



# Bilan social



## 2010

CONCOURS

ÂGE

FORMATION

FEMMES

HOMMES

# Sommaire

## I/ Les chiffres clés 2010

p.5 à 8

1-Les effectifs du ministère	5
2-Le temps de travail	5
3-Les recrutements, les promotions et les départs	6
4-Les rémunérations	6
5-La formation	7
6-Les conditions de travail et la protection fonctionnelle	7
7-Les prestations d'action sociale	7
8-L'insertion des travailleurs handicapés	7
9-Le dialogue social	8
10-La parité	8

## II/ Les effectifs

p.9 à 29

<u>Rappels terminologiques et méthodologiques</u>	9
<u>1-Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois et les effectifs de référence</u>	10
Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois (PMAE)	10
Consommation	10
Les effectifs de référence	11
Données globales	11
Administration centrale	13
Services déconcentrés	15
Les Inspecteurs élèves du travail	18
<u>2-Les effectifs présents</u>	18
<u>La répartition par catégorie</u>	19
Données globales	19
Administration centrale	19
Services déconcentrés	19
Données détaillées par catégorie et par région	20
<u>La répartition par corps</u>	21
Données globales	21
Administration centrale	21
Services déconcentrés	22
<u>La répartition par classe d'âge</u>	23
Données globales	23
Administration centrale	24
Services déconcentrés	25
<u>La répartition par métiers</u>	25
<u>L'âge moyen</u>	28
<u>Les agents de l'INTEFP</u>	28
<u>Les agents détachés</u>	29
<u>Les agents mis à disposition</u>	29
<u>Autres situations</u>	29

### **III/ Le temps de travail** **p.30 à 34**

1-Le temps partiel	30
2-Le compte épargne temps (CET)	31
3-La cessation progressive d'activité (CPA)	32
4-Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire	33
5-Les congés maladie, maternité et paternité	33

### **IV/ Les recrutements, concours, promotions et flux** **p.35 à 53**

1-Les recrutements	35
2-Les concours	35
3-Les promotions	50
4-Les entrées et les sorties	52

### **V/ Les rémunérations** **p.54 à 59**

1-Les crédits de titre 2 : dotations et consommation	54
2-Le détail des consommations par grands postes de dépenses	54
3-Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel	54
4-Le coût moyen constaté par agent	55
5-Le rachat des jours RTT	55
6-La Garantie Individuelle dite de Pouvoir d'Achat (GIPA)	56
7-L'impact financier des grèves en 2010	57
8-Le bilan des indemnités versées en 2010	57
9- La Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)	59

### **VI/ La formation** **p.60 à 75**

1-Eléments introductifs	60
2-Evolution depuis 2008 de la participation des agents aux formations initiales et professionnelles	61
3-La formation professionnelle en 2010 : données globales	64
4-La formation professionnelle en 2010 : l'activité des services déconcentrés et de l'INTEFP	67
5-La formation statutaire	71
6-Les dépenses de formation pour l'ensemble du ministère	73
7-La cellule parcours professionnels (CPP)	73

### **VII/ Les conditions de travail** **p.76 à 84**

1-Les axes de travail en 2010	76
Les risques physiques	76
Les risques psychosociaux	76
2-Le bilan hygiène et sécurité	77
3-Statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles	81
4-La protection fonctionnelle des agents	81

## **VIII/ L'action sociale** **p.85 à 87**

1-Orientation générales	85
2-Les champs d'intervention et le budget de l'action sociale en 2010	85
3-Le réseau des assistants de service social: une organisation mutualisée, une implication forte dans le soutien aux agents et l'accompagnement du changement	86

## **IX/ l'insertion des agents handicapés** **p.88 à 89**

1-Le taux d'emploi au 01/01/2011	88
2-Les recrutements au cours de l'année 2010	88
3-La répartition hommes-femmes des agents handicapés	89
4-L'âge des agents handicapés	89
5- Taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région	89

## **X/ Le dialogue social** **p.90 à 102**

1-La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation	90
2-La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux.	92
3-L'exercice du droit de grève	93
4-Les thèmes du dialogue social	98
5-Les comités d'hygiène et de sécurité	101

## **XI/ Parité hommes-femmes** **p.103 à 127**

1-La répartition par corps	103
2-La répartition par catégories	106
3-La répartition par classes d'âge	106
4-La répartition du temps de travail	109
5-La répartition des recrutements	110
6-La répartition des résultats des concours	110
7-La répartition des promotions	111
8-La répartition dans les emplois de direction	112
9-La répartition par sexe des primes	115
10-La répartition des stagiaires en formation	115
11-La répartition dans les instances paritaires et les jurys de concours	116
12-Les pyramides des âges	119
13-Les effectifs par région : la répartition sexuée en nombre et en pourcentage	125
14-Les âges moyens	126

## **XII/ Égalité et diversité** **p.128 à 129**

1-La charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique	128
2-La classe préparatoire intégrée(CPI)	129

## **GLOSSAIRE** **p.130 à 131**

## **INDEX** **p. 132**

# I/ Les chiffres clés 2010

## 1/Les effectifs du ministère (Chapitre II)

### ↳ Effectifs de référence

MINISTERE Total général (hors IET) en ETPR	Effectifs de référence	Effectifs réels au 01/01/2010	Effectifs réels au 31/12/2010
Catégorie A	3192	3154	3149
Catégorie B	4011	3942	3881
Catégorie C	3399	3531	3383
<b>TOTAL</b>	<b>10602</b>	<b>10627</b>	<b>10413</b>

### ↳ Effectifs physiques

Catégories	Libellé des corps des agents	TOTAL 2008	TOTAL 2009	TOTAL 2010
Catégorie A	Emplois fonctionnels	156	163	160
	Administrateur civil	27	32	34
	Conseiller d'administration	7	9	7
	Attachés	546	585	646
	Médecins inspecteurs du travail	52	46	37
	Membres du corps de l'Inspection du travail	1544	1 598	1785
	Chargés d'études documentaires	12	12	11
	Contractuels Loi 1984	471	474	481
	Contractuels Décret 78	101	95	92
	Autres	103	104	40
<b>TOTAL</b>		<b>3019</b>	<b>3 118</b>	<b>3293</b>
Catégorie B	Secrétaires administratifs	150	421	383
	Contrôleurs du travail	3332	3 557	3403
	Contractuels Loi 1984	31	31	31
	Contractuels Décret 78	19	18	14
	Autres	45	37	61
<b>TOTAL</b>		<b>3577</b>	<b>4 064</b>	<b>3891</b>
Catégorie C	Adjoints administratifs	3667	3 388	3040
	Adjoints techniques	33	30	32
	Autres	99	285	300
<b>TOTAL</b>		<b>3799</b>	<b>3 703</b>	<b>3372</b>
<b>TOTAL GENERAL AU 31 DECEMBRE</b>		<b>10395</b>	<b>10 885</b>	<b>10557</b>

## 2/Le temps de travail (Chapitre III)

Quotité travaillée	2010						
	A	%	B	%	C	%	TOTAL
50%	11	0,34%	34	0,89%	48	1,44%	94
60%	4	0,11%	19	0,49%	29	0,86%	52
70%	7	0,21%	20	0,50%	17	0,50%	43
80%	275	8,33%	542	13,96%	565	16,77%	1382
90%	66	2,00%	110	2,83%	105	3,12%	281
100%	2936	89,02%	3159	81,33%	2604	77,31%	8700
<b>TOTAL</b>	<b>3 299</b>	<b>100,00%</b>	<b>3885</b>	<b>100,00%</b>	<b>3368</b>	<b>100,00%</b>	<b>10551</b>

### 3/Les recrutements, les promotions et les départs (Chapitre IV)

#### Les recrutements 2010

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Concours	127	86	0	213
Mutations, détachements entrants et recrutements de contractuels	102	17	68	187
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>103</b>	<b>68</b>	<b>400</b>

#### Les promotions 2010

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
119	291	175	585

#### Les départs 2010

	Emplois fonctionnels		A Administratifs		A Techniques		B Administratifs		B Techniques		C		TOTAL		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
Retraite	5	2	24	9	61	4	5	3	98	1	95	2	288	21	309
Autres motifs : décès, mutations, démissions, détachements...	2	2	46	98	58	19	9	20	68	0	84	62	267	201	468
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>70</b>	<b>107</b>	<b>119</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>166</b>	<b>1</b>	<b>179</b>	<b>64</b>	<b>555</b>	<b>222</b>	<b>777</b>

#### Ecart entrées / sorties

Les chiffres des recrutements (400) et des départs (777) ne peuvent être utilisés pour apprécier les objectifs gouvernementaux de diminution de l'emploi public. En effet ils comprennent des entrées et des sorties qui n'impactent pas le plafond d'emplois (ex : une promotion = 1 sortie d'une catégorie + 1 entrée dans une autre).

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

Entrées : 534,5

Sorties : 776,4

Solde : - 241,9 (en ETPR)

[!\[\]\(104fbf564e2e5a8fbd84f31656d114c7\_img.jpg\) voir le détail au Chapitre II](#)

### 4/Les rémunérations (Chapitre V)

Programme 155	Dotation pour rémunération
LFI	595491971€
Crédits ouverts en fin d'année	588954981€
Crédits disponibles	588954981€
Consommation	588713098€
Taux d'exécution sur la dotation initiale du P155	99,96%

## 5/La formation (Chapitre VI)

Nombre de stagiaires en 2008	A	B	C
Formation statutaire	336	479	0
Formation continue et préparatoire aux examens	6760	7587	6218
<b>TOTAL</b>	<b>7096</b>	<b>8066</b>	<b>6218</b>

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

Nombre de stagiaires en 2010	A	B	C
Formation statutaire	261	157	0
Formation continue et préparatoire aux examens	5787	7250	2935
<b>TOTAL</b>	<b>6048</b>	<b>7407</b>	<b>2935</b>

## 6/Les conditions de travail et la protection fonctionnelle (Chapitre VII)

Nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tous agents confondus	85	55	76	70	81	77
Contrôleurs du travail	62	39	60	51	51	57
Inspecteurs du travail	15	7	11	15	20	14

## 7/Les prestations d'action sociale (Chapitre VIII)

Répartition des dépenses	Part %
<b>Titre 2</b>	
- Prestations d'action sociale individuelles	23%
- Secours	5%
<b>Titre 3</b>	
- Restauration collective	44%
- Subvention aux associations	13%
- Chèque emploi service CESU	2%
- Autres prestations (Noël des enfants, forum, prestations locales collectives)	13%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## 8/L'insertion des travailleurs handicapés (Chapitre IX)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011 on dénombre 751 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux d'emploi de 7,1%.

## 9/Le dialogue social (Chapitre X)

En 2010, se sont tenues :

7 réunions du comité technique paritaire ministériel du secteur Travail  
5 réunions du comité technique paritaire central  
99 réunions des comités techniques paritaires régionaux  
3 réunions du comité d'hygiène et de sécurité ministériel  
3 réunions du comité d'hygiène et de sécurité de l'administration centrale  
1 réunion de la commission nationale consultative d'action sociale

## 10/La parité (Chapitre XI)

**Répartition par corps et par sexe Ministère 2010**

Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 759	1 534	53%	3 293
B	2 754	1 137	71%	3 891
C	2 868	504	85%	3 372
<b>TOTAL</b>	<b>7 381</b>	<b>3 176</b>	<b>70%</b>	<b>10 557</b>



## II/Les effectifs

### Rappels terminologiques et méthodologiques

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

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

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

#### 1°/L'effectif physique

L'effectif physique est l'unité de comptabilisation des agents présents pour un périmètre donné, à *un moment donné*. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.

#### 2°/L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)

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

Exemples :

- |   |     |       |
|---|-----|-------|
| – un agent à temps plein employé toute l'année consomme | 1   | ETPT  |
| – un agent à 80% employé toute l'année consomme         | 0,8 | ETPT  |
| – un agent à 80% employé pendant six mois consomme      | 0,4 | ETPT. |

#### 3°/L'équivalent temps plein financier (ETPF)

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

Exemples :

- |   |                              |       |
|---|------------------------------|-------|
| – un agent à temps plein employé toute l'année consomme | 1                            | ETPF  |
| – un agent à 80% employé toute l'année consomme         | 0,857 (6/7 <sup>ème</sup> )  | ETPF  |
| – un agent à 80% employé pendant six mois consomme      | 0,429 (6/14 <sup>ème</sup> ) | ETPF. |

#### 4°/L'équivalent temps plein emploi (ETPE)

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

Ainsi, un agent à 80% employé pendant six mois consomme 0,8 ETPE.

#### 5°/L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

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

Exemples :

- |                              |                               |       |
|------------------------------|-------------------------------|-------|
| – un agent à 80% représente  | 0,857 (6/7 <sup>ème</sup> )   | ETPR  |
| – un agent à 90% représente  | 0,914 (32/35 <sup>ème</sup> ) | ETPR  |
| – un agent à 100% représente | 1                             | ETPR. |

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

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

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

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

En 2010, plusieurs transferts ont permis d'ajouter ou d'annuler des autorisations d'emplois au plafond ministériel fixé par la loi de finances :

<b>Lettre plafond du PMAE 2010</b>	<b>10 680</b>	
- Transfert DDI et PM (décret du 8 juillet 2010)	-9	Emplois transférés sur le budget du Premier ministre (PM) au titre de la constitution des directions départementales interministérielles (DDI) soit 7 ETPT, et de la contribution aux cabinets rattachés aux services du PM soit 2 ETPT.
- Transfert remboursement DDI (décret du 12 novembre 2010)	4	Rétrotransfert des emplois DDI compte tenu d'une prise en charge effective au 1 <sup>er</sup> septembre 2010 au lieu du 1 <sup>er</sup> janvier 2010.
<b>Total PMAE 2010</b>	<b>10 675</b>	
- Gel MDPH	-130	Gel de 130 ETPT prévu en LFI 2010 gageant la compensation financière versée aux MDPH au titre des postes non occupés par des agents de la mission « Travail et emploi »
<b>Total disponible PMAE 2010</b>	<b>10 545</b>	

### Consommation :

Au terme de la gestion 2010, la consommation des autorisations d'emplois a représenté **10 501 ETPT** soit 98,3% du plafond d'emplois 2010 fixé par la loi de finances initiales et 99,6% du total disponible.

Les 44 ETPT non consommés sur le total disponible ont permis de relever en gestion le niveau du gel relatif aux MDPH au-delà des 130 ETPT initialement prévus anticipant, de fait, le débasage en loi de finances initiale 2011.

#### Evolution du PMAE sur la période 2007-2010

	2007	2008	2009	2010
Lettre plafond	10 457	10 186	10 863	10 680
Consommation	10 407	10 151	10 603	10 501
Solde	50	35	260	179
% de consommation	99,5%	99,7%	97,6%	98,3%

**Note :** Les soldes importants des années 2009 et 2010 correspondent à des gels d'emplois afin de permettre la compensation financière à verser aux MDPH pour les postes non pourvus.

### Consommation mensuelle des autorisations d'emplois

	Agents AC (dont IET)	Agents SD	Autres*	TOTAL 2010	TOTAL 2009
Janvier	1 091	9 354	74	10 519	10 631
Février	1 089	9 328	96	10 514	10 683
Mars	1 057	9 340	141	10 538	10 636
Avril	982	9 376	114	10 472	10 629
Mai	1 012	9 351	177	10 541	10 576
Juin	1 006	9 324	199	10 529	10 596
Juillet	1 004	9 307	241	10 552	10 689
Août	1 000	9 282	237	10 519	10 583
Septembre	1 074	9 267	146	10 487	10 600
Octobre	1 067	9 260	227	10 555	10 447
Novembre	1 066	9 230	88	10 384	10 567
Décembre	1 054	9 218	137	10 408	10 596
<b>Moyenne</b>	<b>1 042</b>	<b>9 303</b>	<b>157</b>	<b>10 501</b>	<b>10 603</b>

\* La catégorie « Autres » correspond à la consommation des ETPT liés aux agents contractuels occasionnels et saisonniers, dits « vacataires » et aux agents dont la rémunération se fait sans ordonnancement préalable (hors PSOP).

### Les effectifs de référence

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

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

L'unité de décompte retenue est l'ETPR « équivalent temps plein rémunéré ».

### Données globales (AC et SD)

MINISTERE total général (hors IET) en ETPR	Effectifs de référence		Effectifs réels				Evolution nette entre janvier et décembre 2010
	2009	2010	au 01/01/09	au 31/12/09	au 01/01/10	au 31/12/10	
Catégorie A	3 196	3 192	3 109	3 154	3 154	3 149	-5
Catégorie B	3 956	4 011	3 956	3 942	3 942	3 881	-61
Catégorie C	3 590	3 399	3 741	3 531	3 531	3 383	-148
<b>TOTAL</b>	<b>10 742</b>	<b>10 602</b>	<b>10 806</b>	<b>10 627</b>	<b>10 627</b>	<b>10 413</b>	<b>-214</b>

La baisse des effectifs de référence entre 2009 et 2010 (-140) s'explique par l'application du schéma d'emplois.

Fixés à hauteur de 10 602 ETPR, les effectifs de référence s'établissent à 10 413 ETPR au 31 décembre 2010, soit un taux de réalisation de 98,2%.

**Ecart entre les effectifs réels et les effectifs de référence du ministère au 31 décembre (en ETPR)**

MINISTERE total général (hors IET) en ETPR	Delta effectif réel / effectif de référence	
	2009	2010
Catégorie A	-42	-43
Catégorie B	-14	-130
Catégorie C	-59	-16
<b>TOTAL</b>	<b>-115</b>	<b>-189</b>

L'écart entre les effectifs réels et les effectifs de référence au 31 décembre 2010 est de 189 ETPR. L'effort réalisé en gestion 2010 a permis d'atténuer l'impact sur 2011 de l'effet cumulé des suppressions propres au schéma d'emplois 2011 et du débasage de plus de 250 emplois au titre des MDPH.

**Ecart entre les effectifs réels et les effectifs de référence du ministère au 31 décembre 2010 par catégorie d'emplois**

MINISTERE total général (hors IET) en ETPR	Effectifs de référence 2010	Effectifs réels au 31 décembre 2010		Ecart ETPR / référence
		Effectifs ETPE	Effectifs ETPR	
Catégorie A	3 192	3 130	3 149	-43
Emplois fonctionnels	168	160	160	-8
A administratifs	1 136	1 105	1 113	-23
A techniques	1 888	1 865	1 876	-12
Catégorie B	4 011	3 842	3 881	-130
B administratifs	466	457	462	-4
B techniques	3 545	3 385	3 419	-126
Catégorie C	3 399	3 342	3 383	-16
<b>TOTAL</b>	<b>10 602</b>	<b>10 313</b>	<b>10 413</b>	<b>-189</b>

Le détail des corps de chaque catégorie d'emplois est le suivant :

Catégorie d'emplois	Corps	Grille fonction publique
Emplois fonctionnels	Directeurs AC, chefs de service AC	CATEGORIE A
	Sous-directeurs AC	
	Directeurs de projet	
	Directeurs régionaux	
	Directeurs départementaux	
	Secrétaires généraux, ...	
A administratifs	Administrateurs civils	
	Conseillers d'administration	
	Attachés d'administration	
	Contractuels	
A techniques	Directeurs du travail	
	Directeurs adjoints du travail	
	Inspecteurs du travail	
	Administrateur de l'INSEE	
	Attaché statisticien de l'INSEE	
	Conseillers techniques des services sociaux	
	Chargés d'études documentaires	
	Ingénieurs	
B administratifs	Médecins	CATEGORIE B
	Contractuels	
	Secrétaires administratifs	
B techniques	Contractuels	
	Contrôleurs du travail	
	Contrôleurs de l'INSEE	
	Assistants des services sociaux	
Catégorie C	Contractuels	
	Adjointes d'administration	CATEGORIE C
	Personnel technique	
	Contractuels	

## Administration centrale

Administration centrale	Effectifs de référence		Effectifs réels				Evolution nette entre janvier et décembre 2010
	2009	2010	au 01/01/09	au 31/12/09	au 01/01/10	au 31/12/10	
Catégorie A	515	515	536	513	513	513	0
Catégorie B	176	171	190	182	182	163	-19
Catégorie C	225	224	228	222	222	209	-13
<b>TOTAL</b>	<b>916</b>	<b>910</b>	<b>954</b>	<b>917</b>	<b>917</b>	<b>885</b>	<b>-31</b>

### Ecart entre les effectifs réels et les effectifs de référence de l'administration centrale au 31 décembre (en ETPR)

Administration centrale	Delta effectif réel / effectif de référence	
	2009	2010
Catégorie A	-2	-2
Catégorie B	6	-8
Catégorie C	-3	-15
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>-25</b>

### Ecart entre les effectifs réels et les effectifs de référence de l'administration centrale au 31 décembre 2010 par catégorie d'emplois

Administration centrale	Effectifs de référence 2010	Effectifs réels au 31 décembre 2010		Ecart ETPR / référence
		Effectifs ETPE	Effectifs ETPR	
Catégorie A	515	509	513	-2
Emplois fonctionnels	22	22	22	0
A administratifs	387	388	391	4
A techniques	106	99	100	-6
Catégorie B	171	161	163	-8
B administratifs	157	148	149	-8
B techniques	14	14	14	0
Catégorie C	224	209	209	-15
<b>TOTAL</b>	<b>910</b>	<b>879</b>	<b>885</b>	<b>-25</b>

### Effectifs de référence par direction ou service de l'administration centrale (en ETPR)

Direction ou service	Effectifs de référence 2009				Effectifs de référence 2010			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
DGT	155	31	32	218	155	30	32	217
DAGEMO	122	62	59	243	123	60	62	245
DARES	118	30	28	176	118	29	28	175
BDC	10	31	60	101	9	30	60	99
<b>Sous-total 1</b>	<b>405</b>	<b>154</b>	<b>179</b>	<b>738</b>	<b>405</b>	<b>149</b>	<b>182</b>	<b>736</b>
CABINETS	32	6	30	68	32	6	30	68
HORS STRUCTURES	49	5	4	58	49	5	4	58
NON AFFECTES	5	2	5	12	5	1	3	9
DICOM	16	5	4	25	16	6	4	26
<b>PETITES STRUCTURES</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
ANLCI				5				4
SERVICE FACTURIER				3				3
CHATEFP				3				3
CNIAE				1				1
GIP INTER				3				3
<b>Sous-total 2</b>	<b>110</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>178</b>	<b>110</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>175</b>
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>176</b>	<b>225</b>	<b>916</b>	<b>515</b>	<b>171</b>	<b>224</b>	<b>910</b>

**Effectifs réels au 31 décembre par direction ou service de l'administration centrale (en ETPR)**

Direction ou service	Effectifs réels au 31 décembre 2009				Effectifs réels au 31 décembre 2010			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
DGT	155	31	31	218	154	24	30	207
DAGEMO	114	59	62	234	128	53	58	240
DARES	119	33	23	175	121	31	25	177
BDC	12	36	55	103	10	36	51	97
<b>Sous-total 1</b>	<b>399</b>	<b>159</b>	<b>171</b>	<b>730</b>	<b>413</b>	<b>144</b>	<b>164</b>	<b>721</b>
CABINETS	30	3	34	67	26	7	33	66
HORS STRUCTURES	52	9	3	63	44	5	2	51
NON AFFECTES	7	4	10	21	5	3	8	16
DICOM	18	4	4	26	17	3	4	24
<b>PETITES STRUCTURES</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
ANLCI	2	0	0	2	2	0	0	2
SERVICE FACTURIER	0	2	0	2	0	0	0	0
CHATEFP	2	1	0	3	2	1	0	3
CNIAE	0	0	0	0	0	0	0	0
GIP INTER	3	0	0	3	3	0	0	3
<b>Sous-total 2</b>	<b>114</b>	<b>23</b>	<b>51</b>	<b>187</b>	<b>99</b>	<b>19</b>	<b>47</b>	<b>164</b>
<b>TOTAL</b>	<b>513</b>	<b>183</b>	<b>222</b>	<b>917</b>	<b>513</b>	<b>163</b>	<b>209</b>	<b>885</b>

**Ecart entre les effectifs de référence et les effectifs réels de l'administration centrale au 31 décembre 2010 (en ETPR)**

Direction ou service	Effectifs de référence 2010				Effectifs réels au 31 décembre 2010	
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	TOTAL	Ecart réels/référence
DGT	155	30	32	217	207	-10
DAGEMO	123	60	62	245	240	-5
DARES	118	29	28	175	177	2
BDC	9	30	60	99	97	-2
<b>Sous-total 1</b>	<b>405</b>	<b>149</b>	<b>182</b>	<b>736</b>	<b>721</b>	<b>-15</b>
CABINETS	32	6	30	68	66	-2
HORS STRUCTURES	49	5	4	58	51	-7
NON AFFECTES	5	1	3	9	16	7
DICOM	16	6	4	26	24	-2
<b>PETITES STRUCTURES</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>-6</b>
ANLCI				4	2	
SERVICE FACTURIER				3	0	
CHATEFP				3	3	
CNIAE				1	0	
GIP INTER				3	3	
<b>Sous-total 2</b>	<b>110</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>175</b>	<b>164</b>	<b>-11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>171</b>	<b>224</b>	<b>910</b>	<b>885</b>	<b>-25</b>

## Services déconcentrés

Services déconcentrés	Effectifs de référence		Effectifs réels (en ETPR)				Evolution nette Entre janvier et décembre 2010
	2009	2010	au 01/01/09	au 31/12/09	au 01/01/10	au 31/12/10	
Catégorie A	2 681	2 677	2 573	2 641	2 641	2 636	-5
Catégorie B	3 780	3 840	3 766	3 760	3 760	3 718	-42
Catégorie C	3 365	3 175	3 513	3 309	3 309	3 174	-135
<b>TOTAL</b>	<b>9 826</b>	<b>9 692</b>	<b>9 852</b>	<b>9 710</b>	<b>9 710</b>	<b>9 528</b>	<b>-182</b>

Ecart entre les effectifs réels et les effectifs de référence des services déconcentrés au 31 décembre (en ETPR)

Services déconcentrés	Delta effectif réel / effectif de référence	
	2009	2010
Catégorie A	-40	-41
Catégorie B	-20	-122
Catégorie C	-56	-1
<b>TOTAL</b>	<b>-116</b>	<b>-164</b>

Ecart entre les effectifs réels et les effectifs de référence des services déconcentrés au 31 décembre 2010 par catégorie d'emplois

Services déconcentrés	Effectifs de référence 2010	Effectifs réels au 31 décembre 2010		Ecart ETPR / référence
		Effectifs ETPE	Effectifs ETPR	
Catégorie A	2 677	2 620	2 636	-41
<i>Emplois fonctionnels</i>	146	138	138	-8
<i>A administratifs</i>	749	717	722	-27
<i>A techniques</i>	1 782	1 765	1 776	-6
Catégorie B	3 840	3 680	3 718	-122
<i>B administratifs</i>	309	309	313	4
<i>B techniques</i>	3 531	3 371	3 405	-126
Catégorie C	3 175	3 133	3 174	-1
<b>TOTAL</b>	<b>9 692</b>	<b>9 434</b>	<b>9 528</b>	<b>-164</b>

### Effectifs de référence par région (en ETPR)

Région	Effectifs de référence 2009				Effectifs de référence 2010			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
ALSACE	73	107	92	272	73	109	91	273
AQUITAINE	121	175	152	448	122	180	136	438
AUVERGNE	72	86	75	233	72	86	66	224
BOURGOGNE	80	105	95	280	80	108	89	277
BRETAGNE	112	167	141	420	112	170	137	419
CENTRE	112	148	133	393	112	151	120	383
CHAMPAGNE-ARDENNE	73	90	83	246	73	92	81	246
CORSE	37	35	28	100	37	35	25	97
FRANCHE COMTE	67	79	69	215	67	79	65	211
ILE-DE-FRANCE	418	699	613	1 730	418	721	591	1 730
LANGUEDOC-ROUSSILLON	106	136	125	367	106	138	108	352
LIMOUSIN	51	52	50	153	51	52	47	150
LORRAINE	94	127	115	336	94	127	113	334
MIDI-PYRENEES	124	172	153	449	124	174	137	435
NORD	156	222	213	591	156	222	206	584
BASSE-NORMANDIE	71	93	84	248	71	95	77	243
HAUTE-NORMANDIE	78	109	97	284	78	110	92	280
PAYS-DE-LA-LOIRE	136	198	169	503	137	200	156	493
PICARDIE	79	110	100	289	79	111	91	281
POITOU-CHARENTES	83	105	96	284	83	105	96	284
PACA	179	250	228	657	179	254	220	653
RHONE-ALPES	227	339	300	866	227	349	281	857
GUADELOUPE *	30	29	25	84	30	29	25	84
MARTINIQUE *	22	32	23	77	22	32	22	76
GUYANE *	19	17	17	53	19	17	17	53
LA REUNION *	32	49	36	117	32	49	33	114
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	2	4	3	9	2	4	3	9
MAYOTTE (Hors territoriaux)	11	11	0	22	11	12	20	43
Non répartis en régions **	16	34	50	100	10	29	30	69
<b>TOTAL</b>	<b>2 681</b>	<b>3 780</b>	<b>3 365</b>	<b>9 826</b>	<b>2 677</b>	<b>3 840</b>	<b>3 175</b>	<b>9 692</b>

\* y compris les emplois mutualisés (MIRTMO et ingénieurs de prévention) ;

\*\* agents non comptabilisés dans les effectifs de référence des régions (agents mis à disposition sortants à l'exception de ceux en fonction dans les MDPH, contractuels dits "Berkani", catégorie A ou B bénéficiant d'une décharge syndicale ≥ 2,5 j/semaine, etc.)

### Ecart entre les effectifs de référence et les effectifs réels des services déconcentrés au 31 décembre par région (en ETPR)

Région	Effectifs de référence	2009		Ecart réels/réf. au 31 décembre	Effectifs de référence	2010		Ecart réels/réf. au 31 décembre
		1 <sup>er</sup> janvier	31-déc			1 <sup>er</sup> janvier	31-déc	
ALSACE	272	268	265	-7	273	265	266	-7
AQUITAINE	448	460	445	-3	438	445	435	-3
AUVERGNE	233	241	237	4	224	237	231	7
BOURGOGNE	280	272	265	-15	277	265	268	-9
BRETAGNE	420	419	415	-5	419	415	409	-10
CENTRE	393	399	394	1	383	394	380	-3
CHAMPAGNE-ARDENNE	246	239	239	-7	246	239	236	-10
CORSE	100	99	96	-4	97	96	98	1
FRANCHE COMTE	215	221	217	2	211	217	202	-9
ILE-DE-FRANCE	1 730	1 678	1 653	-77	1 730	1 653	1 651	-79
LANGUEDOC-ROUSSILLON	367	373	369	2	352	370	366	14
LIMOUSIN	153	152	154	1	150	154	149	-1
LORRAINE	336	340	330	-6	334	330	325	-9
MIDI-PYRENEES	449	472	462	13	435	462	459	24
NORD	591	611	602	11	584	602	576	-8
BASSE-NORMANDIE	248	242	235	-13	243	235	235	-8
HAUTE-NORMANDIE	284	281	284	0	280	283	276	-4
PAYS-DE-LA-LOIRE	503	508	497	-6	493	497	479	-14
PICARDIE	289	293	295	6	281	295	281	-0
POITOU-CHARENTES	284	291	280	-4	284	280	279	-5
PACA	657	679	657	0	653	657	635	-18
RHONE-ALPES	866	875	851	-15	857	851	831	-26
GUADELOUPE *	84	94	93	9	84	93	91	7
MARTINIQUE *	77	76	78	1	76	78	76	-0
GUYANE *	53	50	51	-2	53	51	51	-2
LA REUNION *	117	114	118	1	114	118	112	-2
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	9	10	10	1	9	10	10	1
MAYOTTE (Hors territoriaux)	22	20	21	-1	43	21	38	-5
Non répartis en régions **	100	74	99	-1	69	99	85	16
<b>TOTAL</b>	<b>9 826</b>	<b>9 852</b>	<b>9 710</b>	<b>-116</b>	<b>9 692</b>	<b>9 710</b>	<b>9 528</b>	<b>-164</b>

\* y compris les emplois mutualisés (MIRTMO et ingénieurs de prévention) ;

\*\* agents non comptabilisés dans les effectifs de référence des régions (agents mis à disposition sortants à l'exception de ceux en fonction dans les MDPH, contractuels dits "Berkani", catégorie A ou B bénéficiant d'une décharge syndicale ≥ 2,5 j/semaine, etc.)



**Ecart entre les effectifs de référence et les effectifs réels des services déconcentrés au 31 décembre 2010 par région et par catégorie (en ETPR)**

Région	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				A B C	
	Effectifs de référence 2010	Effectifs réels		Ecart réels/réf. au 31 décembre	Effectifs de référence 2010	Effectifs réels		Ecart réels/réf. au 31 décembre	Effectifs de référence 2010	Effectifs réels		Ecart réels/réf. au 31 décembre	Ecart réels/réf. au 31 décembre	
		1 <sup>er</sup> janvier	31-déc			1 <sup>er</sup> janvier	31-déc			1 <sup>er</sup> janvier	31-déc			
ALSACE	73	72	73	-0	109	99	103	-6	91	94	90	-1	-7	-7
AQUITAINE	122	115	119	-3	180	180	177	-3	136	150	139	3	-3	-3
AUVERGNE	72	71	71	-1	86	90	88	2	66	75	72	6	7	7
BOURGOGNE	80	75	77	-3	108	95	102	-6	89	94	90	1	-9	-9
BRETAGNE	112	112	113	1	170	161	166	-4	137	141	130	-7	-10	-10
CENTRE	112	106	109	-3	151	156	149	-2	120	131	121	1	-3	-3
CHAMPAGNE-ARDENNE	73	75	74	1	92	88	81	-11	81	76	80	-1	-10	-10
CORSE	37	32	34	-3	35	35	36	1	25	29	28	3	1	1
FRANCHE COMTE	67	67	64	-3	79	83	75	-4	65	67	63	-2	-9	-9
ILE-DE-FRANCE	418	419	421	3	721	659	656	-65	591	574	574	-17	-79	-79
LANGUEDOC-ROUSSILLON	106	103	101	-5	138	137	139	1	108	129	126	18	14	14
LIMOUSIN	51	49	48	-3	52	59	57	5	47	46	45	-2	-1	-1
LORRAINE	94	92	94	-0	127	127	125	-2	113	111	106	-7	-9	-9
MIDI-PYRENEES	124	117	119	-5	174	171	178	4	137	173	162	25	24	24
NORD	156	154	150	-6	222	226	218	-4	206	222	208	2	-8	-8
BASSE-NORMANDIE	71	70	68	-3	95	86	91	-4	77	79	76	-1	-8	-8
HAUTE-NORMANDIE	78	76	80	2	110	109	111	1	92	99	86	-6	-4	-4
PAYS-DE-LA-LOIRE	137	134	130	-7	200	201	193	-7	156	162	155	-1	-14	-14
PICARDIE	79	83	80	1	111	111	106	-5	91	100	94	3	-0	-0
POITOU-CHARENTES	83	84	83	-0	105	103	107	2	96	94	90	-6	-5	-5
PACA	179	176	175	-4	254	253	246	-8	220	228	214	-6	-18	-18
RHONE-ALPES	227	219	219	-8	349	332	334	-15	281	301	278	-3	-26	-26
GUADELOUPE *	30	30	30	0	29	37	35	6	25	26	26	1	7	7
MARTINIQUE *	22	21	20	-2	32	35	34	2	22	22	22	-0	-0	-0
GUYANE *	19	16	16	-3	17	18	19	2	17	17	16	-1	-2	-2
LA REUNION *	32	32	31	-1	49	51	49	-0	33	36	32	-1	-2	-2
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	2	3	3	1	4	4	4	0	3	3	3	0	1	1
MAYOTTE (Hors territoriaux)	11	11	11	0	12	9	8	-4	20	1	19	-1	-5	-5
Non répartis en régions **	10	27	25	15	29	44	32	3	30	28	28	-2	16	16
<b>TOTAL</b>	<b>2 677</b>	<b>2 641</b>	<b>2 638</b>	<b>-41</b>	<b>3 840</b>	<b>3 760</b>	<b>3 718</b>	<b>-122</b>	<b>3 175</b>	<b>3 309</b>	<b>3 174</b>	<b>-1</b>	<b>-162</b>	<b>-162</b>

\* y compris les emplois mutualisés (MIRTMO et ingénieurs de prévention) ;

\*\* agents non comptabilisés dans les effectifs de référence des régions (agents mis à disposition sortants à l'exception de ceux en fonction dans les MDPH, contractuels dits "Berkani", catégorie A ou B bénéficiant d'une décharge syndicale ≥ 2,5 j/semaine, etc.)

