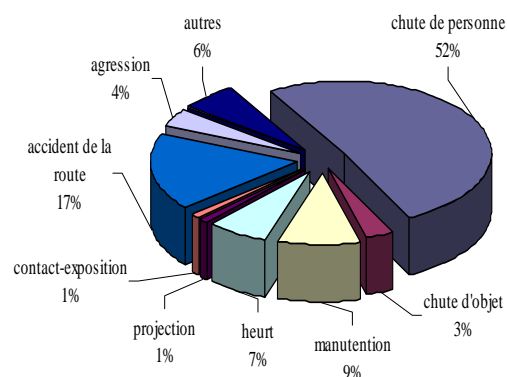
I.5 Les conditions de travail

- La santé et la sécurité au travail



Le nombre d'accidents du travail est en baisse de 7% par rapport à l'année dernière.

Parmi les 231 accidents du travail survenus en 2006, 123 ont conduit à un arrêt de travail, soit 53.



52% des accidents du travail survenus au cours de l'année 2006 sont des chutes de personne. Leur nombre est en baisse par rapport à 2005.

Les accidents de la route représentent 17% des accidents du travail. Leur nombre est en baisse également.

Toutefois, les accidents de la route sur les trajets (domicile – travail) ont entraîné le décès de deux agents au cours de l'année 2006.

- La protection fonctionnelle

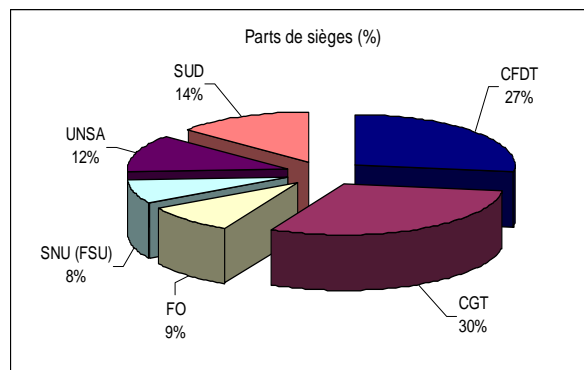
Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle de 2001 à 2006 :

Evolution du nombre d'agent bénéficiaire de l'art.11 de la loi n°83-634 du 136 juillet 1983							
	Année	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tout Agents confondus	Effectifs bruts	29	29	40	54	85	55
	Variation (%)		0%	38%	35%	57%	-35%
Contrôleur du travail	Effectifs bruts	13	17	25	35	62	39
	Variation (%)		31%	47%	40%	77%	-37%

I.6 Le dialogue social

La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation : CTP et CAP

<i>Syndicats</i>	Nombre de sièges	Part de sièges (%)
CFDT	18	27,27%
CFTC	0	0%
CGT	20	30,30%
FO	6	9,09%
CFE-CGC	0	0%
SNU (FSU)	5	7,58%
UNSA	8	12,12%
SUD	9	13,64%
Total sièges	66	100%



- **5 séances** du CTPM et 2 du CTPC se sont déroulés dans le cadre des CTP (CTP Ministériel, CTP Central et CTP Régionaux).
- **2 séances** du CTPMC et 2 séances du CTPCC (CTP communs avec le secteur solidarité).
- **83 séances** de CTPR se sont tenues à l'initiative des 22 DRTEFP et des 4 DTEFP.

II.1 Les effectifs de référence (ETPT)

- II.1.1 Le plafond ministériel d'autorisation d'emploi
- II.1.2 Les effectifs de référence de l'Administration centrale
- II.1.3 Les effectifs de référence des Services Déconcentrés
- II.1.4 La comparaison des différentes unités de décompte des effectifs

II.2 Les effectifs présents

- II.2.1 La répartition par corps
- II.2.2 La répartition par sexe
- II.2.3 La répartition par classe d'âge et les pyramides des âges
- II.2.4 La répartition par situation administrative

II.3 Les autres positions statutaires des agents des corps gérés par la Dagemo

- II.3.1 Les agents affectés à l'extérieur du ministère agriculture et transport
- II.3.2 Les agents détachés
- II.3.3 Les agents mis à disposition (MAD)
- II.3.4 Les autres positions statutaires

II.4 Le temps de travail

- II.4.1. Le temps partiel
- II.4.2 Le compte « Epargne-temps »
- II.4.3 La cessation progressive d'activité
- II.4.4 Les absences pour maladie

II.1 Les effectifs de référence (ETPT)

II.1.1 Le plafond ministériel d'autorisation d'emplois

Le plafond ministériel d'autorisation d'emplois (PMAE) 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, exemples :

- 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

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. Pour 2006 le PMAE était de 10552 ETPT et n'a été consommé qu'à 99,1 %.

Tableau des plafonds ministériel d'autorisation d'emploi mensuel :

	Agents AC	Agents SD	INTEFP+IET 2005	Autres	Total
Janvier	1195	8842	164	210	10411
Février	1195	8851	164	210	10420
Mars	1188	8857	164	210	10419
Avril	1180	8856	164	210	10409
Mai	1176	8857	164	210	10407
Juin	1174	8866	164	210	10414
Juillet	1172	8878	164	210	10424
Août	1167	8883	164	210	10423
Septembre	1161	8854	268	210	10493
Octobre	1154	8912	267	210	10543
Novembre	1159	8935	266	210	10570
Décembre	1158	8924	264	210	10556
Moyenne	1173	8876	198	210	10457

Autres : Agents vacataires essentiellement suivis par enveloppes de crédits, converties forfaitairement en ETPT.

II.1.2 Les effectifs de référence de l'Administration centrale

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 (AC et SD). Ces effectifs constituent 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 », conformément aux exemples suivants :

- Une personne à temps plein consomme 1 ETPR
- Une personne à 90% consomme 0,914 ETPR
- Une personne à 80% consomme 0,857 ETPR
- Une personne à 70% consomme 0,700 ETPR

Les tableaux suivants présentent les évolutions constatées des ETPR en 2006, au regard des effectifs de référence de l'administration centrale.

Situation des effectifs de référence de l'Administration Centrale au 31/12/2006 :

Direction ou service	Effectif de référence 2006	Situation des effectifs de référence du BOP AC								Total	Ecart (ETPR-Cible)
		Titulaires Emplois AC	Contractuels Emplois AC	Contractuels Points Cabinet Emplois AC	Titulaires Emplois SD	Personnels MAD C/R	Emplois INSEE	MAD E Services	MAD E INSEE		
DGEFP	266	184	53			12		15		264	-2
DRT	201	165	30		1			4		201	-0
DAGEMO	285	222	37			10		3		271	-14
DARES	183	89	39		1	3	39	1	8	181	-2
BDC	106	88	8			4				100	-6
CABINET	82	5	1	73		2				81	-1
DILTI	19	13	1		5					19	-0
CNFPTLV	5	2	2			2				6	1
CF	7	6								6	-1
CHATEFP	3	3								3	0
CNCP	10	3	7			1				11	1
CNIAE	1							1		1	0
CNML	7	3	5			1				9	2
ANLCI	6	1	1							2	-4
GIP.INTER	3	2								2	-1
HS	44	40	8			2				50	6
NON REPARTIS	8	10	1							11	3
Total	1236	837	192	73	7	37	39	24	8	1217	-19

Evolution des effectifs de référence (en ETPR) de l'administration centrale :

	Eff. de Réf.	Eff. Réel au 01-01-2006	Eff. Réel au 31-01-2006	Evolution annuelle	Ecart en 2006 Eff. Réel/Eff. Réf.
Catégorie A	696	701	710	9	14
Catégorie B	223	221	200	-21	-23
Catégorie C	317	328	307	-22	-10
Total	1236	1250	1217	-33	-19

II.1.3 Les effectifs de référence des Services Déconcentrés

Les effectifs de référence des services déconcentrés sont établis selon les mêmes principes que ceux de l'administration centrale. Ils sont répartis entre régions sur la base de critères objectifs. Ces critères ont été révisés en 2005 sur la base des conclusions du groupe de travail présidé par M. André Guillon, DRTEFP de Bourgogne. Ils prennent en compte notamment la population active et le nombre de demandeurs d'emploi au niveau local.

L'évolution des ETPR des SDTEFP a été en 2006 la suivante :

Evolution des effectifs de référence dans les Services Déconcentrés en 2006 :

		Effectifs catégorie A				Effectifs catégorie B				Effectifs catégorie C			
		Eff. de Réf.	Jan.	Déc.	Ecart (ETPR-Cible)	Eff. de Réf.	Jan.	Déc.	Ecart (ETPR-Cible)	Eff. de Réf.	Jan.	Déc.	Ecart (ETPR-Cible)
AC		696	701	710	14	223	221	200	-23	317	328	307	-10
Services Déconcentrés	ALSACE	63	60	68	5	86	81	84	-2	103	101	105	2
	AQUITAINE	104	98	106	2	137	136	142	5	168	183	175	7
	AUVERGNE	59	59	61	2	71	67	70	-1	85	92	89	4
	BOURGOGNE	64	66	64	0	85	80	84	-1	99	99	96	-3
	BRETAGNE	92	90	92	0	130	127	131	1	157	153	148	-9
	CENTRE	95	91	94	-1	122	113	116	-6	144	162	154	10
	CHAMPAGNE	58	56	56	-2	74	73	75	1	86	82	83	-3
	CORSE	29	29	25	-5	29	32	31	2	27	27	26	-1
	FRANCHE COMTE	54	56	55	1	65	65	68	3	75	77	76	1
	ILE DE FRANCE	362	340	344	-18	584	562	573	-11	717	726	686	-31
	LANGUEDOC ROUSSILLON	84	85	83	-1	112	117	113	1	141	151	146	5
	LIMOUSIN	43	42	41	-2	44	45	48	4	50	51	49	-1
	LORRAINE	82	80	83	1	106	105	106	-0	127	129	124	-3
	MIDI PYRENEES	108	106	105	-3	138	133	134	-4	164	180	173	9
	NORD	133	128	131	-2	190	188	197	7	248	261	244	-4
	BASSE NORMANDIE	59	55	63	4	74	70	70	-4	90	93	92	2
	HAUTE NORMANDIE	68	63	66	-2	89	86	89	0	109	114	111	2
	PAYS DE LOIRE	113	104	108	-5	158	147	158	0	184	182	182	-2
	PICARDIE	69	62	64	-5	90	86	90	0	110	114	109	-1
	POITOU CHARENTES	68	63	69	1	86	85	88	2	103	104	103	0
	PACA	148	142	150	2	202	213	213	11	260	285	269	9
	RHONE ALPES	190	184	190	-0	279	271	280	1	338	349	331	-7
	GUADELOUPE	26	23	25	-1	28	30	29	1	28	35	33	5
	MARTINIQUE	20	17	16	-4	26	28	31	5	27	27	26	-1
	GUYANE	17	17	17	-0	15	15	15	0	19	19	19	0
	REUNION	29	29	29	0	46	47	47	1	42	45	43	1
	ST PIERRE et MIQUELON	2	2	3	1	4	3	4	-0	3	3	3	0
	MAYOTTE (Hors territoriaux)	8	8	6	-2	8	8	11	3	0	1	1	1
	Non répartis en régions	16	21	24	8	28	27	27	-1	48	41	38	-10
Total SD		2263	2176	2237	-26	3106	3039	3124	18	3752	3885	3735	-17
Total AC+SD		2959	2877	2947	-12	3329	3260	3324	-5	4069	4213	4042	-27

Les effectifs de l'AC ont été ajoutés à titre comparatif.

N. B. : Les effectifs de l'INTEFP ne sont plus comptabilisés dans les effectifs du ministère depuis le passage de l'institut en établissement public administratif au 1er janvier 2006.

II.1.4 La comparaison des différentes unités de décompte des effectifs

Le tableau suivant présente une comparaison des effectifs de l'administration centrale et des services déconcentrés selon les différentes unités de décompte.

Répartition des effectifs au 31/12/2006 selon les différentes unités de décompte :

ADMINISTRATION CENTRALE						
EFFECTIFS SUR EMPLOIS	Effectifs Cible	EFFECTIFS REELS				Ecart (ETPR-Cible)
GRADES		Effectifs agents	ETPT (travaillé)	Rompus	ETPR (rémunéré)	
Emplois fonctionnels	38	33	33	0	33	-5
A techniques	132	150	148	0	148	16
A administratifs	526	538	526	3	529	3
B techniques	14	12	11	0	12	-2
B administratifs	209	194	187	2	189	-20
Catégorie C	317	313	305	2	307	-10
TOTAL GENERAL	1236	1240	1210	7	1218	-18
SERVICES DECONCENTRES						
EFFECTIFS SUR EMPLOIS	Effectifs Cible	EFFECTIFS REELS				Ecart (ETPR-Cible)
GRADES		Effectifs agents	ETPT (travaillé)	Rompus	ETPR (rémunéré)	
Emplois fonctionnels	146	140	140	0	140	-6
A techniques	1342	1352	1319	6	1325	-17
A administratifs	775	790	766	5	771	-4
B techniques	3056	3202	3048	28	3076	20
B administratifs	50	50	47	0	48	-2
Catégorie C	3752	3983	3685	51	3735	-17
TOTAL GENERAL	9121	9517	9005	90	9095	-26
TOTAL MINISTERE						
EFFECTIFS SUR EMPLOIS	Effectifs Cible	EFFECTIFS REELS				Ecart (ETPR-Cible)
GRADES		Effectifs agents	ETPT (travaillé)	Rompus	ETPR (rémunéré)	
Emplois fonctionnels	184	173	173	0	173	-11
A techniques	1474	1502	1467	6	1473	-1
A administratifs	1301	1328	1292	8	1300	-1
B techniques	3070	3214	3059	28	3088	18
B administratifs	259	244	234	2	237	-22
Catégorie C	4069	4296	3990	53	4042	-27
TOTAL GENERAL	10357	10757	10215	97	10313	-44

II.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. Pour des raisons techniques, elles présentent des écarts avec les chiffres présentés dans la partie précédente. Cet écart, qui reste limité, sera résorbé, dans le cadre d'un plan de fiabilisation des données engagé en 2007. Les chiffres portent sur l'ensemble des agents présents, administration centrale et service déconcentrés.

II.2.1 La répartition par corps

La répartition par catégorie et par corps des effectifs présents au 31/12/2006 est la suivante :

Effectifs présent par corps des agents du Ministère		
Catégories	Libellé des corps des agents	Effectifs réels bruts
Catégorie A	Emplois fonctionnels	173
	Administrateurs civils	41
	Conseiller d'administration	14
	Personnels de direction	29
	Attachés administration cent	348
	Attachés de l'emploi et de la FP	236
	Inspecteur du travail	1424
	Chargé d'études documentaires	10
	Contractuels Loi 1984	560
	Contractuels Décret 78	145
	Autres	203
Total		3183
Catégorie B	Secrétaire administratif d'AC	164
	Contrôleurs du travail	3203
	Contractuels Loi 1984	23
	Contractuels Décret 78	27
	Autres	71
Total		3488
Catégorie C	Adjoints administratifs	4104
	Adjoints techniques	39
	Autres	63
Total		4206
Total général		10877

II.2.2. La répartition par sexe

La part des femmes dans les effectifs présents est la suivante :

Catégories	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)	Total
A	1536	1647	51,7%	3183
B	963	2525	72,4%	3488
C	657	3549	84,4%	4206
Total	3156	7721	71%	10877

On constate que les femmes sont majoritaires. Elles le sont légèrement pour la catégorie A, de façon beaucoup plus prononcée pour les catégories B et C.

II.2.3. La répartition par classe d'âge et les pyramides des âges

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.