## Les Inspecteurs élèves du travail

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

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

### Promotions d'IET présentes sur tout ou partie de l'année 2010 :

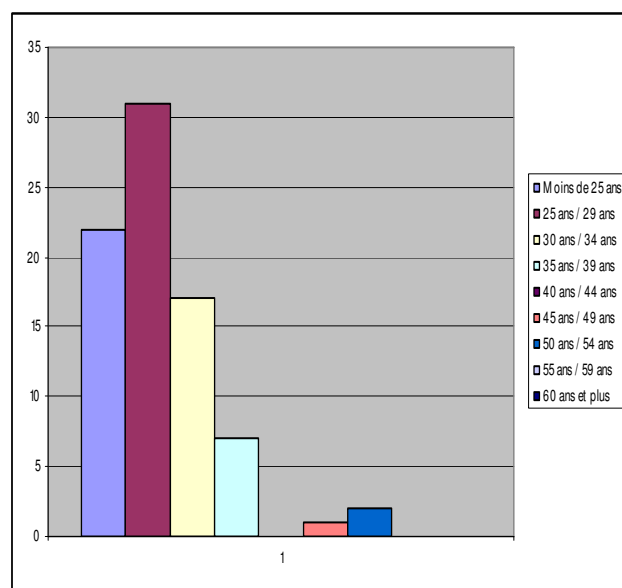
Année des promotions	Entrée	Effectifs à la date d'entrée	Sortie	Effectifs à la date de sortie
Promo 2007	01/09/2007	108	01/03/2009	105
Promo 2008	01/09/2008	105	01/03/2010	102
Promo 2009	01/09/2009	62	01/03/2011	60
Promo 2010	01/09/2010	<b>80</b>	01/03/2012	

### Promotion 2010

Répartition par sexe : **80 IET**, dont 27 hommes et 53 femmes

Répartition par classe d'âge :

Classes d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	18	4	22
25 ans / 29 ans	19	12	31
30 ans / 34 ans	9	8	17
35 ans / 39 ans	4	3	7
40 ans / 44 ans	0	0	0
45 ans / 49 ans	1	0	1
50 ans / 54 ans	2	0	2
55 ans / 59 ans	0	0	0
60 ans et plus	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>80</b>



## 2/ Les effectifs présents

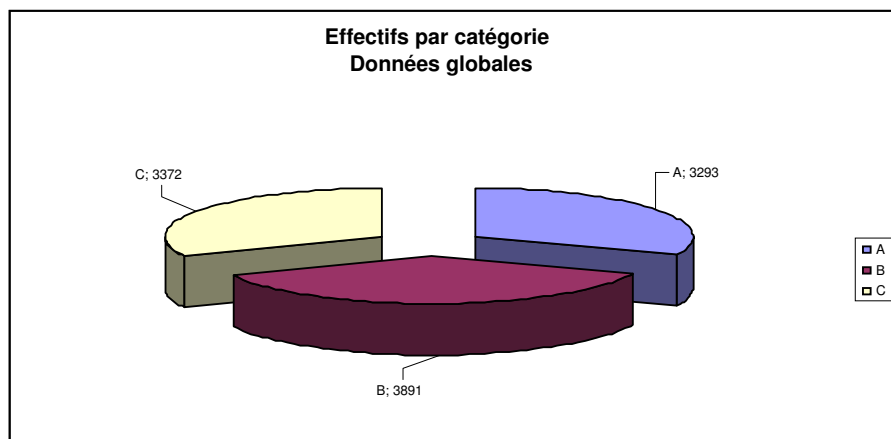
Les données relatives aux effectifs présents sont extraites de Synergie RH. Elles sont exprimées en personnes physiques, les chiffres portent sur l'ensemble des agents présents en administration centrale et services déconcentrés.

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

## ➤ La répartition par catégorie

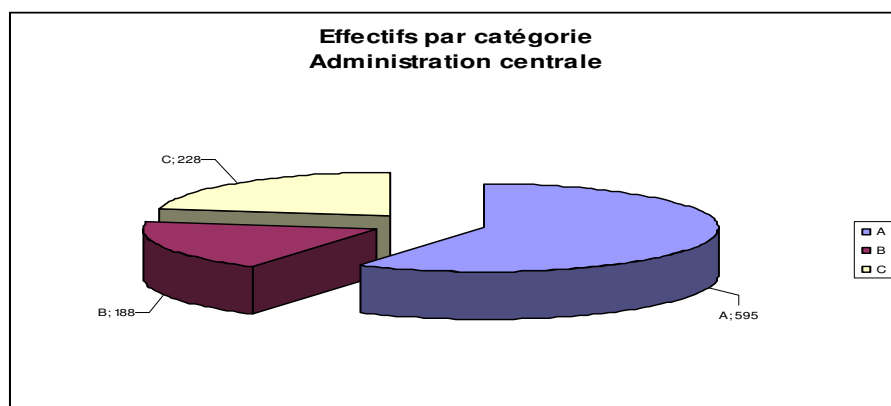
### Données globales

Catégories	2010	%	2009	%	2008	%	Evolution 2009/2010	Evolution 2008/2009
<b>A</b>	3294	31%	3118	29%	3019	29%	6%	3%
<b>B</b>	3891	37%	4064	37%	3577	34%	-4%	14%
<b>C</b>	3372	32%	3703	34%	3799	37%	-9%	-3%
<b>Total</b>	10557		10885		10395		-3%	5%



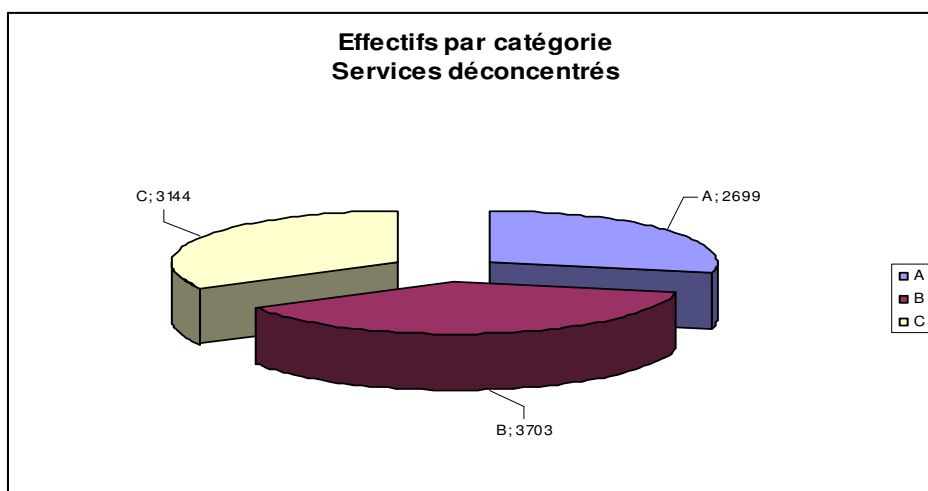
### Administration centrale

Catégories	2010	%	2009	%	2008	%	Evolution 2009/2010	Evolution 2008/2009
<b>A</b>	595	59%	522	56%	599	61%	14%	-13%
<b>B</b>	188	19%	186	20%	183	19%	1%	2%
<b>C</b>	228	23%	225	24%	194	20%	1%	16%
<b>Total</b>	1011		933		976			



### Services déconcentrés

Catégories	2010	%	2009	%	2008	%	Evolution 2009/2010	Evolution 2008/2009
<b>A</b>	2699	28%	2596	26%	2420	26%	4%	7%
<b>B</b>	3703	39%	3878	39%	3394	36%	-5%	14%
<b>C</b>	3144	33%	3478	35%	3605	38%	-10%	-4%
<b>Total</b>	9546		9952		9419			



**Données détaillées par catégorie et par région**

Régions	A	% A	B	% B	C	% C	A B C
Alsace	72	27%	107	40%	90	34%	269
Aquitaine	121	28%	176	41%	132	31%	428
Auvergne	74	31%	90	38%	73	31%	237
Basse-Normandie	70	28%	93	38%	83	34%	246
Bourgogne	82	30%	100	37%	89	33%	271
Bretagne	115	28%	165	40%	136	33%	416
Centre	115	30%	145	38%	123	32%	383
Champagne-Ardenne	78	33%	81	34%	81	34%	239
Corse	34	34%	36	37%	28	29%	99
Franche-Comté	66	32%	77	38%	62	30%	206
Guadeloupe	28	32%	34	39%	26	30%	88
Guyane	17	33%	18	35%	16	31%	51
Haute-Normandie	86	30%	111	39%	86	30%	282
Ile-de-France	423	26%	650	39%	574	35%	1648
Languedoc-Roussillon	105	29%	141	39%	118	32%	365
Limousin	53	33%	56	35%	50	32%	160
Lorraine	101	28%	146	41%	112	31%	359
Martinique	20	26%	34	45%	22	29%	75
Mayotte	10	43%	10	43%	3	13%	23
Midi-Pyrénées	129	28%	177	38%	162	35%	468
Nord-Pas-de-Calais	155	27%	217	37%	210	36%	582
PACA	176	28%	245	39%	213	34%	634
Pays de la Loire	140	29%	195	40%	156	32%	492
Picardie	80	29%	104	37%	94	34%	278
Poitou-Charentes	84	30%	107	38%	92	33%	282
Réunion	34	30%	47	42%	32	28%	114
Rhône-Alpes	230	27%	337	40%	276	33%	843
Saint-Pierre-et-Miquelon	3	30%	4	40%	3	30%	10
<b>TOTAL</b>	<b>2701</b>	<b>28%</b>	<b>3703</b>	<b>39%</b>	<b>3142</b>	<b>33%</b>	<b>9546</b>
Administration Centrale	595	59%	188	19%	228	23%	1011

## ➤La répartition par corps

### Données Globales

Catégories	Libellé des corps des agents	2010	2009	2008	Evolution 2009/2010
Catégorie A	Emplois fonctionnels	160	163	156	-2%
	Administrateur civil	34	32	27	6%
	Conseiller d'administration	7	9	7	-24%
	Attachés	646	585	546	10%
	Médecins inspecteurs du travail (3)	37	46	52	-19%
	Membres Inspection du travail (5)	1785	1 598	1 544	12%
	Chargés d'études documentaires	11	12	12	-10%
	Contractuels Loi 1984	481	474	471	1%
	Contractuels Décret 78	92	95	101	-3%
	Autres	40	104	103	-61%
TOTAL		3293	3 118	3 019	6%
Catégorie B	Secrétaires administratifs	383	421	150	-9%
	Contrôleurs du travail	3403	3 557	3 332	-4%
	Contractuels Loi 1984	31	31	31	1%
	Contractuels Décret 78	14	18	19	-25%
	Autres	61	37	45	64%
TOTAL		3891	4 064	3 577	-4%
Catégorie C	Adjointes administratifs	3040	3 388	3 667	-10%
	Adjointes techniques	32	30	33	7%
	Autres	300	285	99	5%
TOTAL		3372	3 703	3 799	-9%
TOTAL GENERAL		10557	10 885	10 395	-3%

Pour la répartition par sexe cf Chapitre X La parité

### Administration Centrale

Catégories	Libellé des corps des agents	2010	2009	2008	Evolution 2009/2010
Catégorie A	Emplois fonctionnels	21	22	22	-5%
	Administrateur civil	33	31	27	6%
	Conseiller d'administration	7	7	6	-2%
	Attachés	221	176	186	26%
	Médecins inspecteurs du travail*	2	2	2	0%
	Membres Inspection du travail	101	62	157	63%
	Chargés d'études documentaires	3	3	4	0%
	Contractuels Loi 1984	159	124	98	28%
	Contractuels Décret 78	43	36	38	20%
	Autres	5	59	59	-92%
TOTAL		595	522	599	14%
Catégorie B	Secrétaires administratifs	139	155	150	-10%
	Contrôleurs du travail	28	8	7	256%
	Contractuels Loi 1984	12	9	7	33%

	Contractuels Décret 78	1	1	1	0%
	Autres	8	13	18	-38%
<b>TOTAL</b>		<b>188</b>	<b>186</b>	<b>183</b>	<b>1%</b>
<b>Catégorie C</b>	Adjointes administratifs	195	157	166	24%
	Adjointes techniques	23	20	23	15%
	Autres	10	48	5	-79%
<b>TOTAL</b>		<b>228</b>	<b>225</b>	<b>194</b>	<b>1%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1011</b>	<b>933</b>	<b>976</b>	<b>8%</b>

\*Pour 2010 les données incluent les effectifs de la DGEFP, ce qui n'était pas le cas pour 2008 et 2009

Ventilation, par grade, au sein du corps de l'inspection du travail :		2010	2009
	Directeurs du travail (DT)	32	24
	Directeurs-adjoints du travail (DAT)	22	27
	Inspecteurs du travail (IT)	9	11
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>62</b>

### Services Déconcentrés

Catégories	Libellé des corps des agents	2010	2009	2008	Evolution 2009/2010
<b>Catégorie A</b>	Emplois fonctionnels	139	141	134	-1%
	Administrateur civil	1	1	0	0%
	Conseiller d'administration	0	2	1	-100%
	Attachés	425	409	360	4%
	Médecins inspecteurs du travail *	35	44	50	-20%
	Membres Inspection du travail	1685	1536	1387	10%
	Chargés d'études documentaires	8	9	8	-13%
	Contractuels Loi 1984	322	350	373	-8%
	Contractuels Décret 78	49	59	63	-18%
	Autres	35	45	44	-21%
<b>TOTAL</b>		<b>2699</b>	<b>2596</b>	<b>2420</b>	<b>4%</b>
<b>Catégorie B</b>	Secrétaires administratifs	244	266	0	-8%
	Contrôleurs du travail	3375	3549	3325	-5%
	Contractuels Loi 1984	19	22	24	-12%
	Contractuels Décret 78	13	17	18	-26%
	Autres	53	24	27	120%
<b>TOTAL</b>		<b>3703</b>	<b>3878</b>	<b>3394</b>	<b>-7%</b>
<b>Catégorie C</b>	Adjointes administratifs	2845	3231	3501	-12%
	Adjointes techniques	9	10	10	-9%
	Autres	290	237	94	22%
<b>TOTAL</b>		<b>3144</b>	<b>3478</b>	<b>3605</b>	<b>-10%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>9546</b>	<b>9952</b>	<b>9419</b>	<b>-4%</b>

(\*) Dans les tableaux ci-dessus les médecins inspecteurs du travail (MIT) sont répertoriés comme tels lorsqu'ils sont recrutés sous contrat à durée déterminée (37 MIT dont 2 en AC)., et sont englobés dans la rubrique Autres lorsqu'ils relèvent du régime du décret de 1947 (contrat à durée indéterminée). Seuls deux MIT relèvent de ce régime.

Le nombre total de MIT atteint ainsi 37, comme indiqué infra dans le tableau ventilant les emplois par métiers.

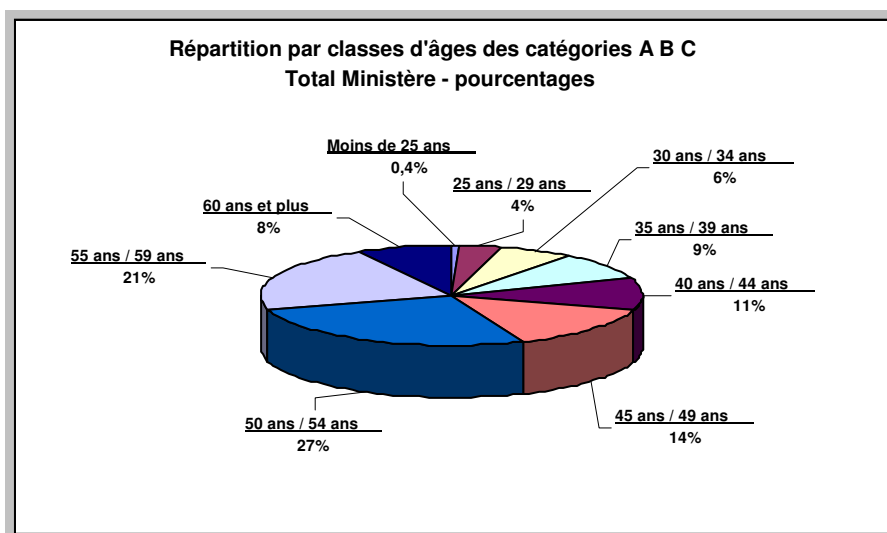
Ventilation, par grade, au sein du corps de l'inspection du travail :		<b>2010</b>	<b>2009</b>
	Directeurs du travail (DT)	303	83
	Directeurs-adjoints du travail (DAT)	451	396
	Inspecteurs du travail (IT)	1174	967
	<b>Total</b>	<b>1928</b>	<b>1446</b>

### ➤ La répartition par classe d'âge

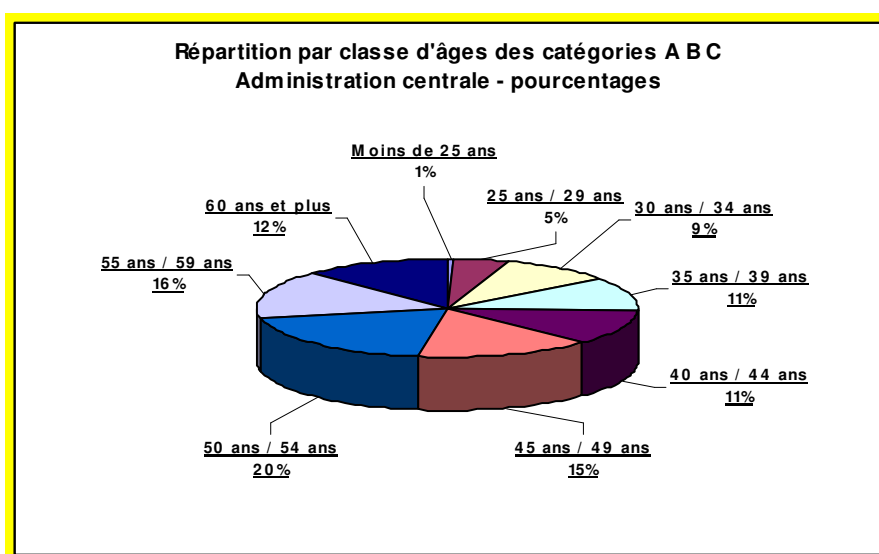
L'utilisation de Synergie RH permet des exploitations par âges, utile notamment à la construction d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

### Données Globales 2010 en ETPR

<b>TOTAL Ministère</b>								
Catégories	A	Evolution 2009/2010	B	Evolution 2009/2010	C	Evolution 2009/2010	Total A B C	Evolution 2009/2010
Moins de 25 ans	23	-34%	11	10%	10	-9%	44	-21%
25 ans / 29 ans	265	40%	112	-15%	16	-50%	392	11%
30 ans / 34 ans	379	7%	219	-20%	69	-22%	666	-7%
35 ans / 39 ans	405	3%	391	-8%	158	-33%	954	-9%
40 ans / 44 ans	382	12%	411	-11%	321	-20%	1113	-7%
45 ans / 49 ans	340	-6%	580	-17%	536	-25%	1455	-18%
50 ans / 54 ans	510	-7%	1034	-9%	1276	-9%	2820	-8%
55 ans / 59 ans	629	0%	877	16%	750	13%	2256	10%
60 ans et plus	361	35%	257	47%	237	42%	856	40%
<b>TOTAL</b>	<b>3293</b>	<b>6%</b>	<b>3891</b>	<b>-4%</b>	<b>3372</b>	<b>-3%</b>	<b>10556</b>	<b>-3%</b>

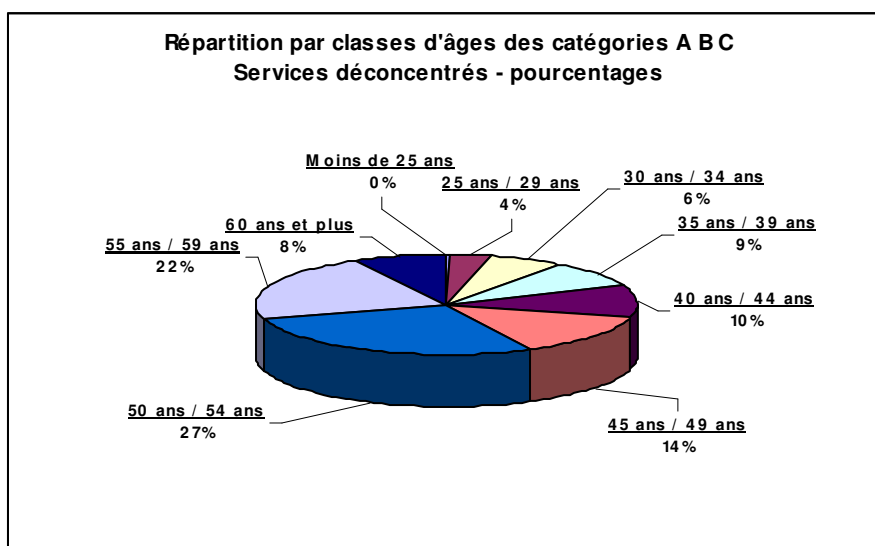


Administration centrale								
Catégories	A	Evolution 2009/2010	B	Evolution 2009/2010	C	Evolution 2009/2010	Total A B C	Evolution 2009/2010
Moins de 25 ans	5	-82%	0	/	2	-50%	7	-78%
25 ans / 29 ans	40	74%	4	-33%	3	-67%	47	24%
30 ans / 34 ans	75	15%	9	-27%	10	-38%	94	1%
35 ans / 39 ans	78	11%	18	-9%	19	-19%	115	1%
40 ans / 44 ans	71	18%	18	-11%	27	-2%	116	8%
45 ans / 49 ans	76	26%	26	-28%	50	-2%	152	3%
50 ans / 54 ans	89	6%	49	13%	56	14%	194	10%
55 ans / 59 ans	81	9%	41	5%	40	38%	162	14%
60 ans et plus	81	40%	24	139%	21	31%	126	50%
<b>TOTAL</b>	<b>595</b>	<b>14%</b>	<b>188</b>	<b>1%</b>	<b>228</b>	<b>1%</b>	<b>1011</b>	<b>8%</b>





Services déconcentrés								
Catégories	A	Evolution 2009/2010	B	Evolution 2009/2010	C	Evolution 2009/2010	Total A B C	Evolution 2009/2010
Moins de 25 ans	18	157%	11	10%	8	14%	37	54%
25 ans / 29 ans	225	35%	108	-15%	13	-43%	345	10%
30 ans / 34 ans	304	5%	210	-20%	59	-18%	572	-8%
35 ans / 39 ans	327	2%	373	-8%	139	-34%	839	-11%
40 ans / 44 ans	311	10%	393	-11%	293	-21%	997	-9%
45 ans / 49 ans	265	-13%	554	-16%	486	-27%	1304	-20%
50 ans / 54 ans	421	-9%	986	-10%	1220	-9%	2626	-9%
55 ans / 59 ans	548	-1%	836	17%	709	12%	2094	10%
60 ans et plus	281	34%	233	41%	216	43%	730	39%
<b>TOTAL</b>	<b>2699</b>	<b>4%</b>	<b>3703</b>	<b>-5%</b>	<b>3144</b>	<b>-10%</b>	<b>9546</b>	<b>-4%</b>



### ➤La répartition par métiers

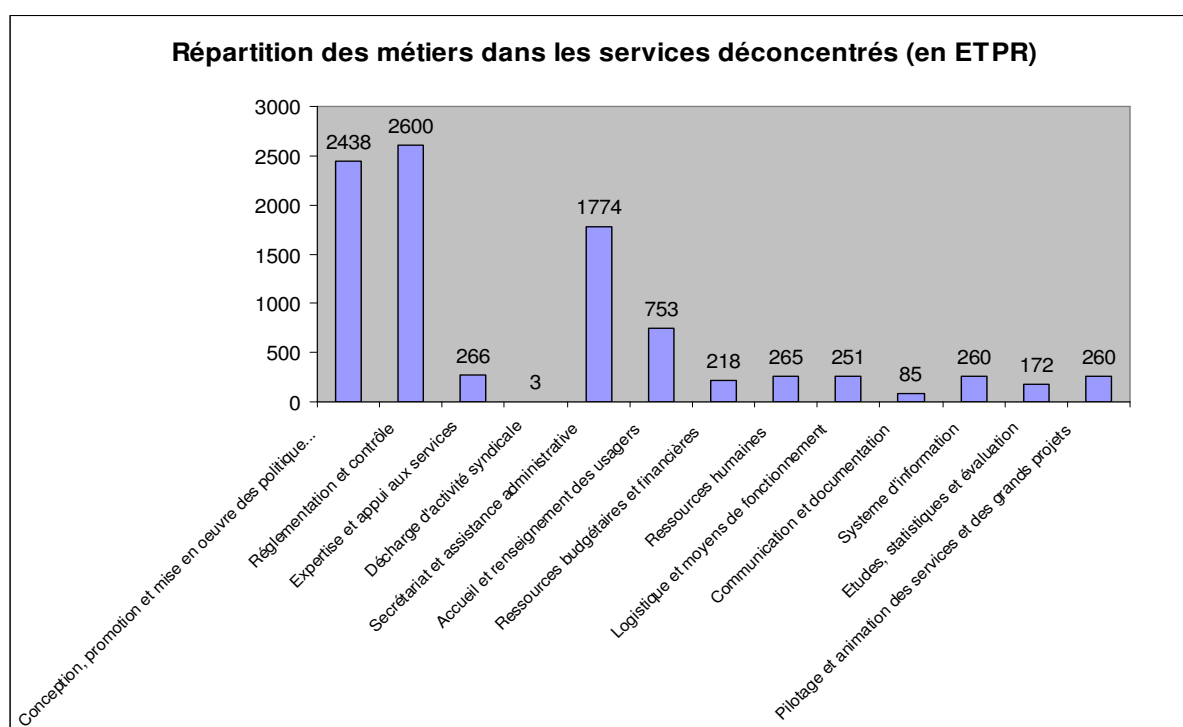
Le répertoire des métiers de la mission Travail et Emploi, accessible sur Mintranet, décrit sous forme de fiches les contenus et activités des métiers occupés par les agents de la mission ainsi que les compétences associées à ces métiers. Il comporte 70 métiers (22 pour l'administration centrale, 25 pour les services déconcentrés, auxquels s'ajoutent 23 métiers communs) et il est articulé avec le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME). Un agent peut occuper plusieurs métiers, dans la limite de quatre. Par ailleurs certains agents ne s'inscrivent pas dans le répertoire des métiers (décharge d'activité syndicale,...)

Le tableau qui suit, extrait des données de Synergie RH, présente la répartition des ETPR par métiers, pour l'ensemble des effectifs au 31 décembre 2010.

METIERS	Total
A10-Chargé de la conception, de l'animation et du suivi des politiques et dispositifs	3
A20-Responsable de pôle "politiques et dispositifs d'intervention"	183
A30-Chargé de l'animation et de l'ingénierie de projets territoriaux (animateur territorial)	329
A40-Pilote opérationnel de dispositifs	462
A50-Chargé de la négociation de conventions avec les entreprises et branches prof	2
A60-Gestionnaire de dossier et d'information	1459
<b>Total A-Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs</b>	<b>2438</b>

B10-Chargé de l'élaboration de la réglementation, du suivi de son application et du contentieux	1
B20-Responsable de pôle "contrôle"	93
B30-Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	765
B40-Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	1496
B50-Chargé du contrôle de la formation professionnelle	133
B60-Chargé du suivi de la recherche d'emploi	113
<b>Total B-Réglementation et contrôle</b>	<b>2600</b>
C10-Ingénieur de prévention	72
C20-Médecin inspecteur du travail et de la main d'œuvre	37
C30-Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail	105
C50-Chargé des questions européennes et internationales	1
C60-Référent juridique	1
C70-Chargé de l'appui juridique et des recours	50
<b>Total C-Expertise et appui aux services</b>	<b>266</b>
M10-agent en DASP	2
M20-agent en DAST	1
<b>Total décharge d'activité syndicale</b>	<b>3</b>
D10-Assistant de direction	186
D20-Assistant / Secrétaire d'un service	606
D30-Assistant / Secrétaire spécialisé	7
D40-Assistant au contrôle des entreprises	975
<b>Total D-Secrétariat et assistance administrative</b>	<b>1774</b>
E10-Chargé de l'accueil / Standardiste	188
E20-Chargé du renseignement droit du travail et de la formation professionnelle	565
<b>Total E-Accueil et renseignement des usagers</b>	<b>753</b>
F10-Chargé de l'élaboration du budget	0
F20-Responsable budgétaire et financier	42
F30-Chargé de la programmation des moyens	13
F40-Expert marchés publics	1
F50-Chargé de l'exécution et de la qualité comptable	134
F60-Contrôleur de gestion	28
<b>Total F-Ressources budgétaires et financières</b>	<b>218</b>
G10-Responsable des ressources humaines	52
G20-Gestionnaire des ressources humaines, de l'action sociale des relations sociales	164
G30-Correspondant de formation	36
G40-Conseiller prévention et sécurité	4
G50-Médecin de prévention	0
G60-Infirmier en médecine de prévention	1
G70-Assistant de service social	8
<b>Total G-Ressources humaines</b>	<b>265</b>
H10-Responsable des moyens de fonctionnement et de la logistique	41
H20-Acheteur	0
H30-Gestionnaire des moyens de fonctionnement	90
H40-Chargé de services ou d'interventions techniques	120
<b>Total H-Logistique et moyens de fonctionnement</b>	<b>251</b>
I10-Chargé de communication	20
I30-Webmestre	1
I40-Concepteur et réalisateur de supports graphiques et multimédia	5
I60-Documentaliste	59

<b>Total I-Communication et documentation</b>	<b>85</b>
J30-Responsable des systèmes d'information	21
J40-Chargé de la conception, implantation, développement des appli. informatiques	54
J60-Administrateur gestionnaire de données et d'applications	0
J70-Assistant technique maintenance et exploitation des systèmes d'information	143
J80-Assistant fonctionnel applications informatiques	43
<b>Total J-Système d'information</b>	<b>260</b>
K10-Responsable des études, des statistiques et de l'évaluation	22
K20-Statisticien	16
K30-Chargé d'études	45
K40-Chargé de statistiques	52
K50-Gestionnaire d'enquête	1
K60-Assistant saisie et contrôle des données	37
<b>Total K-Etudes, statistiques et évaluation</b>	<b>172</b>
L60-Directeur de service déconcentré	102
L70-Secrétaire général de la direction régionale	25
L80-Adjoint au Directeur	129
L90-Organisateur régional	4
<b>Total L-Pilotage et animation des services et des grands projets</b>	<b>260</b>
<b>Total</b>	<b>9347</b>



## ➤ L'âge moyen

### Données Globales

âge moyen 2008: 47,11 ans

âge moyen 2009: 47,84 ans

âge moyen 2010: 48,48 ans

### Administration Centrale

âge moyen 2008: 44,24 ans

âge moyen 2009: 46,04 ans

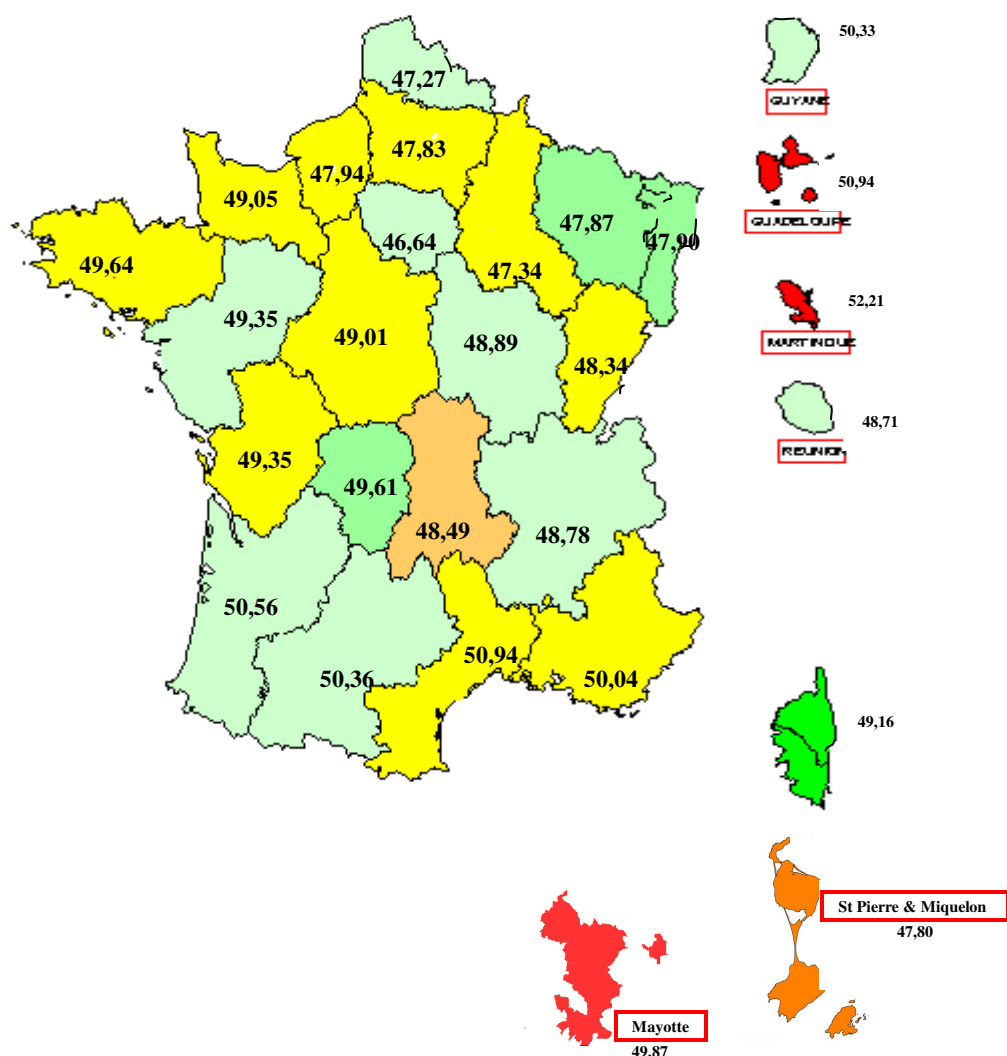
âge moyen 2010: 46,98 ans

### Services Déconcentrés

âge moyen 2008: 47,11 ans

âge moyen 2009: 48,01 ans

âge moyen 2010: 48,66 ans



## ➤ Les agents de l'INTEFP

L'INTEFP est un établissement public sous tutelle du ministre chargé du travail.

Au 31 décembre 2010 l'effectif réel de l'institut est de 79 agents (99 en 2009) se répartissant comme suit :

### ♦ Répartition par sexe

53 hommes et 26 femmes

### ♦ Répartition par catégorie (ETPR)

33 agents de catégorie A – 25 agents de catégorie B – 21 agents de catégorie C

### ➤ Les agents détachés

Corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail.

Organismes d'accueil	Corps de l'IT				Corps des CT		
	2009	2010	Evolution 2009/2010		2009	2010	Evolution 2009/2010
Administrations ou établissements publics de l'Etat	25	29	16%		15	14	-7%
Collectivités territoriales ou établissements publics en relevant	12	7	-42%		6	3	-50%
Administrations de l'Etat ou entreprises publiques sur emplois ne conduisant pas à pension de l'Etat	26	26	Stable		6	4	-33%
Organismes internationaux	0	1	NS		0	0	Stable
Organismes privés d'intérêt général	3	1	-67%		0	1	NS
Exercice fonctions électives	1	1	Stable		1	1	Stable
Exercices mandats syndicaux	0	0	Stable		0	0	Stable
Période de scolarité préalable à la titularisation dans un autre corps de fonctionnaires de l'Etat (IET inclus)	1	4	NS		77	64	-17%
Détachements internes sur emploi en administration centrale	0	6	NS		3	3	Stable
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>78</b>	<b>15%</b>		<b>108</b>	<b>90</b>	<b>-17%</b>

NS: Non significatif

### ➤ Les agents mis à disposition

Corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail.

Organismes d'accueil	Corps de l'IT				Corps des CT		
	2009	2010	Evolution 2009/2010		2009	2010	Evolution 2009/2010
Préfectures	5	3	-40%		2	2	Stable
Organisations syndicales	4	4	Stable		0	0	Stable
Outre mer	1	1	Stable		0	0	Stable
Secteur santé	1	0	NS		0	1	NS
Organismes internationaux	0	0	Stable		0	0	Stable
CIRA	0	1	NS		31	22	-29%
Autres (MDPH...)	11	4	-64%		57	49	-14%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>-41 %</b>		<b>90</b>	<b>74</b>	<b>-18 %</b>

### ➤ Autres situations

Corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail.

Organismes d'accueil	Corps de l'IT				Corps des CT		
	2009	2010	Evolution 2009/2010		2009	2010	Evolution 2009/2010
Hors cadres	2	2	Stable		3	4	/
Disponibilités	26	16	-38%		48	45	-4%
Congés parentaux	2	4	/		4	7	75%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>-27 %</b>		<b>55</b>	<b>56</b>	<b>-2 %</b>

### III/ Le temps de travail

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

#### 1-Le temps partiel

- **Répartition du temps de travail, données globales (AC et SD en ETPR)**

Quotité travaillée	2008		2009		2010		Évolution 2009/2010
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
50%	164	1,58%	171	1,57%	94	0,89%	-45,05%
60%	91	0,88%	87	0,80%	52	0,49%	-40,46%
70%	60	0,58%	64	0,59%	43	0,41%	-32,50%
80%	1 505	14,48%	1 653	15,19%	1382	13,09%	-16,42%
90%	280	2,69%	313	2,88%	281	2,66%	-10,25%
100%	8 295	79,80%	8 597	78,98%	8700	82,45%	1,19%
<b>TOTAL</b>	<b>10 395</b>	<b>100,00%</b>	<b>10 885</b>	<b>100,00%</b>	<b>10552</b>	<b>100,00%</b>	

Le tableau ci-dessus montre une baisse du nombre de temps partiels qui porte sur toutes les quotités de travail mais qui est plus marquée pour les quotités inférieures à 80%.

#### Répartition du temps de travail par catégorie (en ETPR)

Quotité travaillée	2008							
	A	%	B	%	C	%	TOTAL	% total
50%	19	0,63%	53	1,48%	92	2,42%	164	1,58%
60%	7	0,23%	31	0,87%	53	1,40%	91	0,88%
70%	7	0,23%	21	0,59%	32	0,84%	60	0,58%
80%	257	8,51%	504	14,09%	744	19,58%	1505	14,48%
90%	57	1,89%	105	2,94%	118	3,11%	280	2,69%
100%	2672	88,51%	2863	80,04%	2760	72,65%	8295	79,80%
<b>TOTAL</b>	<b>3 019</b>	<b>100,00%</b>	<b>3577</b>	<b>100,00%</b>	<b>3799</b>	<b>100,00%</b>	<b>10395</b>	<b>100,00%</b>

Quotité travaillée	2009							
	A	%	B	%	C	%	TOTAL	% total
50%	27	0,87%	54	1,33%	90	2,43%	171	1,57%
60%	8	0,26%	28	0,69%	51	1,38%	87	0,80%
70%	8	0,26%	28	0,69%	28	0,76%	64	0,59%
80%	323	10,36%	644	15,85%	686	18,53%	1653	15,19%
90%	70	2,25%	136	3,35%	107	2,89%	313	2,88%
100%	2682	86,02%	3174	78,10%	2741	74,02%	8597	78,98%
<b>TOTAL</b>	<b>3 118</b>	<b>100,00%</b>	<b>4064</b>	<b>100,00%</b>	<b>3703</b>	<b>100,00%</b>	<b>10885</b>	<b>100,00%</b>

Quotité travaillée	2010							
	A	%	B	%	C	%	TOTAL	% total
50%	11	0,34%	34	0,89%	48	1,44%	94	0,89%
60%	4	0,11%	19	0,49%	29	0,86%	52	0,49%
70%	7	0,21%	20	0,50%	17	0,50%	43	0,41%
80%	275	8,33%	542	13,96%	565	16,77%	1382	13,09%
90%	66	2,00%	110	2,83%	105	3,12%	281	2,66%
100%	2936	89,02%	3159	81,33%	2604	77,31%	8700	82,45%
<b>TOTAL</b>	<b>3 299</b>	<b>100,00%</b>	<b>3885</b>	<b>100,00%</b>	<b>3368</b>	<b>100,00%</b>	<b>10551</b>	<b>100,00%</b>

## 2-Le compte épargne-temps (CET)

### Rappels préliminaires:

Les données présentées ici pour le CET 2010 correspondent à l'utilisation des jours détenus sur un CET au 31/12/2009.

-Le compte épargne-temps permet aux agents de l'Etat, titulaires et non titulaires, qui le souhaitent d'accumuler des droits à congés rémunérés et de disposer ainsi d'un « Capital-temps » (décret du 29 avril 2002). L'ouverture d'un compte épargne-temps n'est pas obligatoire pour l'agent. En revanche, tout agent défini dans le champ du décret du 29 avril 2002 et répondant à certaines conditions minimales d'emploi et d'ancienneté édictées par celui-ci, dispose de la possibilité d'ouvrir un compte épargne-temps à sa seule initiative.

-Chaque fin d'année un état récapitulatif des jours épargnés sur le CET est effectué et offre ainsi plusieurs possibilités aux agents.

Hypothèse 1 : CET ≤ 20 jours → Dans ce cas l'agent ne pourra utiliser ces jours que sous forme de congés.

Hypothèse 2 : CET ≥ 20 jours, dans ce cas trois possibilités combinables entre elles sont offertes aux agents.

→ L'utilisation de jours pour le régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP)

→ L'indemnisation de jours suivant un tarif forfaitaire défini par catégorie statutaire

Catégorie A et assimilés : 125€

Catégorie B et assimilés : 80€

Catégorie C et assimilés : 65€

→ Le maintien des jours sous forme de congés sur le CET dans la limite d'un plafond total de 60 jours.

### Nombre de CET au 31/12/2009

Ministère	Catégorie	Nombre de CET au 31/12/2009		
		CET historique	CET pérenne	
	A	1 014	1 245	2 259
	B	706	1 153	1 859
	C	384	789	1 173
	TOTAL	2 104	3 187	5 291

### Nombre de jours avant option au 31/12/2009

Ministère	Catégorie	Nombre de jours avant option au 31/12/2009		
		CET historique	CET pérenne	
	A	25 022	14 524	39 546
	B	13 862	10 964	24 825
	C	7 010	6 599	13 609
	TOTAL	45 893	32 087	77 980

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

Ministère	Catégorie	Indemnisés en 2010			Report sur 2011 au titre de 2010			TOTAL
		CET historique	CET pérenne		CET historique	CET pérenne		
	A	2 765	479	3 243	465	1	466	3 709
	B	1 740	194	1 934	151	47	198	2 132
	C	629	80	709	118	6	124	833
	TOTAL	5 134	753	5 886	734	54	788	6 674
Ministère	Catégorie	Versés au RAFP en 2010			Report sur 2011 au titre de 2010			TOTAL
		CET historique	CET pérenne		CET historique	CET pérenne		
	A	289	47	336	186	52	238	574
	B	177	67	244	54	28	82	326
	C	68	8	76	74	0	74	150
	TOTAL	534	122	656	314	80	394	1 050

### Nombre de jours épargnés après option au 31/12/2009

Ministère	Catégorie	Nombre de jours épargnés après option		
		<i>CET historique</i>	<i>CET pérenne</i>	
	A	21 317	13 946	35 263
	B	11 740	10 628	22 367
	C	6 121	6 505	12 626
	<b>TOTAL</b>	39 178	31 078	70 256

### Nombre de jours détenus au 31/12/2009 utilisés sous forme de congés en 2010

Ministère	Catégorie	Pris sous forme de congés		
		<i>CET historique</i>	<i>CET pérenne</i>	
	A	1 635	1 690	3 324
	B	806	1 912	2 718
	C	620	1 675	2 295
	<b>TOTAL</b>	3 060	5 277	8 337

### Stock 2009 après consommation 2010

Ministère	Catégorie	Stock 2009 après consommation 2010		
		<i>CET historique</i>	<i>CET pérenne</i>	
	A	19 683	12 256	31 939
	B	9 915	8 716	18 631
	C	5 501	4 830	10 331
	<b>TOTAL</b>	35 099	25 802	60 900

### Consommation 2010 des jours CET détenus au 31/12/2009

Ministère	Catégorie	jours consommés en 2010		
		<i>CET historique</i>	<i>CET pérenne</i>	
	A	5 339	2 268	7 607
	B	2 928	2 248	5 176
	C	1 509	1 769	3 278
	<b>TOTAL</b>	9 775	6 285	16 060

[Les données budgétaires relatives au rachat des RTT sont disponibles au Chapitre V -5.](#)

## 3-La cessation progressive d'activité (CPA)

La cessation progressive d'activité (dispositif modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010), permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite. La CPA permet de travailler à temps partiel en bénéficiant d'une rémunération supérieure à la durée du temps de travail effectuée. Pour bénéficier de la CPA un agent (fonctionnaire relevant de la catégorie sédentaire, agents non titulaires en CDI occupant un poste à temps plein) doit être âgé d'au moins 57 ans et justifier de 33 années d'assurance retraite tous régimes confondus. Une circulaire du 6 décembre 2010 précise les modalités d'entrée et de sortie du dispositif de CPA. Le nombre des entrées en cessation progressive d'activité reste stable au cours des trois dernières années.



CPA	Age à la date de cessation	Hommes				Femmes				Total 2010	Total 2009	Total 2008
		A	B	C	Total	A	B	C	Total			
AC	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	59	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0
TOTAL AC		0	0	0	0	2	0	0	2	2	3	0
SD	57	0	0	1	1	0	1	0	1	2	3	7
	58	1	2	0	3	1	3	4	8	11	8	7
	59	0	1	0	1	0	4	3	7	8	10	7
	60	1	0	1	2	0	1	1	2	4	2	6
	61	1	0	0	1	0	0	0	0	1	3	4
	62	0	0	1	1	0	0	0	0	1		
	63	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
TOTAL SD		3	3	3	9	1	9	9	19	28	27	31
TOTAL Général (AC & SD)										30	30	31

#### 4-Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire (IDV)

Le décret n°2008-363 du 17 avril 2008 a institué une indemnité de départ volontaire (IDV) pouvant être attribuée aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

Les modalités de mise en œuvre de l'IDV dans les services du ministère ont été définies dans une circulaire datée du 22 mars 2010.

En 2010, 15 agents ont bénéficié de l'IDV: 3 adjoints administratifs, 6 contrôleurs du travail, 5 membres du corps de l'inspection du travail et un agent contractuel. Le montant moyen de l'indemnité versée a été de 60 000 euros.

#### 5-Les congés maladie, maternité et paternité

Conformément à la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, tout fonctionnaire en activité a droit notamment à des congés de maladie, des congés de longue maladie, un congé de longue durée.

Congés de maladie (CMA): la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions;

Congés de longue maladie (CLM): la durée maximale est de trois ans, un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement, dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé d'exercer ses fonctions et rend nécessaire un traitement et des soins prolongés;

Congé de longue durée (CLD): en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, la durée maximale est de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement.

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

Congés	Catégorie	2010	2009	2008	Evolution 2009/2010
Congé de longue durée (CLD)	A	1460	1 189	1 070	23%
	B	3182	2 385	3 124	33%
	C	5212	5 522	5 135	-6%
<b>TOTAL</b>		<b>9854</b>	<b>9 036</b>	<b>9 329</b>	<b>9%</b>
Congé de longue maladie (CLM)	A	2828	2 839	1 933	0%
	B	8266	5 698	3 351	45%
	C	9829	10 075	9 913	-2%
<b>TOTAL</b>		<b>20923</b>	<b>18 612</b>	<b>15 197</b>	<b>12%</b>
Congés	Catégorie	2010	2009	2008	Evolution 2009/2010
Congé de maladie (CMA)	A	16988	17 219	13 024	-1%
	B	36312	36 183	28 657	0%
	C	48208	47 266	45 621	2%
<b>TOTAL</b>		<b>101508</b>	<b>100 668</b>	<b>87 302</b>	<b>1%</b>

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

Congés	Catégorie	2010	2009	2008	Evolution 2009/2010
Congé de maternité	A	5 532	5 932	6 019	-7%
	B	5 571	5 813	5 930	-4%
	C	1 546	2 046	2 488	-24%
<b>TOTAL</b>		<b>12 649</b>	<b>13 791</b>	<b>14 447</b>	<b>-8%</b>
Congé de paternité	A	242	294	254	-18%
	B	132	184	99	-28%
	C	33	33	55	0%
<b>TOTAL</b>		<b>407</b>	<b>511</b>	<b>408</b>	<b>-20%</b>

## IV/ Recrutements, concours, promotions et flux

### 1-Les recrutements

CONCOURS	A	B	C	TOTAL
Administrateurs civils	3	0	0	3
Attachés d'administration	44	0	0	44
Inspecteurs du Travail	80	0	0	80
Contrôleurs du Travail	0	86	0	86
Secrétaires administratifs	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>86</b>	<b>0</b>	<b>213</b>
CONTRATS ET PRISES EN CHARGE	A	B	C	TOTAL
Ingénieurs de prévention	3	0	0	3
MIRT	5	0	0	5
Travailleurs handicapés	0	1	0	1
Bénéficiaires de la Loi 70-2	0	0	0	0
Autres (détachés, prise en charge en PNA, contractuels, mutations)	94	16	68	178
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>17</b>	<b>68</b>	<b>187</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>229</b>	<b>103</b>	<b>68</b>	<b>400</b>

PNA: Position normale d'activité

### 2-Les concours et examens professionnels organisés au titre de 2009

#### Précisions liminaires :

La notion de « campagne » intègre la phase d'ouverture des concours ou des examens professionnels, les épreuves et leurs résultats. Ainsi, la campagne 2009 a démarré courant 2009 pour se terminer courant 2010.

Afin de diffuser plus tôt le bilan social, l'information sur les résultats des concours apparaîtra désormais dans le bilan social de l'année au cours de laquelle ces résultats sont connus. Le bilan social 2010 présente donc les résultats de la campagne 2009.

Pour une meilleure lisibilité, chaque bilan social comprend ainsi :

- Le rappel de la campagne de l'année antérieure (pour le présent bilan : campagne 2008),
- **Les résultats des concours et examens afférents à la campagne en cours pendant l'année du bilan (pour le présent bilan, campagne 2009),**
- Les caractéristiques, notamment le nombre de postes ouverts et le calendrier prévisionnel de la campagne en cours (pour le présent bilan, campagne 2010).

Dans le cadre de sa politique de promotion de la diversité, le ministère a mis en place une classe préparatoire intégrée (CPI): pour plus d'information, voir le Chapitre XII Égalité et diversité.

#### Remarques préalables :

Les données chiffrées figurant dans cette partie correspondent aux nombres de candidats inscrits, présents, admissibles et admis aux épreuves des concours. Par « admis », on entend les candidats inscrits par les jurys sur les listes principales d'admission.

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

Postérieurement à la décision du jury, le bureau de gestion du corps concerné (Bureau RH3) procède aux nominations des lauréats. En fonction des désistements de candidats mieux classés, mais également des vacances de postes observées au moment où RH3 procède à la préparation des nominations, ce bureau peut procéder à des nominations de lauréats inscrits sur la liste complémentaire.

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

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

Un concours est donc organisé au titre d'une année N, année des inscriptions, avec des épreuves qui se déroulent, le plus souvent, l'année N+1. Les nominations ou l'entrée en scolarité peuvent, alors, intervenir cette même année N+1 ou bien, pour les concours de contrôleur du travail, le 1<sup>er</sup> janvier N+2. Les tableaux ci-dessous récapitulent un certain nombre de données, détaillées plus loin dans le présent document :

Pour les concours d'accès au corps de l'inspection du travail :

Année de prise en charge budgétaire	année du concours	Concours externe							
		postes	inscrits	présents	admissibles	admis	présents/inscrits	postes/inscrits	postes/présents
2009	2008	40	2427	607	123	40	25,0%	1,6%	6,6%
2010	2009	53	2480	611	110	63	24,6%	2,1%	8,7%
2011	2010	28	2418	654			27,0%	1,2%	4,3%

Année de prise en charge budgétaire	année du concours	Concours interne							
		postes	inscrits	présents	admissibles	admis	présents/inscrits	postes/inscrits	postes/présents
2009	2008	20	184	89	37	20	48,4%	10,9%	22,5%
2010	2009	27	196	89	35	17	45,4%	13,8%	30,3%
2011	2010	9	273	94			34,4%	3,3%	9,6%

Pour les concours d'accès au corps des contrôleurs du travail :

Année de prise en charge budgétaire	année du concours	Concours externe							
		postes	inscrits	présents	admissibles	admis	présents/inscrits	postes/inscrits	postes/présents
2009	Aucune prise en charge en 2009, les prises de fonctions ayant été décalées au 1er janvier suivant								
2010	2008	60	4407	1968	247	66	45%	1%	3%
2011	2009	30	5233	2443	128	34	47%	1%	1%
2012	2010	en cours							

Année de prise en charge budgétaire	année du concours	Concours interne							
		postes	inscrits	présents	admissibles	admis	présents/inscrits	postes/inscrits	postes/présents
2009	Aucune prise en charge en 2009, les prises de fonctions ayant été décalées au 1er janvier suivant								
2010	2008	40	562	277	57	24	49%	7%	14%
2011	2009	24	549	253	38	20	46%	4%	9%
2012	2010	en cours							

Année de prise en charge budgétaire	Emplois réservés au corps des contrôleurs du travail							
	année du concours	postes	inscrits	présents	admissibles	admis	postes/inscrits	postes à reporter
2009	Aucune prise en charge en 2009, prises de fonctions décalées au 1er janvier suivant							
2010	2008	23	**	**	**	**	**	**
2011	2009	6	35			1	17%	5
2012	2010	en cours						

\* : non significatif : un report des postes non pourvus sur le concours externe a pu être effectué

\*\* : dans l'attente de parution du décret d'application de la nouvelle législation, aucun recrutement n'a pu être lancé

Et pour l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail :

Examen professionnel de contrôleur du travail									
Année de prise en charge budgétaire	année de l'examen	postes	inscrits	présents	admissibles	admis	présents/ inscrits	postes/ inscrits	postes/ présents
2008	2007	52	395	344	115	52	87%	13%	15%
2009	2008	55	431	336	119	55	78%	13%	16%
2010	2009	35	309	257	74	35	83%	11%	14%
2011	2010	en cours							

### **Au titre de la campagne 2010 sont ouverts les concours et examens professionnels suivants :**

- Concours interne, externe et troisième concours d'inspecteur du travail

Postes ouverts : 40 (respectivement 9, 28 et 3) - Epreuves écrites : 5 et 6/01/2011 - Epreuves orales : mai 2011

- Voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail

Postes ouverts : 8 - Pré sélection des dossiers de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelles (RAEP): 16/11/2009 - Epreuves écrites : 07/12/2010 - Epreuves orales : à partir du 18/01/2011 ;

- Concours interne et externe de contrôleurs du travail

Postes ouverts : 40 (respectivement 15 en interne, 21 en externe et 4 pour les bénéficiaires de la législation sur les emplois réservés auxquels s'ajoutent 5 postes non pourvus l'an dernier) - Epreuves écrites : 3 et 4/02/2010 - Epreuves orales : à partir du 12/09/2010 ;

- Examen professionnel de contrôleurs du travail

Postes ouverts : 35 - Epreuves écrites : 22/03/2010 - Epreuves orales : à partir du 20/06/2010.

- Cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail

Postes ouverts : 16 - Epreuves écrites : 09/03/2010 - Epreuves orales : à partir du 07/06/2010.

Pour mémoire ont été organisés au titre de la campagne 2009 par le ministère chargé du travail :

- Les concours interne et externe d'inspecteur élève du travail (respectivement 27 et 53 postes ouverts) ; le 3<sup>ème</sup> concours et la voie d'accès professionnelle n'étaient alors pas encore mis en place ;
- Les concours interne et externe de contrôleur du travail (respectivement 24 et 30 postes ouverts, ainsi que 6 postes au titre des emplois réservés, désormais non reportables sur un autre concours ouvert la même année ;
- Le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail (15 places au cycle 2009) ;
- L'examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail (35 postes).

### **Concours interne et externe d'inspecteur élève du travail**

#### **Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours**

		Campagne 2007		Campagne 2008		Campagne 2009	
		Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%
Concours externe	Inscrit	1 516		2 427		2 480	
	Présent	523	34,5% des inscrits	607	25,01% des inscrits	611	24,64% des inscrits
	Admis	90	13,9% des présents	40	6,59% des présents	63	10,31% des présents
Concours interne	Inscrit	174		184		196	
	Présent	115	66,1% des inscrits	89	48,37% des inscrits	89	45,41% des inscrits
	Admis	23	18,3% des présents	20	22,47% des présents	17	19,10% des présents

## **Le concours externe**

Le fait, pour les candidats, de pouvoir s'inscrire via internet depuis 2008 (<https://www.concours.travail.gouv.fr>) a facilité les modalités d'inscription et a induit une augmentation notable du nombre des candidats inscrits aux concours, notamment externes.

Pour la campagne 2009 du concours d'inspecteur du travail, le nombre d'inscrits s'est accru de 2,18% par rapport à l'année précédente, et de près de 64% en deux ans.

Le taux de participation à cette campagne est par contre similaire à celui de l'année précédente, avec un quart seulement de candidats présents aux épreuves écrites. Pour mémoire, ce taux était d'un tiers les années précédentes.

Il est probable que l'augmentation du nombre d'inscrits, facilitée par le passage à internet, n'a pas eu comme corollaire la poursuite de la motivation de ces inscrits, et leur abandon du processus de sélection.

Il ne paraît toutefois pas anormal de constater un fort taux de désistements de candidats s'estimant insuffisamment prêts, pour cette première année où les nouvelles épreuves des concours interne et externe ont été mises en place.

80 postes ont été ouverts pour cette dernière année du plan de renforcement des effectifs de l'inspection du travail (60 postes l'an dernier, 113 postes pour la campagne 2007, 109 postes pour les concours IT 2006 et 104 en 2005).

Pour la présente campagne, 63 candidats ont été admis au concours externe et 17 au concours interne (respectivement 40 et 20 l'an dernier). Il faut toutefois noter que le jury a estimé que le niveau des candidats ne permettait pas de pourvoir tous les postes au concours interne et a reporté dix postes non pourvus sur le concours externe, ainsi que l'autorise la réglementation.

Compte tenu de l'augmentation du nombre de postes, le taux de sélectivité a été moindre que celui de l'an dernier pour les candidats au concours externe : 10,31% des présents aux épreuves écrites ont été admis, contre 6,59% l'année précédente (ce taux était toutefois de 17,21% lors de la campagne 2007, où 90 postes étaient offerts aux candidats externes).

Pour les candidats internes, le taux de sélectivité reste proche de 20% (19,10% cette année, 22,47% pour 2008 et 20% pour 2007).

### **Répartition des candidats par âge**

La suppression des limites d'âge aux concours a conduit, depuis 2006, un nombre croissant de personnes de 35 ans et plus (précédente limite d'âge) à s'inscrire au concours externe d'inspecteur du travail, ce qui démontre que ce concours n'est pas attractif seulement pour les jeunes diplômés :

- 138 en 2006
- 202 en 2007 (+ 46,38%)
- 318 en 2008 (+ 57,43%)
- 310 en 2009 ( - 2,53 %)

En 2009, la part des candidats 35 ans et plus est de :

- 12,50% des inscrits (13,07% en 2008),
- 10,97% des présents (12,69% en 2008)
- 4,55% des admissibles (13,01 % en 2008)
- 4,76% des admis (10% % en 2008),

Au total, 3 des 63 admis à la campagne 2009 avaient au moins 35 ans, contre 4 des 40 admis lors de la campagne 2008.

### **Répartition des candidats par diplôme**

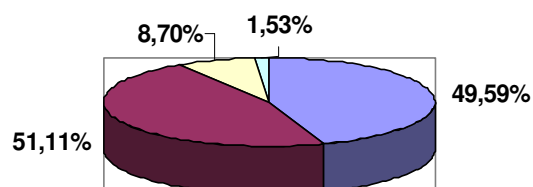
Le diplôme requis pour concourir à ce concours est, au minimum, de niveau II (licence, maîtrise,...). Pour la campagne 2009,

- 38 lauréats étaient titulaires d'un diplôme de niveau I (60% des admis),
- 25 étaient titulaires d'un diplôme de niveau II (40% des admis).

Concernant la nature du diplôme détenu, le schéma suivant illustre que les candidats titulaires d'un diplôme de droit privé ont un meilleur taux de réussite. Les candidats issus de « Sciences Po » et ceux titulaires d'un diplôme de droit public réussissent également mieux que la moyenne.

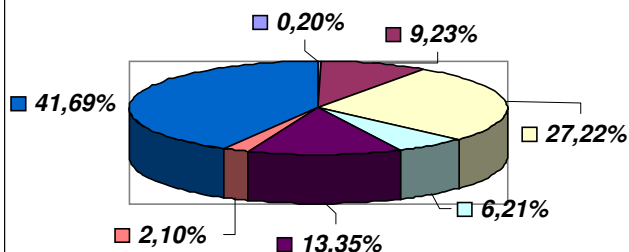
Pour les candidats inscrits :

**Diplômes des candidats inscrits  
au concours externe  
d'inspecteur du travail 2009**



- % Diplôme de niveau I
- % Diplôme de niveau II
- % Diplôme de niveau III (BTS, DEUG,...)
- % Diplôme inférieur et non précisé

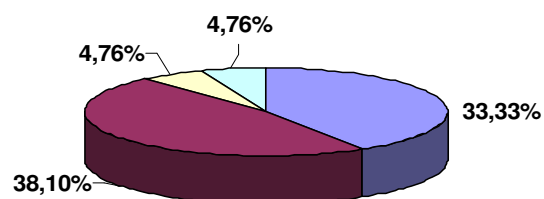
**Part des principaux diplômes des candidats  
inscrits au concours externe  
d'inspecteur élève du travail 2009**



- IEP
- Droit public
- Droit privé
- Economie / A.E.S.
- Lettres / Sciences humaines
- Sciences / Techniques
- Autres et non précisé

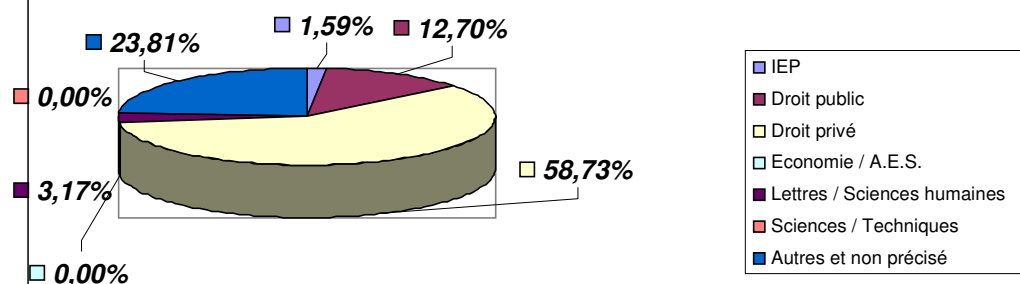
Pour les candidats admis :

**Diplômes des candidats admis  
au concours externe  
d'inspecteur du travail 2009**



- % Diplôme de niveau I
- % Diplôme de niveau II
- % Diplôme de niveau III (BTS, DEUG,...)
- % Diplôme inférieur au niveau III et non précisé

### Part des principaux diplômes des candidats admis au concours externe d'inspecteur élève du travail 2009



## Le concours interne

Le nombre de candidats inscrits au concours interne augmente légèrement par rapport à la campagne précédente (196 contre 183, soit + 7,10%). En revanche, le taux de participation est stable, avec 89 candidats présents contre 88 l'an dernier (soit une diminution mathématique du taux de présence : 45% d'inscrits présents aux épreuves au concours interne 2009, contre 48% l'année précédente).

Pour la campagne 2009, 19% des candidats au concours interne 2009 ont été admis (17 candidats admis), contre 23% l'année précédente (20 candidats admis).

### Répartition des candidats par âge

Comme l'année dernière, la répartition des candidats de 35 ans ou plus, au concours interne d'inspecteur du travail, est homogène pour les candidats inscrits et présents (65% des inscrits et 66% des présents à la campagne 2009, contre 61% des inscrits et 60% des présents l'année précédente).

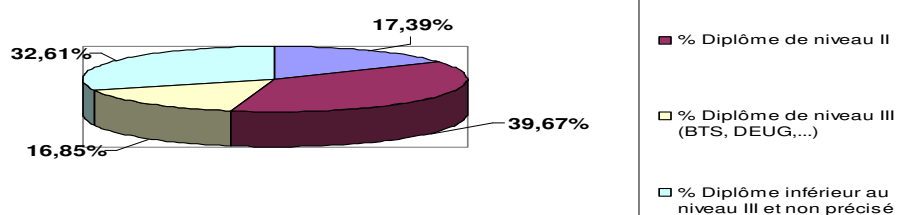
Les candidats de moins de 35 ans ont toutefois un taux de réussite plus important. Ainsi, ceux de 35 ans ou plus représentent 54,29% des admissibles et seulement 35,30% des admis à la campagne 2009 (contre 52,78% des admissibles et 55% des admis l'année précédente).

### Répartition des candidats par diplôme

Les graphiques ci-dessous font apparaître la répartition des diplômes détenus par les candidats au concours interne. Ces données ne sont toutefois pas significatives, certains candidats n'ayant pas renseigné leur diplôme lors de leur inscription (information facultative pour les concours internes).

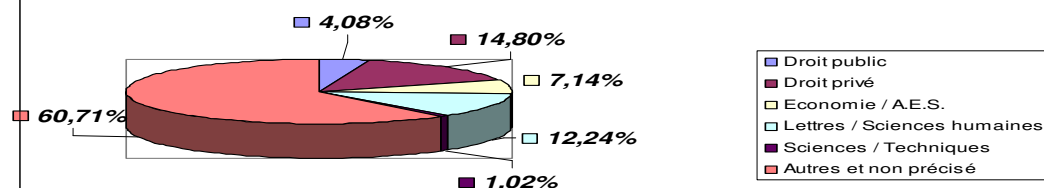
Pour les candidats inscrits :

#### Diplômes des candidats inscrits au concours interne d'inspecteur du travail 2009



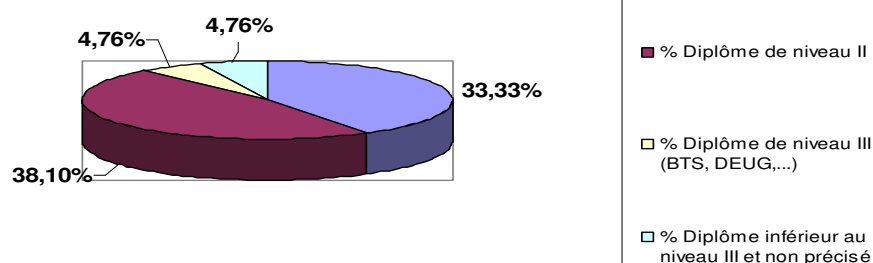


**Part des principaux diplômes des candidats  
inscrits au concours interne  
d'inspecteur élève du travail 2009**

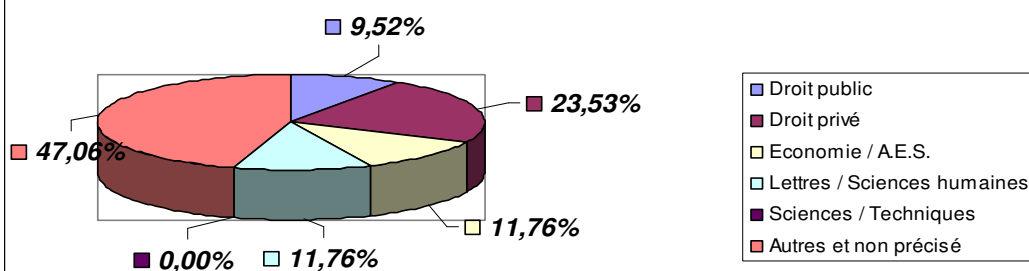


Pour les candidats admis :

**Diplômes des candidats admis  
au concours interne  
d'inspecteur du travail 2009**



**Part des principaux diplômes des candidats  
admis au concours interne  
d'inspecteur élève du travail 2009**



## Concours interne et externe de contrôleur du travail

### Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours

Concours externe	Campagne 2007		Campagne 2008		Campagne 2009	
	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%
Inscrits	<b>2 794</b>		<b>4 407</b>		<b>5 233</b>	
Présents	<b>1 487</b>	53,2% des inscrits	<b>1 968</b>	44,66% des inscrits	<b>2 443</b>	46,68% des inscrits
Admissibles	<b>395</b>	26,45% des présents	<b>247</b>	12,55% des présents	<b>128</b>	5,24% des présents
Admis	<b>121</b>	8,1% des présents	<b>66</b>	3,35% des présents	<b>34</b>	1,39% des présents

Concours interne	Campagne 2007		Campagne 2008		Campagne 2009	
	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%	Nombre de candidats	%
Inscrits	452		562		<b>549</b>	
Présents	286	63,3% des inscrits	277	49,29% des inscrits	<b>253</b>	46,08% des inscrits
Admissibles	73	25,52% des présents	57	20,58% des présents	<b>38</b>	15,02% des présents
Admis	47	16,4% des présents	24	8,66% des présents	<b>20</b>	7,91% des présents

### Le concours externe

La simplicité d'inscription par le site Web dédié a induit une augmentation très importante du nombre des candidats inscrits à ce concours, pour 2008 et plus encore pour 2009.

L'afflux de candidats lors de la phase d'inscription ne s'est toutefois pas traduit par une participation notable de ceux-ci aux épreuves écrites : seuls 46% d'entre eux y ont participé (49% l'an dernier), soit un des plus faible taux observé depuis 2000.

Le nombre de postes diminuant sensiblement, la sélectivité s'accroît notablement : 1,39% des présents sont admis au concours externe (3% en 2008) et 8% des présents au concours interne sont admis (9% en 2008)

### Répartition des candidats par sexe

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

Concours Externe	Hommes			Femmes		
	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	543	698	876	944	1 270	1 567
Nombre de candidats admis	50	29	11	71	37	23
% d'admis	9,21%	4,15%	1,26%	7,52%	2,91%	1,47%

Pour la campagne 2009, le taux de sélectivité est très proche entre les hommes et les femmes ; ces dernières réussissent d'ailleurs mieux que les hommes cette année, alors que le phénomène contraire était observé depuis plusieurs années.

### Répartition des candidats par âge

Les limites d'âge pour concourir ont été supprimées fin 2005, ce qui conduit une part non négligeable de candidats de 45 ans et plus (précédente limite) à s'inscrire au concours externe de contrôleur du travail.

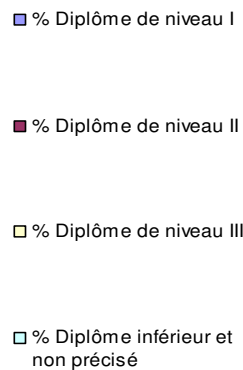
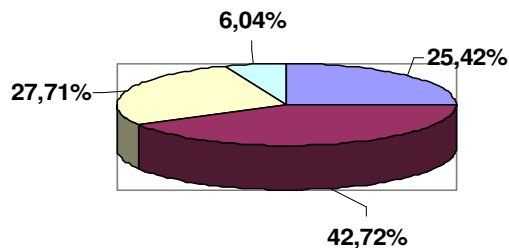
En 2009, la part des candidats de 45 ans et plus est de :

- 2,41% des inscrits (2,27% en 2008),
- 2,13% des présents (1,93% en 2008),
- 0,78% des admissibles (2,02 % en 2008),
- aucun admis (3,03% des admis en 2008). Ces données ne sont toutefois pas représentatives, compte tenu du faible nombre de candidats concernés (1 admissible et aucun admis en 2009 ; 5 admissibles et 2 admis l'année précédente).

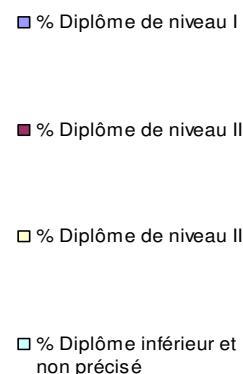
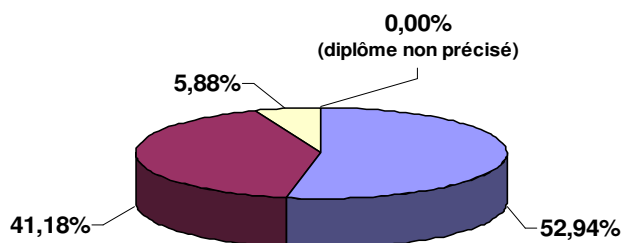
### Répartition des candidats par diplôme

Le diplôme requis pour concourir à ce concours doit, au minimum, sanctionner la réussite à deux années d'études supérieures (les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de niveau III (BTS, DUT, DEUG,...) ou avoir été inscrits en L3, 3<sup>ème</sup> année d'études supérieures). Le graphique suivant indique le niveau de diplôme détenu par les candidats.

#### **Diplômes des candidats inscrits au concours externe de contrôleur du travail 2009**



#### **Diplômes des candidats admis au concours externe de contrôleur du travail 2009**



La répartition, par niveau de diplôme, des candidats inscrits est assez voisine, pour les campagnes 2009 et 2008. En revanche, la part des candidats admis les plus diplômés est plus importante pour 2009 : 52,94% des admis sont titulaires d'un diplôme de niveau I contre 37,88% l'an dernier.

La part des lauréats titulaires d'une licence ou autre diplôme de niveau II diminue en conséquence : 41,18% des admis pour la campagne 2009 contre 56,06% l'année précédente.

Les candidats titulaires du seul diplôme requis sont en nombre relativement constant : 5,88% des admis en 2009 contre 4,55% en 2008.

La répartition des diplômes par matière n'est pas significative, tant les inscrits que les admis étant titulaires de diplômes très divers, sans prédominance d'un domaine ou d'un autre.

## Le concours interne

Le nombre de candidats inscrits au concours interne reste stable par rapport à l'an dernier : 549 inscrits pour la campagne 2009, contre 562 pour 2008.

Le nombre de candidats présents au concours interne est toutefois en constante diminution depuis 5 ans (253 présents pour 2009 contre 277 l'année précédente).

Le nombre de postes au concours interne, qui s'était accru très sensiblement entre 2004 et 2007, décroît désormais : 121 en 2007 : 66 en 2008 et 34 en 2009.

### Répartition des candidats par âge

A noter toutefois que les moins de 35 ans se sont moins mobilisés pour concourir (tranche d'âge représentant 26,56 % des inscrits mais seulement 20,24 % des présents) que les autres tranches d'âge, davantage présentes aux épreuves écrites.

Les présents de moins de 35 ont toutefois un taux de réussite supérieur à celui des autres tranches d'âge, pour ceux d'entre eux qui sont admissibles. Cette tranche d'âge représente, en effet, seulement 18,42% des admissibles, mais 30% des admis.

Les taux de réussite des autres tranches d'âges sont, quant à eux, très homogènes (42,70% des inscrits ont de 35 à moins de 45 ans pour 45% des admis ; 27,74% des inscrits ont 45 ans et plus, pour 25% d'admis).

Les candidats de 45 ans et plus réussissent d'ailleurs mieux que l'année passée (ils représentent près de 5% de plus des inscrits et 5% des admis de plus qu'en 2008).