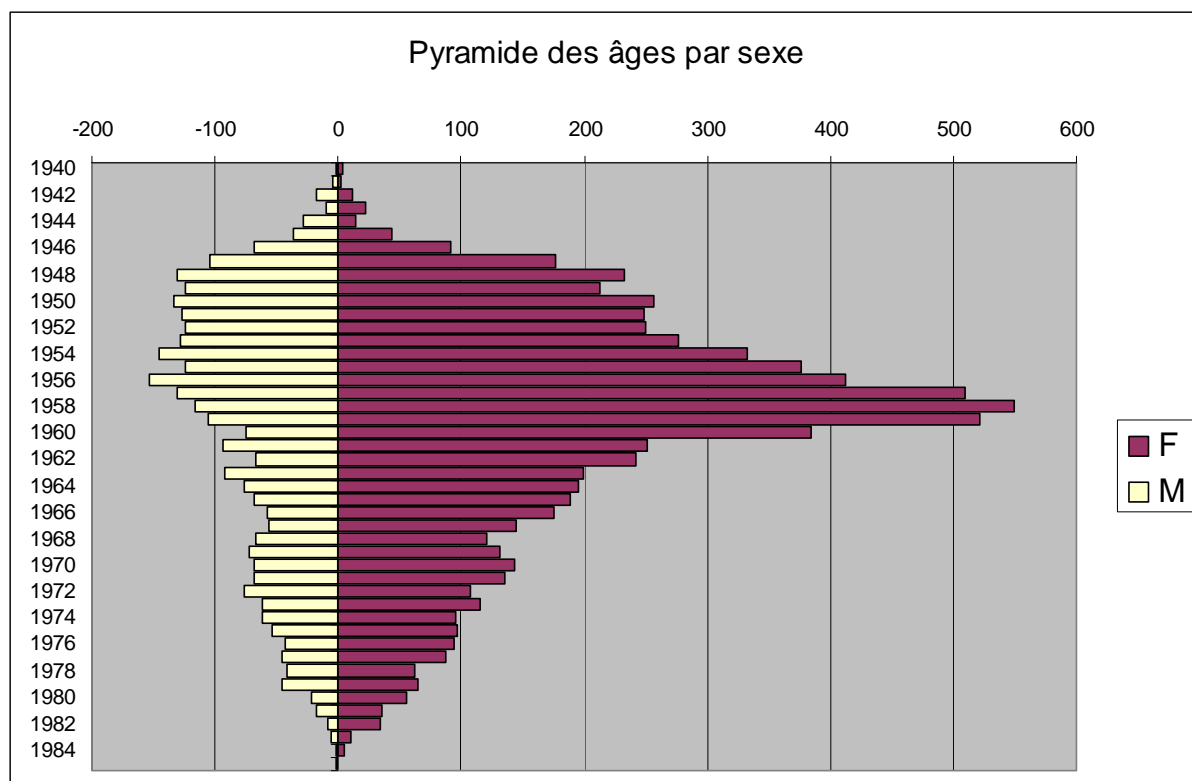
Les agents se répartissent par catégorie et par classe d'âge de la façon suivante :

Catégories	A			B			C			Ensemble			Part Ensemble (%)
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Plus de 60 ans	115	71	186	30	51	81	19	66	85	164	188	352	3,2%
55 ans / 59 ans	357	271	628	149	378	527	113	477	590	619	1126	1745	16%
50 ans / 54 ans	305	277	582	212	613	825	158	758	916	675	1648	2323	21,4%
45 ans / 49 ans	198	248	446	156	690	846	167	1278	1445	521	2216	2737	25,2%
40 ans / 44 ans	133	174	307	121	312	433	106	515	621	360	1001	1361	12,5%
35 ans / 39 ans	153	210	363	123	189	312	55	277	332	331	676	1007	9,3%
30 ans / 34 ans	162	185	347	107	190	297	27	136	163	296	511	807	7,4%
25 ans / 29 ans	104	177	281	61	88	149	8	41	49	173	306	479	4,4%
Moins de 24 ans	9	34	43	4	14	18	4	1	5	17	49	66	0,6%
Total	1536	1647	3183	963	2525	3488	657	3549	4206	3156	7721	10877	100%

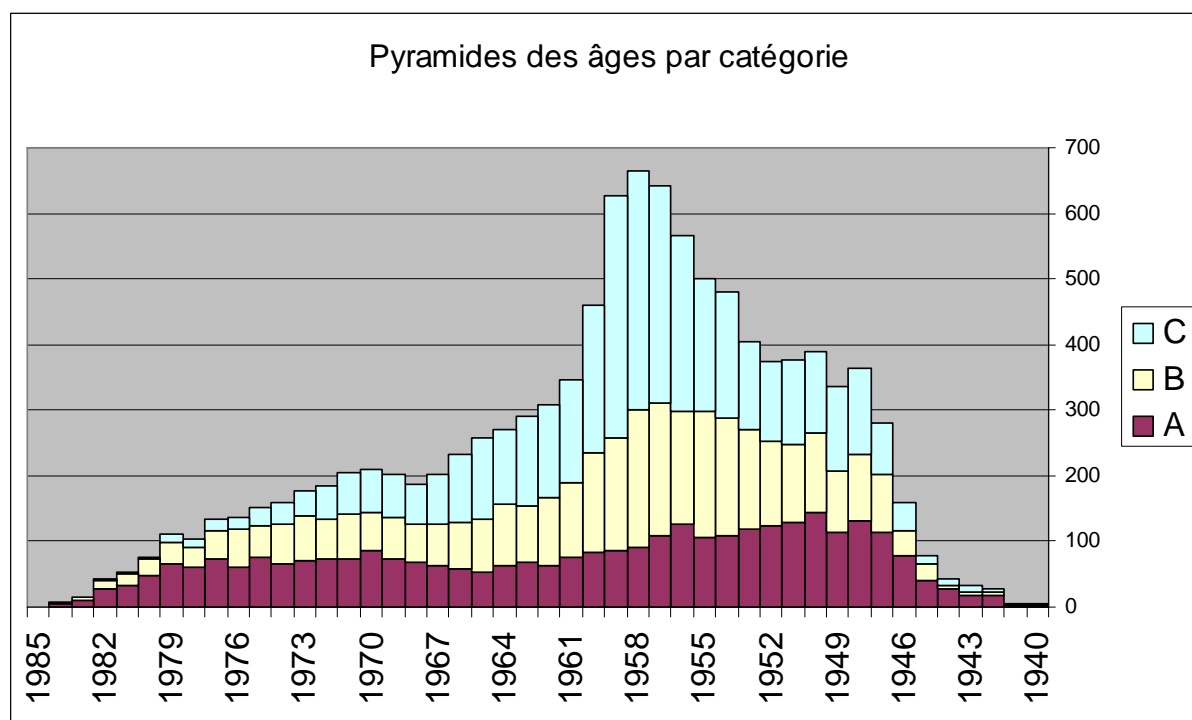
En raison de vagues de recrutement plus tardives que d'autres secteurs ministériels, la mission travail et emploi se distingue d'autres ministères, dont la pyramide des âges est plus déformée au profit des classes d'âges les plus élevées.

Les éléments fournis permettent d'anticiper une augmentation des départs en retraites, avec probablement deux paliers :

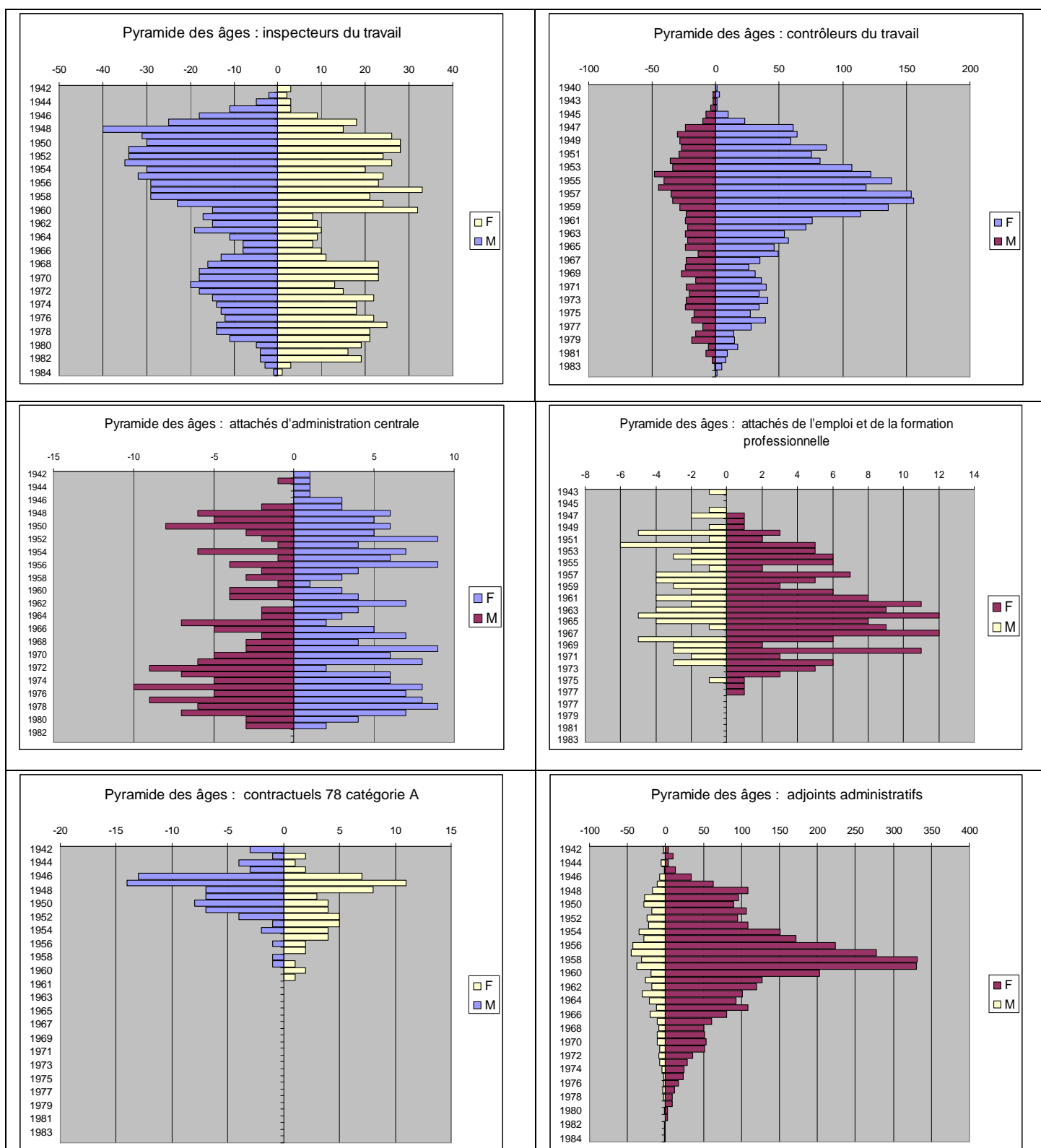
- A partir de 2007, de façon assez limitée.
- A partir de 2009/2010, et pour une période d'environ 6 ans, de façon plus significative.



L'analyse par catégorie montre une répartition équilibrée en les A, les B et les C dans les classes d'âges les plus âgées. Elle conduit cependant à anticiper, à terme, une augmentation relative des départs à la retraite des catégories B et C, ceux des A s'inscrivant plutôt à la baisse.



Les données peuvent être analysées à un niveau plus fin, comme ci-après pour les corps des inspecteurs du travail, des contrôleurs du travail, des attachés d'administration centrale, des AEFP et des adjoints administratifs, ainsi que pour les contractuels 1978.



II.2.4. La répartition par position statutaire

Position statutaire	Hommes	Femmes	Total	Fréquence %
En activité	2931	7097	10028	92,2%
Cessation progressive d'activité	25	78	103	0,9%
Congé de grave maladie	5	8	13	0,1%
Congé de longue maladie	24	89	113	1%
Congé formation fractionné rémunéré	2	10	12	0,1%
Congé formation rémunéré	4	6	10	0,1%
Mis à disposition entrant	82	106	188	1,7%
Mis à disposition sortant	73	275	348	3,2%
Mi-temps thérapeutique	10	49	59	0,5%
Soins médicaux périodiques	0	3	3	0%
Total	3156	7721	10877	100%

Ces derniers éléments ne portent que sur les agents affectés dans les services. Du fait d'éventuels biais, et du nombre limité de certains chiffres, leur interprétation doit être faite avec précaution. Des données plus complètes seront fournies dans le bilan social 2007.

II.3 Les autres positions statutaires des agents des corps gérés par la Dagemo

Ne concerne ici que les corps gérés par la DAGEMO c'est-à-dire les agents des services déconcentrés. La mise en place des MPDH a entraîné pour 2006 un nombre important de MAD de contrôleur du travail.

II.3.1 Les agents affectés à l'extérieur du ministère :

- Les agents du ministère de l'agriculture et de la pêche

Effectif des contrôleurs du travail affectés au MAP au 31/12/2006 :

Libellé du grade	Effectifs physiques	ETP
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	14	13,8
Contrôleur du travail de classe supérieure	23	22,1
Contrôleur du travail de classe normale	73	71,5
Total	110	107,4

Effectif des inspecteurs du travail affectés au MAP au 31/12/2006 :

Libellé du grade	Effectifs physiques	ETP
Directeur du travail échelon fonctionnel	3	3
Directeur du travail	45	43
Directeur adjoint du travail	63	61,3
Inspecteur du travail	86	83,6
Total	197	190,9

- Les agents du ministère des transports

Effectif des contrôleurs du travail affectés au Ministère des transports au 31/12/2006 :

Libellé du grade	Effectifs physiques	ETP
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	38	37,2
Contrôleur du travail de classe supérieure	39	37
Contrôleur du travail de classe normale	73	66,3
Total	150	140,5

Effectif des inspecteurs du travail affectés au Ministère des transports au 31/12/2006 :

Libellé du grade	Effectifs physiques	ETP
Directeur du travail *	23	23
Directeur adjoint du travail **	31	30,8
Inspecteur du travail	74	73,3
Total	128	127,1

* Dont 20 agents détachés sur emplois fonctionnels.

** Dont 2 agents détachés sur emplois fonctionnels.

II.3.2 Les agents détachés

Agents en position de détachement du corps des services déconcentrés :

Catégories	Situation au 31/12/2003		Situation au 31/12/2004		Situation au 31/12/2005		Situation au 31/12/2006		
	A	B	A	B	A	B	A		B
							Inspecteurs du travail	AEFP	Contrôleurs du travail
Organismes d'accueil									
Administrations ou établissements publics de l'Etat	9	17	8	16	9	12	11	2	13
Collectivités territoriales ou établissements publics en relevant	11	8	10	7	12	10	15	11	9
Administrations de l'Etat ou entreprises publiques sur emplois ne conduisant pas à pension de l'Etat	34	7	32	7	34	8	31	0	9
Organismes internationaux	1	0	1	0	1	0	1	0	0
Organisme privé d'intérêt général	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Exercice fonctions électives	1	1	1	1	1	1	1	0	1
Exercice mandat syndical	1	0	1	0	1	0	1	0	0
Période de scolarité préalable à la titularisation dans un autre corps de fonctionnaires de l'Etat (IET inclus)	2	38	1	21	1	19	0	0	58
Détachements internes sur emploi de centrale	0	9	0	7	0	6	0	0	6
Total	59	80	54	59	59	56	61	13	96

II.3.3 Les agents mis à disposition (MAD)

Agents mis à disposition du corps des services déconcentré :

Catégories	Situation au 31/12/2003		Situation au 31/12/2004		Situation au 31/12/2005		Situation au 31/12/2006		
	A	B	A	B	A	B	A		B
							Inspecteur du travail	AEFP	Contrôleurs du travail
Organismes d'accueil									
Préfectures	11	0	7	0	8	0	8	0	0
Organisations syndicales	5	0	5	0	4	0	4	0	0
Outre mer	3	0	2	0	2	0	1	0	0
Secteur Santé	3	2	2	2	1	3	1	0	2
Organismes internationaux	2	0	2	0	1	0	0	0	0
CIRA	0	18	0	22	0	22	0	0	20
Autres (MDPH...)	8	1	6	1	5	0	6	0	64
Total	32	21	24	25	21	25	20	0	86

II.3.4 Les autres positions statutaires

Autres positions statutaires au 31/12/2006 :

Positions statutaires	Inspection du travail	Contrôleurs du travail	AEFP
Hors cadres	4	11	0
Disponibilités	35	43	8
Congés parentaux	2	6	1

II.4 Le temps de travail

L'aménagement et la réduction du temps de travail sont devenus effectifs dans tous les ministères depuis le 1 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.

II.4.2. Le temps partiel

En raison d'une difficulté technique rencontrée dans l'exploitation des données, il n'est pas possible de fournir des statistiques prolongeant les séries exposées dans les précédents bilans sociaux.

Les chiffres bruts sont les suivants :

Répartition du temps de travail à temps partiel par sexe :

Quotité travaillée	Hommes	Fréq. (%)	Femmes	Fréq. (%)	Total	Part relative
50%	38	15,1%	213	84,9%	251	2%
60%	7	6,1%	108	93,9%	115	1%
70%	2	2,8%	70	97,2%	72	1%
80%	93	5,9%	1490	94,1%	1583	15%
90%	21	6,9%	283	93,1%	304	3%
100%	2995	35%	5557	65%	8552	79%
Total	3156	29%	7721	71%	10877	100%

Répartition du temps de travail à temps partiel par catégorie :

Quotité travaillée	Cat. A	Fréq. A (%)	Cat. B	Fréq. B (%)	Cat. C	Fréq. C (%)	Total	Part relative
50%	29	11,6%	79	31,5%	143	57%	251	2%
60%	7	6,1%	41	35,7%	67	58,3%	115	1%
70%	13	18,1%	19	26,4%	40	55,6%	72	1%
80%	248	15,7%	496	31,3%	839	53%	1583	15%
90%	68	22,4%	108	35,5%	128	42,1%	304	3%
100%	2818	33%	2745	32,1%	2989	35%	8552	79%
Total	3183	29,3%	3488	32,1%	4206	38,7%	10877	100%

II.4.2. Le compte « Epargne-Temps »

Le compte « Epargne-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 « Epargne-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 « Epargne-temps » à sa seule initiative.

Il ressort de l'enquête effectuée chaque année par le ministère de la Fonction publique que le compte épargne temps est largement utilisé dans notre administration par rapport aux autres administrations de l'Etat puisqu'il se situe en seconde place après le ministère de la jeunesse et des sports.

Part des comptes "Epargne temps" déposés par catégorie au 1^{er} janvier 2006 :

Catégories	A	B	C	Ensemble
Ouverture par agent d'un compte « Epargne-Temps » (%)	54,9%	22%	11,1%	28,6%

Plus d'un quart des agents du ministère, toutes catégories confondues ont ouvert un compte « Epargne-Temps ». Plus de la moitié de cette part correspond aux agents de catégorie A.

Nombre moyen de jours déposés par catégorie au 1^{er} janvier 2006 :

	Par catégorie			Par age			Ensemble des agents
	A	B	C	<45 ans	[45-54] ans	>54 ans	
Nombre moyen de jours épargnés	25	24	20	20	23	30	24

Le compte « Epargne-temps » suscite un vif intérêt auprès des agents de catégorie A ayant plus de 54 ans.

II.4.3 La cessation progressive d'activité (CPA)

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.

- Les CPA par catégorie et par sexe en 2005

Cessation progressive d'activité	Age à la date du jour	Masculin			Total Masculin	Féminin			Total Féminin	Total
		A	B	C		A	B	C		
Administration Centrale	57			1	1					1
	59			1	1					1
	62					1			1	1
Total Administration Centrale				2	2	1			1	3
Services Déconcentrés	57			1	1	1	1	5	7	8
	58			4	4	2	2	11	15	19
	59	1		4	5		2	7	9	14
	60	2		3	5	2		5	7	12
	61		1		1		1	5	6	7
Total Services Déconcentrés		3	1	12	16	5	6	33	44	60
Total		3	1	14	18	6	6	33	45	63

- Les CPA par catégorie et par sexe en 2006

Cessation progressive d'activité	Age à la date du jour	Masculin			Total Masculin	Féminin			Total Féminin	Total
		A	B	C		A	B	C		
Administration Centrale	57			1	1					1
	59			1	1					1
Total Administration Centrale				2	2					2
Services Déconcentrés	57						1	4	5	5
	58		3	2	5	2	2	7	11	16
	59	3	5	5	13	3	18	14	35	48
	60							6	6	6
	61	1			1	1	1	1	3	4
Total Services Déconcentrés		4	8	7	19	6	22	32	60	79
Total		4	8	9	21	6	22	32	60	81

II.4.4. Les absences pour maladie

Après un pic en 2005 (177872 jours d'absences), le nombre total de jour d'absence baisse significativement en 2006 (168911 soit -5,1%). On note également une tendance à la baisse des congés de paternité.

Durée des absences en nombres de jours, par sexe et par catégories :

	Cat.	2004			2005			2006		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Congé de longue durée	A	423	272	695	28	421	449	533	961	1494
	B	2018	6833	8851	1626	7081	8707	1943	6104	8047
	C	2626	17079	19705	2479	16661	19140	2583	16331	18914
Congé de longue maladie	A	1712	1446	3158	1721	1958	3679	1517	2031	3548
	B	1698	5941	7639	2770	5894	8664	2186	6095	8281
	C	1271	14007	15278	1884	15957	17841	1981	13725	15706
Congé de maladie	A	5601	8327	13928	6573	10199	16772	5654	9892	15546
	B	5321	21106	26427	5572	22563	28135	5444	24050	29494
	C	7388	46472	53860	7575	48558	56133	6559	44405	50964
Congé de maternité	A		5108	5108		5122	5122		4503	4503
	B		3488	3488		3914	3914		5073	5073
	C		5783	5783		6617	6617		4067	4067
Congé de paternité	A	178		178	90		90	132		132
	B	104		104	113		113	99		99
	C	88		88	75		75	72		72
Accident du travail - maladie professionnelle	A	24	107	131	90	415	505	30	147	177
	B	158	293	451	71	319	390	82	1012	1094
	C	171	1358	1529	106	1420	1526	142	1558	1700
TOTAL		28781	137620	166401	30773	147099	177872	28957	139954	168911

1) Les jours sont inclus dans le présent tableau.

2) Arrêt 2004 se terminant en 2005 comptés sur 2005.

III Le recrutement, la promotion et les flux de sortie

III.1 Les recrutements en 2006

III.1.1 Les recrutements par voie de concours

III.1.2 Les recrutements par contrats et prise en charge

III.2 Les concours organisés en 2006

III.2.1 Concours interne et externe d'inspecteur élève du travail

III.2.2 Concours interne et externe de contrôleur du travail

III.2.3 Concours au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail

III.2.4 Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail

III.3 Les promotions

III.3.1 Les promotions dans l'Administration Centrale en 2006

III.3.2 Les promotions dans Les Services Déconcentrés en 2006

III.3.3 L'évolution des promotions de 2004 à 2006

III.4 Les flux de sortie

III.1 Les recrutements en 2006

521 recrutements ont été réalisés en 2006 sur des emplois autres qu'occasionnels. Les concours ont représenté les deux cinquièmes de ces recrutements. Les autres recrutements se sont fait par prise en charge, par détachement ou par voie de recrutement de contractuels.

III.1.1 Les recrutements par voie de concours

Tableau du recrutement par concours des agents (en effectif brut) selon la catégorie :

CONCOURS	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administrateurs civils	8			8
Attachés d'administration	7			7
Inspecteurs élèves du Travail	55			55
Contrôleurs du Travail		132		132
Total	70	132	0	202

III.1.2 Les recrutements pas mutations entrantes, détachements entrants et par voie contractuelle

Tableau des recrutements par mutations entrantes, détachements entrants et par voie contractuelle :

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Ingénieurs de prévention	15			15
MIRTMO	11			11
Travailleurs handicapés	1	1	8	10
Bénéficiaires de la Loi 70-2		13		13
Autres (mutations, détachements, recrutements contractuels)	179	61	30	270
Total	206	75	38	319

La majorité des recrutements concerne la catégorie A (53%) puis la catégorie B, pour laquelle le recrutement se fait majoritairement par voie de concours (64%). En raison du nombre limité de recrutement dans les catégories C, aucun concours n'a pu être organisé en 2006. La part des recrutements de travailleurs handicapés est forte dans cette catégorie (21%).

III.2 Les concours organisés en 2006

Ont été organisés au titre de l'année 2006 :

- Le concours interne et externe d'inspecteur élève du travail
- Le concours interne et externe de contrôleur du travail
- Le concours au cycle préparatoire interne de l'inspection du travail
- L'examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail

III.2.1 Concours interne et externe d'inspecteur élève du travail

- Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours

Evolution des effectifs inscrits, présents et admis au concours interne et externe d'inspecteur :

		2004		2005		2006	
		Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
Concours externe	Inscrit	1849		1884		2083	
	Présent	694	37,5%	627	33,3%	625	30%
	Admis	51	7,3%	80	12,8%	87	13,9%
Concours interne	Inscrit	154		164		200	
	Présent	97	63%	92	56,1%	120	60%
	Admis	22	22,7%	24	26,1%	22	18,3%

Le nombre de candidats inscrits au concours externe progresse de 10% avec 2083 inscrits en 2006 par rapport à 2005. Le taux de participation en 2006 ne s'élève qu'à 30% des inscrits. Il s'agit du plus mauvais taux enregistré sur les cinq dernières années.

Cette faible participation reste toutefois une constante pour ce concours qui depuis dix ans se caractérise par un taux de présence oscillant entre 17% et 37,5%.

Le nombre de candidats inscrits au concours interne progresse de plus de 20% avec 200 inscrits au concours par rapport à 2005.

Le taux de réussite des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes : 13,5% de femmes présentes admises et 14,75% d'hommes. Cette tendance était inversée l'année passée : 13,5% de femmes présentes admises et 11,5% d'hommes.

III.2.3 Concours interne et externe de contrôleur du travail

- Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours

Evolution des effectifs inscrits, présents et admis au concours interne et externe de contrôleur :

		2004		2005		2006	
		Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
Concours externe	Inscrit	4732		4048		3355	
	Présent	2701	57,08%	2110	52,1%	540	16,1%
	Admis	45	1,67%	68	3,2%	100	5,4%
Concours interne	Inscrit	635		527		508	
	Présent	431	67,87%	335	63,6%	332	65,4%
	Admis	39	9,05%	59	17,6%	62	18,7%

Concernant le concours externe :

En 2006, on observe une baisse de 17% du nombre de candidats inscrits au concours externe de contrôleur du travail par rapport à 2005.

Concernant le concours interne :

Le nombre de candidats inscrit au concours interne diminue également (plus de 15%) par rapport à 2005.

Les taux de présence s'améliorent très légèrement par rapport à l'an dernier, aussi bien pour le concours interne que le concours externe. Ces taux restent toutefois inférieurs à ceux de l'année 2004. Le taux de présence aux autres concours externes de la fonction publique oscillant entre 50 et 60%, le concours externe de contrôleur du travail se situe dans la moyenne.

Pour le concours interne, plus de 65% des inscrits étaient présents au concours 2006, soit 2% de plus que l'an dernier, mais sensiblement moins qu'en 2004.

Le taux de réussite des femmes est toutefois en retrait par rapport à celui des hommes, qui réussissent globalement mieux lors de l'oral.

Concernant la représentation des femmes :

Part des femmes parmi les lauréats des concours de contrôleur du travail :

Concours ouvert au titre de	Concours externe	Concours interne
2006	47%	81%
2005	51%	68%
2004	58%	74%

III.2.3 Concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail

- Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours de 2004 à 2006

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

		2004		2005		2006	
		Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
Concours cycle préparatoire	Inscrit	110		127		107	
	Présent	81	74%	99	78%	86	80,4%
	Admis	17	21%	17	17,2%	20	23,3%

Le nombre d'inscrits au concours du cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail a baissé de près de 20%.

Néanmoins, le taux de présence augmente avec 80,5% de présents au concours 2006, contre 78% en 2005 et 73,5% en 2004, témoignant d'une assiduité des candidats de plus en plus forte.

En 2006, 20 places à la formation ont été offertes, contre 17 en 2005 et en 2004.

Le taux de réussite des candidats est élevé et en progression : 23,26% des présents ont été admis au cycle 2006 ; 17,17% au cycle 2005 et 20,99% au cycle 2004.

Part des femmes parmi les lauréats du concours d'accès au cycle préparatoire :

Concours ouvert au titre de	Pourcentage de femmes parmi les lauréats
2006	50%
2005	47%
2004	18%

- L'incidence sur la réussite au concours d'inspecteur élève du travail 2006

Après avoir suivi quatre mois de formation au CIF de Montrouge, les vingt lauréats du cycle préparatoire ont eu les résultats suivants :

- Une démission pour cause de réussite à un autre concours hors ministère
- Deux candidats non admissibles au concours d'IET
- Six candidats admissibles mais non admis
- Onze candidats admis au concours d'IET

Il faut noter que dix des onze lauréats ci-dessus ont été classés dans les douze meilleurs de la promotion d'IET 2006.

III.2.4 Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail

- Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours de 2004 à 2006

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

		2004		2005		2006	
		Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
Examens	Inscrit	912		619		599	
	Présent	813	89,14%	520	84,01%	509	84,97%
	Admis	27	3,32%	23	4,42%	36	7,07%

Le nombre d'inscrits à l'examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail est voisin de celui de l'année précédente : 599 candidats en 2006 contre 619 à l'examen de 2005.

Ces chiffres traduisent une rupture avec les 912 inscrits en 2004, première année au titre de laquelle l'examen professionnel a été instauré.

Le taux de présence est très élevé, même s'il baisse légèrement en 2006 : 85% des inscrits étaient présents à l'examen de 2006, contre 84% en 2005 et 89% en 2004.

Le nombre de postes offerts est fonction d'un ratio prévu statutairement, lié au nombre de recrutements par concours ayant été effectués dans le corps. En 2006, le nombre de poste a augmenté, passant à 36 en 2006, contre 23 et 27 les deux années précédentes.

Le taux de réussite de cet examen professionnel reste faible et confirme son caractère très sélectif : 7,2% des présents ont été admis à l'examen professionnel 2006, contre 4,5% en 2005 et 3,3% en 2004.