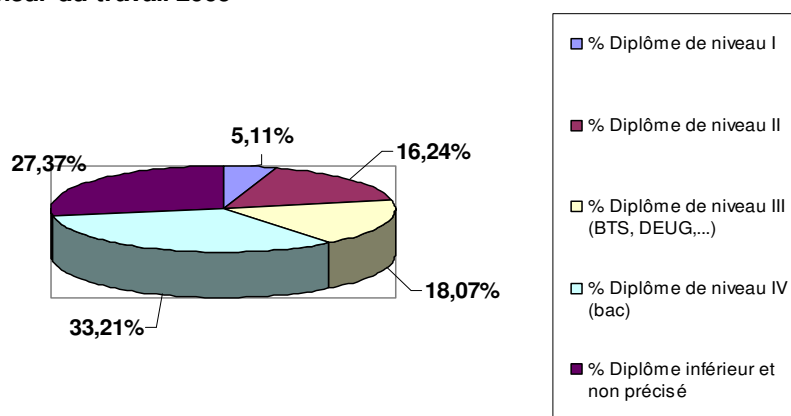
### Répartition des candidats par diplôme

Les statistiques relatives au diplôme détenu par les candidats au concours interne ne sont pas significatives dans la mesure où les candidats peuvent choisir de ne pas renseigner l'information. Les données communiquées font toutefois apparaître que plus d'un inscrit sur deux est titulaire au maximum du baccalauréat, pour près d'un admis sur deux.

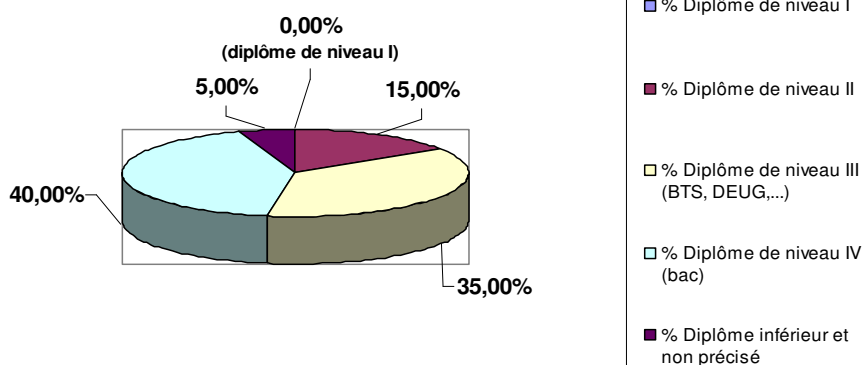
Pour cette tranche d'âge, le nombre d'inscrits est stable par rapport à l'an dernier, mais la proportion de candidats admis progresse (45% contre 41,66% l'an dernier).

Les candidats les plus diplômés ne réussissent pas mieux que les autres : les titulaires d'un diplôme de niveau I représentaient 5% des inscrits, et aucun admis (alors que l'an derniers, ils représentaient 4,80% des inscrits et 8,33% des admis).

**Diplômes des candidats inscrits  
au concours interne  
de contrôleur du travail 2009**



**Diplômes des candidats admis  
au concours interne  
de contrôleur du travail 2009**



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

**Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours**

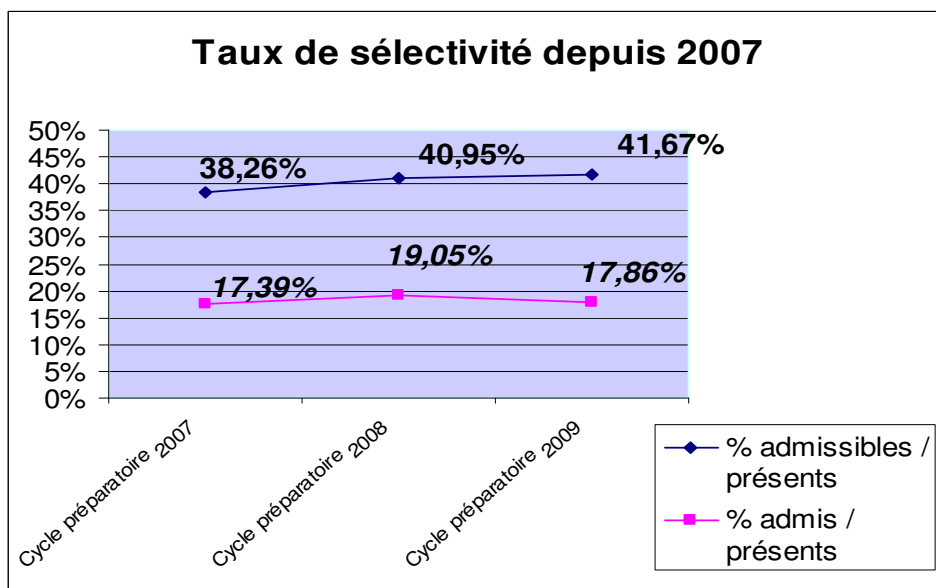
Evolution des effectifs inscrits, présents et admis au concours du cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail :

		Campagne 2007		Campagne 2008		Campagne 2009	
		Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
<b>Concours cycle préparatoire</b>	Inscrits	<b>140</b>		<b>153</b>		<b>145</b>	
	Présents	<b>115</b>	82,1% des inscrits	<b>105</b>	68,63% des inscrits	<b>84</b>	57,93 % des inscrits
	Admis	<b>20</b>	13,9% des présents	<b>20</b>	19,05% des présents	<b>15</b>	17,86 % des présents

Le nombre d'inscrits au concours du cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail, est relativement stable.

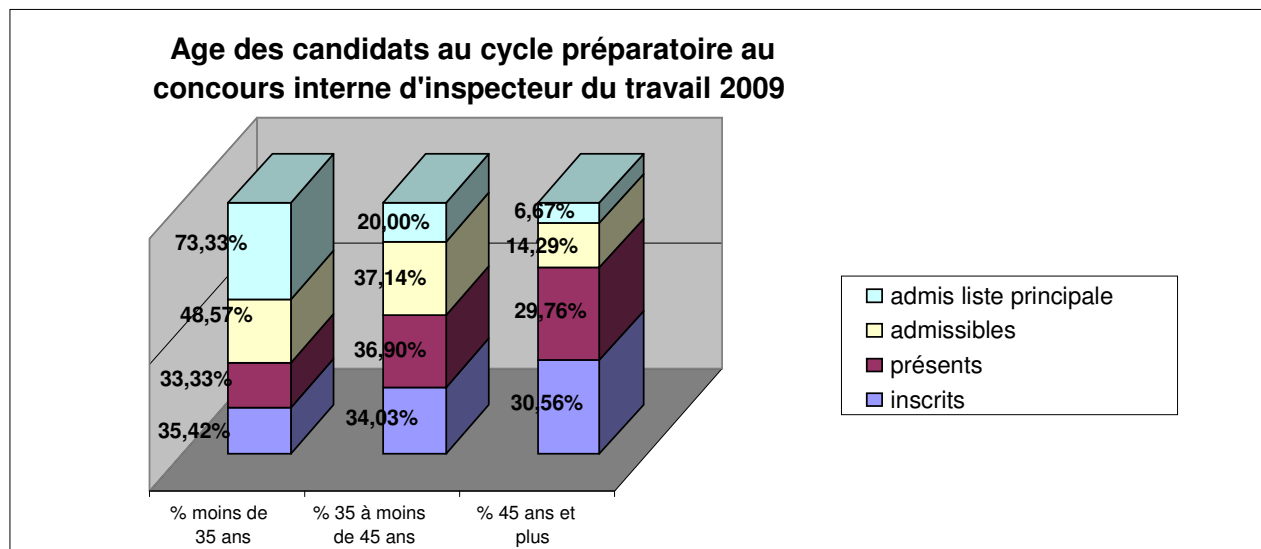
Le taux de présence chute toutefois, avec moins de 58 % de candidats présents. Il faut toutefois observer que le nombre de candidats présents aux épreuves est assez similaire à celui de la campagne 2006.

Le graphe suivant retrace, sur trois campagnes, l'évolution du taux des présents au concours d'accès au cycle préparatoire qui sont, d'une part, admissibles, et d'autre part, admis à ce concours.



### Répartition des candidats par âge

La répartition par tranches d'âge des candidats au cycle préparatoire au concours interne d'inspecteur du travail est homogène, cette année encore, pour les candidats inscrits et présents. Toutefois, comme pour les candidats au concours interne lui-même, les candidats de moins de 35 ans ont un taux de réussite plus important (48,57 % des admissibles et 73,33 % des admis), au détriment des candidats de 45 ans et plus (14,29 % des admissibles et 6,67% des admis). Les candidats de 35 à moins de 45 représentent un tiers des inscrits, des présents et des admissibles, et un cinquième des admis.

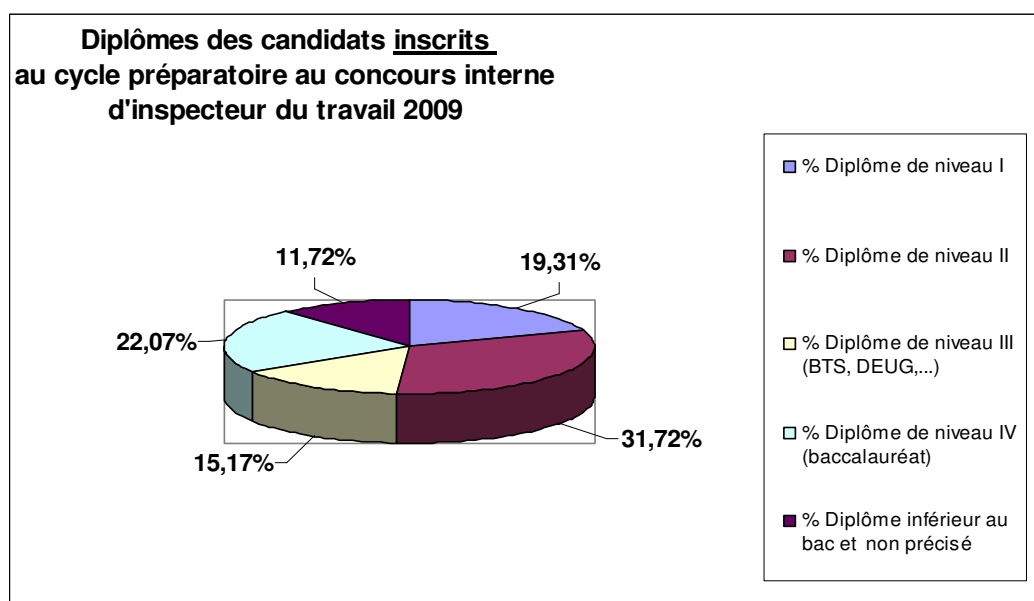


### Répartition des candidats par diplôme

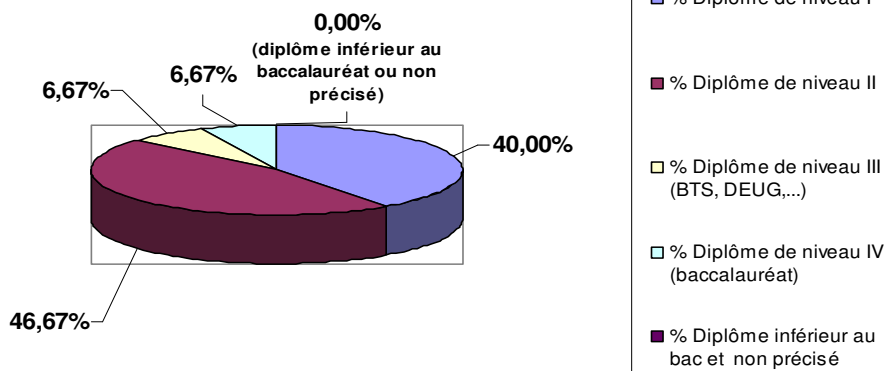
Les candidats les plus diplômés ont un meilleur taux de réussite (ils représentent 40% des admis alors qu'ils n'étaient que 19,31% des inscrits). Toutefois, parmi les candidats admis, on trouve davantage de titulaires d'un diplôme de niveau II que de candidats plus diplômés.

Les titulaires du seul baccalauréat n'ont pas démerité, leurs taux de réussite étant similaire à celui des titulaires d'un diplôme de niveau III.

Le fait que les titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat (et diplôme non précisé à l'inscription) aient un plus faible taux de réussite n'est pas significatif, compte tenu du nombre d'inscrits n'ayant pas précisé leur diplômes (donnée facultative).



**Diplômes des candidats admis  
au cycle préparatoire au concours interne  
d'inspecteur du travail 2009**



**L'incidence sur la réussite au concours d'inspecteur élève du travail 2009**

Une des lauréates de l'année précédente, qui n'avait pas pu alors suivre la formation pour des raisons impérieuses, a rejoint la formation dispensée en 2009 : 16 personnes de catégorie B ont donc été formées pendant 4 mois au CIF de Montrouge.

Les résultats de ces 16 personnes au concours interne d'inspecteur du travail faisant suite à la fin de cette formation (campagne 2009) sont les suivants :

- un seul candidat non admissible (3 à 5 les années précédentes)
- trois candidats admissibles mais non admis (2 à 3 les années passées)
- soit 12 candidats admis sur la liste principale (entre 11 et 13 les années précédentes).

Les nouvelles épreuves des concours d'inspecteur du travail ont été organisées, pour la première fois, lors de cette « campagne 2009 ». Les formateurs du cycle préparatoire ont, ainsi, préparé les candidats sur la base des nouveaux programmes. Le résultat est particulièrement brillant :

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

- 9 « cyclistes » figuraient parmi les 10 candidats ayant le nombre de points le plus élevé au concours interne d'inspecteur du travail suivant immédiatement la formation,
- 5 « cyclistes » dans les 6 premières places en 2008
- 4 « cyclistes » dans les 5 premières places en 2007

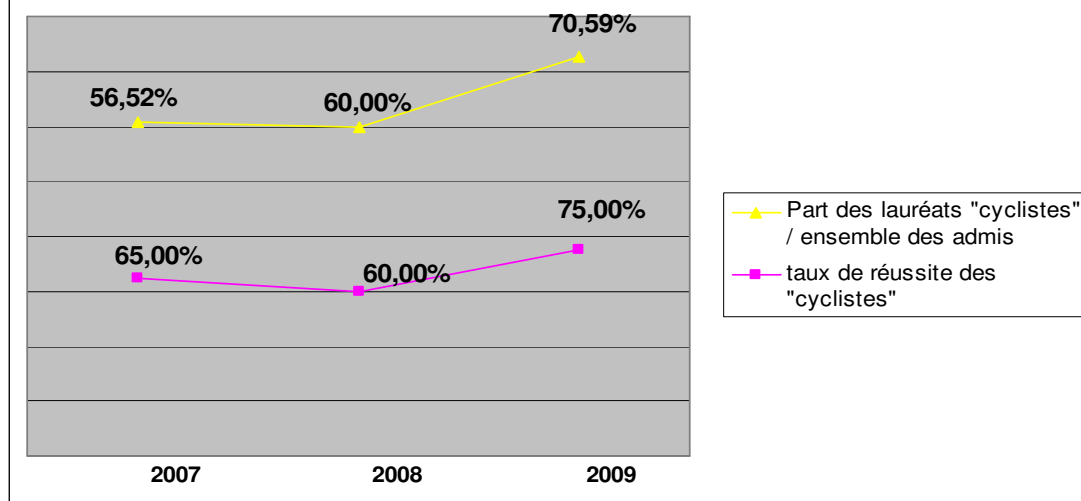
Le graphique suivant indique la part des personnes ayant suivi le cycle préparatoire, qui réussissent au concours interne d'inspecteur du travail suivant immédiatement la fin de leur formation, avec une évolution ces dernières années.

Les courbes suivantes font ressortir l'utilité de la formation dispensée, l'efficacité du taux de réussite des candidats ayant suivi le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail progressant ces trois dernières années.

Elles font notamment apparaître, pour la campagne 2009, que 75% des admis au cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail, ayant suivi la formation, ont été admis au concours interne suivant immédiatement la formation dispensée.

Et, parmi les lauréats du concours interne (campagne 2009), 70,59% venaient de suivre la formation du cycle préparatoire.

### Evolution des lauréats "cyclistes" au concours interne d'inspecteur du travail 2009 depuis l'année 2007



## Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail

### Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours

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

	Campagne 2007		Campagne 2008		Campagne 2009	
	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%	Effectifs bruts	%
Inscrits	395		431		309	
Présents	344	87,1% des inscrits	336	77,96% des inscrits	257	83,17% des inscrits
Admis	52	15,1% des présents	55	16,37% des présents	35	13,62% des présents

Le nombre d'inscrits à l'examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail, en baisse sensible en 2007, qui s'était accru en 2008 (sans doute grâce à la possibilité d'inscriptions via internet), décroît à nouveau.

En parallèle de la diminution du nombre d'inscrits, le nombre de candidats présents aux épreuves a également baissé, mais en moins forte proportion. Le taux de présence était de 83,17% pour la campagne 2009, contre 77,96% l'année précédente

Après deux années où le nombre de recrutements était important, le nombre de postes ouverts à l'examen professionnel 2009 a sensiblement diminué, d'où une sélectivité accrue par rapport aux deux années passées. Cette baisse du nombre de postes offerts en 2009 est toutefois relative, le nombre de postes revenant à la hauteur de celui de 2006 et étant très supérieur à celui de 2005.

### Répartition selon l'option choisie à l'écrit

Les candidats ont eu le choix entre les trois options suivantes, pour les épreuves écrites

Candidats présents aux épreuves, par option choisie	2007	2008	2009
Option 1 - droit du travail - relations du travail	51%	56,25%	59,53%
Option 2 - droit du travail - emploi et formation professionnelle	40%	36,01%	34,63%
Option 3 - droit public	9%	7,74%	5,84%

Le nombre de candidats choisissant l'option « droit du travail – relations du travail » continue à s'accroître au détriment du choix des deux autres options.



Parmi les candidats admis, une répartition similaire est à noter compte tenu des options qu'ils avaient choisies à l'écrit :

Candidats admis - option qu'ils avaient choisie à l'écrit	2007	2008	2009
Option 1 - droit du travail - relations du travail	49%	69,09%	68,57%
Option 2 - droit du travail - emploi et formation professionnelle	38%	29,01%	25,71%
Option 3 - droit public	13%	1,18%	5,71%

Compte tenu du faible nombre d'inscrits dans la 3<sup>ème</sup> option, la répartition et l'évolution des admis n'est toutefois pas significative.

Pour la campagne 2009, il convient de noter que seuls 5 des 35 lauréats ont réussi l'examen professionnel après l'avoir passé pour la première fois. Les autres admis avaient déjà concouru au moins deux fois à cet examen professionnel, voire également au concours interne de contrôleur du travail. Ceci établit que plus de 85% des lauréats ont persévéré après au moins un échec à ce même examen professionnel.

### **Répartition des candidats par âge**

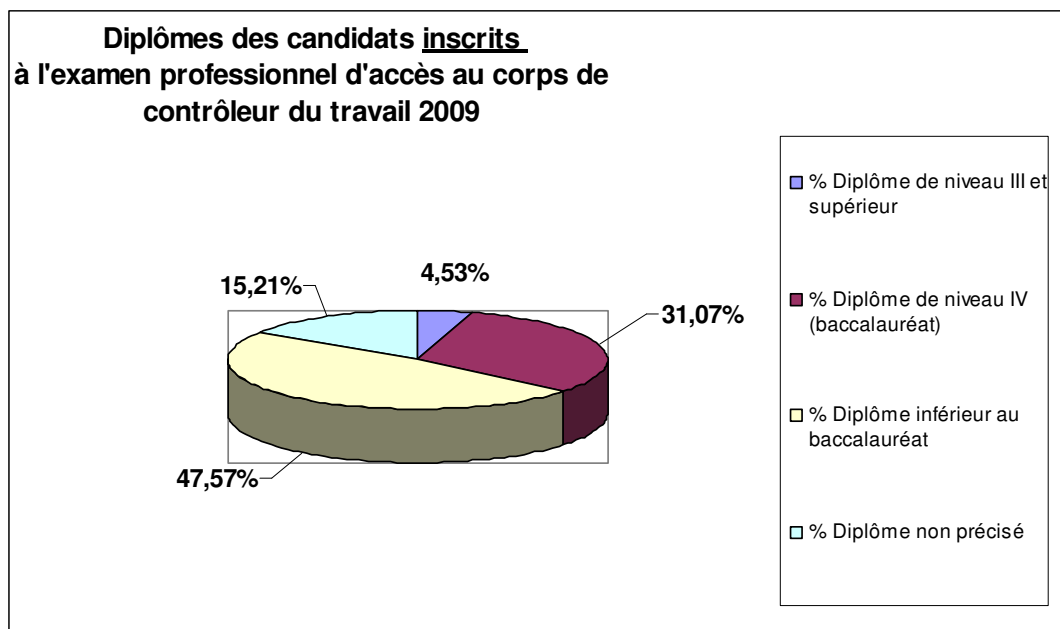
Compte tenu des conditions requises pour concourir (au moins 15 années de service public, notamment), les candidats de moins de 35 ans sont forcément très peu nombreux: 9 candidats inscrits et un seul présent à l'épreuve écrite ; aucun admissible ni admis.

Pour la campagne 2009, 21,68% des candidats inscrits sont âgés de 35 à moins de 45 ans, et 75,40 % d'entre eux ont 45 ans et plus.

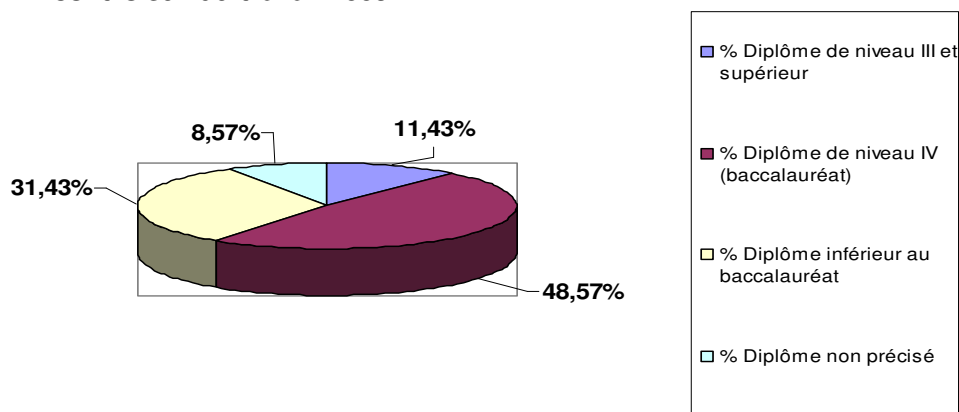
Sans démeriter aucunement, les candidats les plus âgés ont toutefois un taux de réussite légèrement moindre. Les lauréats ont, pour 37,14 % d'entre eux, de 35 à moins de 45 ans, et pour 62,86 %, de 45 ans et plus.

### **Répartition des candidats par diplôme**

Le graphique suivant indique le diplôme déclaré à l'inscription (donnée facultative). Il fait notamment apparaître que les titulaires d'un diplôme d'études supérieures sont peu nombreux à concourir. Lors de la campagne 2009, on observe que les titulaires d'un diplôme de niveau IV au moins ont un meilleur taux de réussite.



**Diplômes des candidats admis  
à l'examen professionnel d'accès au corps de  
contrôleur du travail 2009**



### **Examen professionnel de vérification d'aptitude aux fonctions d'analyste**

Un examen professionnel de vérification d'aptitude aux fonctions d'analyste, réservé aux fonctionnaires de catégorie A des ministères sociaux ou en fonction dans les ministères sociaux, a été organisé en 2010 à la demande du secteur « jeunesse et sports », alors partie intégrante de notre périmètre ministériel.

Cet examen professionnel ne permet pas l'accès à un corps ou à un grade, mais la possibilité pour les lauréats de percevoir une prime spécifique liée aux fonctions informatiques exercées. Sont déclarés admis les candidats bénéficiant d'une note supérieure ou égale à 10/20 (examen professionnel de vérification d'aptitude, sans nombre de places / postes limitatif).

#### **Répartition des candidats**

Douze candidats ont souhaité concourir, tous de sexe masculin et tous en fonction dans le secteur « jeunesse et sports », alors intégré au périmètre des ministères sociaux, et affectés en Direction s régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

Aucun candidat du « secteur travail » ni du « secteur santé » ne s'est inscrit. Dix de ces douze candidats ont été déclarés admis par le jury.

## **3-Les promotions**

### **Promotions au titre de l'année 2010 - Secteur Travail**

(hors personnels du corps de l'inspection du travail affectés en AC)

#### **Administration centrale - Secteur Travail**

Catégorie	Grade	Nombre d'agents promus en 2010	Nombre d'agents promus en 2009	Nombre d'agents promus en 2008
<b>A</b>	TA Administrateurs civils hors classe	3	3	2
	TA Attachés principaux	3	2	2
	EP Attachés principaux	14	6	6
	LA Attachés	9	10	5
	LA Contractuels 78 - HEB	2	1	1
	LA Contractuels 78 - Hors catégorie	1		1
	LA Contractuels 78 - 1 <sup>ère</sup> catégorie			
<b>B</b>	TA Secrétaires administratifs classe exceptionnelle	5	5	5
	EP Secrétaires administratifs classe exceptionnelle	3		2
	TA Secrétaires administratifs classe supérieure	7	5	5
	LA Secrétaires administratifs classe normale (SAMAS)	1	4	5

<b>C</b>	TA Adjoints administratifs principaux 1 <sup>ère</sup> classe	5	5	4
	TA Adjoints administratifs principaux 2 <sup>ème</sup> classe	5	4	5
	TA Adjoints administratifs 1 <sup>ère</sup> classe	1		
	TA Adjoints techniques principaux 2 <sup>ème</sup> classe	1	1	1
	TA Adjoints techniques 1 <sup>ère</sup> classe	1	3	1
<b>ADMINISTRATION CENTRALE</b>		<b>61</b>	<b>49</b>	<b>45</b>

#### Services déconcentrés - Secteur Travail

Catégorie	Grade	Nombre d'agents promus en 2010	Nombre d'agents promus en 2009	Nombre d'agents promus en 2008
<b>A</b>	TA directeurs du travail	25	22	29
	TA directeurs adjoints du travail	37	46	44
	TA Attachés principaux	4		
	EP Attachés principaux	27		
	LA Inspecteurs du travail	23	19	18
	LA Attachés	0		
	LA Contractuels 78 - HEB	1	1	1
	LA Contractuels 78 - Hors catégorie	2	2	3
	LA Contractuels 78 - 1 <sup>ère</sup> catégorie	1	1	1
	LA Contractuels 78 - 2 <sup>ème</sup> catégorie	1	1	2
<b>B</b>	TA contrôleurs du travail classe exceptionnelle	96	88	87
	TA contrôleurs du travail classe supérieure	139	143	142
	EP contrôleurs du travail	35	55	52
	TA Secrétaires administratifs classe exceptionnelle	0		
	EP Secrétaires administratifs classe exceptionnelle	2		
	TA Secrétaires administratifs classe supérieure	0		
	LA Secrétaires administratifs classe normale (SASD)	15		
<b>C</b>	TA Adjoints administratifs principaux 1 <sup>ère</sup> classe	72	86	86
	TA Adjoints administratifs principaux 2 <sup>ème</sup> classe	92	137	137
	TA Adjoints administratifs 1 <sup>ère</sup> classe	1	3	3
	TA Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	2		
<b>SERVICES DECONCENTRES</b>		<b>575</b>	<b>604</b>	<b>605</b>

#### Total Ministère

TOTAL A B C	Nombre d'agents promus en 2010	Nombre d'agents promus en 2009	Nombre d'agents promus en 2008
<b>TOTAL MINISTERE</b>	<b>636</b>	<b>653</b>	<b>650</b>

TA                    tableau d'avancement  
LA                    liste d'aptitude  
EP                    examen professionnel

Nota: dans le bilan 2009 ce tableau ne comprenait pas les promotions des catégories B, par listes d'aptitude des SAMAS et SASD

## 4-Les entrées et les sorties

Réalisation des entrées 2010 hors IET promotion 2010 et hors vacataires (par motif et par catégorie d'emplois)

MOTIFS	Catégorie A						Catégorie B					Catégorie C			Total A B C	
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B Techniques		Total	SD	AC		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC		SD	AC	SD	AC					
ENTREES	6,00	6,00	74,76	139,36	134,02	30,86	391,00	28,45	28,09	168,51	3,14	228,19	98,89	66,95	165,84	785,03
Entrées prises en compte pour le turn over 2010 (5)-(6)	-	-	6,36	3,00	14,72	1,00	25,08	2,00	-	22,58	-	24,58	28,30	3,92	32,22	81,88
Entrées impactant le plafond d'emplois	-	2,00	70,90	108,48	32,16	20,09	233,62	6,01	15,66	122,65	2,14	148,46	97,89	58,54	154,43	594,51
Réintégration (6)	-	-	6,36	3,00	14,72	1,00	25,08	2,00	-	22,58	-	24,58	28,30	3,92	32,22	81,88
Prise en charge par voie de détachement	-	1,00	8,00	9,00	1,00	-	19,00	-	3,00	1,00	-	4,00	28,00	2,00	30,00	53,00
Prise en charge en position normale d'activité	-	-	-	1,00	-	3,00	4,00	-	-	-	-	-	-	1,00	1,00	5,00
Recrutements (nominations et autres prises en charge)	-	-	9,00	28,06	8,00	3,00	48,06	2,00	-	-	-	2,00	29,00	-	29,00	79,06
travailleurs handicapés (loi n°2005-102)	-	-	-	3,00	-	-	3,00	-	-	-	-	-	6,00	-	6,00	9,00
loi n°2005-270 (article 62)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ingénieur de prévention	-	-	-	-	3,00	3,00	6,00	-	-	-	-	-	-	-	-	6,00
MIRTMO	-	-	-	-	5,00	-	5,00	-	-	-	-	-	-	-	-	5,00
Contractuels cadre de gestion	-	-	-	23,86	-	-	23,86	-	-	-	-	-	-	-	-	23,86
Autres contractuels et recrutements directs	-	-	9,00	1,20	-	-	10,20	2,00	-	-	-	2,00	23,00	-	23,00	35,20
Points Cabinets	-	-	-	50,66	-	-	50,66	-	7,00	-	-	7,00	-	44,00	44,00	101,66
ENA	-	-	-	3,00	-	-	3,00	-	-	-	-	-	-	-	-	3,00
IRA	-	-	37,00	7,00	-	-	44,00	-	-	-	-	-	-	-	-	44,00
Concours externe (dont IT promo 2010 et CT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	93,00	-	93,00	-	-	-	93,00
Concours interne ( dont IT 2010 et CT / agents externes au ministère)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mutation Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	-	1,00	10,00	6,00	7,00	2,00	26,00	-	4,72	3,00	1,00	8,72	8,86	5,00	13,86	48,58
Mutation INSEE	-	-	-	-	-	11,00	11,00	-	-	-	1,00	1,00	-	-	-	12,00
Temps partiels	-	-	0,54	0,76	1,44	0,09	2,82	2,01	0,94	3,07	0,14	6,16	3,73	0,62	4,35	13,33
Entrées n'impactant pas le plafond d'emplois	6,00	4,00	3,86	30,86	101,86	10,78	157,38	22,44	12,43	45,86	1,00	81,73	1,00	10,42	11,42	250,52
Mutation ACSD	1,00	-	3,86	3,86	18,00	7,86	34,58	4,00	-	1,00	1,00	6,00	1,00	1,00	2,00	42,58
Mouvements internes à l'AC	-	-	-	9,00	-	1,00	10,00	3,00	4,43	-	-	7,43	-	9,42	9,42	26,85
Détachement emplois fonctionnels	5,00	4,00	-	1,00	-	-	10,00	-	-	-	-	-	-	-	-	10,00
Reclassement	-	-	-	-	1,00	-	1,00	-	-	2,00	-	2,00	-	-	-	3,00
Fin de mise à disposition sortante	-	-	-	1,00	-	1,00	2,00	-	-	-	-	-	-	-	-	2,00
Mis à disposition entrant contre remboursement	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	3,00	-	-	3,00	-	-	-	4,00
Mis à disposition entrant gratuitement	-	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	1,00
Promotion LA examen prof	-	-	-	15,02	21,86	-	36,88	15,44	4,00	33,86	-	53,30	-	-	-	90,18
Concours interne (dont IT et CT)	-	-	-	-	-	0,92	0,92	-	-	9,00	-	9,00	-	-	-	9,92
IET promo 2009 : préaffectation en SD	-	-	-	-	61,00	-	61,00	-	-	-	-	-	-	-	-	61,00
Solde des Entrées / Sorties	- 1,00	- 1,00	- 0,83	9,90	- 2,56	- 9,24	- 4,74	11,58	- 19,00	- 53,63	0,23	- 60,82	- 135,67	- 12,61	- 148,28	- 213,83
Turn Over du socle 2010 = (5) - (1)	- 7,00	- 6,00	- 66,74	- 107,36	- 115,23	- 34,82	- 337,14	- 11,44	- 24,02	- 140,50	- 2,00	- 177,96	- 148,18	- 81,09	- 209,28	- 724,35

Réalisation des sorties 2010 hors IET (par motif et par catégorie d'emplois)

MOTIFS	Catégorie A							Catégorie B					Catégorie C			Total A B C
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total	B administratifs		B Techniques		Total	SD	AC	Total	
	SD	AC	SD	AC	SD	AC		SD	AC	SD	AC					
SORTIES	7,00	7,00	75,60	129,46	136,58	40,10	395,73	16,87	47,09	222,14	2,92	289,01	234,56	79,56	314,12	998,86
Sorties prises en compte pour le turn over 2010 (1) = (2)+(3)+(4)	7,00	6,00	73,10	110,36	129,95	35,82	362,22	13,44	24,02	163,08	2,00	202,54	176,48	65,00	241,48	806,23
Sorties impactant le plafond d'emplois (2)	7,00	4,00	70,02	106,60	119,00	23,32	329,94	13,87	22,84	166,20	1,00	203,71	178,69	64,14	242,83	776,48
Retraite	5,00	2,00	24,08	8,86	61,15	3,60	104,69	4,86	3,00	98,54	1,00	107,40	95,03	2,00	97,03	309,11
Fin prise en charge (RAO, Fin détachement entrant...)	-	1,00	1,00	2,00	1,00	-	5,00	0,86	0,86	1,00	-	2,72	15,58	5,00	20,58	26,30
Fin prise en charge Points Cabinet	-	-	-	52,80	-	-	52,80	-	3,86	-	-	3,86	-	45,00	45,00	101,66
Radiation (Démission, décès...)	1,00	-	24,86	20,20	11,72	-	57,78	1,86	1,00	13,32	-	16,18	10,00	1,00	11,00	84,86
Fin de contrat	-	-	23,86	6,00	8,86	-	38,72	-	-	10,32	-	10,32	4,00	-	4,00	53,04
Démission	1,00	-	-	14,20	-	-	15,20	-	-	-	-	-	-	-	-	15,20
Décès	-	-	1,00	-	2,86	-	3,86	1,86	1,00	3,00	-	5,86	6,00	1,00	7,00	16,72
Détachement	1,00	-	9,72	12,00	17,00	4,00	43,72	3,00	8,30	7,78	-	19,08	4,86	2,00	6,86	69,66
Position normale d'activité	-	1,00	-	5,00	-	-	6,00	-	-	-	-	-	-	3,00	3,00	9,00
Disponibilité	-	-	1,86	-	5,64	1,00	8,50	-	-	12,58	-	12,58	12,00	1,00	13,00	34,08
Mutation Travail / Santé/ Agriculture/ Transports (dont affectation IET)	-	-	1,00	2,86	3,00	2,00	8,86	2,86	3,00	2,00	-	7,86	4,78	2,00	6,78	23,50
Mutation INSEE	-	-	-	-	-	11,44	11,44	-	-	-	-	-	-	-	-	11,44
Congés:	-	-	5,00	1,50	15,86	1,00	23,36	-	1,00	26,86	-	27,86	33,32	3,00	36,32	87,54
Congé parental	-	-	4,00	-	5,86	-	9,86	-	-	9,00	-	9,00	4,36	1,00	5,36	24,22
Congé formation non rémunéré	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé longue durée	-	-	1,00	1,00	10,00	1,00	13,00	-	1,00	17,86	-	18,86	28,96	1,00	29,96	61,82
Congé sans rémunération	-	-	-	0,50	-	-	0,50	-	-	-	-	-	-	1,00	1,00	1,50
Temps partiels (3)	-	-	2,50	1,10	3,64	0,28	7,52	0,43	1,62	4,13	-	6,18	3,13	0,14	3,27	16,98
CPA	-	-	-	0,28	-	-	0,28	-	-	-	-	-	-	-	-	0,28
Sorties n'impactant pas le plafond d'emplois	-	3,00	5,58	22,86	17,58	16,78	65,80	3,00	24,45	55,94	1,92	65,30	55,87	15,42	71,29	222,38
Mutation ACSD (4)	-	2,00	5,58	4,86	14,58	12,78	39,80	-	3,00	1,00	1,00	5,00	0,92	1,00	1,92	46,71
Mouvements internes à l'AC	-	-	-	10,00	-	2,00	12,00	-	4,43	-	-	4,43	-	9,42	9,42	25,85
Détachement emplois fonctionnels	-	1,00	-	2,00	2,00	2,00	7,00	-	-	-	-	-	-	-	-	7,00
Reclassement	-	-	-	-	1,00	-	1,00	-	-	1,00	-	1,00	-	-	-	2,00
Mise à disposition sortante	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de mise à disposition entrant contre remboursement	-	-	-	2,00	-	-	2,00	-	-	-	-	-	-	1,00	1,00	3,00
Fin de mise à disposition entrant gratuite	-	-	-	4,00	-	-	4,00	-	2,00	-	-	2,00	-	-	-	6,00
Promotion : LA+ examen prof	-	-	-	-	-	-	-	1,00	15,02	21,86	-	37,86	48,18	4,00	52,18	90,06
Concours interne (dont IT et CT)	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	32,08	0,92	34,99	6,78	-	6,78	41,77
IET promo 2009 : préaffectation en SD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## V/ Les rémunérations

### 1-Les crédits de titre 2 : dotations et consommation

Programme 155	2008	2009	2010
<b>LFI</b>	<b>529 226 307€</b>	<b>587 500 984 €</b>	<b>595 491 971€</b>
réserve	-2 546 132€	-2 937 505 €	-2 977 460€
<b>Crédits disponibles après réserve</b>	<b>528 130 175€</b>	<b>584 563 479 €</b>	<b>592 514 511€</b>
Transfert		1 229 942 €	-59 530€
Fongibilité asymétrique		- 5 170 000€	-4 300 000€
Gel CAS pension		- 4 146 864 €	
Levée de réserve LFR	1 450 000€	2 937 505 €	800 000€
Annulation LFR		- 3 000 000 €	
<b>Crédits ouverts en fin d'année (1)</b>	<b>529 226 307€</b>	<b>576 414 062 €</b>	<b>588 954 981€</b>
<b>Consommation (2)</b>	<b>527 762 456€</b>	<b>575 195 669 €</b>	<b>588 713 098€</b>
<b>Non consommé au programme (1-2)</b>	<b>1 463 851€</b>	<b>1 218 393 €</b>	<b>241 883€</b>
<b>Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année</b>	<b>99,72%</b>	<b>99,79%</b>	<b>99,96%</b>

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

### 2-Le détail des consommations par grands postes de dépenses

	2008	2009	2010
<b>Catégorie 21</b>	<b>341 089 815€</b>	<b>368 365 142 €</b>	<b>370 743 200€</b>
Rémunérations principales	261 930 210€	279 856 931 €	281 974 025€
NBI	1 444 728€	1 429 326 €	1 114 845€
Indemnités et allocation diverses	74 072 618€	83 469 627 €	83 705 271€
Vacations	3 199 499€	3 057 632 €	3 296 400€
Indemnités de jury et de concours indemnités représentatives de frais	442 761€	551 627 €	652 659€
<b>Catégorie 22</b>	<b>181 307 318€</b>	<b>201 379 843 €</b>	<b>212 195 414€</b>
Cas pensions	127 977 187€	145 344 185 €	155 525 494€
Cotisations sociales	53 330 131€	56 035 659 €	56 669 920€
<b>Catégorie 23</b>	<b>5 365 324€</b>	<b>5 450 683 €</b>	<b>5 774 484€</b>
Prestations sociales	3 491 417€	3 508 211 €	3 698 980€
Action sociale	1 873 907€	1 942 668 €	2 075 504€

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

### 3-Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

- Le « glissement vieillesse technicité » GVT, positif, s'établit à 1,1% contre 1,3% en 2009 et 1,1% en 2008.
- La valeur du point de la fonction publique a été revalorisé de 0,5% au 1<sup>er</sup> juillet pour un coût de 1,2 M€:
- Pour mémoire, en 2009, deux revalorisations du point ont été appliquées :
  - + 0,5% au 1<sup>er</sup> juillet pour un cout de 1,2 M€
  - + 0,3% au 1<sup>er</sup> octobre pour un coût de 0,4 M€
- L'augmentation du taux de contribution employeur au compte d'affectation spéciale pensions.