- Répartition selon l'option choisie à l'écrit

Les 97 candidats admissibles à l'examen 2006 ont eu le choix entre trois options :

Candidats présents aux épreuves, par option choisie	2004	2005	2006
Option 1 droit du travail - relations du travail	46,6%	49,5%	52,3%
Option 2 droit du travail - emploi et formation professionnelle	46,5%	43,7%	39,9%
Option 3 - droit public	6,9%	6,8%	7,8%

Parmi les 36 candidats admis :

- 58,33% des lauréats avaient opté pour l'option 1 à l'écrit
- 38,89% pour l'option 2
- 2,78% des lauréats pour l'option 3

III.3 Les promotions

III.3.1 Les promotions dans l'Administration Centrale en 2006

- Le nombre de promotions selon le corps et le grade

Nombre de promotions des agents de l'Administration Centrale selon le corps et le grade :

Catégories	Grades	Nombre agents promus	Part des femmes (Eff.)	Part des femmes (Fréq.)
A	TA Administrateur civil hors classe	3	2	66,7%
A	Tour Extérieur Administrateur civil	2	0	0%
A	Nomination Conseiller d'administration	3	3	100%
A	TA Attaché principal de 1 ^{ère} classe	1	1	100%
A	TA Attaché principal de 2 ^{ème} classe	2	2	100%
A	EP Attaché principal de 2 ^{ème} classe	10	6	60%
A	LA Attachés	4	2	50%
B	TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	3	3	100%
B	EP Secrétaire administratif classe exceptionnelle	3	2	66,7%
B	TA Secrétaire administratif classe supérieure	4	4	100%
B	LA Secrétaire administratif de classe normale	2	2	100%
B	TA Infirmière classe supérieure	1	1	100%
C	TA Maître Ouvrier Principal	1	0	0%
C	TA Conducteurs d'automobile hors catégorie	0	0	0%
C	TA Inspecteur du Service Intérieur et du Matériel de Classe Exceptionnelle	0	0	0%
C	TA Inspecteur du Service Intérieur et du Matériel de 1 ^{ère} Classe	0	0	0%
C	TA Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	4	4	100%
C	TA Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	8	8	100%
C	TA ISIM 2 ^{ème} classe	1	1	100%
C	Chef de service intérieur de 2 ^{ème} classe	4	1	25%
C	Chef de service intérieur de 1 ^{ère} classe	1	0	0%
Total		57	42	

TA : Tableau d'avancement. - LA : Liste d'aptitude. - EP : Examen professionnel.

- Les taux de promotions

Les ratios promus/promouvables sont appliqués aux promouvables du secteur travail.

Les rompus non utilisés une année après application du ratio promus/promouvables sont reportés l'année suivante.

Tableau d'avancement pour les corps administratifs :

Cat.	GRADE	Ratio Théorique P/P*	Nombre de Promouvables	Inscriptions au TA/LA	Ratio Réel P/P* (%)
A	Conseiller d'administration **		12	3	25%
A	TA Attaché Principal de 1 ^{ère} Classe	25%	3	1	33,33%
A	TA Attaché Principal de 2 ^{ème} Classe	11,50%	23	2	8,7%
A	LA Attachés		134	4	2,99%
B	TA Secrétaire Administratif Classe de exceptionnelle	6,50%	55	3	5,45%
B	TA Secrétaire Administratif de Classe Supérieure	10%	40	4	10%
B	LA Secrétaire Administratif de Classe Normale		227	2	0,88%
C	TA Adjoint Administratif Principal de 1 ^{ère} classe	10%	47	4	8,51%
C	TA Adjoint Administratif Principal de 2 ^{ème} classe	10%	79	8	10,13%

* P/P : Promus / Promovable. ** Pas de ratio Promus / Promouvables pour les conseillers d'administration.

Tableau d'avancement pour le corps techniques :

Cat.	GRADE	Ratio Théorique P/P*	Nombre de promouvables**	Nombre de promotion**
C	TA Maître Ouvrier Principal	15%	1	1
C	TA Conducteurs d'automobile hors cat.	15%	3	0
C	TA Inspecteur du Service Intérieur et du Matériel de Classe Exceptionnelle	15%	2	0
C	TA Inspecteur du Service Intérieur et du Matériel de 1 ^{ère} Classe	15%	1	0
C	TA Inspecteur du Service Intérieur et du Matériel de 2 ^{ème} Classe	8%	4	1
C	Chef de service intérieur 1 ^{ère} classe *		3	1
C	Chef de service intérieur 2 ^{ème} classe *		27	4

* Tous secteurs confondus.

** Secteur travail.

Compte tenu du faible nombre de promouvables du secteur travail dans les corps techniques, le ratio est appliqué à l'ensemble de la population santé/travail. Les promotions sont déterminées à l'issue de négociations menées avec la DAGPB et en CAP.

III.3.2 Les promotions dans les Services Déconcentrés en 2006

Promotions des agents des Services déconcentrés selon le corps et le grade :

Cat.	GRADE	Ratio Théorique promu / promouvables	Nombre de promouvables	Nombre inscrits au TA/LA	Ratio Réel promu / promouvables	Nb de Femme / Nb inscrits au TA/LA	Nb de Femme / Nb inscrits au TA/LA (%)
A	TA Directeur du travail	8%	372	30	8%	10	33,3%
A	TA Directeur adjoint du travail	10%	565	53	9%	25	47,2%
A	TA AEFP		8	1	13%	0	0,0%
B	LA Contrôleur du travail en inspecteur du travail			15		9	60%
B	TA Contrôleur classe exceptionnelle	12%	616	73	12%	49	67,1%
B	TA Contrôleur classe supérieure	15%	993	147	15%	117	79,6%
C	Adjoints Administratifs Principaux 1 ^{ère} classe	nc	nc	99			
C	Adjoints Administratifs Principaux 2 ^{ème} classe	nc	nc	181			
	Totaux			599		210	

* Ces chiffres ne concernent que le secteur emploi à l'exclusion des agents affectés aux ministères de l'agriculture et des transports.

III.3.3. L'évolution des promotions de 2004 à 2006

L'évolution des promotions dans les trois corps gérés par la DAGEMO est la suivante :

- Les promotions du corps de l'inspection du travail

Tableau d'avancement du corps de l'inspection du travail :

Année	Liste aptitude inspecteur			Tableau avancement directeur adjoint du travail			Tableau avancement directeur du travail		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Promouvables	2123	2233	2253	640	633	653	405	459	457
Proposés	84	76	70	118	129	106	115	112	102
Inscrits		13	17	79	82	64	50	52	38
Promus	8	13	17	46	56	44	24	36	27

- Les promotions du corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle

Tableau d'avancement du corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle :

	Promotion du corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle			
	2003	2004	2005	2006
IPFP 1^{ère} classe				
Promus		2	0	1 *
IPFP 2^{ème} classe				
Promus	2		0	0

*1 AEFP principal de 1^{ère} classe.

- Les promotions du corps des contrôleurs du travail

Tableau d'avancement du corps des contrôleurs :

Année	Tableau d'avancement des contrôleurs du travail									
	Classe supérieure					Classe exceptionnelle				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Promouvables	1086	1023	1034	1040	1035	*	637	575	636	667
Proposés	165	169	181	144	163		104	86	86	119
Promus	84	85	124	75	154		82	35	49	79

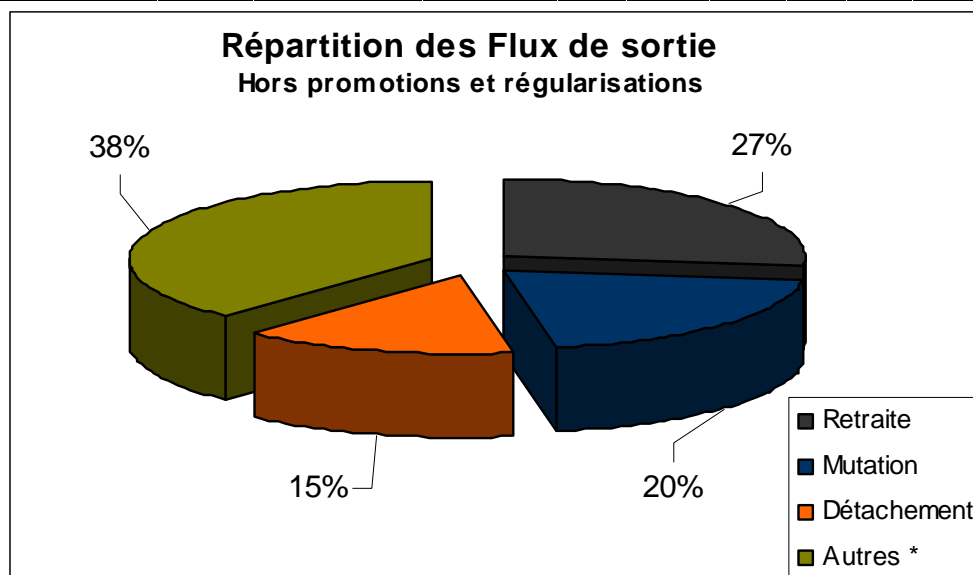
* Pas de promotion en 2002.

III.4 Les flux de sortie

Le nombre des sorties des effectifs s'est élevé en 2006 à 730. Ce chiffre comprend 127 promotions (listes d'aptitudes à un corps de catégorie supérieure, concours internes et examens professionnels) et 18 transferts de régularisation. Le nombre net de sorties a donc été de 585, à comparer aux 521 recrutements effectués cette même année.

Le principal motif de sortie est maintenant les départs en retraites (157 départs). Les sorties par voie de mutation et de détachement se situent également à un niveau élevé (205 au total).

	Encadrement supérieur		A techniques		Autres A		B Techniques		Autres B		C		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
Retraite	0	0	55	1	0	9	34	0	0	1	54	3	157
Autres motifs dont :	0	13	104	24	0	70	137	0	0	29	167	30	574
CFA	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Décès	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	6	1	15
Radiation, démission	0	0	11	2	0	7	4	0	0	0	2	0	26
Fin de prise en charge	0	0	10	2	0	10	3	0	0	4	2	0	30
CPA	0	0	6	0	0	0	6	0	0	0	7	0	20
Mutation	0	0	36	6	0	19	30	0	0	3	18	7	119
Mutation INSEE	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	12
Détachement	0	13	22	2	0	21	5	0	0	8	8	7	86
Disponibilité	0	0	6	0	0	3	12	0	0	1	16	3	41
Congé parental	0	0	4	0	0	1	6	0	0	2	13	1	27
CLD	0	0	3	0	0	0	16	0	0	5	24	4	52
Promotions	0	0	0	0	0	0	51	0	0	4	71	2	127
Transfert IET et AC régularisation	0	0	0	0	0	10	0	0	0	3	0	6	18
Total	0	13	159	25	0	79	171	0	0	30	221	33	730
Total (hors promotion et régularisation)	0	13	159	25	0	70	120	0	0	24	150	26	585



IV.1 La consommation globale de crédit du *titre II*

IV.2 Les Facteurs d'évolutions

IV.3 Le coût moyen constaté par agent

IV.4 Le détail de la consommation par grand poste de dépense

IV.5 L'évolution des primes

IV.1 La consommation globale des crédits de *titre II*

507.394.124€ de crédit de *titre II* ont été consommés en 2006 au titre des rémunérations, soit 98,81% de la dotation utilisable (513.530.108€).

Les crédits de titre 2 inscrits en LFI ont fait l'objet d'une annulation en cours de gestion de 3M€ ainsi que de deux mouvements de fongibilité asymétrique de :

- 9 M€ au titre du transfert de la rémunération des agents de l'INTEFP et des inspecteurs élèves du travail vers la subvention pour charges de service public (titre 3) versée à l'institut.
- 527985€ au titre du transfert de la rémunération des médecins des ex-Cotorep vers la subvention aux GIP support place des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

	Dotation LFI	Dotation utilisable	Consommation	% de consommation
Montants	526 058 093 €	513 530 108 €	507 394 124 €	98,81%

IV.2 Les Facteurs d'évolutions

Les facteurs d'évolution de la rémunération sont le « glissement vieillesse technicité » (GVT) d'une part et par l'évolution du point fonction publique d'autre part :

- Le « glissement vieillesse technicité » GVT : l'estimation provisoire du GVT constaté 2006 est de 1,1 %.
- L'évolution du point fonction publique : la valeur du point de la fonction publique a été revalorisée de 0,5% en juillet 2006, passant de 537110€ à 539795,6€

L'impact sur la masse salariale a été de 1 M€ sur l'année.

Un point d'indice supplémentaire a été attribué à tous les agents à compter du 1er novembre 2006. L'impact sur la masse salariale a été évalué à 0,1 M€

IV.3 Le coût moyen constaté par agent

Le coût moyen est calculé avec un « équivalent temps plein rémunéré – ETPR » correspondant à la somme des ETPR de janvier à décembre divisé par 12.

	Administration Centrale	Services Déconcentrés	Total Ministère
Consommation crédits	75 463 421 €	431 930 701 €	507 394 124 €
ETPR moyen	1 228	8 988	10 304
Coût moyen/ETPR	61 417 €	48 053 €	49 241 €

IV.4 Le détail de la consommation par grand poste de dépense

La consommation des crédits de *titre II* s'est répartie de la manière suivante :

Consommation (source INDIA)	AC	SDTEFP	TOTAL	Part %
-----------------------------	----	--------	-------	--------

catégorie 21				
Rémunérations principales	34,71	220,63	255,34	50%
NBI	0,29	1,2	1,49	0%
Primes et indemnités	13,65	59,88	73,53	14%
Vacations	1,3	4,57	5,87	1%
Autres	2,6	0,32	2,92	1%
Total	52,55	286,6	339,15	67%

catégorie 22				
Pension civile	12	97,83	109,83	22%
Autres cotisations	9,37	43,47	52,83	10%
Total	21,37	141,30	162,66	32%

catégorie 23				
Prestations sociales	0,99	2,67	3,66	0,72%
Rentes (accidents, invalidités)	0,15	0	0,15	0,03%
Dépenses d'action sociale	0,4	1,37	1,77	0,35%
Total	1,54	4,04	5,58	1,10%

Total général (En million d'Euro)	75,46	431,94	507,39	100%
--	--------------	---------------	---------------	-------------

Le premier poste de dépense est la rémunération principale, suivie des cotisations pour pension et autres cotisations. Les primes et indemnités viennent en troisième position (14% du total).

IV.5 L'évolution des primes

Les barèmes indemnitaires ont été significativement relevés en 2006.

Taux d'augmentation des barèmes indemnitaires en 2006 :

	Administration Centrale	Services Déconcentrés
Administrateur Civil	4,6%	
Catégorie A	3%	4%
Catégorie B	3%	4%
Catégorie C	4%	5%
Contractuels	Identique à la catégorie équivalente	

En outre, les augmentations d'enveloppes résultant de la revalorisation des barèmes ont été complétées par une enveloppe additionnelle de repositionnement ainsi dotée :

Total	Administration Centrale	Services Déconcentrés
3 600 000 €	600 000 €	3 000 000 €

Le reliquat de gestion a permis de verser 3 % des primes aux agents aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés.

V.1 La formation initiale

V.2 La formation continue

V.2.1 Les évolutions 2004-2006

V.2.2 La répartition des stagiaires par catégorie et par sexe

V.3 Le coût et les durées de la formation

V.3.1 Les dépenses de formation

V.3.2 Les durées de formation

En 2006, les chiffres de la formation initiale et continue sont à la hausse. Celle-ci est due à l'importance de recrutements mais aussi à une meilleure remontée des informations provenant des services déconcentrés.

V.1 La formation initiale

- Les inspecteurs élèves du travail :

En 2006 les recrutements ont connu une forte augmentation : aux 68 IET de la promotion 2005 se sont ajoutés 103 IET de la promotion 2006 qui se sont retrouvés en formation sur une même période de 4 mois à l'INTEFP.

- Les contrôleurs du travail :

De même le recrutement des contrôleurs stagiaires en 2006 (211) est en forte augmentation par rapport à 2005 (150).

- Les agents des catégories C :

En plus des deux formations statutaires, une formation initiale est proposée aux agents de catégorie C nouvellement recrutés, le nombre d'agents ayant bénéficié de ce parcours d'accueil est en forte augmentation en 2006.

Le tableau suivant précise la répartition par catégorie et par sexe des bénéficiaires des formations initiales.

Répartition des stagiaires Homme Femme par catégorie et type de formation :

	A			B			C			Total Général
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
FORMATION INITIALE										
Nombre de stagiaires	75	98	173	121	231	352	21	173	194	719
Nombre de jours	11 180	12 880	24 060	7 935	17 430	25 365	68	540	608	50 033

V.2 La formation continue

Les agents du ministère bénéficient d'une offre de formation principalement inscrite 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.

L'augmentation sensible de l'offre touche toutes les catégories d'agents mais est particulièrement perceptible pour les catégories B et C qui ont participé à des actions de perfectionnement et/ou d'adaptation au poste.

Elle traduit aussi les évolutions des missions des services déconcentrés, notamment celles induites par le plan de cohésion sociale et le plan santé au travail.

Répartition des stagiaires Homme Femme par catégorie et type de formation :

	A			B			C			Total Général
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
PREPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS										
Nombre de stagiaires	42	45	87	32	147	179	90	532	622	888
Nombre de jours	343	323	666	759	2 256	3 015	306	2 321	2 627	6 308
FORMATION CONTINUE										
Développement des capacités professionnelles										
Nombre de stagiaires	251	618	869	351	908	1 259	422	1 121	1 543	3 671
Nombre de jours	1 134	1 772	2 906	1 323	4 819	6 142	756	5 103	5 859	14 907
Formation à l'encadrement										
Nombre de stagiaires	20	27	47	5	5	10	0	0	0	57
Nombre de jours	74	76	150	8	7	15	0	0	0	165
Formation à l'informatique										
Nombre de stagiaires	844	1 777	2 621	1 013	2 425	3 438	1 017	2 571	3 588	9 647
Nombre de jours	3 601	7 250	10 851	3 732	6 620	10 352	6 261	5 171	11 432	32 635
Formation linguistiques										
Nombre de stagiaires	8	11	19	1	4	5	1	4	5	29
Nombre de jours	87	84	171	15	50	65	15	60	75	311
Formations techniques (ensemble des ministères)										
Nombre de stagiaires	285	317	602	141	357	498	80	403	483	1 583
Nombre de jours	635	722	1 357	289	699	988	187	806	993	3 338
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère										
Nombre de stagiaires	642	439	1 081	136	379	515	40		40	1 636
Nombre de jours	2 184	1 721	3 905	502	1 191	1 693	101	264	365	5 963
TOTAL FORMATION CONTINUE										
Total de stagiaires	2 050	3 189	5 239	1 647	4 078	5 725	1 560	4 099	5 659	16 623
Total de jours	7 715	11 625	19 340	5 869	13 386	19 255	7 320	11 404	18 724	57 319

V.2.1 Les évolutions 2004-2006

Comme indiqué ci-dessous, l'année 2006 est marquée par une augmentation du nombre de stagiaires (16623, soit plus du double du niveau atteint en 2004) et des journées de stage (en triplement par rapport à 2004). Il convient toutefois de relever que cette évolution statistique résulte pour partie d'une meilleure remontée des informations régionales.

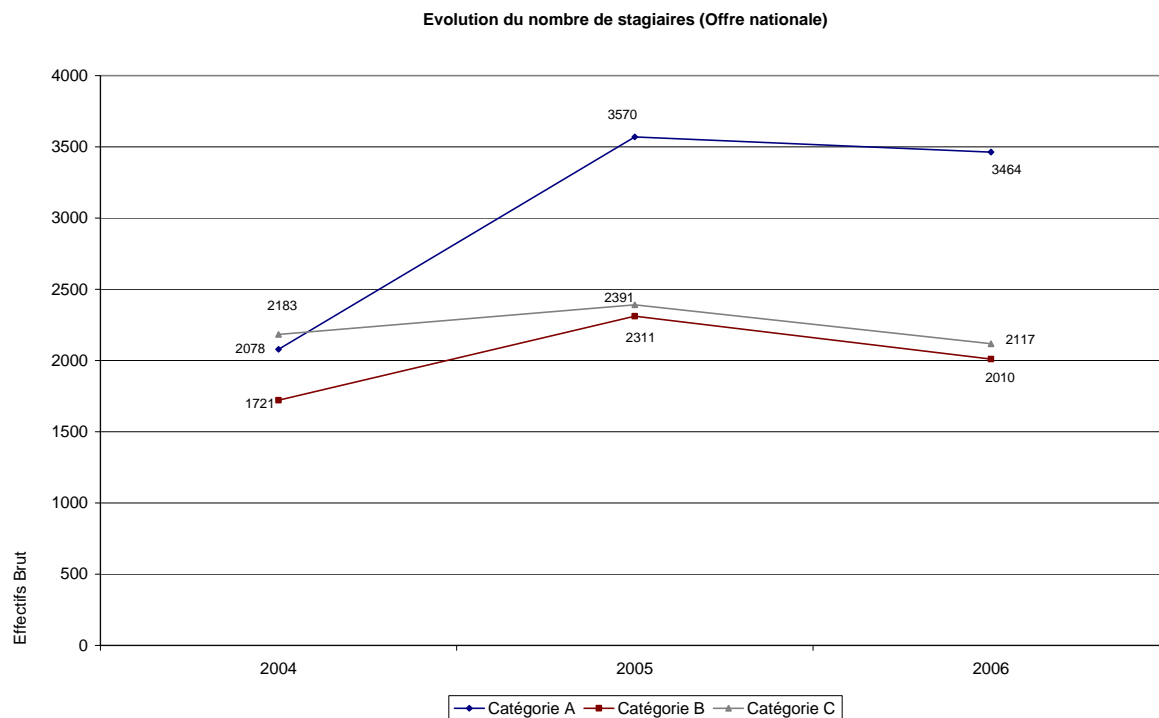
Evolution de l'offre de formation continue par catégorie d'agents de 2004 à 2006

	2004				2005				2006			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Développement des capacités professionnelles												
Nombre de stagiaires	208	128	17	353	-	-	-	-	869	1 259	1 543	3 671
Nombre de jours	685	575	33	1 293	-	-	-	-	2 908	6 142	5 859	14 909
Formation à l'encadrement												
Nombre de stagiaires	172	0	0	172	1 494	149	23	1 666	47	10	0	57
Nombre de jours	768	0	0	768	2 105	160	27	2 292	150	15	0	165
Formation à l'informatique												
Nombre de stagiaires	74	193	189	456	187	266	274	727	2 621	3 438	3 588	9 647
Nombre de jours	246	660	647	1 553	462	855	851	2 168	10 851	10 352	11 432	32 635
Formation linguistiques												
Nombre de stagiaires	-	-	-	-	-	-	-	-	19	5	5	29
Nombre de jours	-	-	-	-	-	-	-	-	171	65	75	311
Formations techniques (ensemble des ministères)												
Nombre de stagiaires	396	411	519	1 326	325	412	542	1 279	602	498	483	1 583
Nombre de jours	936	990	1 046	2 972	796	937	1 075	2 808	1 357	988	993	3 338
Formations techniques spécifiques aux missions du ministère												
Nombre de stagiaires	1 812	1 421	1 426	4 659	1 644	1 428	1 124	4 196	1 081	515	40	1 636
Nombre de jours	4 662	3 462	2 601	10 725	5 313	4 705	2 408	12 426	3 905	1 693	365	5 963
Total Perfectionnement et/ou adaptation à une (nouvelle) fonction												
Nombre de stagiaires	2 662	2 153	2 151	6 966	3 650	2 255	1 963	7 868	5 239	5 725	5 659	16 623
Nombre de jours	7 297	5 687	4 327	17 311	8 676	6 657	4 361	19 694	19 340	19 255	18 724	57 319

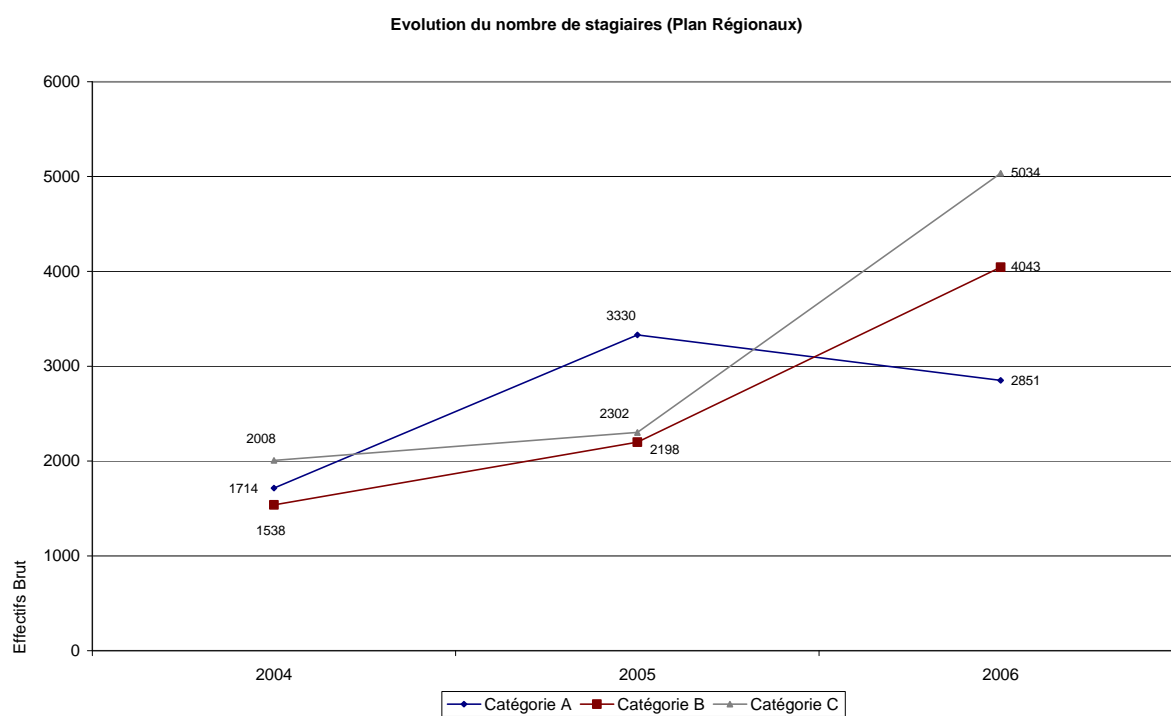
Ce tableau fait apparaître la part prépondérante en 2006 de la formation informatique liée aux évolutions des systèmes d'information (SITERE, GBC...). Les formations à l'encadrement, fortement renforcées en 2005 pour préparer la mise en place de la LOLF, sont en recul ponctuel.

Les évolutions par catégorie sont illustrées par les trois graphiques suivants :

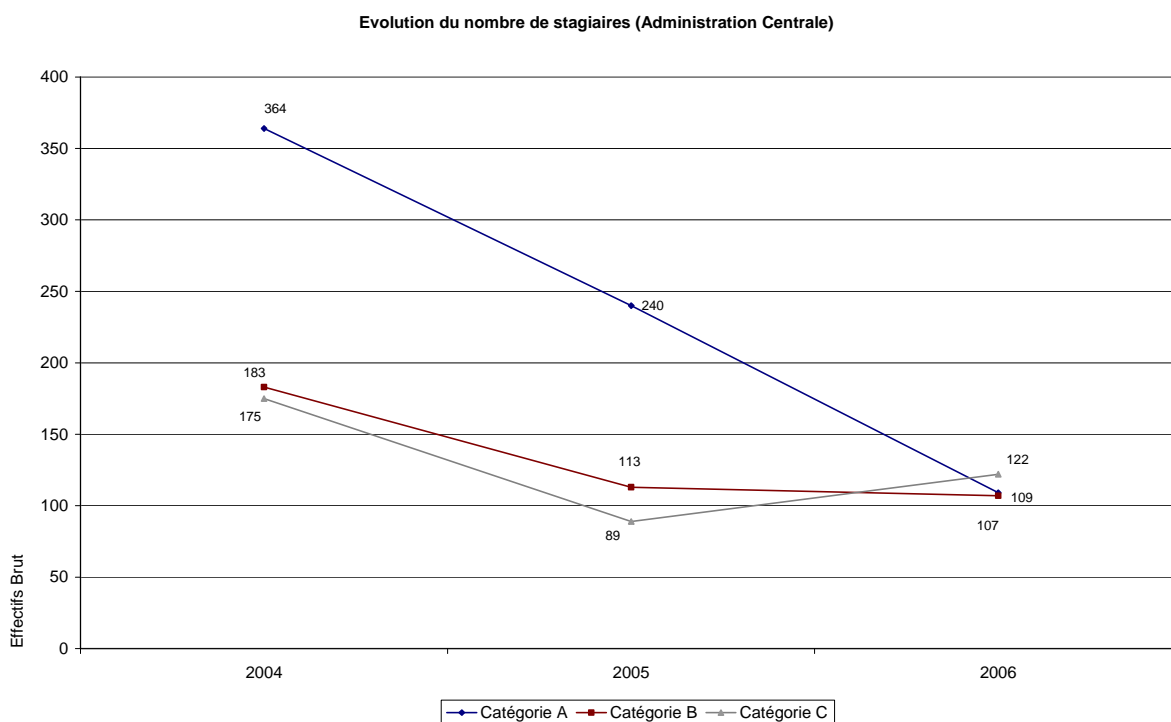
- Offre nationale de formation



- Plans régionaux de formation



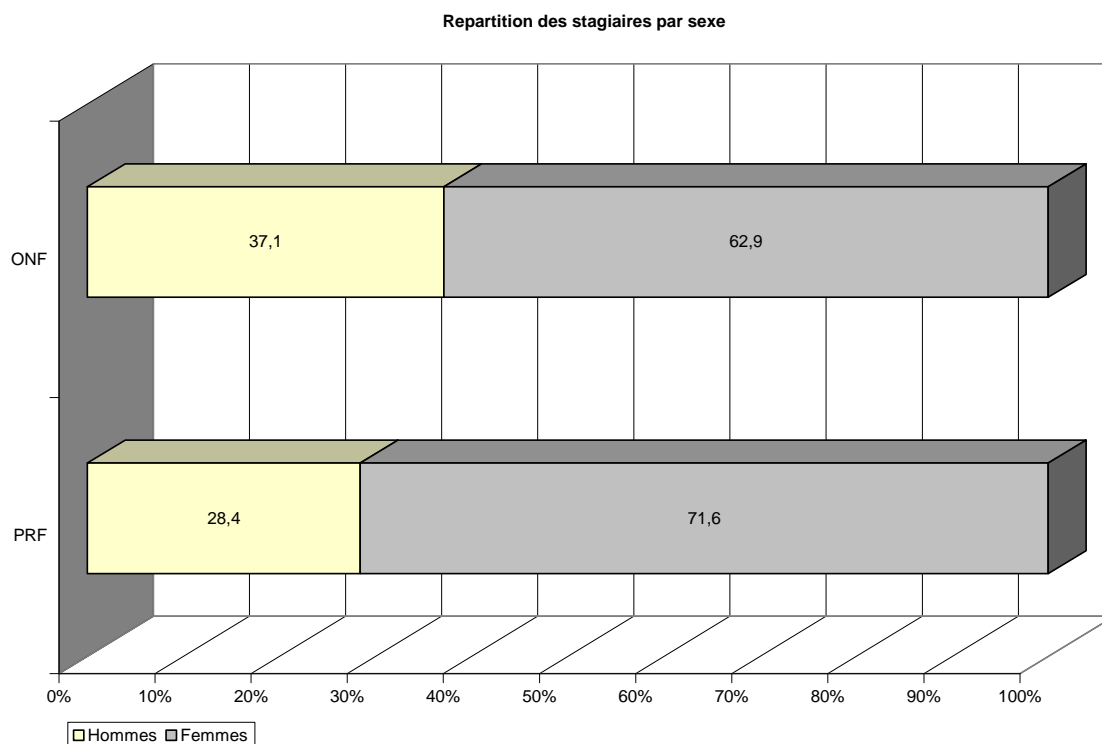
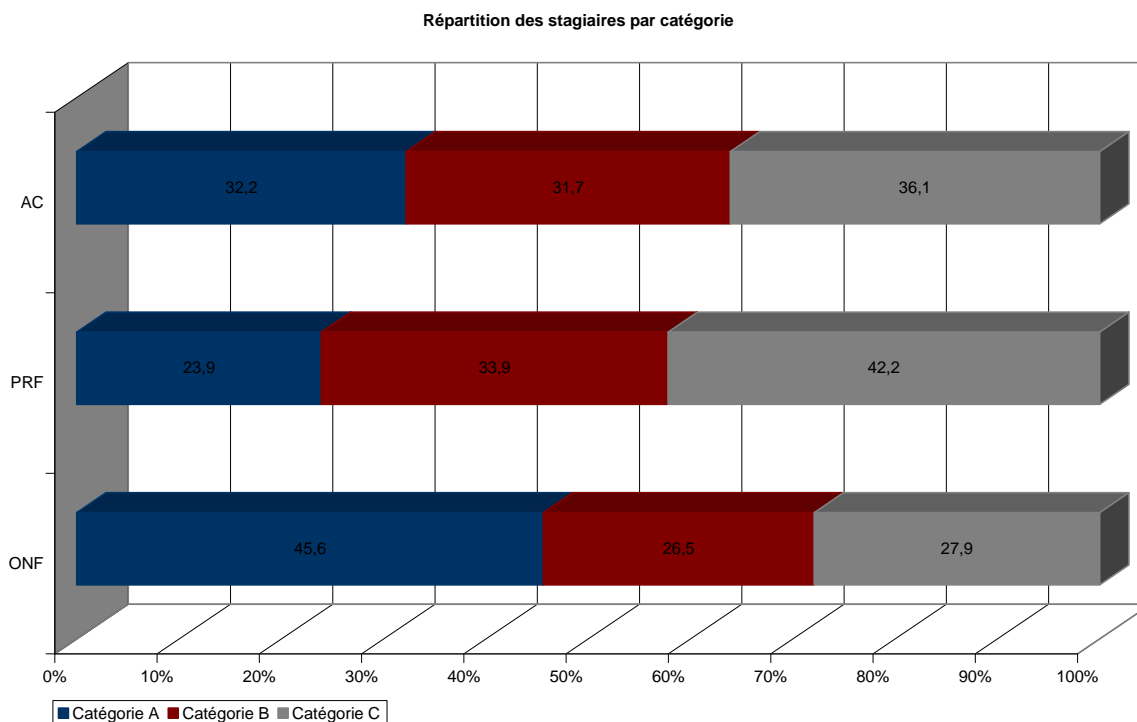
- Plan de l'Administration centrale