Le taux de contribution au CAS pensions pour 2010 a été porté en loi de finances à 62,14% pour les civils et 108,63% pour les militaires.

	2006	2007	2008	2009	2010
Civils	49,89%	50,74%	55,71%	58,46% (1)	62,14%
ATI (2)	0,31%	0,31%	0,31%	0,31%	0,33%
Civils + ATI	50,20%	51,05%	56,02%	58,79%	62,47%
militaires	100,00%	101,05%	103,50%	108,39%	108,63%

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

(2) ATI: Allocation Temporaire d'Invalidité

## 4-Le coût moyen constaté par agent

Evolution du coût moyen constaté par catégories d'emplois (y c. charges sociales) :

P 155	Coût moyen		
	RAP 2008	RAP 2009	RAP 2010
<b>Emplois fonctionnels</b>	111 839	114 241	127 163
<b>A administratifs</b>	63 865	66 751	68 348
<b>A techniques</b>	68 304	69 838	71 642
<b>B administratifs</b>	45 826	46 708	47 765
<b>B techniques</b>	50 866	52 482	53 752
<b>C</b>	39 202	40 645	41 872
<b>TOTAL</b>	<b>51 991</b>	<b>54 248</b>	<b>56 063</b>

L'évolution du coût moyen d'un agent est fonction de différents déterminants :

- l'augmentation de la valeur du point de la fonction publique,
- l'augmentation des barèmes indemnitaires,
- le glissement vieillesse technicité,
- l'augmentation des taux des cotisations sociales,
- l'augmentation du taux de CAS pensions, en constante et forte progression ces dernières années,
- le financement de mesures individuelles ou collectives (rachat de jour ARTT, GIPA, mesures catégorielles...).

## 5-Le rachat des jours RTT

Le dispositif 2010 de rachat des jours RTT n'a pas entraîné de modification notable des dépenses par rapport à ce qui avait été constaté en 2009. Toutefois, l'impact des reports de charges issus des demandes 2009 a entraîné une forte augmentation des dépenses en 2010, qui selon le bilan définitif se décomposent comme suit :

- 0,4 M€ versés en 2010 au titre des reports de charges 2009,
- 0,3 M€ versés en 2010 au titre du dispositif 2010,
- 0,1 M€ de reports de charges sur 2011.

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

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

### • Rappel des coûts de rachat de jours par catégorie

Catégorie A : **125€**

Catégorie B : **80€**

Catégorie C : **65€**

	Dispositif transitoire			Dispositif pérenne			TOTAL transitoire + pérenne
	rachats jours	versement RAFP	TOTAL	rachats jours	versement RAFP	TOTAL	
remboursements 2010	541 510	54 705	596 215	80 595	11 755	92 350	688 565
dont report 2009 sur 2010							459 732
reports de charges sur 2011	77 875	32 380	110 255	4 275	8 740	13 015	123 270
<b>TOTAL</b>	<b>619 385</b>	<b>87 085</b>	<b>706 470</b>	<b>84 870</b>	<b>20 495</b>	<b>105 365</b>	<b>811 835</b>

## DISPOSITIF TRANSITOIRE

Nombre de jours d'ARTT remboursés sur les crédits 2010

2010	NOMBRE D'AGENTS				NOMBRE DE JOURS RACHETES				NOMBRE DE JOURS VERSES RAFF				COUT			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Services déconcentrés	851	655	325	1 831	2 539	1 653	508	4 700	239	177	46	462	347 250	146 400	36 010	529 660
Administration centrale	163	51	59	273	225	88	121	434	50	0	22	72	34 375	7 040	9 295	50 710
INSEE	13	2	0	15	111	25	0	136	0	0	0	0	13 875	1 970	0	15 845
<b>TOTAL P155</b>	<b>1 027</b>	<b>708</b>	<b>384</b>	<b>2 119</b>	<b>2 875</b>	<b>1 766</b>	<b>629</b>	<b>5 270</b>	<b>289</b>	<b>177</b>	<b>68</b>	<b>534</b>	<b>395 500</b>	<b>155 410</b>	<b>45 305</b>	<b>596 215</b>

Nombre de jours d'ARTT remboursés en report de charge sur 2011

2011 (*)	NOMBRE DE JOURS RACHETES				NOMBRE DE JOURS VERSES RAFF				COUT			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Services déconcentrés	282	125	67	474	53	54	74	181	41 875	14 320	9 165	65 360
Administration centrale	183	26	51	260	133	0	0	133	39 500	2 080	3 315	44 895
INSEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL P155</b>	<b>465</b>	<b>151</b>	<b>118</b>	<b>734</b>	<b>186</b>	<b>54</b>	<b>74</b>	<b>314</b>	<b>81 375</b>	<b>16 400</b>	<b>12 480</b>	<b>110 255</b>

(\*) chiffres arrêtés au 23/08/2011

## DISPOSITIF PERENNE

Nombre de jours d'ARTT remboursés sur les crédits 2010

2010	NOMBRE D'AGENTS				NOMBRE DE JOURS RACHETES				NOMBRE DE JOURS VERSES RAFF				COUT			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Services déconcentrés	1 087	1 105	727	2 919	405	178	70	653	9	67	7	83	51 750	19 600	5 005	76 355
Administration centrale	158	48	62	268	74	16	10	100	38	0	1	39	14 000	1 280	715	15 995
INSEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL P155</b>	<b>1 245</b>	<b>1 153</b>	<b>789</b>	<b>3 187</b>	<b>479</b>	<b>194</b>	<b>80</b>	<b>753</b>	<b>47</b>	<b>67</b>	<b>8</b>	<b>122</b>	<b>65 750</b>	<b>20 880</b>	<b>5 720</b>	<b>92 350</b>

Nombre de jours d'ARTT remboursés en report de charge sur 2011

2011 (*)	NOMBRE DE JOURS RACHETES				NOMBRE DE JOURS VERSES RAFF				COUT			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
Services déconcentrés	1	47	6	54	52	28	0	80	6 625	6 000	390	13 015
Administration centrale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL P155</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>6</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>6 625</b>	<b>6 000</b>	<b>390</b>	<b>13 015</b>

(\*) chiffres arrêtés au 23/08/2011

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

(Décret du 20 mai 2009 – Arrêté du 20 mai 2009)

L'application de l'arrêté relatif au versement de la GIPA 2010 a occasionné une dépense de 0,4 M€, en diminution de 0,3 M€ par rapport à 2009, en raison du caractère plus restrictif du dispositif 2010. Notamment, les titulaires n'étant pas en sommet de grade ne sont plus éligibles en 2010, de même que les agents déjà éligibles en 2008 et 2009, à l'exception de ceux partant en retraite en 2010.

Les sommes versées en 2010 retrouvent ainsi leur niveau de l'année 2008.

Pour mémoire, versement au titre des années antérieures

### Versements au titre de la GIPA

Catégorie	GIPA 2008	GIPA 2009	GIPA 2010	Evolution 2009 / 2010
A	89 292	180 067	66 293	-63,2%
B	263 326	431 121	317 072	-26,5%
C	40 948	77 545	44	-99,9%
<b>TOTAL</b>	<b>393 566</b>	<b>688 732</b>	<b>383 409</b>	<b>-44,3%</b>

Les écarts s'expliquent par un dispositif au caractère plus restrictif en 2010.

Pour les C, s'ajoute la fusion des corps agents/adjoints en 2009 accompagnée d'un nouvel échelonnement indiciaire, qui a eu pour conséquence d'exclure du bénéfice de la GIPA les catégories C qui étaient en 2008 au plafond de leur grade.



## 7-L'impact financier des grèves en 2010

L'impact financier des jours de grèves, estimé à 1,5 M€ en 2010, est plus important qu'en 2009. Pour mémoire, en 2009, il était chiffré à 1 M€.

**Impact des grèves 2010 sur la masse salariale**

Date	Nbre d'agents grévistes	Coût moyen RP agents P155	Impact financier grèves 2010
21-janv-10	874	75	65 191
09-mars-10	54	75	4 028
23-mars-10	2 126	75	158 577
du 24-mars au 27-mars-10	194	75	14 470
08-avr-10	6	75	448
20-avr-10	9	75	671
06-mai-10	592	75	44 157
27-mai-10	1 570	75	117 105
15-juin-10	71	75	5 296
24-juin-10	2 682	75	200 048
07-sept-10	3 025	75	225 632
du 15-sept au 22-sept-10	423	75	31 551
23-sept-10	2 036	75	151 864
du 24-sept au 29-sept-10	534	75	39 831
02-oct-10 (samedi)	-	75	-
12-oct-10	2 276	75	169 765
du 13-oct au 18-oct-10	908	75	67 727
19-oct-10	1 549	75	115 539
du 20-oct au 22-oct-10	615	75	45 872
du 25-oct au 27-oct-10	459	75	34 236
28-oct-10	803	75	59 895
29-oct-10	222	75	16 559
du 2-nov au 5-nov-10	30	75	2 238
06-nov-10 (samedi)	-	75	-
23-nov-10	118	75	8 802
15-déc-10	33	75	2 461
	<b>21 209</b>		<b>1 516 771</b>
	(1)	Coût moyen RP / 360 J (2)	(1) * (2)

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

## 8-Le bilan des indemnités versées en 2010

La contrainte sur la masse salariale a conduit à adopter des mesures indemnitaires plus limitées qu'en 2009, année où les crédits disponibles avaient permis de rattraper « l'année blanche » 2008.

Les orientations retenues pour la gestion de l'enveloppe indemnitaire 2010 ont été les suivantes :

- ☞ Une augmentation de barème de 1%, indifférenciée entre l'administration centrale et les services déconcentrés, sans distinction de catégories, pour un coût de 0,97 M€,  
Cependant, deux revalorisations spécifiques ont été mises en place dans les services déconcentrés pour le corps des attachés (+ 4 %) et pour les contractuels (+ 8 %).
- ☞ Une dotation de repositionnement d'un montant de 0,815 M€, permettant de tenir compte de la performance dans la modulation indemnitaire individuelle. Cette enveloppe inclut 0,06 M€ de crédits destinés à la mise en œuvre d'une indemnité spécifique pour les agents exerçant en Ile-de-France,
- ☞ Une enveloppe de 0,13 M€ pour les emplois fonctionnels

Aucun reliquat de gestion national de fin d'année n'a été alloué aux gestionnaires.

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

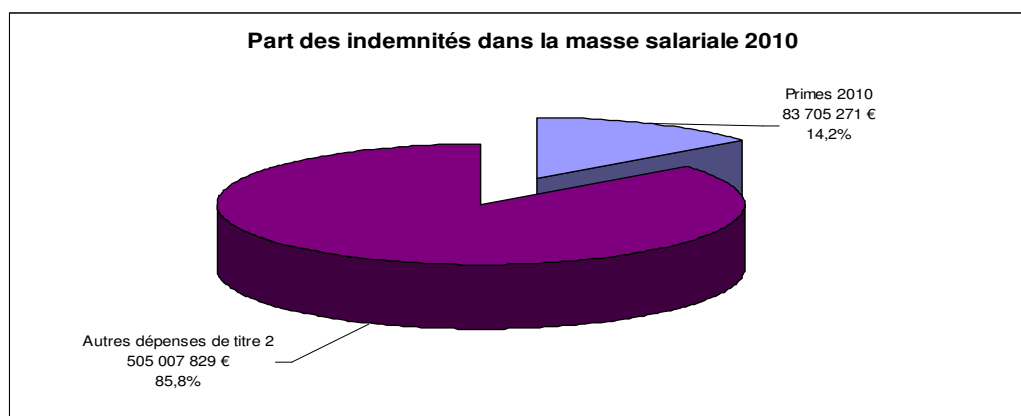
#### **I) EVOLUTION en % DES BAREMES DE 2006 à 2010:**

		évolution 2006/2007	évolution 2007/2008	évolution 2008/2009	évolution 2009/2010	EVOLUTION 2007/2010
Administration centrale	Administrateurs					6,1%
	Attachés					6,1%
	B (SA-CT)	2%	1%	2%	1%	6,1%
	C					6,1%
	Contractuels					n,c
Services déconcentrés	DR-DD					7,2%
	DT				1%	
	DA-IT					10,4%
	Attachés				4%	
	B (SA-CT)	3%	1%	2%	1%	7,2%
	C					7,2%
	Contractuels				8%	n,c
Taux d'inflation		1,5%	2,8%	0,1%	1,5%	6,0%

#### **II) EVOLUTION EN MONTANT DES BAREMES + REPOSITIONNEMENT DE 2006 A 2010**

		2006	2007	2008	2009	2010
Augmentation des barèmes	ETPT RAP	10 457	10 407	10 151	10 603	10 501
	montant	2 300 000	1 650 000	600 000	1 400 000	980 000
	par ETPT	n,c	166	60	132	93
Repositionnement	montant	3 600 000	1 680 000	0	1 700 000	980 000
	par ETPT	n,c	169	0	160	93
Prime de technicité	par IT	0	208	0	0	0
	par CT	0	376	0	0	0
	montant	0	1 470 000	0	0	0
	TOTAL	5 900 000	4 800 000	600 000	3 100 000	1 960 000
Reliquat national	reliquat	1 500 000	1 700 000	0	1 272 133	0
	enveloppe ajustement	1 400 000	1 100 000	0	638 842	0
	TOTAL RELIQUAT	2 900 000	2 800 000	0	1 910 975	0

### Part des crédits de titre 2 consacrée aux mesures indemnitaires :



Evolution depuis 2007 :

	2007	2008	2009	2010
Part primes / Masse salariale	14,9%	14,0%	14,5%	14,2%
Part prime / Rémunération principale	29,5%	28,3%	29,8%	29,7%

## **9-La Prime de Fonction et de résultats (PFR)**

La PFR a été concrètement appliquée aux emplois fonctionnels d'administration centrale et aux administrateurs civils en juin 2010 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

### **Méthode et principes:**

Les différents niveaux de fonctions ont été définis en 2010, conjointement par les deux directions des ressources humaines des ministères sociaux (DRH & DAGEMO). Ces travaux ont ensuite été présentés aux directions d'emploi et validés en comité des directeurs d'administration centrale dans la première partie de l'année 2010. Ils ont par ailleurs fait l'objet d'une présentation en CTPMC.

### **Les principes retenus sont les suivants:**

- Pour chacun des emplois de direction d'administration centrale, un seul niveau de cotation a été retenu. Une distinction a toutefois été faite entre les niveaux d'emploi valorisée dans les différents niveaux de NBI qui s'attachent à chaque emploi;
- Pour les administrateurs civils et administrateurs civils hors classe, trois niveaux de cotation ont été définis pour chaque grade avec deux niveaux de cotation communs aux deux grades;
- Trois niveaux de postes de chef de bureau ont été définis dont deux ouverts aux administrateurs civils;
- Le principe d'un montant de part F identique à fonction identique a été retenu quelque soit le grade ou le corps de l'agent qui occupe le poste;
- Les différents niveaux de fonctions ont été dotés d'un niveau de part F élevé dans le souci de rendre attractifs les postes et soutenir la comparaison avec l'interministériel.

## VI/ La formation

### 1-Éléments introductifs

#### **A - La formation statutaire :**

Elle reste à un niveau soutenu en 2010 bien que le Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail (PMDIT) instauré en 2006, arrive au terme de ses dernières années d'impulsion. De ce fait, même si le recrutement d'inspecteurs et de contrôleurs du travail reste important en 2010, le nombre total de stagiaires en formation initiale diminue en 2010.

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

La formation continue dont bénéficient les agents du ministère, se déroule principalement dans le cadre de l'offre nationale de formation de l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), du plan de formation des agents de l'administration centrale, et des plans régionaux de formation des services déconcentrés.

##### **a) L'offre de formation continue de la mission Travail/emploi/formation professionnelle<sup>1</sup> :**

Elle traduit principalement les thèmes retenus par la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat en date du 31 juillet 2009 et les priorités du Schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère. Elle prend aussi en compte les changements résultant de la fusion des services d'inspection du travail et de la création des DIRECCTE.

Après la mise en place des DIRECCTE en 2010 et l'adaptation nécessaire des services à de nouveaux fonctionnements, la formation reste à un niveau soutenu notamment grâce à l'effort fait pour accompagner la fusion des services d'inspection du travail en 2009.

	2008	2009	2010
Nombre de stagiaires	18 565	17 828	14 683
Nombres de jours	36 341	44 820	40 333

*Nota : Est décompté pour un stagiaire l'agent qui participe à une action de formation..  
Un même agent sera donc décompté autant de fois qu'il aura participé à des formations*

Cette baisse globale tant du nombre de stagiaires que du nombre de jours de formation se traduit uniquement au niveau des plans régionaux de formation, soit en 2009 : 13 616 stagiaires et 30 106 jours de formation, contre 10 345 stagiaires pour 24 095 jours de formation en 2010. Pour l'INTEFP, ces données sont en progression et se traduisent en 2009 par 4 212 stagiaires et 14 714 jours de formation, contre 4 338 stagiaires et 16 238 jours de formation en 2010.

##### **b) La préparation aux examens professionnels et concours administratifs**

Cette préparation est en augmentation quant au nombre de stagiaires pour l'INTEFP et les régions, cette hausse se situant à un niveau bien plus élevé au niveau de ces dernières. Elle enregistre aussi les nouvelles formations spécifiques aux modes de recrutements intervenus dans nos services en 2010, pour les préparations aux dossiers de « Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) » pour le concours interne d'inspecteur du travail et le concours SAMAS (Secrétaire administrative des ministères chargés des affaires sociales), d'une part, et le dossier de présélection pour la voie d'accès professionnelle au concours d'inspecteur du travail en 2010, d'autre part.

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

La VAE reste en constante progression, par contre on note une diminution de l'utilisation des congés de formation professionnelle et des bilans de compétence par les agents.

<sup>1</sup> Il faut noter que les données globales correspondant à la formation professionnelle au sein du ministère, n'incluent pas celles des DIRECCTE/DIECCTE qui n'ont pas répondu à l'enquête statistique.

#### **d) L'INTEFP :**

L'INTEFP, opérateur en charge du programme national de formation et de l'offre de service adressée aux régions et à l'administration centrale dispense les formations qui concourent directement à la mise en œuvre de la politique de formation statutaire et professionnelle des agents du ministère.

En 2010, l'ensemble de l'activité de formation réalisée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy-L'étoile et les 8 centres interrégionaux de formation - CIF) représente 51 389 journées et 5 251 stagiaires dont la répartition est la suivante :

- **Formation statutaire** : 418 stagiaires représentant 31 840 journées de formation,
- **Formation professionnelle** :
  - **Formation continue** : 4 338 stagiaires représentant 16 238 journées de formation,
  - **Préparation aux examens et concours administratifs** : 495 stagiaires représentant 3 311 journées de formation,
  - **Classe préparatoire intégrée (CPI)** : dans le cadre de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008, le ministère avait ouvert, dès 2009, une classe préparatoire intégrée (CPI) au concours externe d'inspecteur du travail. Dans cette continuité, une nouvelle CPI a été ouverte en 2010 (voir précisions au chapitre Egalité et diversité).

## **2-Évolutions depuis 2008 de la participation des agents aux formations statutaires et professionnelles**

### **Précision terminologique :**

*Il faut distinguer le nombre de stagiaires et le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation en 2010*

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

### **A – Synthèse de l'évolution globale de la formation statutaire et professionnelle depuis 2008, selon la catégorie des agents :**

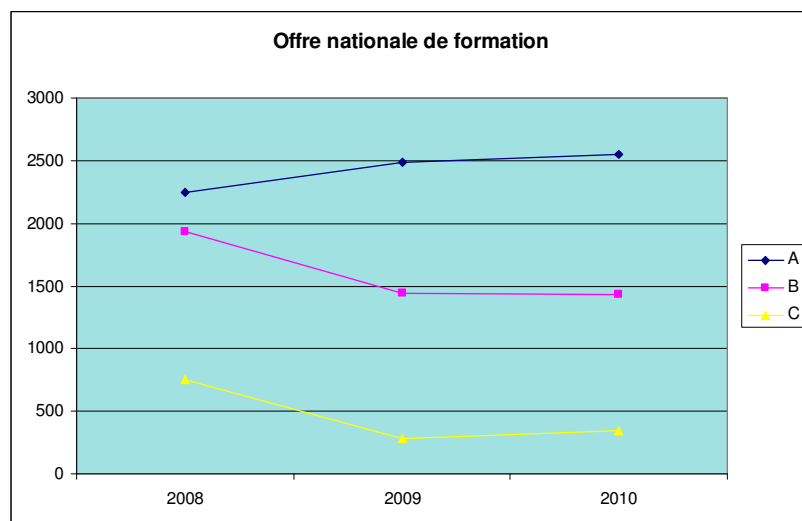
**Constat:** baisse du nombre de stagiaires de la formation continue et des jours de formation pour les trois catégories. Cette constatation qui concerne les données globales du ministère, se vérifie uniquement au niveau des régions.

La baisse de la formation statutaire qui apparaît dans le tableau ci-après s'explique par la diminution du nombre des recrutements en 2010 dont une baisse plus marquée pour les contrôleurs du travail.

	2008			2009			2010		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
<b>FORMATION STATUTAIRE</b>									
Nombre de stagiaires	336	479	-	296	245	-	261	157	-
Nombre de jours	23 250	26 270	-	21 445	16 490	-	6 880	9 260	-
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>									
<b>Formation continue</b>									
Nombre de stagiaires	6 083	7 308	5 174	6 174	8 701	2 953	5 591	6 762	2 330
Nombre de jours	12 822	14 816	8 703	16 299	21 540	6 981	15 535	18 329	6 469
<b>Préparation aux examens, concours, essais</b>									
Nombre de stagiaires	677	279	1 044	185	111	700	196	488	605
Nombre de jours	2 254	4 068	2 543	1 117	1 759	2 548	588	2 264	1 869
<b>Congé de formation</b>									
Nombre de stagiaires	2	5	1	5	5	2	1	2	
Nombre de jours indemnisés	176	331	80	109	581	271	240	70	
Nombre de jours non indemnisés	94	13	-	160	-	-	-	-	
Nombre de jours total	270	344	80	269	581	271	-	-	

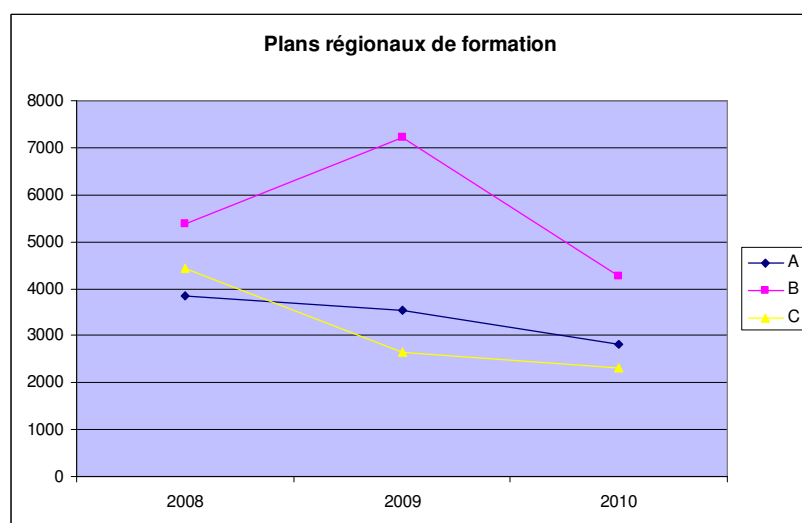
	2008			2009			2010		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
<b>VAE</b>									
Nombre de stagiaires	1	-	1	2	2	1	2	2	1
Nombre de jours	2	-	1	8	3	1	8	11	12
<b>Bilan de compétence</b>									
Nombre de stagiaires	10	13	9	12	17	9	8	14	5
Nombre de jours	30	33	26	49	74	31	40	68	21
<b>Total Formation professionnelle</b>									
Nombre de stagiaires	6 773	7 605	6 228	6 378	8 836	3 665	5 798	7 268	2 941
Nombre de jours	15 379	19 261	11 352	17 742	23 957	9 832	16 411	20 742	8 371
<b>TOTAL FORMATION STATUTAIRE ET CONTINUE</b>									
Nombre de stagiaires	7 109	8 084	6 228	6 674	9 081	3 665	6 059	7 425	2 941
Nombre de jours	38 629	45 531	11 352	39 187	40 447	9 832	32 551	36 442	8 371

## B - Évolution en matière de formation continue entre 2008 et 2010 :



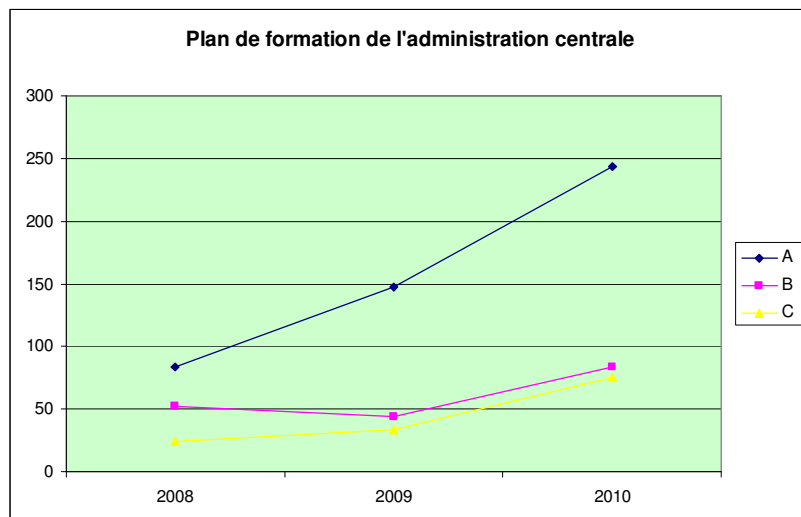
Les graphiques ci-contre traduisent l'évolution de la formation continue. Si pour l'ensemble du ministère, une baisse de la formation continue est relevée, celle-ci est en augmentation pour l'offre nationale de formation au niveau des catégories A et C.

Les actions ont davantage porté sur les formations d'adaptation à l'emploi et les applicatifs MOSS (Mise en Œuvre des serveurs de Services) et Chorus (graphique 1). Cette évolution positive est aussi confirmée pour le plan de formation de l'administration centrale (graphique 3).



Les plans de formation régionaux (PFR) traduisent une diminution générale. Pour les catégories A et B, la mobilisation avait été très forte en 2009, pour les formations relatives à la fusion des services d'inspection du travail.

En 2010, les PRF ont largement mis l'accent, sur les formations relatives à la santé et la sécurité au travail. Les agents de catégorie C ont davantage été mobilisés sur les applicatifs métiers. A noter que 2008 reste une année exceptionnelle pour l'ensemble des agents de catégorie C (AC et SD), l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif avait augmenté considérablement leur participation, non seulement aux préparations aux concours mais également aux formations continues.



Le plan de formation de l'administration centrale affiche une nouvelle ampleur avec une hausse générale du nombre des stagiaires pour les 3 catégories. Des dispositifs tels que le parcours des secrétaires (catégorie C) qui n'avaient pas pu être mis en œuvre en 2009, ont été organisés. Les formations sur les entretiens professionnels augmentent plus largement la hausse du nombre de stagiaires pour la catégorie A.

Le libre service informatique enregistre une fréquentation positive au niveau de toutes les catégories.

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

Deux années restent exceptionnelles, 2007 et 2008, en raison de l'organisation de la préparation à l'examen professionnel exceptionnel de secrétaire administratif et des deux formations réalisées en 2008 pour les examens professionnels d'attaché principal. La diminution du nombre de jours de formation traduit l'évolution accentuée depuis 2009, sur le contenu pédagogique et les modalités de l'offre de formation en matière de préparation aux concours et examens professionnels (notamment par le développement d'outils de formation à distance).

	2007	2008	2009	2010
Nombre de stagiaires	4 305	1 999	996	1 289
Nombres de jours	11 657	8 865	5 424	4 721

Il convient de noter que les agents de catégorie C ont principalement bénéficié de cette offre de formation pendant les trois précédentes années. Ils ont représenté 92% des stagiaires en 2007, 52 % en 2008, 70% en 2009. En 2010 la part des agents de catégorie C est de 47 %. On enregistre par ailleurs pour cette dernière année, une légère progression au niveau des agents de catégorie A et une plus nette augmentation pour ceux de catégorie B puisqu'ils sont passés de 11 % en 2009 à 38 % en 2010.

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

D'une manière générale les agents se sont appropriés les dispositifs de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie même s'ils n'ont pas particulièrement sollicité, en 2010, les outils tels que le congé de formation professionnelle et le bilan de compétence qui existaient avant la réforme de 2007.

	2008		2009		2010	
	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours
Congé de formation professionnelle	8	694	12	1121	3	310
VAE	2	3	5	12	5	31
Bilan de compétence	32	89	38	154	27	129

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

En ce qui concerne la mobilisation du droit individuel à la formation, l'accent porte davantage sur la préparation aux examens et concours administratifs pour lesquels, les agents, dès lors qu'ils sont inscrits à une formation, peuvent mobiliser le DIF en complément des 5 jours d'autorisation d'absence accordés pour travail personnel.

	2008	2009	2010
Nombre d'agents	41	58	211
Dont préparations concours	40	10	116
Equivalent jours	167,3	155,7	586,8
Dont préparations concours	159,5	43,2	343,5

### 3-La formation professionnelle en 2010 : données globales

#### A - La répartition des stagiaires en formation (1)

##### Formation statutaire

Catégories	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)	Total
A	102	159	69%	261
B	52	105	67%	157
C	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>264</b>	<b>63%</b>	<b>418</b>

##### Formation professionnelle

Catégories	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)	Total
A	2 567	3 231	56%	5 798
B	2 039	5 229	72%	7 268
C	450	2 491	85%	2 941
<b>Total</b>	<b>5 056</b>	<b>10 951</b>	<b>68%</b>	<b>16 007</b>

##### Total formation statutaire et professionnelle

Catégories	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)	Total
A	2 669	3 390	56%	6 059
B	2 091	5 334	88%	7 425
C	450	2 491	85%	2 941
<b>Total</b>	<b>5 210</b>	<b>11 215</b>	<b>68%</b>	<b>16 425</b>

(1) Un même agent est compté **autant de fois** qu'il a suivi de formations.

#### B – L'activité de formation continue en 2010, selon les typologies d'action :

##### FORMATION INITIALE ET PROFESSIONNELLE

##### EFFECTIFS FORMES EN 2010 - REPARTITION HOMMES/FEMMES

	A		B		C		Ensemble		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
<b><u>FORMATION INITIALE</u></b>									
Nombre de stagiaires	102	159	52	105	-	-	154	264	418
Nombre de jours	6 880	9 260	5 200	10 500	-	-	12 080	19 760	31 840
<b><u>FORMATION PROFESSIONNELLE</u></b>									
<b>Formation Continue</b>									
<b>Formation au titre du T1- Adaptation au poste de travail</b>									
Nombre de stagiaires	766	1 128	916	2 292	150	928	1 832	4 348	6 180
Nombre de jours	2 132	3 395	2 559	6 179	438	2 601	5 129	12 175	17 304
<b>Formation au titre du T2 - Adaptation à l'évolution des métiers</b>									
Nombre de stagiaires	357	480	379	968	51	413	787	1 861	2 648
Nombre de jours	1 107	1 113	841	1 801	104	567	2 052	3 481	5 533

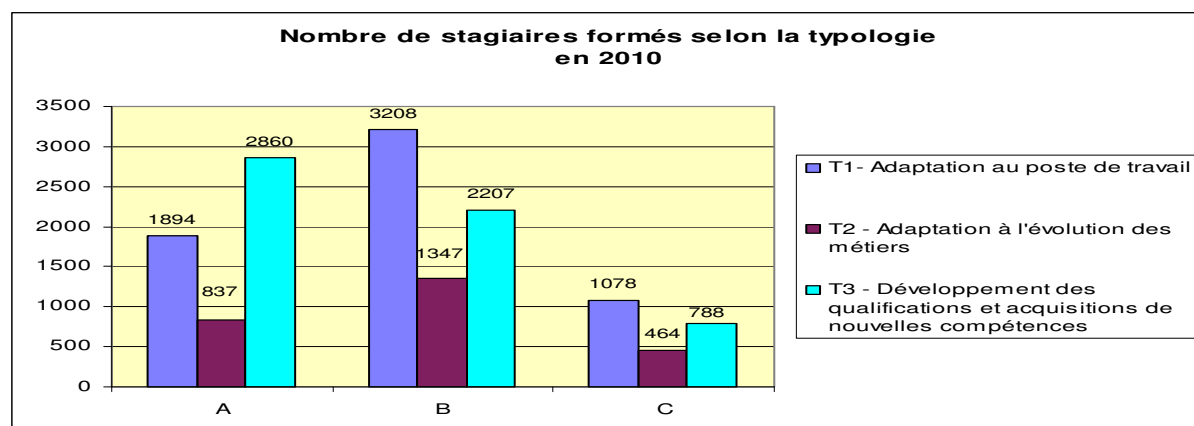


	A		B		C		Ensemble		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
<b>Formation au titre du T3 - Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences</b>									
Nombre de stagiaires	1 389	1 471	642	1 565	161	627	2 192	3 663	5 855
Nombre de jours	3 864	3 924	2 075	4 874	653	2 106	6 592	10 904	17 496
<b>Total formation continue</b>									
Nombre de stagiaires	2 512	3 079	1 937	4 825	362	1 968	4 811	9 872	14 683
Nombre de jours	7 103	8 432	5 475	12 854	1 195	5 274	13 773	26 560	40 333
<b>Préparation aux examens, concours, essais</b>									
Nombre de stagiaires	51	145	99	389	86	519	236	1 053	1 289
Nombre de jours	154	434	706	1 558	300	1 569	1 160	3 561	4 721
<b>Congé de formation</b>									
Nombre de stagiaires	-	1	2	-	-	-	2	1	3
Nombre de jours indemnisés	-	240	70	-	-	-	70	240	310
Nombre de jours non indemnisés	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de jours total	-	240	70	-	-	-	70	240	310
<b>VAE</b>									
Nombre de stagiaires	-	2	1	1	1	-	2	3	5
Nombre de jours	-	8	7	4	12	-	19	12	31
<b>Bilan de compétence</b>									
Nombre de stagiaires	4	4	2	12	1	4	7	20	27
Nombre de jours	16	24	8	60	4	17	28	101	129
<b><u>TOTAL FORMATION PROFESSIONNELLE</u></b>									
Nombre de stagiaires	2 669	3 390	2 091	5 334	450	2 491	5 210	11 215	16 425
Nombre de jours	14 153	18 398	11 396	25 046	1 511	6 860	27 060	50 304	77 364

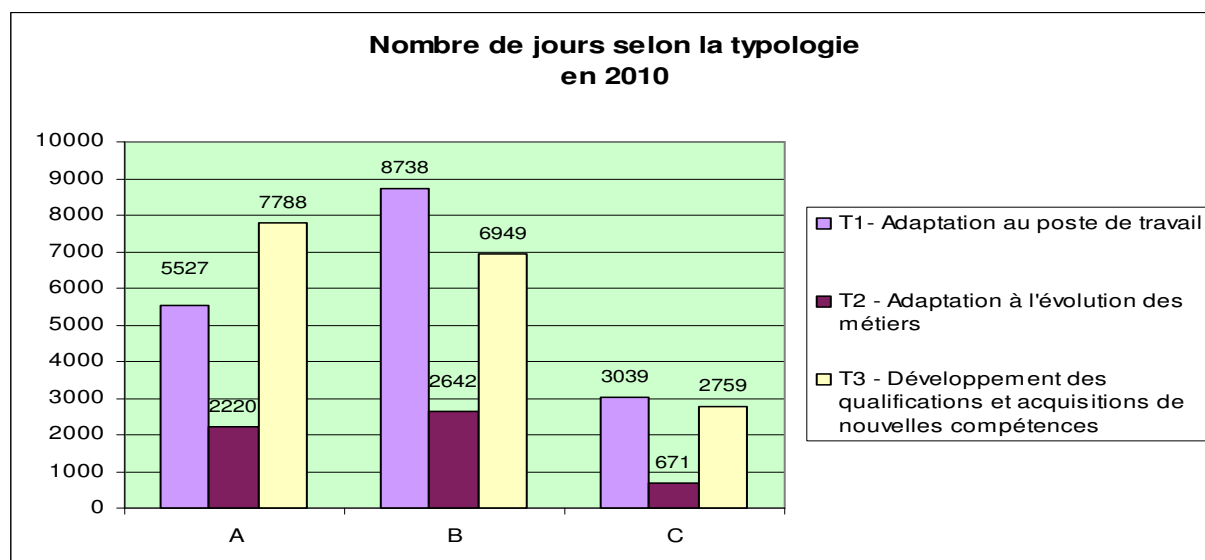
### **C - Nombre de stagiaires et nombre de jours selon la typologie des formations :**

Les graphiques représentés ci-dessous présentent l'évolution du nombre de stagiaires et du nombre de jours, selon la typologie se rapportant à la formation continue.