V.2.2. La répartition des stagiaires par catégorie et par sexe

Les graphiques suivants apportent des éléments complémentaires sur la répartition des formations et des stagiaires.

Les catégories A bénéficient plus de l'offre nationale (INTEFP). Les catégories C sont mieux représentées dans les plans de formation des régions et de l'administration centrale :



V.3 Le coût et les durées de la formation

Les autres indicateurs de la formation sont les suivants :

V.3.1 Les dépenses de formation

Les dépenses de formation :

	Formation initiale	Formation continue et bilan professionnel	Total général
Dépenses hors rémunération des stagiaires (1)	560 182	2 338 187	2 898 369
Dépenses totale de rémunérations des stagiaires (2) + (3)	4 388 168	2 001 153	6 389 321
Traitement des stagiaires (2)	2 315 441	-	2 315 441
Indemnités liées à la formation (3)	2 072 727	2 001 153	4 073 880
Dépenses totales (1) + (2) + (3)	4 948 350	4 339 340	9 287 690

La masse salariale:

	A	B	C	Total
Effectif en fonction au 1er janvier (1)	2 961	3 264	4 017	10 242
Coût salarial annuel par agent (2)	37 197	30 602	23 704	
Masse salariale (1) * (2)	110 140 317	99 884 928	95 218 968	305 244 213

V.3.2 Les durées de formation

Nombre de jours de formation par agent en fonction :

	A	B	C	Total
Formation initiale (1)	8,13	7,77	0,15	4,89
Formation continue (2)	6,75	6,82	5,31	6,22
Perfectionnement et/ou adaptation à une (nouvelle) fonction	6,53	5,9	4,66	5,6
Préparation aux examens et concours	0,22	0,92	0,65	0,62
Total Formation initiale et continue (1) + (2)	14,88	14,59	5,46	11,11

VI Les conditions de travail

VI.1 Orientations générales

VI.2 Les Instruments de suivi

VI.3 Le Bilan hygiène et sécurité

VI.3.1 Les fonctions de contrôle

VI.3.2 La prévention médicale

VI.4 Statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles en 2006

VI.4.1 Les accidents du travail

VI.4.2 Les accidents selon le risque

VI.4.3 Les accidents du travail par nature d'accident

VI.4.4 Les maladies professionnelles

VI.5 La protection fonctionnelle des agents

VI.1 Orientations générales

Depuis 2002, le ministère développe une politique active en matière de conditions de travail, le champ de réflexion en ce domaine s'élargit chaque année et s'ouvre sur de nouvelles perspectives.

En 2002 et 2003, les premières actions menées avaient principalement pour objectif de veiller au respect des textes réglementaires par la mise en œuvre d'un réseau d'ACMO (Agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité), la création d'un CHS ministériel et l'élaboration du document unique d'évaluation des risques, fondements d'une politique des conditions de travail dont la mise en place ensuite a permis d'engager une réflexion de long terme sur de nouveaux thèmes.

En 2004, le drame de la Dordogne a conduit à orienter la réflexion sur le thème de la sécurité des agents ; elle a débouché sur la mise en œuvre du plan d'amélioration de la protection et de la sécurité des agents poursuivi en 2005 et 2006.

Les mesures les plus concrètes de ce plan, tel que l'octroi de téléphones portables aux agents de contrôle ou la mise en place de système de sécurité pour les agents recevant le public sont en place. Désormais la réflexion porte sur les risques psycho-sociaux.

La mise en place de cellules appui psychologique par le biais d'une convention nationale avec l'IAPR est une des réponses aux situations auxquelles peuvent être confrontés les agents.

VI.2 Les instruments de suivi

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.

Les indicateurs sont essentiellement quantitatifs et ne permettent pas d'évaluer l'impact qualitatif des actions menées. Ce bilan est présenté au CHS ministériel. (cf. chapitre relatif au dialogue social.)

VI.3 Le bilan hygiène et sécurité

VI.3.1 Les fonctions de contrôle

- Le réseau des Inspecteurs Hygiène et Sécurité (IHS)

Quatre I.H.S. étaient en fonction au ministère en 2005 (deux médecins, un ingénieur de génie sanitaire et un inspecteur du travail). Ces quatre inspecteurs, toujours en poste en 2006 sont des fonctionnaires rattachés à l'IGAS.

- 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.

Les ACMO sont nommés dans toutes les régions et les départements qui ont mis en place un CHS. En septembre 2006, 33 ACMO ont été recensés. Seul l'Essonne et la Corse n'ont pas de titulaire pour cette fonction.

Près de la moitié des ACMO sont ingénieurs de prévention (14 sur 33). Parmi les ACMO les plus récents, 7 sont directeurs adjoints du travail, 3 sont Inspecteurs du travail et 8 sont contrôleurs.

VI.3.2 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 handicapés
- 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.

- Le suivi médical des agents

La quasi-totalité des agents a accès à un service de médecine de prévention sous une forme ou une autre. L'absence d'un tel accès est toujours ponctuelle et liée aux problèmes de pénurie de médecins du travail, et non à une négligence de l'Administration.

- Les médecins de prévention

Le nombre de médecins de prévention exerçant dans le ministère diminue d'année en année. Dans la majorité des cas la médecine de prévention est assurée par des services de médecine du travail inter-entreprises ou grâce à la signature de conventions avec d'autres administrations ou avec la MSA. Le recours aux services de médecine inter-entreprise devient ainsi la norme.

- La fiche des risques professionnels

Le décret du 9 mai 1995 pose le principe de l'établissement de la fiche des risques professionnels (art. 15-1) et de sa mise à jour périodique par le médecin de prévention.

Les risques principaux identifiés sont le travail sur écran, l'amiante, les déplacements, l'accueil et le standard. La fiche des risques professionnels n'est pas toujours établie car les services ont du mal à évaluer les risques, et donc à identifier les aspects du travail susceptibles de menacer l'intégrité physique ou mentale des agents.

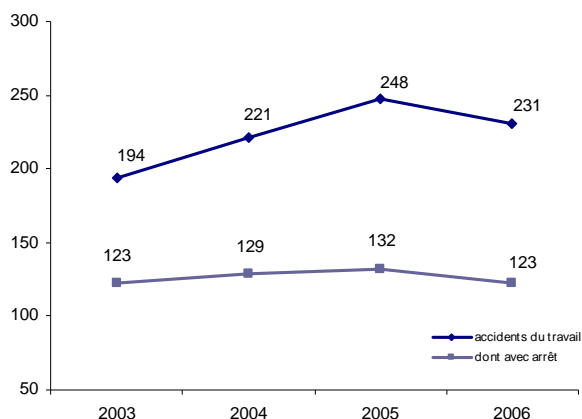
VI.3.3 Le document unique d'évaluation des risques

L'élaboration du document unique d'évaluation des risques demeure une démarche lourde. On constate que 80% des sites ont élaboré un document unique d'évaluation des risques, sous une forme qui demeure perfectible mais présente l'intérêt d'avoir acté la démarche engagée.

VI.4 Statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles en 2006

VI.4.1 Les accidents du travail

En 2006, ont été recensés 231 accidents du travail en administration centrale et dans les services déconcentrés.



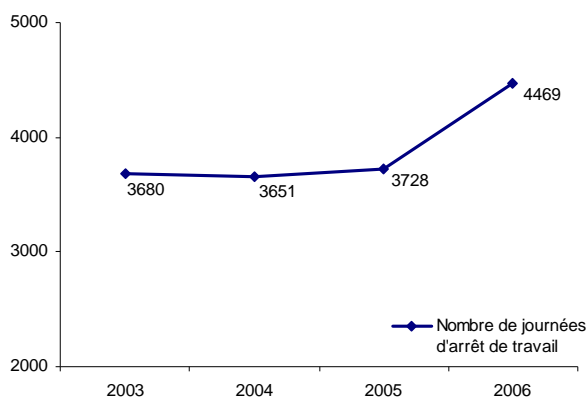
Le nombre d'accidents du travail est en baisse de 7% par rapport à l'année dernière.

Parmi les 231 accidents du travail survenus en 2006, 123 ont conduit à un arrêt de travail, soit 53%.

En tenant compte de la légère variation des effectifs de référence au cours des quatre années observées, l'évolution du taux d'accident est la suivante :

- Pour l'ensemble des accidents du travail
 - 1,8% des agents ont subi 1 accident en 2003, soit 1 accident pour 56 agents
 - 2% des agents ont subi 1 accident en 2004, soit 1 accident pour 49 agents
 - 2,3% des agents ont subi un accident en 2005, soit 1 accident pour 43 agents
 - 2,2% des agents ont subi un accident en 2006, soit 1 accident pour 46 agents
- Pour les seuls accidents avec arrêts de travail
 - 1,1% des agents ont subi 1 accident en 2003, soit 1 pour 88 agents
 - 1,19 % des agents ont subi 1 accident en 2004, soit 1 pour 84 agents
 - 1,23 % des agents ont subi un accident en 2005, soit 1 pour 81 agents
 - 1,16% des agents ont subi un accident en 2006, soit 1 pour 86 agents

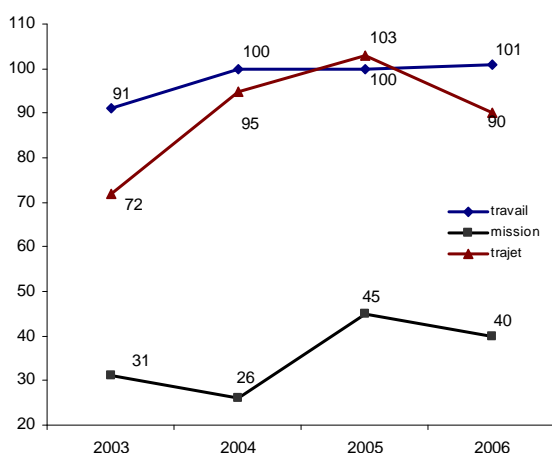
En revanche, le nombre de jours d'arrêt de travail consécutif aux accidents survenus en 2006 a augmenté fortement : 20%.



123 accidents du travail ont conduit à 4469 jours d'arrêt (soit un nombre moyen de jours de 35). Le nombre de jours d'arrêt est en forte augmentation, +20% par rapport à 2005.

L'augmentation du nombre de jours d'arrêt de travail et la diminution du nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt conduisent à l'élévation de la durée moyenne des arrêts de travail qui passe de 28 jours en 2005 à 36 jours en 2006.

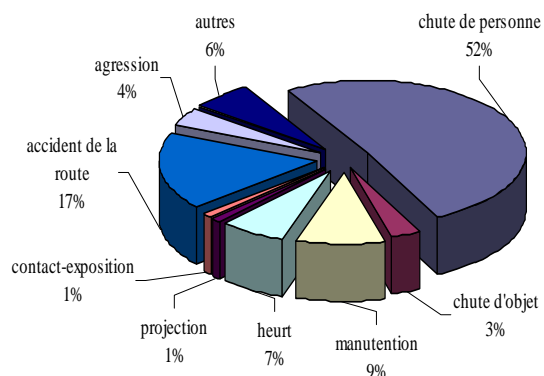
VI.4.2 Les accidents selon le risque



Le nombre des accidents survenus au cours d'un trajet ou d'une mission est en baisse.

Le nombre d'accidents de travail survenus sur le lieu habituel de travail est stable au cours des trois dernières années.

VI.4.3 Les accidents du travail par nature d'accident



52% des accidents du travail survenus au cours de l'année 2006 sont des chutes de personne. Leur nombre est en baisse par rapport à 2005.

Les accidents de la route représentent 17% des accidents du travail. Leur nombre est en baisse également.

Toutefois, les accidents de la route sur les trajets (domicile – travail) ont entraîné le décès de deux agents au cours de l'année 2006.

Les chutes de personnes et les accidents de la route sont les deux premières causes d'accident de travail.

L'année 2006 a été marquée par le décès de deux personnes des suites d'un accident de la route.

VI.4.4 Les maladies professionnelles

L'enquête relative aux maladies professionnelles est associée à celle sur les accidents du travail depuis 1995. Toutefois, pour le secteur travail, l'existence de maladies professionnelles n'est signalée que depuis 2004.

Les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail sont les seules maladies professionnelles déclarées. Quatre nouvelles affections périarticulaires l'ont été au cours de l'année 2006.

166 journées d'arrêts de travail consécutifs aux maladies professionnelles ont été enregistrées.

VI.5 La protection fonctionnelle des agents

Le ministère a organisé en 2006, 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".

- Le nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle :

Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle de 2001 à 2006 :

Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de l'art.11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983							
Année		2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tous agents confondus	Effectifs bruts	29	29	40	54	85	55
	Variation (%)		0%	38%	35%	57%	-35%
Controlleurs du travail	Effectifs bruts	13	17	25	35	62	39
	Variation (%)		31%	47%	40%	77%	-37%

De 2001 à 2006, l'évolution du nombre des agents bénéficiaires de l'art.11 de la loi n°83-634, est en progression régulière et s'accélère notamment en 2005 avec un nombre de cas de protection fonctionnelle en très forte hausse (+57%) à la suite des événements de Saussignac. Cependant, ce nombre a diminué en 2006 pour atteindre le niveau de 2004.

Les femmes bénéficient davantage de la protection fonctionnelle que les hommes : 30 femmes (24 en 1^{ère} instance) pour 25 hommes (20 en 1^{ère} instance).

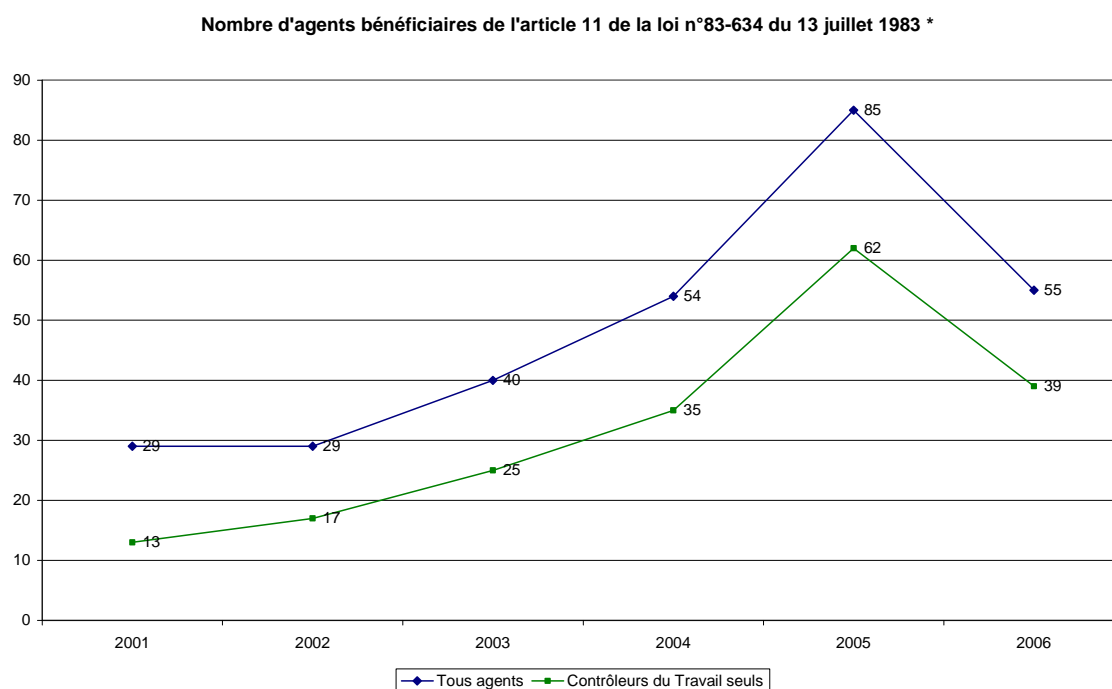
Cette tendance s'accroît pour les contrôleurs (25 femmes dont 21 en 1^{ère} instance, pour 14 hommes dont 9 en 1^{ère} instance), ce qui, notamment compte tenu de la proportion des contrôleurs concernés, reflète la féminisation de ces corps.

Pour 2006, le nombre total de demandes (soit 55) se décompose selon le niveau d'instance comme suit :

- En première instance (44, dont 30 contrôleurs)
- En appel (10 dont 9 contrôleurs)
- En cassation (1 inspectrice)

En 2006, une seule demande de protection fonctionnelle a fait l'objet d'un refus (obstacle et non outrage).

Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle de 2001 à 2006 :



VII L'Action Sociale

En faveur des agents du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité

VII.1 Orientations générales

VII.2 Le budget d'action sociale

VII.2.1 Les crédits consommés

VII.2.2 Les chiffres clés de l'utilisation du budget

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

VII.3.1 L'impact du service social du personnel

VII.3.2 Un champ d'intervention transversale s'inscrivant dans un travail en partenariat

VII.3.3 Les agents qui ont sollicité l'assistant de service social en 2006

VII.1 Orientations générales

L'action sociale en faveur des agents du ministère est mise en oeuvre 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 :

- 1) Le versement d'allocations ou de prestations à caractère social interministérielles ou ministérielles soumises à condition de ressources.
- 2) L'intervention du réseau des assistantes sociales du personnel.
- 3) La prise en charge d'une partie du coût des repas pris dans un restaurant inter-administratif ou inter-entreprise.
- 4) 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 2006 a fait l'objet d'une présentation devant cette commission le 10 mai 2007, il est disponible en ligne sur *Mintranet* (rubrique : Vie pratique/action sociale/bilan). Ne seront repris ici que les éléments essentiels de ce bilan.

L'année 2006 dans le domaine de l'action sociale, a été marquée par la mise en oeuvre du CESU ainsi que par la réflexion menée au tour de la création de la prestation « vacances » qui a abouti à la mise en place de cette prestation à compter du 1er janvier 2007.

Il convient également de souligner qu'au 1er janvier 2006 le calcul du quotient familial a fait l'objet d'une double modification conduisant à une augmentation du taux moyen des aides et à un accroissement du nombre potentiel des bénéficiaires.

Par ailleurs le taux de l'ensemble des prestations ministérielles a fait l'objet d'une revalorisation variable selon la prestation (annexe 1 de la circulaire N°2005/08 du 1 décembre 2005).

En dehors de la restauration collective, 1 agent sur 3 (soit 1262 agents sur un total de 3786) a bénéficié d'une prestation d'action sociale. Pour les agents ayant des enfants, ils sont 2 sur 3. (Cf. l'enquête SOFRES réalisée en 2002).

VII.2 Le budget d'action sociale

VII.2.1 Les crédits consommés

A compter de 2006, les dépenses de médecine de prévention, les dépenses d'insertion des travailleurs handicapés et les crédits d'actions sociales de l'INTEFP ne sont plus incluses 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 consommés en 2006 (*titre II* + *titre III*) ont été de 7131543 euros.

La légère baisse de la dépense (0,3M€) en matière d'action sociale (*titre II* + *titre III*) s'explique notamment par la diminution du nombre des enfants pouvant bénéficier des prestations, du fait du vieillissement de la population concernée, et la légère baisse de la fréquentation des restaurants collectifs.

VII.2.2 La répartition des dépenses :

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

- Une part par agent de 778€ (281€ hors restauration collective) pour un effectif de 11442 agents.
- Plus de 80% des crédits sont gérés par les régions (et par l'administration centrale en temps qu'unité administrative).
- Près de 20% sont gérés au niveau national (MGAS, ADASCAS et associations nationales).
- La restauration collective représente environ 35% de la dépense globale.
- Les subventions aux associations locales près de 13% de la dépense globale.
- Les prestations versées aux agents en fonction de leur quotient familial représentent près de 17% de la dépense globale.
- Les secours et les prêts accordés aux agents en difficultés financières représentent un peu plus de 6% (449388€) du budget de l'action sociale : 334 secours ont été accordés et 94 prêts en 2006.

Ces éléments sont détaillés sur *Mintranet* (*Vie pratique/action sociale/bilans*).

VII.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 quasi-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.

Seule la région Limousin ne bénéficie pas d'un assistant de service social de proximité. Un assistant social du personnel, rattaché à la DAGPB assure le service.

VII.3.1 L'impact du service social du personnel

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

Comptabilisation des actions du service social dans les services :

	2005	2006
Nombre de permanences effectuées	835	791
Nombre de rendez-vous hors permanences	823	830
Nombre total de déplacements	1062	1038
Participation à des réunions paritaires	54	67

On peut 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.

VII.3.2 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 de handicap devraient développer ce travail de partenariat avec les correspondants handicap, les correspondants d'action sociale et les ACO. Le travail avec les médecins de prévention est aussi à favoriser mais en fonction des lieux et des sites la disponibilité de ces derniers est inégale.

Les actions des assistants de service social du personnel se situent à l'interface entre la vie professionnelle et personnelle des agents. Ils développent alors 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.

VII.3.1 Les agents qui ont sollicité l'assistant de service social en 2006

Sur quatre ans, 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 le nombre d'agents suivis représente presque la moitié des agents reçus par le service social du personnel.

Année	Personnes reçues (Eff Brut)	Personnes suivies (Eff Brut)	Personnes suivies (Fréq.)	Personnes suivies (Fréq.)	Personnes suivies/Personnes reçues
2003	1517	618	6,3%	15,46%	40,74%
2004	1336	576	5,7%	13,23%	43,11%
2005	1556	663	7,24%	16,99%	42,61%
2006	1504	629	5,79%	13,85%	41,82%

Cette répartition est quasi identique à celle des années précédentes. On peut néanmoins noter que davantage d'agents de catégorie A ont fait appel au service social.

VIII L'Insertion des agents handicapés

VIII.1 Le renforcement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

VIII.2 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents au 1er janvier 2007

VIII.3 Le recrutement des personnes handicapées

VIII.1 Le renforcement de l'obligation d'emploi des personnes handicapées

Le dispositif d'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique a fortement évolué en 2006.

- Les sanctions financières étendues aux employeurs publics

Depuis 2006, l'obligation d'emploi pour les employeurs publics est renforcée. Ainsi, s'ils ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, l'Etat et les employeurs publics qui occupent au moins 20 salariés à temps plein, sont assujettis à une contribution.

Cette contribution est versée par les employeurs publics au prorata du nombre « d'unités manquantes », c'est à dire de personnes handicapées qu'ils auraient dû employer pour atteindre l'objectif de 6% de leur personnel. Elle alimente le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

- La mise en place du FIPPH

Le fonds, créé par le décret *n°2006-501 du 3 mai 2006*, a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il est géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat et réparti en trois sections :

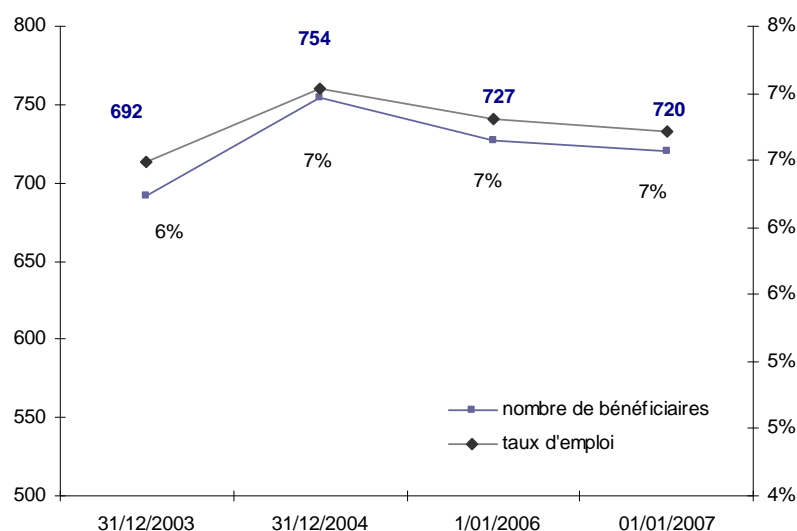
- La fonction publique de l'Etat
- La fonction publique territoriale
- La fonction publique hospitalière

La gestion administrative de l'établissement public administratif est confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

VIII.2 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents au 1er janvier 2007

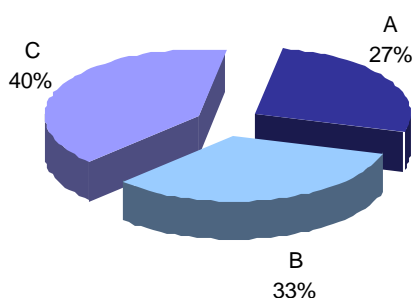
Le taux d'emploi est stable par rapport à l'année précédente, 720 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés au 1er janvier 2007 dans l'ensemble des services déconcentrés et en administration centrale, soit 6,7 % des effectifs physiques.

Nombre des bénéficiaires de l'allocation temporaire d'activité (ATI) transmis par le MINEFI :

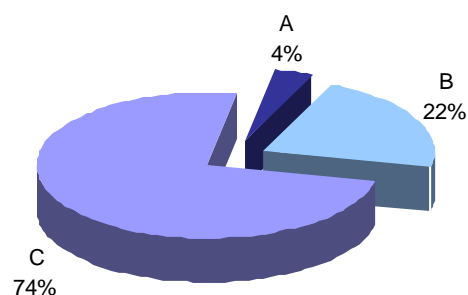


La répartition des travailleurs handicapés par catégorie est encore marquée par de forts déséquilibres. Au 1er janvier 2007, les agents de catégories C représentent 74% des agents handicapés alors qu'ils ne sont que 40% dans l'ensemble des effectifs.

Répartition des effectifs du ministère par catégorie (au 01/01/2007)

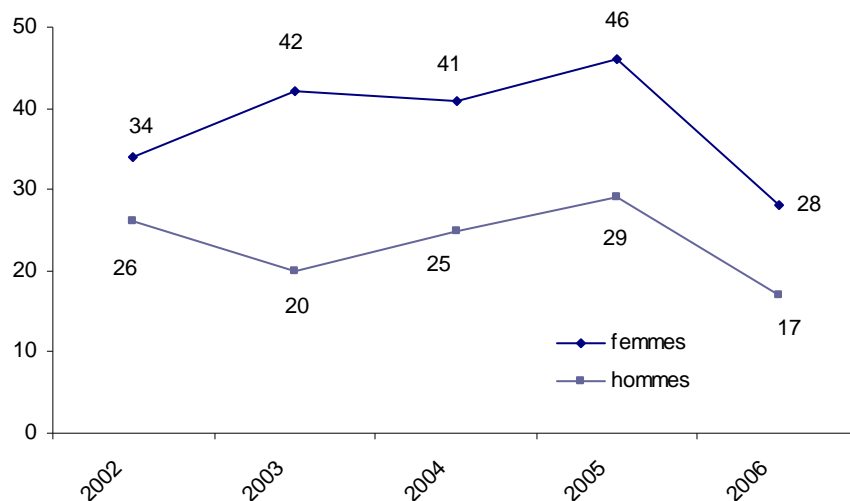


Répartition des agents handicapés du ministère par catégorie



VIII.3 Les recrutements des personnes handicapées

En 2006, 45 personnes handicapées ont été intégrées, dont 28 femmes. Un tiers des entrants sont des agents de catégories A et B.

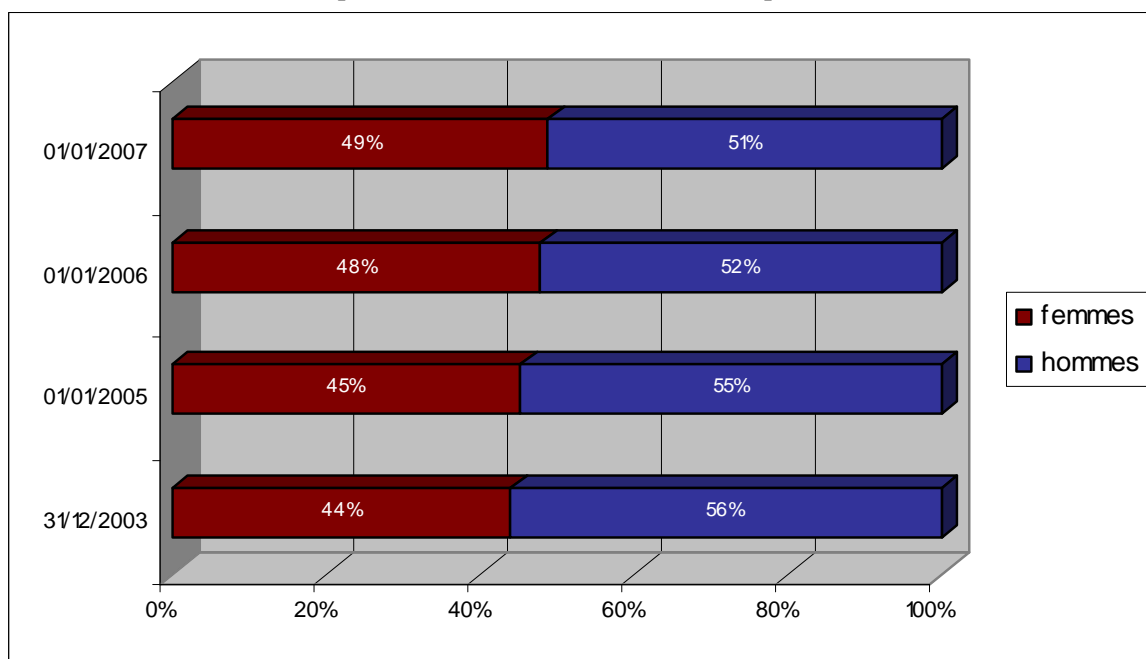


La baisse du nombre de recrutements des travailleurs handicapés a appelé des mesures correctrices mises en œuvre à partir de 2007.