#### **Nombre de stagiaires :**



## Nombre de jours de formation :



Tant en ce qui concerne le nombre de stagiaires que le nombre de jours de formation, les données selon la typologie se caractérisent en 2009 et en 2010 par leur similitude. Les conclusions restent valables d'une année sur l'autre :

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

Cependant, on constate que le nombre de stagiaires et de jours de formation, pour la catégorie C évoluent en 2010, pour les formations au titre du T3. A ce titre, il faut aussi noter que si la terminologie s'avère aisée, pour le T1 (adaptation au poste de travail), elle l'est moins pour les T2 et T3. L'évolution du nombre de jours correspond à la participation du nombre de stagiaires.

## D - La répartition des formations par domaine

**La formation continue** réalisée en 2010 traduit principalement les thèmes relevant de la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles en date du 31 juillet 2009 et celles du Schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

De même, elle reflète les incidences des orientations pluriannuelles de formation continue précédemment mises en place en 2009 au titre de l'accompagnement de la fusion des services d'inspection du travail et la création des DIRECCTE.

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

#### LES DOMAINES DE FORMATION CONTINUE EN 2010

##### Nombre de stagiaires et nombre de jours - Données globales

	2010			
	A	B	C	Total
<b>Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel</b>				
Nombre de stagiaires	325	329	109	763
Nombre de jours	1 749	2 253	365	4 367
<b>Management - Gestion des Ressources Humaines</b>				
Nombre de stagiaires	1 510	896	330	2 736
Nombre de jours	4 084	2 928	1 056	8 068
<b>Achats publics</b>				
Nombre de stagiaires	37	80	36	153
Nombre de jours	90	199	78	367

<b>Gestion et suivi des politiques publiques</b>				
Nombre de stagiaires	69	74	35	<b>178</b>
Nombre de jours	245	141	79	<b>465</b>
<b>Techniques juridiques</b>				
Nombre de stagiaires	267	697	247	<b>1 211</b>
Nombre de jours	932	2 165	743	<b>3 840</b>
<b>Techniques administratives et bureautiques</b>				
Nombre de stagiaires	226	569	486	<b>1 281</b>
Nombre de jours	854	1 613	1 319	<b>3 786</b>
<b>Informatique</b>				
Nombre de stagiaires	385	851	594	<b>1 830</b>
Nombre de jours	995	2 124	1 720	<b>4 839</b>
<b>Langues</b>				
Nombre de stagiaires	31	22	7	<b>60</b>
Nombre de jours	146	93	30	<b>269</b>
<b>Europe</b>				
Nombre de stagiaires	151	43	6	<b>200</b>
Nombre de jours	287	86	12	<b>385</b>
<b>Développement durable</b>				
Nombre de stagiaires	12	17	10	<b>39</b>
Nombre de jours	16	27	13	<b>56</b>
<b>Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère</b>				
Nombre de stagiaires	2 519	3 067	425	<b>6 011</b>
Nombre de jours	6 022	6 465	1 010	<b>13 497</b>
<b>Services aux usagers</b>				
Nombre de stagiaires	59	117	45	<b>221</b>
Nombre de jours	115	235	44	<b>394</b>
<b>Total Formation continue</b>				
Nombre de stagiaires	<b>5 591</b>	<b>6 762</b>	<b>2 330</b>	<b>14 683</b>
Nombre de jours	<b>15 535</b>	<b>18 329</b>	<b>6 469</b>	<b>40 333</b>

Par comparaison à l'année 2009, en 2010, le nombre de stagiaires est en diminution de 8 %, au même titre que le nombre de jours qui diminue de 9 %. La baisse porte davantage sur la catégorie B tant en ce qui concerne le nombre de stagiaires (- 22 %) que le nombre de jours (-15 %), elle s'explique par l'importance, en 2009, de la participation des agents à l'ensemble des formations réalisées au titre de la fusion des services d'inspection.

#### **4-La formation professionnelle en 2010 : l'activité des services déconcentrés et de l'INTEFP**

La réorganisation des DIRECCTE a probablement constitué un facteur d'explication de la baisse des formations constatée en 2010.

Il faut aussi noter que les régions ont davantage investi au titre des formations de courte durée en ce qui concerne :

-la présentation des applicatifs, formations destinées aux agents de catégorie A et B exerçant des fonctions de contrôle (par exemple ½ journée par stagiaire), ces formations techniques ne s'adressant pas dans les mêmes proportions aux agents de catégorie C;

-les formations prioritaires qui, pour certaines, ont aussi des durées assez courtes (1 journée en moyenne pour les rayonnements ionisants par exemple);

En ce qui concerne la préparation aux examens professionnels et concours administratifs, le nombre de jours consacrés aux formations organisées selon les nouvelles modalités de recrutement, notamment la RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'expérience professionnelle) n'a pas été important.

Ces différents éléments expliquent la diminution du budget consacré à la formation.

## **A - La formation continue organisée par les services déconcentrés :**

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

En 2010, les actions de formation continue ont réuni 10 072 stagiaires pendant 22 410 jours. Ces formations ont principalement été réalisées dans les domaines suivants :

- les formations techniques spécifiques aux missions du ministère qui comptabilisent le plus grand nombre de stagiaires (4 749) et de jours de formation (9 012);
- la santé et la sécurité au travail : ces formations, incluses dans l'ensemble des « Formations techniques spécifiques aux missions du ministère » représentent la plus grande participation des agents de contrôle aux formations. Les services font aussi appel à l'offre nationale de formation de l'INTEFP;
- l'informatique représente le second domaine de participation aux actions de formation quant au nombre de stagiaires (1 542), et le troisième rang quant au nombre de jours (2 357);
- les techniques administratives et bureautiques (1 395 stagiaires et 3 946 jours) : comme en 2009, toutes catégories confondues, les agents ont participé aux « ateliers informatiques / bureautiques » ou aux « libres services bureautiques » qui répondent de façon permanente à leurs attentes;
- Les techniques juridiques (840 stagiaires et 3 814 jours) : les formations réalisées dans ce domaine poursuivent plusieurs objectifs, aussi bien la rédaction de textes juridiques, le contentieux administratif et le suivi des évolutions juridiques, que les formations aux techniques juridiques spécifiques aux nouvelles missions du ministère dans le cadre de la fusion des services d'inspection. Il convient de rappeler les données pour 2009 (1311 stagiaires et 3019 jours). On constate, bien que le nombre de stagiaires soit en diminution en 2010, un nombre de jours de formation globalement plus important, en raison notamment de la durée plus longue des formations au titre de la fusion des services d'inspection du travail, celles-ci n'ayant pas fait l'objet comme en 2009, d'une rubrique distincte.
- le management et la gestion des ressources humaines (701 stagiaires et 1 626 jours) qui poursuit l'objectif mis en place depuis 2007 relatif à la formation de l'encadrement et qui constitue une priorité forte. Ce cycle de formation comportant plusieurs modules dont des parcours individualisés de management, des formations management à partir d'un projet de service ou encore l'accompagnement à une première prise de fonction de chef de bureau en administration centrale, de directeur adjoint en service déconcentré ou d'attaché principal d'administration des affaires sociales. La participation à ces formations est en augmentation par rapport à 2009 (569 stagiaires et 1536 jours).

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

L'offre nationale de formation de l'INTEFP est en augmentation. Elle passe de 4 212 stagiaires et 14 714 jours en 2009, à 4 338 stagiaires et 16 238 jours en 2010.

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

Les actions de formation ont concerné la professionnalisation des agents en charge du pilotage et du conventionnement. Un séminaire activité partielle et FNE Formation (Fonds national pour l'emploi) qui a réuni une centaine de participants s'est poursuivi par des formations à un outil de gestion des dossiers FNE.

En matière d'adaptation au poste de travail : la refonte du dispositif d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle a été présentée en 2010. L'objectif de ce nouveau dispositif est d'améliorer la réponse aux besoins spécifiques du stagiaire et mieux articuler l'alternance. Une formation à la prise de poste, obligatoire pour les médecins inspecteurs du travail et organisée dans le cadre d'une contractualisation entre l'INTEFP et l'EHSP, a été réalisée.

La fusion des services d'inspection : l'INTEFP a poursuivi l'accompagnement largement impulsé en 2009, en assurant une offre de formation sur les secteurs du transport et de l'agriculture.

Le champ Travail : un parcours de formation « veille en santé au travail » élaboré pour accompagner le développement des compétences des médecins inspecteurs du travail, s'est poursuivi avec deux séminaires sur leur mission et la constitution d'un mode d'intervention au sein des services.

L'accompagnement à la mise en place des DIRECCTE : les sessions « Relations à l'entreprise » inscrites dans le cadre d'une coopération inter-écoles de formation des DIRECCTE, pilotées et mises en œuvre par l'INTEFP ont réuni une centaine de participants dans l'objectif d'échanger sur leurs approches et pratiques vis-à-vis des entreprises.

La formation des formateurs relais : comme chaque année, l'INTEFP a formé des formateurs relais sur les principaux outils métiers des services notamment sur deux projets qui représentent environ 2 400 jours/stagiaires :

- MOSS (Mise en œuvre de serveurs de services) plus de 330 formateurs relais ont été formés à l'accompagnement des utilisateurs de ces serveurs bureautiques ;
- CHORUS (l'outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense) dont la formation fait l'objet d'une mutualisation interministérielle avec la participation de 10 formateurs nationaux.

- **L'offre de service aux régions :**

L'INTEFP, dans le cadre de sa contribution à l'offre régionale de formation (plans régionaux de formation), a mis à disposition des régions qui le souhaitent, les stages de l'offre nationale, animés par des agents des services, membres des réseaux de formateurs. Ainsi, au total 43 modules de formation ont été mobilisés 94 fois.

L'offre de services auprès des directions régionales se traduit par l'accompagnement des DIRECCTE avec notamment un appui à la construction et à la mise en œuvre des plans régionaux de formation.

L'INTEFP, via les CIF, a poursuivi et consolidé son appui à la mise en œuvre de formations. Ainsi, les services déconcentrés ont bénéficié de près de 400 jours d'appui et d'ingénierie en 2010.

La formation des agents des DOM et COM : 246 stagiaires (202 en 2009), soit 156 agents, ont participé aux formations continues organisées par l'INTEFP.

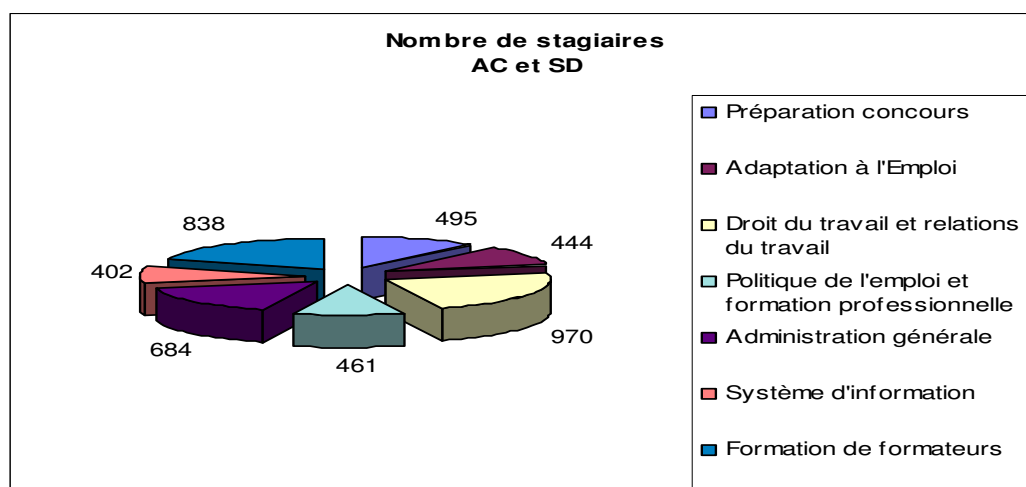
- **L'offre de formation inter-institutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal :**

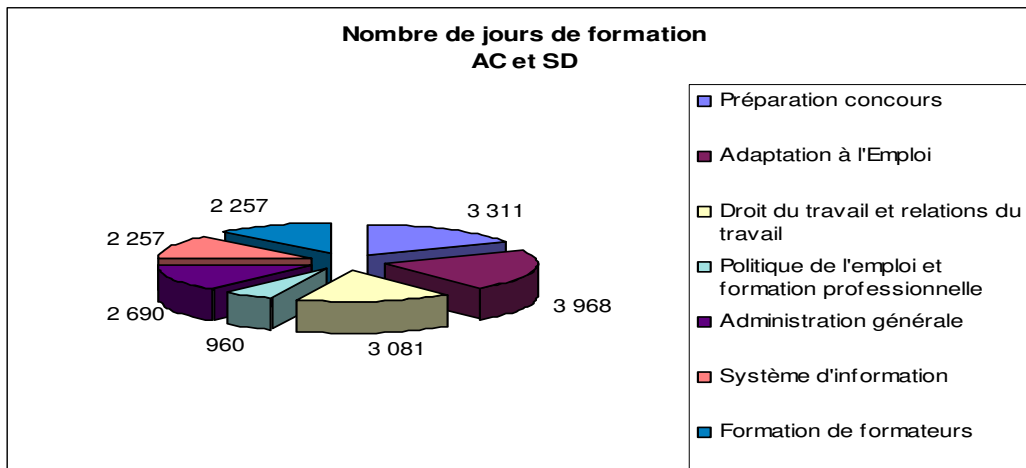
Dans le cadre du plan d'action lancé contre l'ensemble des fraudes portant atteinte aux finances publiques, l'INTEFP a participé à la mise en place d'une offre de formation inter-institutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal. A noter le bilan positif du module d'initiation présenté en 2010.

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

L'activité en matière de Santé Sécurité au travail s'est poursuivie en 2010 avec notamment des actions de formation sur :

- le contrôle de chantiers dans le BTP
- le contrôle des équipements de travail chez l'utilisateur





### **C – L'effort de formation au titre des préparations aux concours administratifs pour la présentation des dossiers RAEP et VAP, priorité 2010 :**

Un programme de formations mobilisant l'INTEFP et les régions a été mis en œuvre pour la réalisation des formations spécifiques aux nouveaux modes de recrutement intervenus dans nos services en 2010 pour les préparations suivantes :

- le dossier de « Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle » (RAEP) pour les agents admissibles au concours interne d'inspecteur du travail au titre de 2009 dont les épreuves d'admission ont eu lieu en mai 2010 d'une part et, les candidats au concours SAMAS 2010 d'autre part ;
- le dossier de présélection pour la voie d'accès professionnelle (VAP) au concours d'inspecteur du travail 2010.

Afin d'apprécier l'effort de formation réalisé pour ces nouveaux modes de recrutement, une enquête spécifique a été réalisée auprès de l'INTEFP et des services déconcentrés. Les résultats présentés ci-après sont issus des réponses apportées par l'INTEFP, les 21 DIRECCTE et 3 DIECCTE qui ont répondu.

#### *a) Les moyens mobilisés par l'INTEFP*

L'INTEFP a assuré la formation des formateurs relais pour les services déconcentrés et créé, avec l'appui d'un prestataire extérieur, des outils d'aide à la formation, notamment un kit de formation remis à chaque formateur relais. Ces formateurs ont permis aux régions de dispenser, en interne, les formations relatives à ces nouveaux modes de recrutement. Ainsi, l'INTEFP a organisé 1 action de formation, pour former 57 formateurs relais, pendant 2 jours, pour un budget total de 18 294 €.

Il ressort du bilan qualitatif global, que les formateurs relais ont apprécié cette formation qui leur a permis de s'approprier en peu de temps les missions confiées et d'utiliser les supports conçus pour être immédiatement opérationnels. Cependant, ils auraient souhaité avoir plus de temps pour effectuer des mises en pratique et que soient mieux présentées les différences entre les dossiers relatifs à ces nouveaux modes de recrutement. En outre, certains ont estimé que la formation au concours de la VAP IT par exemple demeurerait insuffisante au regard de l'importance du dossier à réaliser.

#### *b) Les moyens mobilisés par les régions*

Pour réaliser l'ensemble de ces formations, les régions ont fait appel aux formateurs relais. Au total, 530 agents ont été formés, pendant 100 jours, pour un montant total de 25 021,74 €. Il faut noter que les formations ont été programmées dans chaque région pour les agents concernés. Cependant, certaines formations prévues ont été annulées, les agents ayant décidé de ne pas participer aux formations en l'absence de recrutement prévu sur place. Par ailleurs, 5 régions n'ont pas été en mesure de communiquer le montant de leurs dépenses.

Le bilan détaillé des préparations est le suivant :

1. Dossier de « Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle » (RAEP) pour les agents admissibles au concours interne d'inspecteur du travail au titre de 2009 dont les épreuves d'admission ont eu lieu en mai 2010, soit 11 régions organisatrices :  
237 agents, 39 journées, budget : 8 245,06 €

2. Dossier de « Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle » (RAEP) pour les candidats au concours SAMAS 2010, soit 17 régions organisatrices :  
Durée de la formation : 1 journée pour les candidats présents aux épreuves écrites, 1 journée pour les candidats admissibles :  
184 agents, 40 journées, budget : 5 786,84 €
3. Dossier de présélection pour la voie d'accès professionnelle (VAP) au concours d'inspecteur du travail 2010, soit 12 régions organisatrices :  
109 agents, 21 journées, 109, budget : 10 989,84 €.

D'une manière générale le bilan qualitatif est très positif. Les stagiaires ont apprécié la qualité des intervenants, de même les documents d'appui qui leur ont permis de mieux comprendre les attentes du jury. Cependant, ils ont estimé la durée des formations trop courte, le délai trop court entre la formation et la remise du dossier.

## **5-La formation statutaire**

Elle reste marquée par le PMDIT en raison d'un niveau d'activité toujours élevé, même si une baisse du nombre de stagiaires et de jours de formation est constatée. Le nombre des inspecteurs élèves du travail en formation est en diminution (261 en 2010 contre 296 en 2009). En raison de la durée de leur formation, trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se sont croisées à l'INTEFP en 2010. Le nombre des contrôleurs du travail stagiaires est aussi en diminution, (157 en 2010 contre 245 en 2009).

### **A - La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail :**

#### **1/-Agents issus des concours**

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs élèves du travail (IET) et suivent le parcours de formation prévu par leur statut. La formation a été réformée tant dans son organisation que son contenu en 2010, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre de la même année. Les IET précédemment recrutés (promotions 2008 et 2009) ont poursuivi la formation de 18 mois, telle qu'elle était initialement prévue, à savoir :

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

Les IET de la promotion 2010 sont entrés en formation au 1<sup>er</sup> septembre 2010 selon le dispositif réformé qui maintient la durée totale de la formation (18 mois), dont le séquençage est profondément revu par rapport au dispositif existant, soit deux séquences de formation initiale, obligatoires pour l'ensemble des IET :

- la première de 15 mois, sanctionnée par une évaluation finale des connaissances, compétences et aptitudes acquises, la titularisation des IET et l'affectation fonctionnelle sur un poste de travail ;
  - la seconde de 3 mois, adaptée aux besoins individuels liés à la prise de poste, devant se dérouler dans un délai maximum de 3 ans après la titularisation.
- La suppression de l'organisation en filière, l'ensemble des élèves inspecteurs bénéficiant de la même formation pendant les 15 premiers mois de celle-ci. L'individualisation nécessaire à la prise du premier poste se fera pendant la période de formation complémentaire de 3 mois

Le renforcement du caractère professionnalisant de cette formation est fondé sur un principe d'alternance entre séquences d'enseignements et stages pratiques :

- un stage pratique de longue durée dans les services (3 mois), rapidement après le démarrage de la formation, dont l'objectif pédagogique est de permettre aux IET d'appréhender les savoir-faire attendus d'un cadre de la fonction publique, de découvrir la traduction locale des organisations et fonctionnement de notre administration, de s'immerger dans les activités des services sur chacun des champs de compétence professionnelle (contrôle de la législation du travail, emploi, formation professionnelle) et de responsabiliser les élèves en leur confiant la réalisation et la formalisation de travaux ;

- le stage en entreprise est conservé avec un double objectif : découverte des organisations, du fonctionnement et des circuits de décision des entreprises, de leurs conséquences sur les conditions de travail et les relations sociales d'une part, occupation d'un poste de production permettant à l'IET de se confronter à la réalité des conditions de travail ;
- le stage en juridiction est systématisé en l'ouvrant à l'ensemble des IET, quelque soit leur poste d'affectation définitif à la sortie de l'école ;
- une séquence de travail collectif est introduite, dans le cadre du second stage d'approfondissement dans les services déconcentrés ;
- un stage européen ou international de 4 semaines en fin de parcours est introduit, visant à faire découvrir aux IET la réalité et les pratiques des services d'inspection du travail ou des administrations du travail et de l'emploi dans d'autres pays.

Dans ce contexte, la réforme réorganise et accentue le rôle :

- des directeurs régionaux et départementaux qui doivent organiser les conditions permettant d'acquérir les réflexes, compétences et aptitudes attendus d'un futur collaborateur. Pour cela, le dispositif fait appel à une implication forte de l'ensemble de la chaîne hiérarchique des services déconcentrés et renforce le caractère professionnalisant des stages dans les services déconcentrés qui en sont un élément clef ;
- de l'INTEFP, qui garantit l'atteinte des objectifs pédagogiques de la formation, en assurant un suivi particulier des IET pendant ces périodes de stage, au travers notamment de visites dans les services, mais également via la construction d'outils d'évaluation mis à disposition des maîtres de stage et des tuteurs. Par ailleurs l'INTEFP assure la formation des maîtres de stage et tuteurs afin de renforcer leurs compétences en termes de transmission de savoirs et savoir-faire.

#### 2/-Agents issus de la liste d'aptitude

**La promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude** était composée de 20 inspecteurs du travail en 2010. La formation d'une durée de 3 mois a été basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés. 1 200 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif.

Quant à l'affectation des IET, elle se déroule en 2 temps :

- géographique (régionale) avant l'entrée en formation, cette affectation géographique entraînant la localisation des stages pratiques que l'IET effectue pendant la formation ;
- fonctionnelle sur la base d'une adéquation profil-poste après l'évaluation finale et la titularisation, dans la région d'affectation initiale

### **B - La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires :**

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

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

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

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

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

Il faut noter que le nombre de contrôleurs du travail en formation statutaire est également en diminution en raison du décalage du calendrier de leur formation : de 479 en 2008, ils étaient 245 à être formés en 2009, et 157 en 2010. Cette baisse s'explique par une diminution du nombre des recrutements d'une part et un déroulement plus tardif des épreuves du concours d'autre part. La formation des contrôleurs du travail stagiaires débute désormais, depuis 2009, au 1<sup>er</sup> janvier et non plus au 1<sup>er</sup> octobre de l'année du concours. Ainsi la promotion 2010 (95 contrôleurs du travail), rentrera en formation au 1<sup>er</sup> janvier 2011.



## 6-Les dépenses de formation pour l'ensemble du ministère

	Dépenses hors rémunération des stagiaires		Dépenses de rémunération des stagiaires		Total général	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Formation statutaire (1)	1 468 650	1 967 132	10 307 778	7 166 087	13 743 560	9 133 219
Formation continue et préparation aux examens et concours (2)	2 159 601	2 619 186	6 896 425	8 043 017	11 675 212	10 662 203
Congés de formation (3)	1 948	750	132 413	94 911	134 361	95 661
Bilan de compétence (4)	48 841	23 796	825 565		874 406	23 796
VAE (5)	1 500	3 050	1 494	668	2 994	3 718
Dépenses de formation professionnelle (2) + (3) + (4) + (5)	2 211 890	2 646 782	959 472	8 138 596	12 686 973	10 785 378
Dépenses totales (Formations statutaire + professionnelle)	3 680 540	4 613 914	10 441 685	15 304 683	26 430 533	19 918 597

### LA MASSE SALARIALE du ministère :

	A	B	C	Total
Effectif en fonction <b>au 1er janvier</b> (1)	3154	3942	3531	10627
Coût salarial annuel par agent (2)	38 731	31 736	24 668	
Masse salariale (1) * (2)	122 157 574	125 103 312	87 102 708	334 363 594

Il est important de noter la précision donnée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) pour ce qui concerne la formation : « l'objectif est de calculer un rapport « dépenses de formation/masse salariale » comparable au calcul équivalent réalisé dans le secteur privé ». Ceci explique les conventions adoptées : les dépenses de formation comprennent les rémunérations brutes majorées des charges patronales ; la masse salariale ne comprend que les rémunérations brutes. Pour chaque action, les barèmes sont calculés à partir d'indices moyens pour chacune des trois catégories A, B et C, - de salaires moyens pour les ouvriers d'État.

Le tableau qui suit présente l'ensemble des barèmes de rémunération (en euros) des agents en formation pour l'année 2010 :

Coût salarial (en euros)	A	B	C
<b>Coût salarial annuel moyen = Revenu brut annuel</b> <i>(à utiliser pour le calcul de la masse salariale)</i>	<b>38 731</b>	<b>31 736</b>	<b>24 668</b>

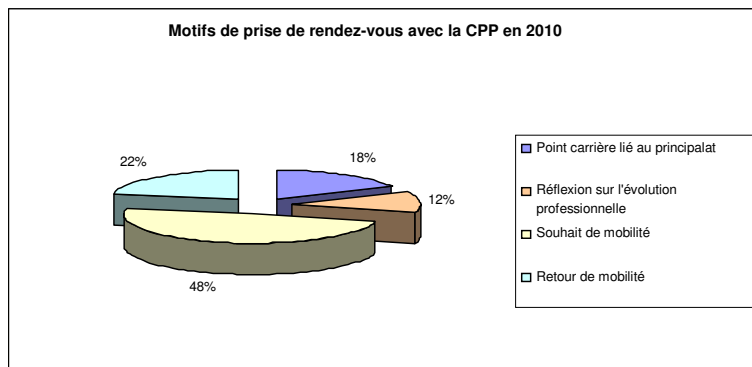
## 7-La cellule parcours professionnels : la CPP

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

L'offre de services de la cellule parcours professionnels (CPP) s'adresse aux agents de catégorie A et A+ du secteur Travail, en fonction à l'administration centrale ou à l'extérieur du ministère, ce champ d'intervention étant demeuré inchangé depuis la création de la cellule en 2008.

Comme en 2008 et 2009, ce champ est cependant étendu aux lauréats du principalat d'attaché en fonction dans les services déconcentrés, auxquels il a été proposé un rendez-vous suite à leur promotion.

Les motifs de prise de rendez-vous pour un accompagnement par la CPP sont marqués, plus fortement qu'en 2008 et 2009, par la recherche d'une mobilité interne ou externe au ministère (48%) et la préparation d'un retour de mobilité (22%). Le souhait d'une réflexion accompagnée sur leur évolution professionnelle concerne 30% des agents reçus, que ce soit dans le cadre du principalat ou de démarches individuelles.



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

En 2010, les services proposés par la CPP ont évolué pour intégrer une dimension collective, en complément de l'accompagnement individuel. Ainsi, à titre expérimental, une proposition d'accompagnement des projets professionnels et de mobilité en petits groupes a été faite. Ce sont les ateliers collectifs parcours professionnels, actions animées par un prestataire extérieur. Deux sessions de ces ateliers ont réuni 17 agents se répartissant entre les différentes catégories A et A+, titulaires et non titulaires, en fonction en administration centrale, avec une part dominante d'attachés, d'attachés principaux et de conseillers d'administration (3/4 des participants). L'évaluation de cette action a montré qu'elle a rencontré un réel besoin et répondu aux attentes. Elle a été pérennisée en 2011. La série des « Rendez-vous métiers » amorcée en 2009 s'est poursuivie en 2010 par la réalisation d'un Rendez-vous métiers sur le métier de conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel, en coopération avec les services d'accompagnement des parcours professionnels du Conseil d'Etat. Cette rencontre a réuni une quarantaine de personnes et a été suivie de la mise en ligne de documents d'information dans la rubrique CPP de l'intranet du ministère, afin de toucher un plus large public.

La CPP a, en outre, participé à la mise en place des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), plus spécialement au processus de nomination des personnels de direction en assurant une information et un accompagnement individualisés de ces personnels. Ce dispositif, par nature ponctuel, a fonctionné, en liaison avec les bureaux juridiques et gestionnaires, principalement de mi-décembre 2009 à fin février 2010 ; il a répondu à la sollicitation de 41 agents.

### **L'activité de la cellule parcours professionnels**

Sur l'année 2010, la CPP a accompagné 51 agents, ceux-ci venant s'ajouter aux 74 personnes reçues depuis la création de la CPP mi-2008 jusqu'à la fin 2009.

Dans la très grande majorité des cas, à la suite du/des entretiens menés, la CPP continue d'assurer un accompagnement individuel des agents, en particulier pour les problématiques liées à la mobilité.

En plus de ces entretiens physiques, la cellule continue à réaliser des entretiens téléphoniques et à répondre à des demandes d'information ponctuelle, émanant parfois d'agents en dehors de son périmètre d'intervention (notamment, des agents du corps de l'inspection en fonction dans les services déconcentrés).

### **Le profil des agents reçus par la cellule parcours professionnels**

- **Moyenne d'âge des agents reçus**

L'âge moyen des agents reçus est de 47 ans (46 ans en 2009). Les agents de 45 ans et plus représentent 67% du total, ce qui, en terme de gestion des âges, montre un positionnement important du service de la CPP sur la seconde partie de carrière. Les trois classes d'âge les plus représentées sont, dans l'ordre, 50-54 ans puis, à égalité, 45-49 ans et 55-59 ans.

- **Corps et sexe des agents reçus**

Les 51 agents accompagnés se répartissent ainsi, par corps et par sexe :

	Administrateurs civils		Attachés		Inspection du travail			Contractuels		Autres	Total
	AC	ACHC	AT	ATPAL	IT	DAT	DT	CDD	CDI	Cat. A	
Hommes	3	3	3	8	1	0	4	0	0	0	22
Femmes	1	2	5	9	0	2	3	2	4	1	29
Total	4	5	8	17	1	2	7	2	4	1	51
Total /corps	9		25		10			6		1	

AC : administrateur civil ; ACHC : administrateur civil hors classe ; AT : attaché ; ATPAL : attaché principal ; IT : inspecteur du travail ; DAT : directeur adjoint du travail ; DT : directeur du travail ; CDD : contractuel en contrat à durée déterminée ; CDI : contractuel en contrat à durée indéterminée.

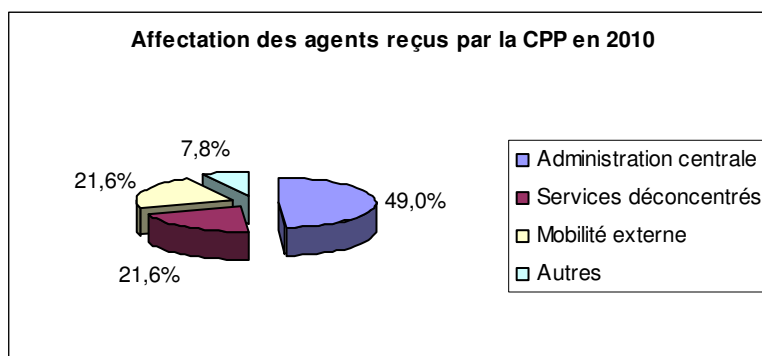
Comme en 2008 et 2009, l'offre de services de la cellule a concerné l'ensemble de la population cible, dans des proportions assez équilibrées, le poids des attachés correspondant pour partie aux entretiens avec les nouveaux principaux.

La proposition de rendez-vous faite aux lauréats de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal a été reconduite pour la promotion 2010. La cellule a reçu 9 agents, ce qui constitue un tassement par rapport à 2008 et 2009. Pour certains des agents sollicités, ce contact est également l'occasion de demandes d'informations à la cellule, sans demande de rendez-vous.

	2008		2009		2010	
	Promus au principalat	Reçus par la CPP	Promus au principalat	Reçus par la CPP	Promus au principalat	Reçus par la CPP
Administration centrale	6	1	5	4	5	1
Services déconcentrés	18	10	20	6	20	5
INTEFP	0	0	1	0	2	1
Extérieur	0	0	0	0	6	2
Total	24	11	26	10	33	9

- **Affectation des agents reçus**

La part cumulée des agents de l'administration centrale et de ceux qui sont en mobilité externe représente plus de 70%, ce qui correspond au cœur de cible de la CPP. La part des agents affectés en services déconcentrés correspond, notamment, aux lauréats de l'examen professionnel d'accès au principalat au titre de l'année 2010.



Pour ce qui concerne l'élargissement de l'offre de service de la CPP aux services déconcentrés (DIRECCTE, la conception méthodologique en a été en grande partie réalisée en 2010. Toutefois, le projet a été suspendu compte tenu des questions liées à la mise en place de la délégation générale au pilotage des DIRECCTE (DGP) et devrait pouvoir être repris courant 2011.

## VII/-Les conditions de travail

### 1-Les axes de travail en 2010

#### Les risques physiques

Les circulaires de la fonction publique du 18 mai 2010 rappellent les obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels et de protection des agents contre les substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et l'amiante, avec la mise en place d'un suivi médical post-professionnel pour les agents exposés à l'amiante.

Le document unique d'évaluation des risques est la première des obligations qui incombe à l'administration. Il constitue un préalable à la politique de prévention des risques professionnels. Son élaboration fait l'objet d'un suivi attentif par l'administration centrale. L'administration veille ainsi à la réactualisation annuelle du document unique (DU) dans l'ensemble des services déconcentrés et à la participation des acteurs de la prévention et du CHS.

L'administration exerce également un suivi sur la présence effective des ACMO dans toutes les régions, sur la quotité de travail dévolue à la mission de conseil et sur le maillage départemental des correspondants locaux d'hygiène et sécurité.

Les expositions à l'amiante, compte tenu du caractère différé des conséquences qu'elles peuvent entraîner, font l'objet de mesures de suivi médical et de traçabilité spécifiques mises en œuvre au cours de l'activité professionnelle.

Une réflexion sur l'organisation de la traçabilité des expositions a été engagée en 2010.

#### Les risques psychosociaux

Le plan de prévention des risques psychosociaux lancé au cours du CHSM du 8 juillet 2010 par la DAGEMO, est destiné à évaluer la situation, à anticiper ces risques et à susciter des actions de prévention en faveur des agents. Ce plan, mis en place progressivement, comporte onze volets. L'ensemble des volets a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du CHSM et sa mise en œuvre est en cours en 2011.

Le premier volet, constitué d'un diagnostic, a été lancé fin 2010. Piloté par la DAGEMO, le diagnostic est mené en concertation avec le ministère de l'économie, le personnel des DIRECCTE étant notamment composé d'agents issus de ce ministère et qu'il a été jugé opportun d'inclure dans le champ de l'enquête.