L'une de priorités du Plan triennal d'emploi des travailleurs handicapés (2007-2009) est d'ouvrir largement les recrutements aux A et B pour assurer un rééquilibrage entre les différentes catégories.

La part des femmes dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'accroît régulièrement.

Evolution de la part des hommes et femmes handicapées de 2003 à 2007 :



IX Le dialogue social

IX.1 La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation : CTP et CAP

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

IX.2.1 Les dispenses de service pour l'exercice syndical au niveau ministériel

IX.2.2 Le droit à congé pour formation syndicale dans les CTPR

IX.3 L'exercice du droit de grève ayant concerné le ministère chargé du travail en 2006

IX.3.1 Les mouvements d'ampleur nationale

IX.3.2 Les mouvements d'ampleur ministérielle

IX.4 Les thèmes du dialogue social dans le cadre institutionnel

IX.5 Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS)

IX.5.1 Les CHS ministériel

IX.5.2 Les CHS régionaux et départementaux

IX.6 La commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS)

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 positions réglementaires en vigueur mais aussi aux particularités nées de l'histoire du ministère dans lequel coexistent des instances de représentation communes au secteur travail, au secteur santé et des instances propres à chacun d'eux.

IX.1 La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation : CTP et CAP

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

Instances	CTPM		CTPC		CTPMC	CTPCC	CAP IT		CAP CT		CAP AEFP		Total de sièges
	%	Sièges	%	Sièges	Sièges	Sièges	%	Sièges	%	Sièges	%	Sièges	
CFDT	16,25	3	27,53	3	4	4	24,31	2	13,19	1		1	18
CFTC	3,06	0	3,76	0	0	0							0
CGT	25,27	4	31,61	4	4	4	27,74	2	25,09	2			20
FO	14,41	2	7,96	1	2	0	7,18	0	12,04	1			6
CFE-CGC	1,87	0	6,24	0	0	0							0
SNU (FSU)	10,29	2	8,06	1			19,47	1	16,74	1			5
UNSA	9,25	1	14,84	1	3	1	10,11	1	10,54	0		1	8
SUD	19,2	3			2		11,19	1	22,39	2			9
Total de sièges	100	15	100	10	15	10	100	7	100	7		2	66

Sources :

Elections du 23 novembre 2004 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux CTP.

Élections du 24 mars 2005 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux CAP des contrôleurs et des inspecteurs du travail.

Élections du 28 juin 2006 pour le renouvellement des mandats des membres de la CAP des Attachés de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Les résultats détaillés de ces scrutins ont été présentés dans le bilan social 2005 avec des informations sur les consultations précédentes.

*Les taux de participation à ces consultations ont été : CTPM : 80,38% - CTPC : 64,15 % - CAP inspecteurs : 66 % - CAP : contrôleur 62 %.

* La durée des mandats des représentants aux CTP et aux CAP est de trois ans avec une possibilité de prolongation éventuelle d'un an.

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

IX.2.1 Les dispenses de service pour l'exercice syndical au niveau ministériel

Les dispenses de services 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 par «chèques» syndicaux.

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

Organisations syndicales	Représentativité CTPM (%)	Représentativité CTPR+CTPC (%)	Droits en matière de DAS (Jours/Semaines)	Chèques de demi-journée
CFDT	16,25	16,53	28	940
CFTC-TEF	3,06	2,85	5	170
CGC	1,87	1,92	4	109
CGT	25,27	25,86	43	1467
FO	14,41	14,65	25	833
SNU-TEFI	10,29	9,68	17	573
SUD TRAVAIL	19,2	17,91	31	1065
UNSA	9,65	9,97	17	563
STC	-----	0,38	0	11
CTU	-----	0,25	0	7
Totaux	100	100	170	5738

IX.2.2 Le droit à congé pour formation syndicale

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

Les résultats du 23 novembre 2004 ont permis de déterminer les quotas de droits à congé pour formation syndicale suivants :

Quotas de droit à congé et de leurs équivalents en Jour par Régions et par Syndicat :

Syndicats	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNU	SUD	UNSA	STC	CTU	Total	Equivalent Jours/Régions
Régions												
Alsace	2	1		5	4			1			13	156
Aquitaine	5	1		5	3		7	2			23	276
Auvergne	3			3	3		2	1			12	144
Bourgogne	2	1		5	1	2	2	1			14	168
Bretagne	3	1		5	1	4	4	2			20	240
Centre	3			2,5	5	2,5	5	2			20	240
Champagne-Ardenne	3		1	1	3	1	2	1			12	144
Corse	1			1	0,5			0,5	2		5	60
Franche-Comté	2			2	4	2		1			11	132
Ile-de-France	9	2	2	31	8	10	19	5			86	1032
Languedoc-Roussillon	4	1	1	8	2	2		2			20	240
Limousin	2			2	2			1			7	84
Lorraine	2			5	2	4	3	2			18	216
Midi-Pyrénées	2	1		6	2	5	4	3			23	276
Basse-Normandie	3			2	1	1	4	1			12	144
Haute-Normandie	1			4	1		7	1			14	168
Nord/Pas-de-Calais	4	1	1	4	3		16	2			31	372
Pays de la Loire	6	1		2	1,5	2	7	4,5			24	288
Picardie	3			2	5		3	1			14	168
Poitou-Charentes	3			4	4		2	1			14	168
PACA	3	1	1	10	8	2	6	4			35	420
Rhône-Alpes	7	1	1	11	6	9	5	4			44	528
DTEFP	4	0,5		5	4			2,5		1	17	204
Total	77	12,5	7	126	74	46,5	98	45,5	2	1	489	5868
Equivalent Jours/Syndicats	924	150	84	1506	888	558	1176	546	24	12	5868	

IX.3 L'exercice du droit de grève ayant concerné le ministère chargé du travail en 2006

IX.3.1 Les mouvements d'ampleur nationale

- Préavis transmis au ministre de la fonction publique ou à son représentant

Mois	Date	Durée (jours)	Les motifs du mouvement
Janvier	31 janvier	17	- Pour la défense des salaires, l'emploi et l'avenir du service public.
Février	02 février	1174	- Pour le maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaire, une autre politique salariale et la défense de l'emploi public.
	07 février	302	-Contre la précarité de certains emplois dans la fonction publique et pour la mise en place d'un plan de titularisation.
	14 février	19	- Contre la « Directive services ».
Mars	07 mars	1074	- Contre le développement de la précarité dans la fonction publique, le contrat premier embauche et la remise en cause du code du travail.
	16 mars	149	- Contre le CNE et le CPE, la réforme de l'inspection du travail, la démolition du service public et du code du travail et l'arrêt de la précarité dans la fonction publique.
	22 mars	145	- Contre le développement de la précarité dans la fonction publique.
	23 mars	79	
	24 mars	78	
	28 mars	2321	- Contre le développement de la précarité dans la fonction publique et pour la mise en place d'un plan de titularisation.
	30 mars	82	
	31 mars	54	
	03 avril	64	- Contre le développement de la précarité dans la fonction publique et pour la mise en place d'un plan de titularisation.
	04 avril	1443	
Avril	05 avril	181	
	06 avril	102	
	07 avril	0	
	11 avril	16	
	12 avril	13	
	13 avril	11	
	14 avril	14	
Novembre	30 novembre	90	- Pour la revalorisation des salaires.
Total de jours		7428	

IX.3.2 Les mouvements d'ampleur ministérielle

- Préavis transmis au ministre chargé du travail et de l'emploi ou à son représentant

Mois	Date	Durée (jours)	Les motifs du mouvement
Juin	13 juin	138	- Contre la circulaire du 26 avril sur les MDPH, le démantèlement du ministère et la réforme de l'inspection du travail.
Octobre	25 octobre	721	- Pour la préservation et le renforcement du service public d'Etat, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.
Total de jours		859	

IX.4 Les thèmes du dialogue social dans le cadre institutionnel en 2006

Dans le cadre des CTP (CTP Ministériel, CTP Central et CTP Régionaux) se sont tenues en 2006 : 5 séances du CTPM et 2 du CTPC.

Par ailleurs les CTP communs avec le secteur solidarité se sont réunis 4 fois : 2 séances du CTPMC et 2 séances du CTPCC.

- Les ordres du jour du CTP ministériel

Date de la séance	Ordre du jour
18 janvier 2006	- Approbation du procès-verbal du CTPM du 13 septembre 2005
	- Présentation de l'évolution des compétences dans les services déconcentrés
	- Point sur la mise en place des GIP Maisons départementales des personnes handicapées
	- Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
22 février 2006	- Avant projet de plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail
	- Présentation des orientations en matière de formation pour l'année 2006
	- Le centenaire du ministère du travail
6 avril 2006	- Présentation de l'essai de rapprochement entre les services de l'ITEPSA et les DDTEFP
	- Présentation du bilan social
	- Examen des textes relatifs aux personnels de la collectivité territoriale de Mayotte
	- Point d'information sur les primes 2006
8 juin 2006	- Projets de textes portant création de la Direction générale du travail
	- Schéma de gestion des ressources humaines de la mission ministérielle "Travail Emploi"
	- Projet de décret relatif à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
	- Projet de texte portant création de sections d'inspection du travail (6)
	- Mise en place des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)
19 octobre 2006	- Bilan 2005 de la formation
	- Budget et schéma 2007
	- Plan de développement et de modernisation de l'inspection du travail
	- Projet de décret relatif au conseil national de l'inspection du travail
	- Création d'une section d'inspection du travail (Pyrénées-Atlantiques)
	- Projet de création d'une section d'inspection du travail (Bouches du Rhône)
	- Approbation des procès-verbaux du CTPM du 20 sept 2005, 22 fév. et 6 avr 2006
	- Orientations du ministère en matière de formation

- Les ordres du jour du CTP central

Date de la séance	Ordre du jour
4 mai 2006	- Arrêtés portant modification de l'arrêté de nomination des membres du CTPC
	- Approbation du compte rendu du CTPC du 7/10/2005
	- Primes
	- Bilan 2005
	- Présentation des dispositifs 2006
	- Effectifs AC 2006
	- Présentation du plan de formation d'AC et du bilan des formations réalisées en 2005
	- BOP 4 : Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail
	- BOP 5 : Soutien AC
	- BOP 5 : Etudes, statistiques, évaluation et recherche
20 Juin 2006	- Projet de textes portant création de la Direction générale du travail
	- Première étape du bilan sur l'utilisation de la <i>badgeuse</i>
	- Présentation des BOP de la DGEFP
	- Circulaire 2006 : budget et enveloppes de fonctionnement de l'administration centrale
	- Circulaire relative aux ratios 2005 des enveloppes de fonctionnement de l'administration central

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

- Les principaux thèmes définis aux CTPR.

Les 22 DRTEFP et les 4 DTEFP ont tenu 83 séances de CTPR, soit une moyenne légèrement supérieure à trois réunions dans l'année, nombre supérieur à l'obligation légale de deux réunions par an.

Les thèmes définis comme stratégiques examinés au cours des séances des CTPR en 2006 figurent dans le tableau suivant :

Nombre de réunions des CTPR selon le thème				
Thèmes Stratégiques	Elaboration / suivi BOP	Amélioration sécurité & protection des agents	Développement Action sociale	Formation
DRTEFP				
ALSACE			2	2
AQUITAINE	1			1
AUVERGNE	2		1	1
BOURGOGNE			2	1
BRETAGNE	1		2	1
CENTRE		1	2	1
CHAMPAGNE-ARDENNE	3	1	3	4
CORSE		1	2	1
FRANCHE-COMTE	2		1	4
ILE-DE-FRANCE	3		3	2
LANGUEDOC-ROUSSILLON	3	2	1	1
LIMOUSIN	3		2	2
LORRAINE	1	1	1	
MIDI-PYRENEES	2		3	
NORD-PAS-DE-CALAIS	2		1	2
BASSE-NORMANDIE	3	1	2	3
HAUTE-NORMANDIE	1	1		1
PAYS-DE-LA-LOIRE	3	4	6	3
PICARDIE	3		2	1
POITOU-CHARENTE	4	1	5	5
PACA	1	1	2	1
RHONE-ALPES	2	1		1
DTEFP				
GUADELOUPE	3		2	3
GUYANE				
MARTINIQUE	1		1	1
REUNION				
TOTAL	44	15	46	42

IX.5 Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS)

IX.5.1 Les CHS ministériel

Par arrêté en date du 9 janvier 2003, a été créé un CHS ministériel auprès du comité technique paritaire ministériel (CTPM) qui examine les questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés du ministère.

Le 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 2006.

CHSM du 9 février 2006-ordre du jour
·Approbation du compte-rendu du CHSM du 22 novembre 2005
·Approbation du règlement intérieur
·Présentation du bilan des registres des actes d'incivilités
·Point d'information sur le Plan « Grippe Aviaire »

CHSM du 23 novembre 2006-ordre du jour
·Approbation du compte rendu du CHSM du 9 février 2006
·Présentation du Bilan Hygiène et sécurité 2005
·Présentation de la circulaire « médecine de prévention et santé au travail »

IX.5.2 Les CHS régionaux et départementaux

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.

Il n'y a pas de CHS local à Mayotte, les agents de la collectivité départementale de Mayotte mis à disposition de la Direction départementale relèvent d'un CTP central de Mayotte. La fréquence des réunions des CHS est variable d'une région à l'autre (1 à 4 réunions). Dans toutes les régions, les 2 réunions du CHS régional se sont tenues. En 2006, 3 réunions du CHS d'administration centrale ont eu lieu.

Les CHS ont vocation à aborder l'ensemble des champs assignés par le décret (santé au travail, ergonomie, évaluation des risques professionnels, environnement de travail). Dans les années passées les thèmes abordés étaient le plus souvent liés à un risque immédiat (amiante, incendie, chaleur) ou à des questions liées au relogement des services ou d'amélioration des locaux.

IX.6 La commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS)

Cette commission est consultée sur la politique d'action sociale de notre ministre. Un bilan annuel de l'action sociale est présenté devant cette commission qui est en ligne sur l'intranet. Elle s'est réunie 2 fois en 2006, sur les ordres des jours suivants :

CNCAS du 13 avril 2006 (<i>boycott</i>) et du 17 mai 2006 –Ordre du jour
·Approbation du compte rendu de la réunion précédente
·Présentation du bilan 2005 de l'action sociale
·Mise en oeuvre du CESU au bénéfice des agents du ministère
·Compte-rendu du groupe de travail paritaire mis en place à l'issue de la CNCAS du 12 mai 2005 pour étudier la mise en place du CESU et la création d'une prestation « départ à la retraite » proposée par l'UNSA

CNCAS du 16 novembre 2006 -Ordre du jour :
·Approbation du compte rendu de la réunion précédente
·Premier bilan de la mise en œuvre du Cesu
·Mise en place d'une politique d'aide aux vacances
·L'Adascas
·L'évolution du quotient familial
·La mise en place d'une prestation retraite
·Présentation des diverses mesures d'action sociale mises en œuvre par le ministère chargé de la Fonction publique