L'enquête est réalisée sous le contrôle méthodologique et déontologique de la DARES. Elle prend pour base l'auto-questionnaire « surveillance médicale des risques professionnels » (SUMER), auquel ont été ajoutées des questions spécifiques à notre ministère pour tenir compte notamment des métiers tels que le contrôle et l'accueil du public. Cette enquête est mise en œuvre par un prestataire, Capital Santé, sélectionné à l'issue d'une procédure d'appel d'offres. Un échantillon représentatif d'environ 2000 personnes (agents de l'administration centrale et des DIRECCTE), a été constitué.

Parallèlement à la mise en œuvre de l'enquête, des actions sont prévues :

#### - Le recensement et le soutien des initiatives locales :

L'objectif est d'établir un état de l'ensemble des actions de prévention en œuvre dans les services et qui pourront être capitalisées et mutualisées. Certaines actions, présentant un caractère reproductible propre à enrichir le plan d'action national seront cofinancées par la DAGEMO

#### - La formation

La formation, inscrite en 2011 comme une priorité dans l'offre nationale de formation, sera mise en œuvre dès 2011 par l'INTEFP avec un prestataire retenu après appel d'offres. Elle aura pour objectif de favoriser une approche collective des enjeux liés aux risques psychosociaux et constituera une première approche de l'élaboration de plans de prévention.

#### - L'intervention des inspecteurs hygiène et sécurité (IHS)

Afin de leur permettre de mieux appréhender les enjeux et d'accompagner efficacement les services, les IHS ont élaboré un guide méthodologique. Ce guide vise l'apport d'éléments de connaissance et de réflexion permettant d'apprécier l'ensemble des actions de prévention mises en place dans les services (plan de prévention, traitement des situations de crise, etc.).

### **- Les expérimentations**

Deux expérimentations sont en cours d'élaboration. La première est une recherche-action répondant à une proposition des organisations syndicales dans le cadre du CHSM. Il s'agit d'une démarche visant à identifier les malaises en lien avec le travail ressentis par les agents et pouvant engendrer des situations de souffrance. La deuxième proposée par les inspecteurs d'hygiène et de sécurité est également fondée sur une démarche participative. Cette initiative, qui doit permettre une expression collective sur les questions de l'organisation du travail, est actuellement conduite au ministère du budget.

### **- La promotion de l'égalité**

Le ministère déclinera progressivement la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique. Dans ce cadre, un volet relatif à la lutte contre les discriminations sera finalisé et devra prendre en compte les effets de la discrimination en termes de risques psychosociaux.

### **- La veille spécifique sur le harcèlement**

La DAGEMO exerce une veille particulière sur les cas de harcèlement. Cette veille est orientée autour de la prévention, du suivi et le cas échéant, de la sanction des pratiques de harcèlement moral et sexuel. Ainsi, deux notes du DAGEMO ont permis, suite à des sanctions prises lors de deux commissions administratives paritaires disciplinaires, sur des cas de harcèlement sexuel, de sensibiliser les services sur l'importance de la veille et de la sanction sur ces situations.

### **- Le suivi et bilan de la prestation de soutien psychologique**

Une prestation d'assistance et de soutien psychologique destinée aux agents des services centraux et déconcentrés, est mise en place par l'institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR). La DAGEMO a confié à l'IAPR la mission d'accompagner les agents pouvant être confrontés à des événements potentiellement traumatiques au cours de contrôle d'entreprises ou lors de réception du public.

### **- L'organisation d'un séminaire sur la prévention des risques psychosociaux**

Un séminaire sur la prévention des risques psychosociaux sera organisé en 2011. Il doit permettre de mobiliser l'ensemble des acteurs (encadrement, responsables des ressources humaines, acteurs de la prévention, organisations syndicales, etc.) de l'administration centrale et des services déconcentrés et a notamment pour objectifs de donner une impulsion forte à la prévention des risques psychosociaux ; de présenter l'analyse des actions mises en œuvre 18 mois après le lancement de la politique de prévention du ministère ; d'informer largement sur l'état des lieux (remontées des initiatives locales, analyse issue de l'enquête SUMER, etc.).

## **2-Le bilan hygiène et sécurité**

Le bilan fait le point de l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, concernant l'hygiène, la sécurité au travail et la médecine de prévention dans la Fonction publique de L'État.

Le bilan est l'exploitation du questionnaire qu'adresse la Fonction publique à l'ensemble des administrations.

Les données départementales sont transmises aux directions régionales qui font l'agrégation de l'ensemble des données de leur région. La synthèse nationale est réalisée par la DAGEMO.

En 2010, le bureau RH5 a réalisé un recensement des types de services de médecine de prévention utilisés par les services. Une analyse des résultats complète ce document.

Cette année les services qui ont répondu étaient au nombre de 34 sur 36 (22 régions, l'administration centrale, 6 collectivités d'Outre-mer, 8 unités territoriales d'Ile-de-France), soit 94% des services contre 88% pour l'exercice 2009.

Les régions et services qui n'ont pas répondu sont les suivantes:

- Bourgogne,
- Corse,

## **I - LE DISPOSITIF D'HYGIENE ET DE SECURITE**

### **A - Les comités d'hygiène et de sécurité.**

Outre le CHSM, créé par arrêté en date du 9 janvier 2003 auprès du Comité technique paritaire 35 CHS ont été créés dans notre ministère :

- 22 CHS régionaux,
- 1 CHS pour l'administration centrale, (dans ce document, les données concernant l'administration centrale seront traitées comme celles des régions sans mention particulière),

- 8 CHS pour les départements d'Ile-de-France,
- 4 CHS pour les collectivités d'outre mer,

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 du CTP spécial de Mayotte.

Dans certains départements, des commissions locales d'Hygiène et de sécurité (CLHS) ont été mises en place avec des correspondants locaux d'hygiène et de sécurité.

#### **Le comité d'hygiène et de sécurité ministériel**

Le CHSM s'est réuni 3 fois en 2010 pour traiter notamment de la prévention des risques psychosociaux (enquête, recensement des initiatives locales, plan de prévention, formation), de la protection des agents de contrôle dans le cadre de la campagne expérimentale de prélèvements et de mesures de fibres d'amiante et de rayonnements ionisants et pour présenter le bilan national hygiène et sécurité.

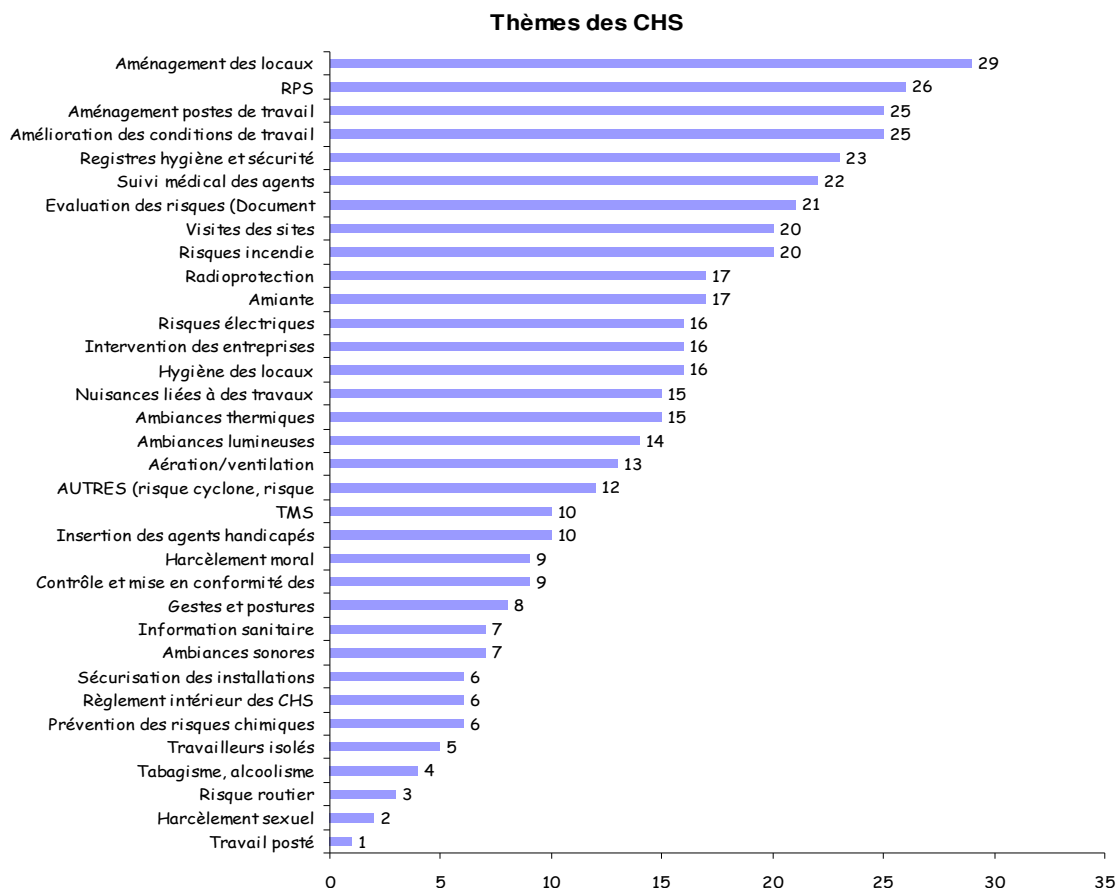
#### **Le comité hygiène et sécurité d'administration centrale et les comités hygiène et sécurité régionaux**

Sur l'ensemble des réponses dont nous disposons, nous observons que 48 réunions de comités hygiène sécurité régionaux se sont tenues au cours de l'année 2010.

- 15 régions ont réuni leur CHS au moins deux fois au cours de l'année 2010 (parmi lesquels 6 régions ont tenu au moins 3 réunions de CHSR)
- 9 CHSR ne se sont réunis qu'une fois pendant cette même année (mais les CHS locaux se sont réunis)
- en Ile-de-France, les 7 départements (l'UT 77 n'ayant pas répondu) ont tenu en moyenne 4 CHS.
- 62 CHS départementaux et 3 CHS locaux se sont tenus (hors de l'Ile-de-France) dans 10 régions.

### **L'ordre du jour des CHS**

Au cours de l'année 2010 la liste des thèmes les plus souvent abordés dans les CHS régionaux et locaux est la suivante :



## **B - La fonction contrôle : le réseau des inspecteurs hygiène et sécurité**

Le réseau est désormais commun aux deux ministères (ECOFI et Travail). Quatre IHS sont en fonction au ministère du travail en 2010, ils sont rattachés à l'Inspection générale des Affaires sociales, et 8 sont en fonction au ministère ECOFI.

En effet, la mise en place des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) a eu un impact sur l'organisation de la santé sécurité au travail notamment en ce qui concerne la fonction de contrôle assurée par les agents chargés des fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Une convention du 20 juillet 2010 clarifie ainsi l'exercice de la compétence de l'inspection hygiène sécurité (IHS) des ministères économiques et financiers et des ministères chargés du travail et de la santé dans les DIRECCTE.

Les services IHS relevant des deux départements ministériels exercent une compétence partagée sur l'ensemble des DIRECCTE y compris leurs unités territoriales. Cette compétence est exercée par un IHS fonctionnant en binôme avec un inspecteur référent.

La convention de 2010 précitée prévoit la répartition territoriale des IHS des deux départements ministériels:

➤ le service IHS des ministères économiques et financiers est compétent pour 10 régions (Alsace, Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Corse, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais) et les DOM (Martinique et Guadeloupe) ainsi que la Guyane, la Réunion et Mayotte avec comme référent le service IHS des ministères chargés du travail et de la santé;

➤ le service IHS des ministères chargés du travail et de la santé est compétent pour 12 régions (Centre, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Ile-de-France, Limousin, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Pays-de-la Loire, Picardie, Poitou-Charentes, PACA, Rhône-Alpes) et Saint-Pierre et Miquelon avec comme référent le service IHS des ministères économiques et financiers;

➤ pour l'administration centrale, chaque service IHS est seul compétent pour son département ministériel d'origine.

## **C – La fonction conseil : les ACMO**

La circulaire DAGEMO n°2003/6 du 29 septembre 2003 relative au rôle des ACMO a permis de rappeler l'importance des missions dévolues aux ACMO.

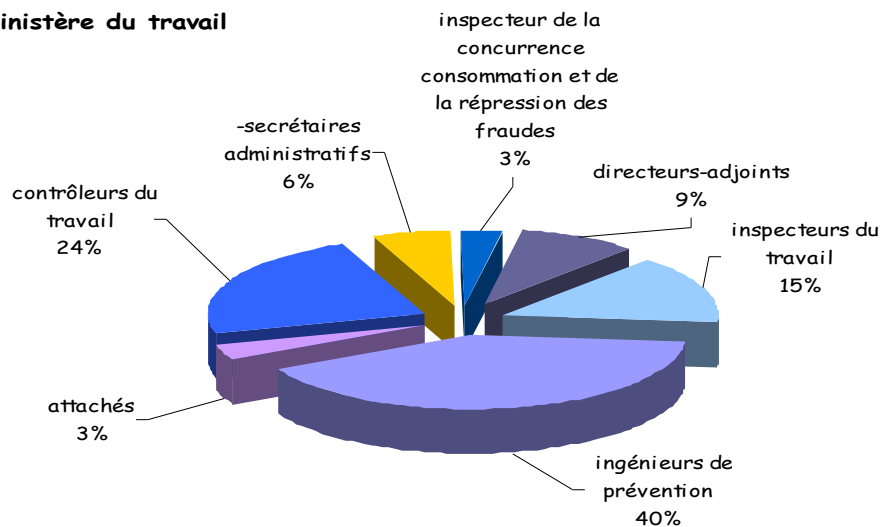
Les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) sont nommés dans toutes les régions et les départements qui ont mis en place un CHS.

34 ACMO sont recensés en 2010. Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon n'ont pas d'ACMO.

La répartition des ACMO par corps et grade est à peu près la même que les années précédentes.

- 48% des ACMO sont des contrôleurs du travail et des membres du corps de l'inspection du travail (inspecteurs, directeurs-adjoints et directeurs),
- Les ingénieurs de prévention représentent 40% des ACMO.
- Les 12% restants se répartissent en 6% de secrétaires administratifs, 3% d'attachés et 3% d'inspecteurs de la concurrence consommation et de la répression des fraudes.

**Profil professionnel des ACO - 2011**  
**ministère du travail**



## **II LA MEDECINE DE PREVENTION**

### **A - La surveillance médicale**

Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière dont le médecin de prévention définit la fréquence et la nature.

La fréquence doit être au moins annuelle et les visites présentent un caractère obligatoire (art. 24 du décret 82-453 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique)

**Les publics concernés sont :**

- les personnes handicapées ;
- les femmes enceintes ;
- les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- les agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers définis dans les conditions posées à l'article 15-1 du décret (voir point A.2 supra) ;
- les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention (il peut s'agir notamment de pathologies à caractère préexistant et nécessitant un suivi médical spécifique).

Les agents qui ne relèvent pas des catégories ci-dessus et qui n'ont pas demandé à bénéficier de l'examen médical annuel font l'objet d'une visite médicale tous les cinq ans.

### **B – L'organisation de la médecine de prévention**

Les services sont confrontés, depuis plusieurs années, à une pénurie de médecins de prévention qui a pour conséquences :

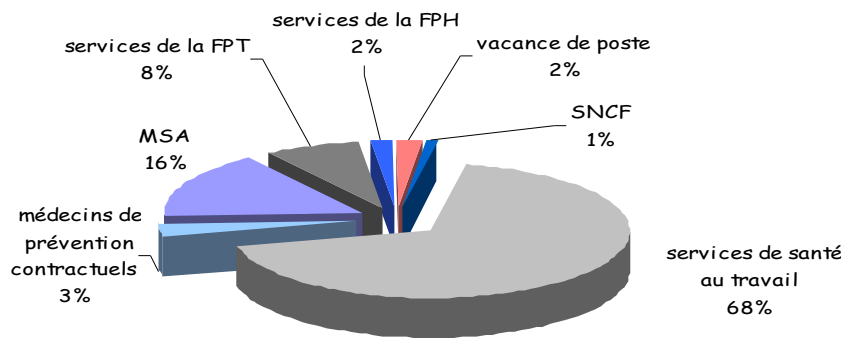
- des vacances de postes
- des recherches longues de mutualisation avec d'autres administrations
- des rejets de la part des centres inter-entreprises déjà saturés
- l'absence du tiers-temps (voir plus bas), le suivi médical des agents étant assuré prioritairement.

Pour pallier la pénurie de médecins de prévention, les services ont recours de façon croissante aux services de médecine interentreprises. Ainsi en 2010,

- 67% des services déconcentrés ont recours aux services de santé au travail,
- 16% des services ont recours à la MSA.
- 8% des services ont recours à la médecine de prévention de la fonction publique territoriale
- 3% des services ont signé un contrat avec un médecin de prévention
- 3% des services sont sans médecine de prévention au moment de l'enquête
- 2% des services ont recours à la FPH.



### types de services de médecine de prévention utilisés par les UT et les sièges des DIRECCTE



Compte tenu du peu de remontées des services sur le sujet, le tiers temps ne peut être évalué.

Le tiers temps est considéré comme assuré dès lors que le médecin :

- participe aux réunions des comités hygiène et sécurité
- visite les sites
- établit la fiche de risques professionnels en lien avec l'ACMO et la met à jour annuellement
- réalise annuellement un rapport.

### 3- Statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique a suspendu l'enquête accidents du travail et maladies professionnelles pour des raisons qui tiennent notamment au manque de fiabilité de la procédure de collecte et à la qualité trop faible des données obtenues.

A terme, les données seront intégrées dans les SIRH des ministères et stockées par l'opérateur national de paye.

Dans l'immédiat, la DGAFP a indiqué qu'elle travaillait sur une nouvelle enquête allégée qui devait être déployée prochainement.

### 4- La protection fonctionnelle des agents

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

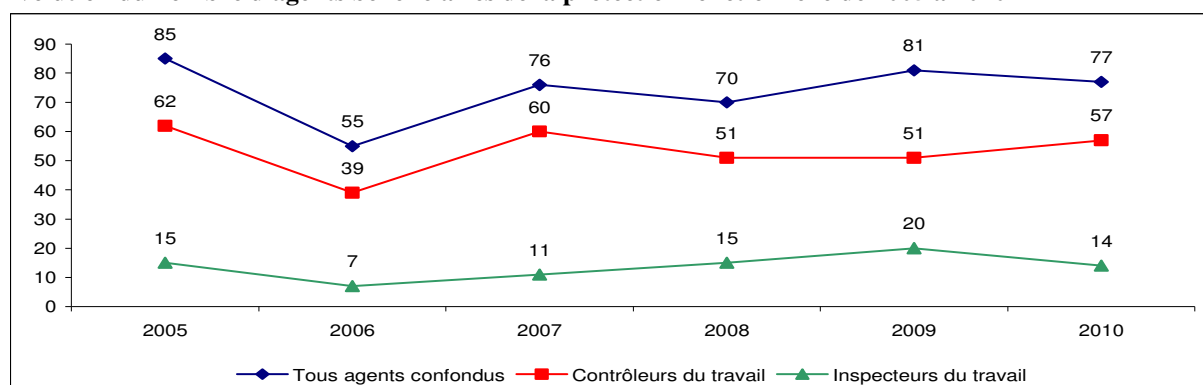
#### L'Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 :

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

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

## Le nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle

### Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle de 2005 à 2010



En 2010, les demandes de protection fonctionnelle ont diminué de 4,93 % passant de 81 à 77 demandes, tous agents confondus.

En 2010 il n'y a eu aucune décision de refus de l'octroi de la protection fonctionnelle

## Profil des demandeurs de protection fonctionnelle

### Ventilation par sexe et par grade

Les 77 demandes de protection fonctionnelle, en 2010, se répartissent, par grades et sexes, comme suit : (dont 75 du corps de l'inspection du travail)

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

Contrôleuse du travail :	36
Inspectrice du travail :	9
Directrice adjointe :	3
Directrice du travail :	0
Directeur régional :	0
Autres :	1

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

Contrôleur du travail :	21
Inspecteur du travail :	5
Directeur adjoint :	1
Directeur départemental :	0
Directeur régional :	0
Autres :	1

### Ventilation par objet

#### Victimes d'infractions pénales :

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

Contrôleur du travail :	56	Directeur départemental :	0
Inspecteur du travail :	13	Directeur régional :	0
Directeur adjoint :	2	Autres :	2

#### Mises en cause en matière pénale :

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

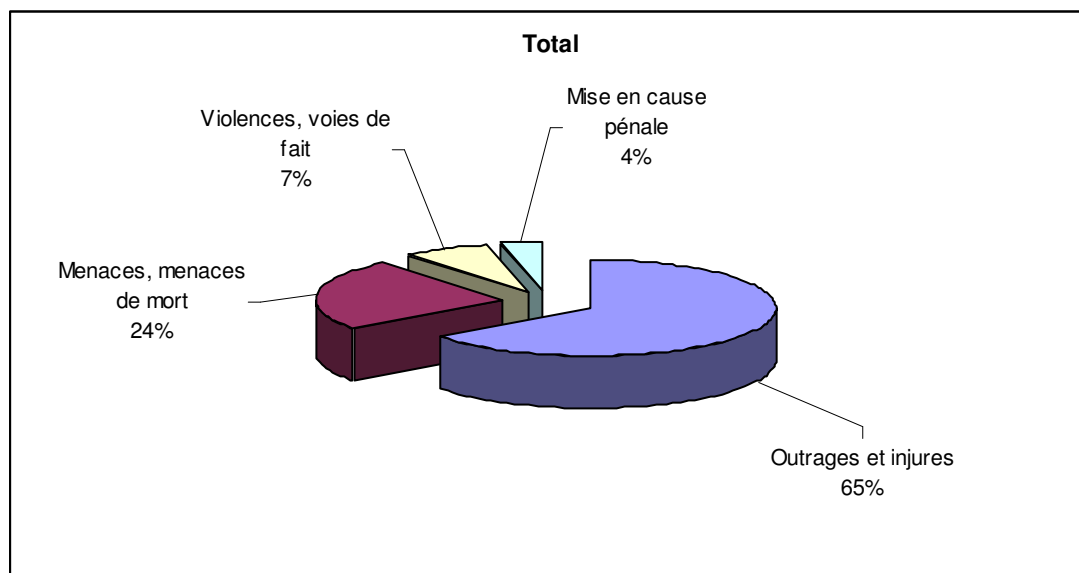
\*dénonciation calomnieuse suite à enquête harcèlement moral

\*abus de pouvoir dans une enquête d'aptitude au travail

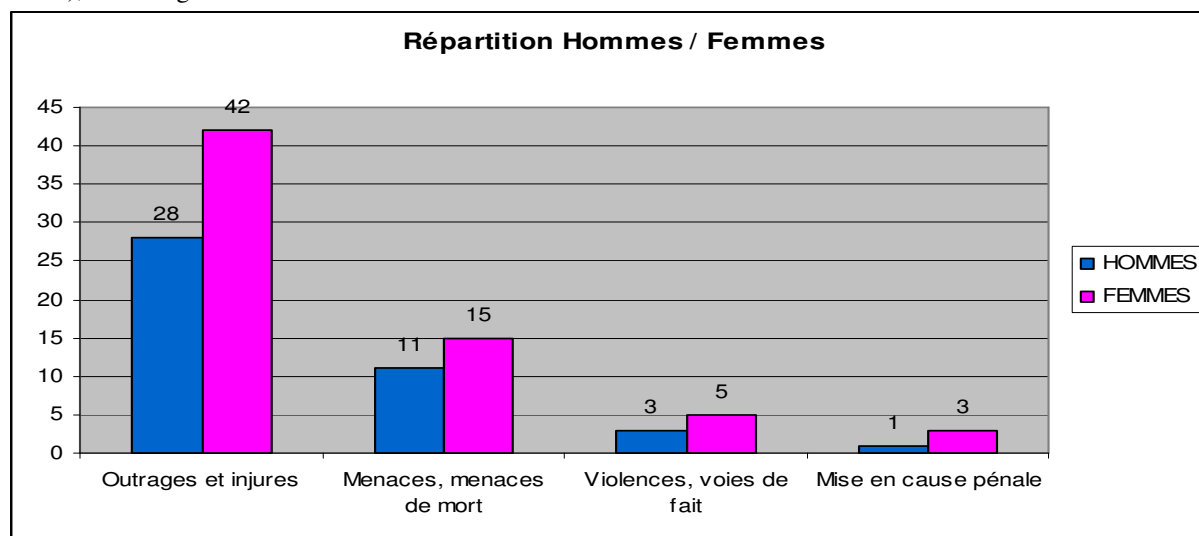
\*faux en écriture (instance d'appel)

\*partialité et discrimination

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



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



	Outrages et injures		Menaces, menaces de mort		Violences, voies de fait		Mises en cause pénale	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Directeur régional								
Direction départemental								
Directeur adjoint	1	2	1					2
Inspecteur du travail	4	9	3	4	1	1	1	
Contrôleur du travail	23	29	7	11	2	4		1
Autres		2						
Total / sexe	28	42	11	15	3	5	1	3
Total général	70		26		8		4	

Une demande de protection fonctionnelle peut viser plusieurs infractions pénales.

### **Répartition géographique des demandes\* :**

ALSACE	1	LORRAINE	3
AQUITAINE	3	MIDY-PYRENEES	5
AUVERGNE	2	NORD-PAS-DE-CALAIS	4
BRETAGNE	3	PAYS DE LOIRE	13
CHAMPAGNE-ARDENNES	2	PICARDIE	4
FRANCHE COMTE	1	POITOU-CHARENTES	2
HAUTE-NORMANDIE	1	PROVENCE-ALPES-COTE	
ILE-DE-FRANCE	12	D'AZUR	2
LANGUEDOC-ROUSSILLON	7	RHONE-ALPES	8
		OUTRE-MER	4

\*N'apparaissent que les régions où la protection fonctionnelle a été sollicitée.

### **Les suites pénales**

Les 25 peines prononcées en 2010 contre les employeurs ou leur préposé, auteurs des faits, se répartissent comme suit :

#### **Peines cumulées de prison (ferme ou avec sursis) et d'amende : 4 condamnations**

(fourchette allant de 15 jours minimum avec sursis +500€ d'amende à 2 mois de prison ferme +2000€ d'amende)

#### **Peines d'emprisonnement seul : 4 condamnations**

(fourchette allant de 1 mois minimum de prison avec sursis à 6 mois de prison ferme)

#### **Amendes uniquement : 17 condamnations**

(fourchette de 200€ à 5000€)

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

Noter que, du fait des délais d'instruction des affaires, les chiffres précités concernent essentiellement des procédures antérieures à 2010.

## VIII/L'Action Sociale

### 1-Orientations générales

La réorganisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO) à l'automne 2010 a permis d'intégrer au sein d'un même bureau, le pilotage de la politique nationale d'action sociale, l'animation conjointe avec la direction des ressources humaines du secteur santé du réseau commun des assistants de service social et la gestion des prestations à destination des agents de l'administration centrale.

L'action sociale en faveur des agents du ministère est mise en œuvre à trois niveaux : interministériel, ministériel et régional. 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'Etat. Les prestations ministérielles ont été créées par le ministère dans le cadre de sa politique d'action sociale. Elles sont donc spécifiques aux agents de ce ministère. Au plan régional, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ont la possibilité de majorer localement le montant de base de certaines prestations nationales existantes, et/ou de créer des prestations locales, après débat en comité technique paritaire régional, pour prendre en compte des spécificités locales, dans la limite des crédits disponibles.

Les orientations de la politique d'action sociale sont soumises chaque année à la commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS). Les orientations définies dans le cadre de la réflexion conduite en 2009 au sein d'un groupe de travail constitué de représentants de l'administration et du personnel, en vue d'une part de permettre l'entrée de nouveaux bénéficiaires et la revalorisation des prestations ministérielles et d'autre part d'augmenter la durée de prise en charge de l'aide aux vacances en direction des familles, ont ainsi été mises en œuvre en 2010.

Les modalités d'intervention du ministère en faveur de la protection sociale complémentaire des agents ont également été revues. En application des dispositions du décret 2007-1373 du 19 septembre 2007, a été mis en œuvre un nouveau dispositif permettant la participation financière de l'Etat employeur, aux seuls organismes sélectionnés à l'issue d'une procédure de mise en concurrence. Une convention de référencement a été signée en décembre 2010 pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour une période de sept ans, avec la mutuelle générale des affaires sociales (MGAS), unique « organisme de référence » retenu, à l'issue d'une procédure de sélection.

L'année 2010 a également été marquée par des évolutions de fond dans l'organisation territoriale des services sociaux, avec la mise en œuvre de la mutualisation des réseaux ministériels d'assistants de service social, dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale (REATE).

### 2-Les champs d'intervention et le budget de l'action sociale en 2010

#### *Elargissement du champ des bénéficiaires et revalorisation des prestations*

En 2010, les agents rémunérés par notre département ministériel ont bénéficié d'un relèvement du quotient familial plafond de 0,94%, ce qui a permis à certains des agents précédemment exclus par un quotient familial trop élevé d'être éligibles aux prestations d'action sociale. Le montant de référence des prestations d'action sociale ministérielles a augmenté de manière uniforme de 2%. Parallèlement le quotient familial de référence a augmenté de 1,40%. Par ailleurs, afin d'augmenter le niveau des prestations pour les agents dont le quotient familial était le moins élevé, le coefficient maximal servant au calcul des prestations a été porté de 130% à 140%.

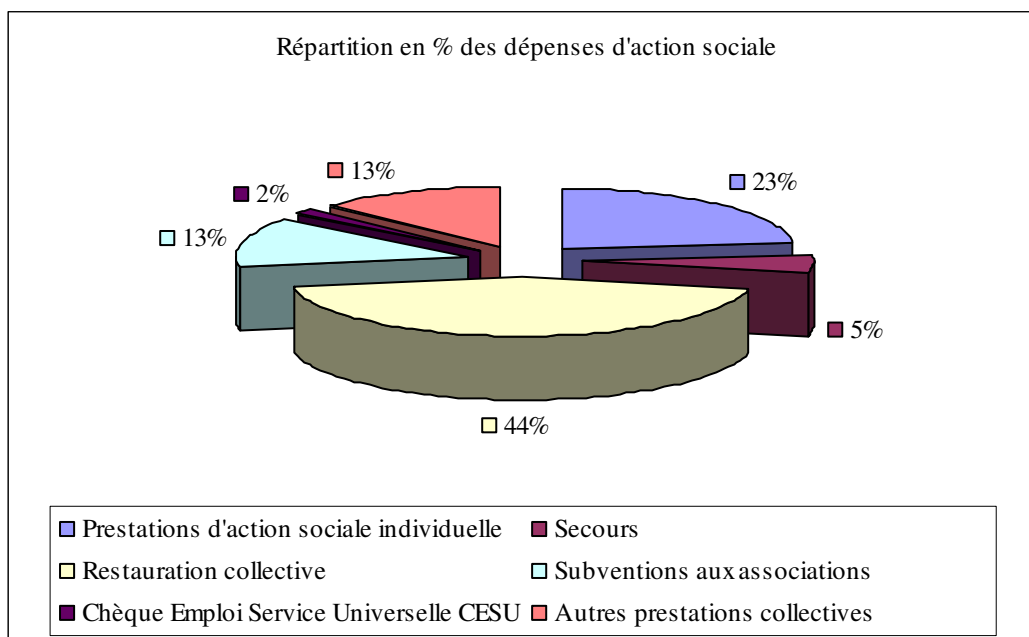
#### *Augmentation de la durée de prise en charge de l'aide aux vacances en direction des familles*

Compte tenu de l'intérêt porté par les agents pour la prestation « séjour en famille », la durée de la prise en charge de cette prestation a été portée de 7 à 14 jours par an.

#### *Crédits consommés et répartition des dépenses*

Pour 2010, le volume financier total des crédits consommés s'est élevé à 7 258 900 euros. Il est en légère augmentation par rapport à 2009 (6 770 194 euros).

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



#### **Participation financière à la protection sociale complémentaire**

La participation financière du secteur travail à la convention de référencement avec la MGAS recouvre un montant total de 3 990 000 euros pour toute la durée de la convention.

### **3-Le réseau des assistants de service social : une organisation mutualisée, une implication forte dans le soutien aux agents et l'accompagnement du changement**

Le réseau des assistants de service social du personnel (ASS) s'est développé suite à une volonté commune des secteurs santé et travail de favoriser pour les agents, l'accès à un service social de proximité, dont les fonctions sont de répondre tant aux besoins individuels qu'aux nécessités collectives. Ainsi, depuis 1998, le réseau s'est enrichi et couvre aujourd'hui l'ensemble des régions métropolitaines et des départements d'Outre Mer. Il se compose de 32 ASS répartis sur les services centraux et déconcentrés des secteurs de la santé et du travail. Les effectifs ASS pris en charge par le secteur travail représentent 1/3 des postes pourvus.

#### **Mutualisation interministérielle de la prestation de service social**

La réforme de l'administration territoriale a eu un impact sur l'organisation des services sociaux des ministères (Agriculture, Ecologie, Intérieur, Economie et Affaires Sociales) plus particulièrement concernés par la création des directions départementales interministérielles (DDI). La mutualisation interministérielle mise en œuvre dans ce cadre a eu un impact sur le périmètre d'intervention, le positionnement et le champ géographique et institutionnel de compétences des assistants de service social des réseaux sociaux.

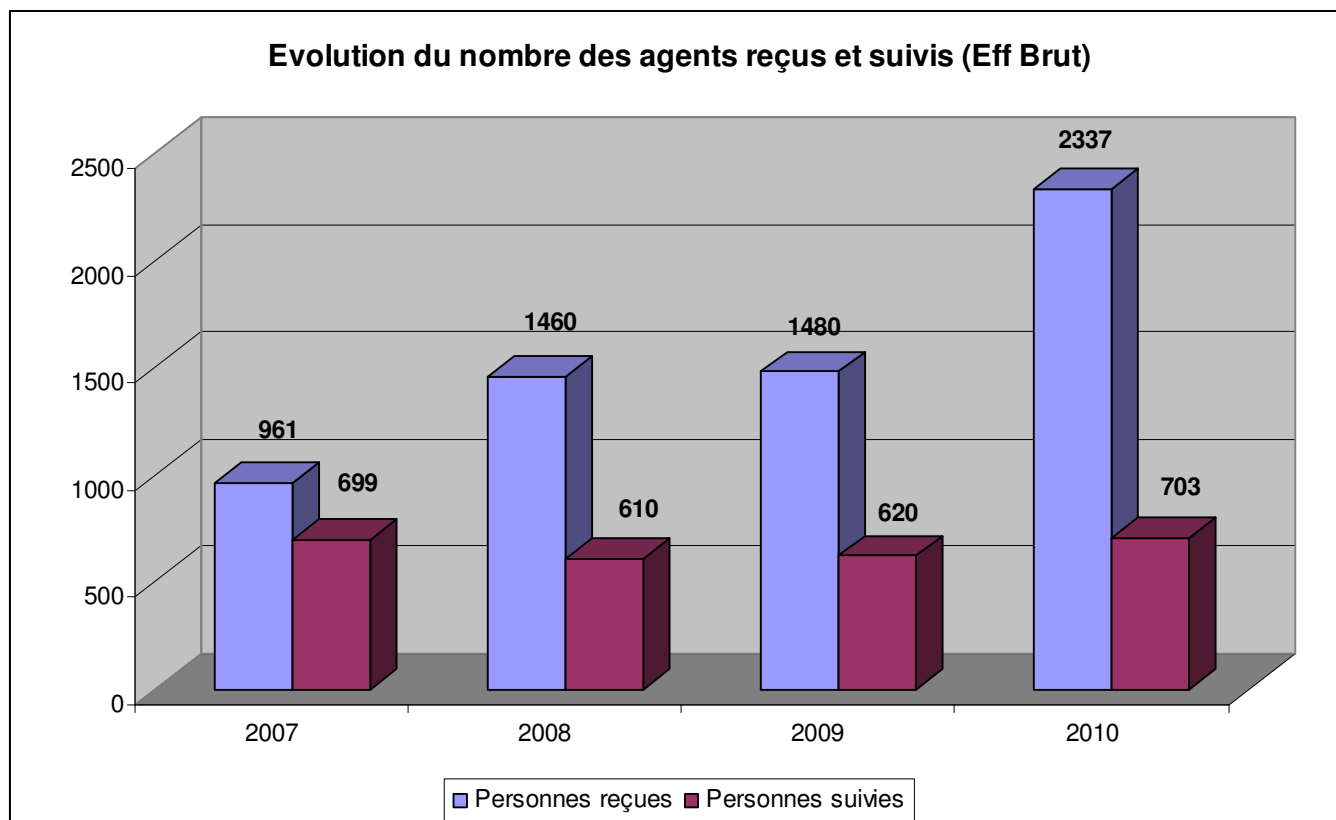
Dans ce contexte et dans un objectif d'harmonisation de la gestion des agents des ministères du travail et de l'économie affectés en DIRECCTE, le principe d'une expérimentation de mutualisation des services sociaux a été arrêté entre les deux ministères.

#### **Un service social du personnel très fortement sollicité**

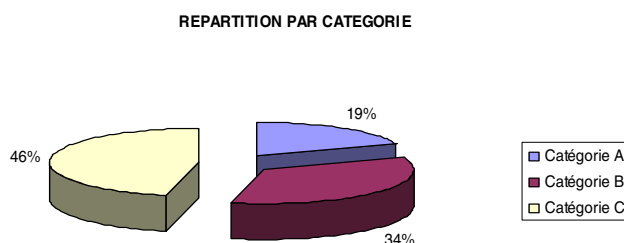
Le travail de l'assistant social permet à l'institution d'apporter un soutien personnalisé aux agents qui rencontrent des difficultés à plus ou moins long terme dans les domaines privés et/ou professionnels. Dans le contexte de changements intervenus en 2010 avec notamment la création des DIRECCTE, le réseau des ASS des affaires sociales a été fortement sollicité sur ses missions d'accompagnement et de soutien aux agents, aux services et à l'encadrement, notamment dans un cadre d'expertise et de veille sociale.

Cette sollicitation a eu un impact sur l'activité du service social : augmentation du nombre d'agents reçus (information sur la réforme des retraites, la mobilité, etc.) ; participation accrue des ASS aux instances locales et groupes de travail dédiés (problématiques liées aux risques psychosociaux ou de gestion des ressources humaines).

Activité du service social	2007	2008	2009	2010
Personnes reçues	961	1460	1480	2337
Personnes suivies	699	610	620	703
Nombre total de déplacements	991	1010	1020	900
Participation à des réunions paritaires	77	78	78	87
Permanences	961	975	980	870
Rendez vous hors permanence	699	720	730	1073



On constate sur l'année 2010 une augmentation du nombre des agents reçus et suivis par les assistants de service social. Le nombre d'agents suivis représente un peu moins de la moitié des agents reçus par le service social du personnel.



Il est à noter que la proportion des agents de catégorie A faisant appel au service social, reste importante.

## IX/L'insertion des agents handicapés

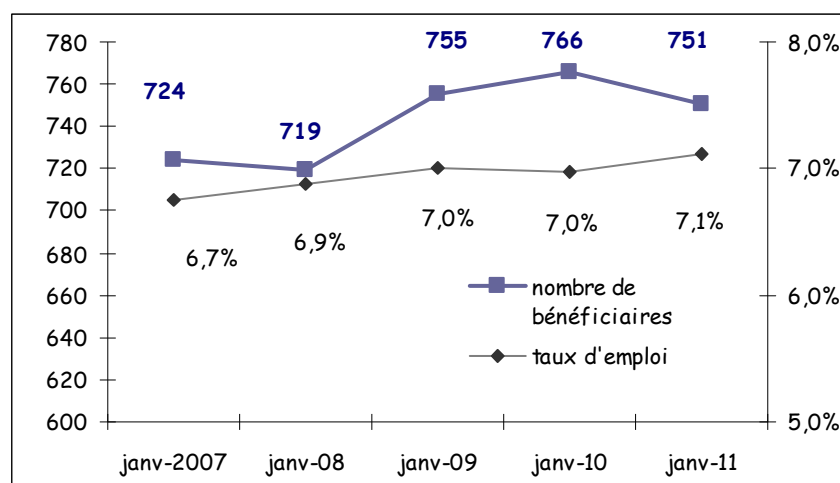
### 1/Le taux d'emploi au 01/01/2011

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

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

751 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés au 1er janvier 2011 dans l'ensemble des services déconcentrés et en administration centrale, soit 7,1% des effectifs. Ce taux est en très légère augmentation par rapport aux deux années précédentes.

Le taux d'emploi présente d'importantes disparités selon les catégories : 2% pour les agents de la catégorie A ; 5% pour ceux de la catégorie B ; 13% pour ceux de la catégorie C.



Nota : Ces chiffres subiront une légère correction lors de l'intégration des données transmises prochainement par le ministère des finances. (actualisation du nombre de bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité).

### 2/Les recrutements au cours de l'année 2010

**6 agents** atteints d'un handicap ont été recrutés en 2010 par la voie contractuelle (recrutement dérogatoire destiné aux personnes atteintes d'un handicap, qui permet d'embaucher sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage ou de la scolarité prévue en vue d'une titularisation à l'issue de la période de contrat), dont :

- 4 agents en catégorie A, (2 inspecteurs du travail et 2 attachés des affaires sociales),
- 2 agents de catégorie B (contrôleurs du travail).

**1** inspecteur du travail a été recruté à l'issue de la classe préparatoire intégrée.



### 3/La répartition hommes-femmes des agents handicapés

Depuis 2007, les femmes atteintes d'un handicap sont plus nombreuses que les hommes. Elles représentent actuellement 54% des agents handicapés.

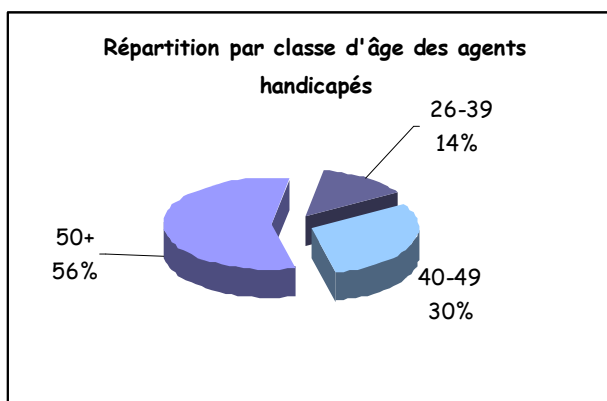
Mais si on rapporte leur nombre à l'ensemble des effectifs, on constate que :

- les femmes atteintes d'un handicap représentent 5% des femmes travaillant dans le ministère
- les hommes atteints d'un handicap représentent 10% des hommes travaillant dans le ministère.

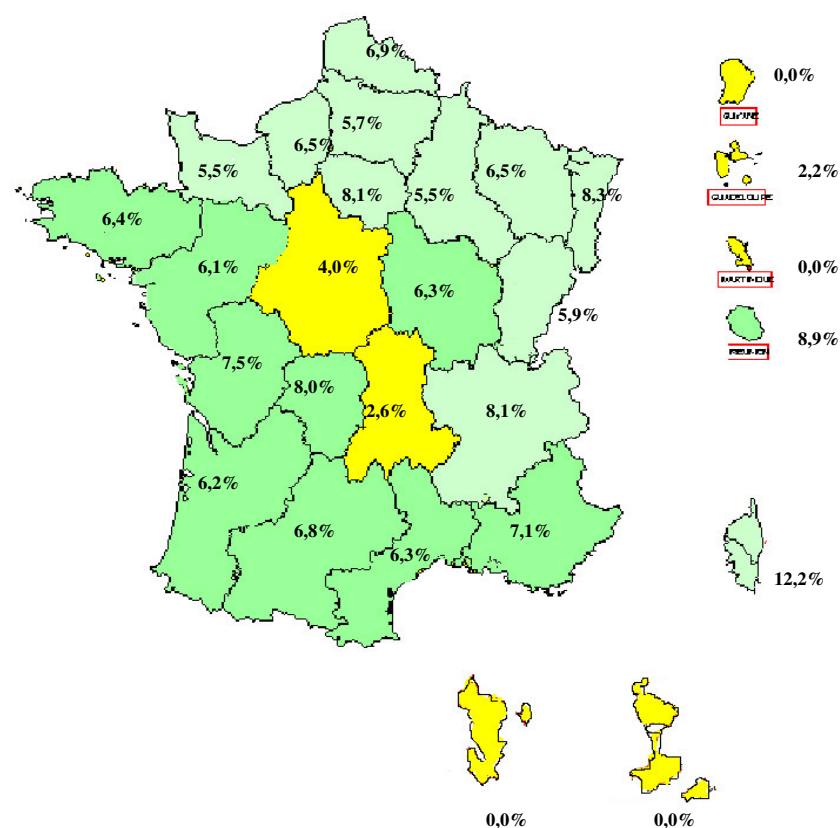
#### 4/L'âge des agents handicapés

La répartition par classe d'âge des agents handicapés est à peu près similaire à celle des agents valides.

86% des agents handicapés ont 40 ans et plus.



## 5/Taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région



## X/Le dialogue social

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

- Commissions administratives paritaires (CAP) : IT, CT, attachés, SA, adjoints administratifs et techniques.
- Commissions consultatives paritaires (CCP) des agents contractuels relevant du décret du 17 mars 1978 d'une part et des autres agents contractuels d'autre part
- Comité technique paritaire ministériel (CTPM)
- Comité technique paritaire ministériel commun (CTPMC)
- Comité technique paritaire central (CTPC)
- Comité technique paritaire central commun (CTPCC)
- Comité technique paritaire spécial des DIRECCTE (CTPS)
- Comités techniques paritaires régionaux (CTPR)
- Comité technique paritaire spécial de Mayotte
- Comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM)
- Comité d'hygiène et de sécurité central (CHSC)
- Comités d'hygiène et de sécurité régionaux (CHS régionaux)
- Comités d'hygiène et de sécurité spéciaux (CHS spéciaux) d'Ile de France
- Commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS)

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

La diversité et le nombre de ces instances tiennent aux dispositions réglementaires en vigueur mais aussi aux particularités nées de l'histoire du ministère dans lequel coexistent des instances de représentation communes au secteur travail et au secteur santé solidarité et des instances propres à chacun d'eux ainsi qu'à la mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat (DIRECCTE).

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

Les dernières consultations des personnels pour :

- les CTP d'une part
- les CAP des corps propres (contrôleurs et inspecteurs du travail) et les CCP des agents contractuels d'autre part

ont établi la représentativité des organisations syndicales suivantes :

Instances	CTPM (2004)		CTPC (2004)		CTPMC (2004)	CTPCC (2004)	CAP IT (2008)		CAP CT (2008)	
	%	Sièges	%	Sièges	Sièges	Sièges	%	Sièges	%	Sièges
CFDT	16,25	3	27,53	3	4	4	22,98	2	13,69	1
CFTC	03,06	0	03,76	0	0	0	01,91	0	03,63	0
CGT	25,27	4	31,61	4	4	4	28,58	2	24,22	2
FO	14,41	2	07,96	1	2	0	05,82	0	11,49	1
CFE-CGC	01,87	0	06,24	0	-	-	-	-	-	-
SNU (FSU)	10,29	2	08,06	1	-	-	20,14	2	15,20	1
UNSA	09,65	1	14,84	1	3	1	09,29	0	12,81	1
SUD	19,20	3			2	1	11,28	1	18,95	1
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>	<b>7</b>	<b>100,00</b>	<b>7</b>

Instances	CCP 84 (2008)		CCP 78 (2010)	
	%	Sièges	%	Sièges
<b>Syndicats</b>				
CFDT	29,70	4	39,80	3
SYACO	23,50	3	30,10	2
CGT	23,40	3	21,94	1
SNU (FSU)	12,00	1	08,16	
UNSA	11,30	1	-	
				1
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>12</b>	<b>100,00</b>	<b>7</b>

NB : à la CCP78, un siège a été pourvu par tirage au sort, faute de candidats.

Instances	CTPR Outre-mer (2004)		CTPS Mayotte (2009)		CTPC Intefp (2010)		CTPR Direccte (2010)	
		Sièges	%	Sièges	%	Sièges	%	Sièges
CFDT	22,13	54	27,03	0	35,71	1	17,26	41
CFTC	5,32	13	00,00	0	-	-	02,09	1
CGT	26,22	64	05,41	0	15,48	0	27,65	63
FO	27,45	67	10,81	0	-	-	11,38	27
CFE-CGC	0,82	2	-	-	-	-	01,56	0
SNU (FSU)	0	0	56,76	2	27,38	1	11,90	18
UNSA	18,03	44	-	-	19,04	1	14,02	27
SUD	0	0	-	-	02,38	0	13,78	28
STC	0	0	-	-	-	-	00,08	0
FGAF	0	0	-	-	-	-	00,28	1
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>244</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>206</b>

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein du comité technique paritaire spécial des DIRECCTE institué en novembre 2010 a été opérée par agrégation des résultats des consultations organisées en vue de la mise en place des comités techniques paritaires régionaux au sein des DIRECCTE :

ORGANISATIONS SYNDICALES	NOMBRE DE SIEGES	
	Titulaires	Suppléants
CGT	4	4
CFDT	3	3
FO	2	2
SOLIDAIRES	2	2
SNUTEF/FSU	2	2
UNSA	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

### Sources

- Elections du 23 novembre 2004 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux CTPM, CTPMC, CTPC, CTPCC et CTPR d'outre-mer (*Ces mandats qui arrivaient à terme fin 2007 ont fait l'objet depuis cette date de plusieurs prorogations, en dernier lieu par décret 2010-1743 du 30 décembre 2010 jusqu'au 15 novembre 2011*).

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

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

- Elections du 28 mai 2009 pour la mise en place d'un comité technique paritaire spécial à la DTEFP de Mayotte.
- Elections du 4 mai 2010 pour le renouvellement des mandats des membres de la commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application du décret du 17 mars 1978.
- Elections du 19 octobre 2010 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel au comité technique paritaire central de l'INTEFP et pour la mise en place des comités techniques paritaires régionaux des DIRECCTE

## **2-La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux**

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

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

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

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

Enfin, les résultats des élections d'octobre 2010 seront pris en compte pour la détermination des droits syndicaux à compter de 2011.

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

<b>Organisations syndicales</b>	<b>Représentativité CTPM (%)</b>	<b>Représentativité CTPR+CTPC (%)</b>	<b>Droits en matière de DAS (Jours/Semaines)</b>	<b>Chèques de demi-journée</b>
<b>CFDT</b>	16,25	16,53	30	1 006
<b>CFTC-TEF</b>	03,06	02,85	6	181
<b>CGC</b>	01,87	01,92	4	116
<b>CGT</b>	25,27	25,86	47	1 568
<b>FO</b>	14,41	14,65	26	891
<b>SNU-TEFI</b>	10,29	09,68	18	613
<b>SUD TRAVAIL</b>	19,20	17,91	33	1 139
<b>UNSA</b>	09,65	09,97	18	602
<b>STC</b>	-	00,38	0	12
<b>CTU</b>	-	00,25	0	8
<b>Totaux</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>182</b>	<b>6 136</b>

### **Le droit à congé pour formation syndicale**

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

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

### Répartition des droits à congé pour la formation syndicale

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

<i>Total AC + INT</i>	25	3	6	29	7	7	0	13	0	0	90	1 080
<i>Total des droits</i>	108	15	14	164	88	59	106	61	2	1	618	7 416
<i>Total des jours*</i>	1 296	180	168	1 968	1 056	708	1 272	732	24	12	7 416	

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

Il convient de relever que le taux de consommation par chaque organisation de ses droits à congé de formation syndicale reste extrêmement bas, tant au niveau national qu'au niveau local (de 0, 28 à 6,81 %), ce qui conduit à s'interroger sur l'opportunité de maintenir une gestion centralisée de ces droits.

### 3-L'exercice du droit de grève

En 2010 il y a eu 54 jours de grève (51 jours de grèves nationales et 3 jours de grèves ministérielles). Le nombre de journées perdues pour fait de grève en 2010 pour l'ensemble des mouvements (ampleur nationale ou ministérielle) et ayant donné lieu à retenue pour fait de grève s'élève à 21 209 jours.

#### Les mouvements d'ampleur nationale (préavis transmis au ministre de la fonction publique ou à son représentant ainsi qu'au ministre chargé du travail et de l'emploi)

Date	Nombre de jours non travaillés (1)	Les motifs du mouvement
21 janvier	874	- la revalorisation des salaires (assise sur la valeur du point d'indice) ;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- la reconstruction de la grille indiciaire ;</li> <li>- la mise en place d'un moratoire immédiat sur les suppressions d'emplois du budget 2010, avec une réelle estimation des besoins en emplois qualifiés ;</li> <li>- l'arrêt des dispositifs de la réorganisation territoriale de l'Etat, des délocalisations et des fermetures des services publics de proximité ;</li> <li>- l'abrogation de la loi dite « de mobilité et des parcours professionnels ».</li> </ul>
23 mars	2 126	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois ;</li> <li>- la création de postes partout où cela s'avère nécessaire ;</li> <li>- la résorption de la précarité dans la fonction publique ;</li> <li>- des augmentations salariales assises sur la valeur du point d'indice et</li> <li>- le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat intervenues depuis plusieurs années ;</li> <li>- une réforme des retraites prenant en compte l'ensemble des questions, tant pour le Code des pensions que pour le régime général, et notamment, le niveau des retraites, l'emploi, le financement, la pénibilité, la réduction des inégalités et visant à l'amélioration pour tous ;</li> <li>- la prise de mesures immédiates pour améliorer les conditions de travail et mettre un terme aux situations de souffrances professionnelles ;</li> <li>- la prise en compte de l'intérêt général et des besoins de toute la population sur l'ensemble du territoire avec le retrait des mesures contraires à ce principe pour les trois versants de la fonction publique.</li> </ul>
Période du 24 mars au 27 mars	194	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'arrêt immédiat des suppressions de postes ;</li> <li>- L'amélioration et la sauvegarde des retraites ;</li> <li>- L'arrêt immédiat des fusions, restructurations, délocalisations et fermetures massives de services et toutes fausses économies décidées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat et de la RGPP ;</li> <li>- L'abrogation de la loi dite mobilité ;</li> <li>- Une augmentation significative des traitements et des pensions et une réévaluation de l'ensemble de la grille indiciaire ;</li> <li>- Un véritable plan de titularisation.</li> </ul>
8 avril	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'amélioration et le développement des modes d'accueil et de la scolarisation des jeunes enfants ;</li> <li>- le retrait du projet de décret modifiant le décret n°2000-762 du 1<sup>er</sup> août 2000 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans ;</li> <li>- l'ouverture de négociations sur l'ensemble du dossier d'accueil de la petite enfance ;</li> <li>- la formation des personnels qualifiés de la petite enfance pour permettre la réalisation de 400 000 places d'accueil supplémentaires ;</li> <li>- et contre les modifications du décret n° 2007-230 du 20 février 2007 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans et modifiant le code de la santé publique et transposition de la directive européenne « services » qui vise à inclure le secteur de l'accueil des jeunes enfants dans le champ concurrentiel.</li> </ul>
20 avril	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la RGPP,</li> <li>- les suppressions massives d'emplois ;</li> <li>- les attaques contre le statut ;</li> <li>- le développement de la précarité ;</li> <li>- les négociations salariales triennales et la réforme des retraites.</li> </ul>

27 mai	1 570	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois, et des créations de postes partout où cela s'avère nécessaire ;</li> <li>- la résorption de la précarité dans la fonction publique ; - des augmentations salariales assises sur la valeur du point d'indice et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat intervenues depuis plusieurs années ;</li> <li>- une véritable reconstruction de la grille indiciaire unique, de son début à son sommet, améliorant la prise en compte des qualifications et permettant des amplitudes de 1 à 2 pour des carrières complètes ;</li> <li>- une réforme de retraites prenant en compte l'ensemble des questions, tant pour le Code des pensions que pour le régime général et notamment, le niveau des retraites, l'emploi, le financement, la pénibilité, la réduction des inégalités et visant à l'amélioration pour tous ;</li> <li>- des mesures immédiates pour améliorer les conditions de travail et mettre un terme aux situations de souffrances professionnelles ;</li> <li>- des évolutions ayant pour but l'intérêt général et les besoins de toute la population sur l'ensemble du territoire, ce qui implique le retrait de plusieurs dispositifs contraires à ces principes dans les trois versants de la Fonction Publique.</li> <li>- l'arrêt des dispositifs de réorganisation territoriale de l'Etat, des délocalisations ;</li> <li>- l'abrogation de la loi dite « de mobilité et des parcours professionnels » ;</li> <li>- la réduction drastique des emplois de non titulaires par un plan de titularisation.</li> </ul>
15 juin	71	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la préservation du droit à la retraite à 60 ans ;</li> <li>- le blocage de tout allongement de la durée de cotisation ;</li> <li>- le maintien du système solidaire de la répartition ;</li> <li>- le maintien du code des pensions ;</li> <li>- la revalorisation des pensions.</li> </ul>
24 juin	2 682	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la non remise en cause de l'âge légal de la retraite à 60 ans ;</li> <li>- la reconnaissance de la pénibilité ;</li> <li>- les moyens de financement ;</li> <li>- la situation de l'emploi des jeunes et des seniors ;</li> <li>- la non harmonisation du public et du privé ;</li> <li>- pour le renforcement du code des pensions civiles et militaires ;</li> <li>- pour un financement de la retraite basée sur une meilleure répartition des richesses ;</li> <li>- pour une augmentation significative des traitements et des pensions et une réévaluation de l'ensemble de la grille indiciaire ;</li> <li>- pour l'arrêt des suppressions de postes ;</li> <li>- pour l'abrogation de la loi dite « de mobilité » ;</li> <li>- pour l'attribution des moyens nécessaires à l'exercice d'un service public de qualité et de proximité répondant aux besoins de la population et à l'amélioration des conditions de travail des agents ;</li> <li>- pour une augmentation significative des traitements et des pensions et une réévaluation de l'ensemble de la grille indiciaire ;</li> <li>- pour un véritable plan de titularisation.</li> <li>- arrêt des dispositifs de réorganisation territoriale de l'Etat, des délocalisations et des fermetures des services de proximité.</li> </ul>
7 septembre	3 025	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le retrait du projet de loi portant réforme des retraites ;</li> <li>- La garantie d'une retraite à taux plein pour tous sans allongement de la durée de cotisation, en préservant l'âge légal à 60 ans, et les âges légaux actuels des catégories actives ;</li> <li>- Le renforcement du code des pensions civiles et militaires des retraites ;</li> <li>- Le financement de la retraite basée sur une meilleure répartition des richesses ;</li> <li>- L'arrêt des suppressions de postes ;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'arrêt des fusions, restructurations, délocalisations, fermetures de services prévues dans le cadre de la REATE et de la RGPP</li> <li>- Une augmentation significative des traitements et des retraites assise sur la valeur du point d'indice, avec une reconstruction de la grille indiciaire permettant une amplitude de 1 à 2 pour des carrières complètes ;</li> <li>- La mise en place d'un véritable plan de titularisation ;</li> <li>- L'abrogation de la loi dite « de mobilité et de parcours professionnels » ;</li> <li>- La mise en place d'un véritable plan de titularisation ;</li> <li>- L'abrogation de la loi dite « de mobilité et de parcours professionnels » ;</li> <li>- La prise en compte de la pénibilité et des carrières longues ;</li> <li>- L'augmentation drastique du taux de cotisation ;</li> <li>- La remise en cause des départs anticipés pour motifs familiaux ;</li> <li>- La restriction d'accès au minimum garanti.</li> </ul>
Période du 15 septembre au 22 septembre	423	<ul style="list-style-type: none"> <li>- une réforme des retraites qui rompt avec les reculs imposés depuis 15 ans ;</li> <li>- une véritable reconstruction de la grille indiciaire ;</li> <li>- un arrêt des suppressions d'emplois, un plan de titularisation des non-titulaires ;</li> <li>- l'arrêt des réorganisations autoritaires des services et l'ouverture d'un débat public sur les missions de la Fonction Publique ;</li> <li>- l'abrogation de la loi dite de « mobilité ».</li> </ul>
23 septembre	2 036	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la remise en cause de l'âge légal de départ à 60 ans ;</li> <li>- la reconnaissance de la pénibilité ;</li> <li>- l'augmentation du taux de cotisation ;</li> <li>- la remise en cause des départs anticipés des parents de trois enfants ;</li> <li>- la restriction d'accès au minimum garanti ;</li> <li>- le renforcement du code des pensions civiles et militaires ;</li> <li>- l'arrêt des suppressions de postes, des fusions, restructurations et fermetures massives de services ;</li> <li>- une augmentation significative des traitements et des pensions et une réévaluation de l'ensemble de la grille indiciaire ;</li> <li>- la mise en place d'un plan de titularisation.</li> </ul>
Période du 24 septembre au 29 septembre	534	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ouverture de réelles négociations concernant la réforme des retraites ;</li> <li>- les salaires ;</li> <li>- l'emploi public ;</li> <li>- la RGPP.</li> </ul>
(samedi) 2 octobre	0	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dénoncer le caractère injuste et inacceptable de la réforme proposée en matière de retraite ;</li> <li>- obtenir des mesures justes et efficaces, afin d'assurer la pérennité du système des retraites par répartition.</li> </ul>
12 octobre	2 276	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la remise en cause de l'âge légal de départ à 60 ans ;</li> <li>- la reconnaissance de la pénibilité ;</li> <li>- l'augmentation du taux de cotisation ;</li> <li>- la remise en cause des départs anticipés des parents de trois enfants ;</li> <li>- la restriction d'accès au minimum garanti, mise en place d'une politique de l'emploi</li> </ul>
Période du 13 octobre au 18 octobre	908	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le retrait du projet de loi gouvernemental sur les retraites ;</li> <li>- les salaires ;</li> <li>- l'emploi public ;</li> <li>- la RGPP.</li> </ul>



19 octobre	1 549	- le projet de loi portant réforme des retraites ; - les salaires ; - l'emploi public ; - La RGPP ; - le projet de loi de finances 2011.
Période du 20 octobre au 22 octobre	615	- le projet de loi portant réforme des retraites ; - les salaires ; - l'emploi public ; - la RGPP ; - le projet de loi de finances 2011
Période du 25 octobre au 29 octobre	1 484	- le projet de loi gouvernemental portant réforme des retraites ; - l'ouverture de réelles négociations ; - les salaires ; - l'emploi public ; - la RGPP ; - le projet de loi de finances 2011.
2 novembre au 5 novembre	30	- le projet de loi portant réforme des retraites ; - l'ouverture de réelles négociations ; - les salaires ; - l'emploi public ; - la RGPP ; - le projet de loi de finances 2011.
(samedi) 6 novembre	0	- manifester contre la réforme des retraites
23 novembre	118	- les retraites ; - les salaires ; - l'emploi public ; - la RGPP
15 décembre	33	- portant en particulier sur les politiques d'austérité et afin d'obtenir d'autres réponses à la crise

**Total de jours non travaillés pour les mouvements d'ampleur nationale : 20 563**  
soit par rapport à :

- 2009 = 6 812 j (un triplement)
- 2008 = 8 661 j (un doublement)

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

Mois	Date	Nombre de jours non travaillés (1)	Les motifs du mouvement
Mars	9 mars (IET)	54	- pour dénoncer les éventuelles sanctions qui pourraient se produire à l'issue de la formation initiale de 18 mois des inspecteurs élèves du travail de la promotion 2008 ou toute difficulté liée à leur primo affectation et à leur titularisation.
Mai	6 mai (CT)	592	- le retrait du décret instituant un NES pour les agents relevant de la catégorie B ;

			- la sortie au moins du corps des contrôleurs du travail de ce NES - une revalorisation substantielle de la grille et des carrières.
Novembre	4 novembre <b>DIRECCTE</b> (PACA)	0	- contestations des conditions matérielles du déménagement de la Direccte; - le peu de prise en considération du point de vue des syndicats et des agents ;

**Total de jours non travaillés : 646**

**Soit par rapport à :**

- 2009 = 0 jour (il y a eu un mouvement d'ampleur ministérielle limité à une seule région sans aucun agent gréviste)
- 2008 = 1 193 jours (une diminution 54 %)

**TOTAL GENERAL DES JOURS NON TRAVAILLES EN 2009 = 21209**

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

## **4-Les thèmes du dialogue social**

### **Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques paritaires**

Dans le cadre des comités techniques paritaires, il s'est tenu en 2010 :

- 7 séances du CTP Ministériel du Secteur Travail (5 en 2009)
- 5 séances du CTP Central (2 en 2009)
- 99 séances des comités techniques paritaires régionaux (en 2009 : 99 séances de CTPR)

Les ordres du jour des séances du CTP ministériel et du CTP central retracent précisément les questions soumises à l'examen des représentants du personnel en 2010 :

#### **LES ORDRES DU JOUR DES CTP MINISTERIELS**

15 janvier 2010	<p>Mise en place des DIRECCTE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Point d'information générale.</li> <li>b) Projet de circulaire relative à la gestion des ressources humaines dans les DIRECCTE.</li> </ul> <p>- PLF pour 2010 : Budget du ministère et schéma d'emploi</p> <p>- Formation et affectation des inspecteurs élèves du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Projet d'arrêté relatif à l'organisation du 3<sup>ème</sup> concours de recrutement des inspecteurs du travail.</li> <li>b) Projet d'arrêté relatif à l'organisation de la voie d'accès professionnel prévue par l'article 4 du décret 2003 – 770 du 20 août 2003 modifié portant statut particulier du corps de l'inspection du travail.</li> <li>c) Projet d'arrêté fixant les conditions d'affectation des élèves inspecteurs du travail.</li> </ul> <p>- Point d'information sur les élections professionnelles 2010.</p> <p>- Bilan social 2008.</p> <p>- Questions diverses.</p>
18 février 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet de décret modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail (grade fonctionnel)</li> <li>- Point d'information sur les élections professionnelles.</li> <li>- Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 28 juin 2000 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs élèves du travail.</li> <li>- Questions diverses.</li> </ul>
18 mars 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet de grade de directeur fonctionnel du travail</li> <li>a) Projet de décret modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail.</li> <li>b) Projet de décret portant échelonnement indiciaire du corps de l'inspection du travail</li> <li>c) Projet d'arrêté fixant le nombre de titulaires du grade de directeur fonctionnel du travail.</li> <li>d) Projet d'arrêté fixant la liste des emplois correspondant au grade de directeur fonctionnel du travail.</li> </ul> <p>- Entretien professionnel</p>

	<p>a) Projet d'arrêté modifiant et complétant l'arrêté du 31 mars 2009 relatif à l'entretien professionnel des personnels du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et du ministère de la santé et des sports et l'arrêté du 7 mai 2009 relatif à l'entretien professionnel des personnels du ministère du travail, des relations sociales de la famille, de la solidarité et de la ville.</p> <p>b) Note de service modifiant et complétant la note Dagpb/Dagemo/Srh/2009/116 du 27 avril 2009 relative à l'entretien professionnel (+ 11 annexes).</p> <p>c) Note de service Dagemo/Bgpsd/n° 2010-14 du 24 février 2010 relative à l'expérimentation de l'entretien professionnel des personnel pour l'année 2010 (+ 1 annexe).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet de prorogation du mandat des membres des comités techniques paritaires d'Ile de France et d'Outre Mer.</li> <li>- Mise en œuvre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT).</li> <li>- Passage à CHORUS en 2011.</li> </ul>
29 avril 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet de décret portant création auprès des ministres chargés du travail, de l'économie, de l'industrie et de l'emploi d'un comité technique paritaire spécial compétent pour les questions intéressant l'ensemble des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.</li> <li>- Projet d'arrêté fixant les modalités d'une consultation du personnel afin de déterminer les organisations syndicales appelées à être représentées à certains comités techniques paritaires au sein du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.</li> <li>- Projet de décret modifiant le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail [corrections des inversions de carrières]</li> <li>- Projet de décret relatif à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans la région et les départements d'Ile-de-France (article 2)</li> <li>- Projet d'arrêté fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation de la scolarité des inspecteurs élèves du travail.</li> <li>- Maquette de présentation du projet de réforme de la formation et de l'évaluation des inspecteurs élèves du travail.</li> <li>- Point d'information sur les primes 2010.</li> </ul>
16 septembre 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation par Emmanuelle WARGON, secrétaire générale, de la mission de préfiguration de la délégation de pilotage des DIRECCTE.</li> <li>- Projet de décret modifiant le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 modifié portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail (corrections des inversions de carrière).</li> <li>- Projet de décret portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux et spéciaux au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.</li> <li>- bilan social 2009.</li> <li>- Bilan des pré-affectations des inspecteurs élèves du travail.</li> <li>- Bilan des entretiens professionnels.</li> <li>- Questions diverses.</li> </ul>
22 octobre 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet de décret portant création de la délégation générale au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.</li> <li>- Projet de décret relatif à l'emploi de directeur fonctionnel du travail et modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail et projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail et à l'emploi de directeur fonctionnel du travail.</li> <li>- Projet de décret relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre et Miquelon.</li> <li>- Projet de décret modifiant l'article D1221-29 du code du travail, relatif aux déclarations mensuelles de mouvements de main d'œuvre.</li> <li>- Questions diverses.</li> </ul>
18 novembre 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du projet de loi de finances 2011.</li> <li>- Révision générale des politiques publiques (RGPP, bilan de la RGPP 1 et grandes orientations de la RGPP2)</li> <li>- PMDIT 2010 : Projet de création de section d'inspection.</li> <li>- Questions diverses.</li> </ul>

• **LES ORDRES DU JOUR DU CTP CENTRAL**

1 <sup>er</sup> février 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approbation du PV du CTPC du 9 juillet 2009.</li> <li>- Point sur l'immobilier.</li> </ul>
29 juin	- Regroupement des standards des administrations centrales des ministères sociaux.

2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Point sur l'immobilier de l'administration centrale.</li> <li>- Projet d'arrêté relatif à la réorganisation de la DAGEMO.</li> <li>- Bilan de la cellule parcours professionnel.</li> <li>- Questions diverses.</li> </ul>
6 octobre 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation générale du macro-aménagement d'implantation dans la tour Mirabeau.</li> <li>- Projet d'arrêtés relatifs à la réorganisation de la DAGEMO.</li> <li>- Projet de décret portant création de la délégation générale au pilotage des DIRECCTE.</li> <li>- Regroupement des standards des administrations centrales des ministères sociaux.</li> </ul>
17 novembre 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation générale du micro-aménagement d'implantation dans la tour Mirabeau.</li> <li>- Présentation de l'audit des fonctions support des directions d'administration centrale et des orientations préconisées par cet audit.</li> <li>- Questions diverses.</li> </ul>

• **LES ORDRES DU JOUR DES CTP REGIONAUX**

*Les 22 Direccte* (en métropole) *et les 5 Dieccte* (dans les DOM-TOM) *ont tenu 99 séances de CTPR*, soit une moyenne de plus de trois réunions dans l'année, nombre supérieur à l'obligation légale de deux réunions par an.

Les principaux thèmes abordés au cours des séances des CTPR en 2010, en dehors de ceux qui leur sont obligatoirement soumis (formation, développement de l'action sociale, restauration, dialogue social notamment), ainsi que le nombre de séances que ces instances y ont consacré figurent dans le tableau ci-dessous.

4 grandes thématiques ont été retenues :

*1/au titre de la réforme de l'Etat*, la mise en place des DIRECCTE, les déménagements, Chorus, la fusion des inspections du travail et les déménagements ;

*2/au titre de la gestion des ressources humaines*, la mise en œuvre des entretiens professionnels, la répartition des primes, la formation, les effectifs, les avancements, les horaires variables et le règlement intérieur ;

*3/au titre des conditions de travail et de la santé au travail*, la vaccination antigrippale, les incidents de contrôle, la procédure de contrôle des chantiers amiante et la souffrance au travail ;

*4/au titre de l'organisation des services*, la finalisation du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) ;

Rubriques et thèmes stratégiques	Réforme de l'Etat (RGPP, la mise en place des Direccte, les déménagements, fusion des IT, chorus)	Gestion des ressources humaines (effectifs, primes, horaires, entretien pro, règlement intérieur)	Conditions de travail et santé au travail (vaccination, procédure de contrôle amiante, incidents de contrôle, stress)	Organisation et fonctionnement des services (le PMDIT)
<b>DRTEFP</b>				
ALSACE	3	3		2
AQUITAINE	1	2		2
AUVERGNE	6	3		
BOURGOGNE	4	3		1
BRETAGNE	3	3		
CENTRE	2	2	1	
CHAMPAGNE-ARDENNE	4	3	1	
CORSE	2	2		
FRANCHE-COMTE		3		
ILE-DE-FRANCE	5	3		1
LANGUEDOC-ROUSSILLON	2	2	2	
LIMOUSIN	3	3	1	
LORRAINE	6	6		
MIDI-PYRENEES	3	2		1
NORD-PAS-DE-CALAIS	3	3	1	1
BASSE-NORMANDIE	4	4	2	

HAUTE-NORMANDIE		4		2
PAYS-DE-LA-LOIRE	5	6	2	
PICARDIE	2	3	1	
POITOU-CHARENTE	3	3	2	
PACA	2	3	1	1
RHONE-ALPES	3	3		1
<b>DTEFP</b>				
GUADELOUPE	5	4		
MARTINIQUE	3	2	1	
GUYANE	2	1		
REUNION	5	4	1	1
MAYOTTE	1	2		
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>16</b>	<b>15</b>

Le nombre de séances consacrées à la réforme de l'Etat est presque aussi important qu'en 2009 (90 séances). Les aménagements des locaux résultants de la mise en place de l'ensemble des DIRECCTE, des DIECCTE et des UT ainsi que les déménagements qui en ont parfois découlés ont fait l'objet de nombreux débats lors des séances qui se sont tenues (soit 82 séances sur 99).

La gestion des ressources humaines notamment, les problèmes liés aux effectifs dans le cadre des transferts d'agents, au recrutement d'agents de catégorie C et à la situation des agents en MSA affectés dans le cadre de la fusion des inspections du travail ont fait l'objet de nombreux entretiens. La nouvelle procédure d'entretien professionnel mise en place en 2009 ainsi que les questions concernant les primes et les reliquats ont été également souvent abordées (soit 82 séances sur 99).

Dans le cadre des conditions de travail et de santé au travail, la souffrance au travail a été souvent soulevée.

Enfin, le sujet sur la mise en place du PMDIT qui arrive à son terme a encore été débattu.

### **Le dialogue social en dehors des instances paritaires**

En dehors des instances paritaires, l'administration a poursuivi en 2011 le dialogue social qui a été poursuivi au travers de réunions de travail entre l'administration et les représentants du personnel sur plusieurs dossiers :

- **Organisation du 3<sup>ème</sup> concours de l'inspection du travail et de la voie d'accès professionnelle à ce corps.**
- **Réorganisation de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail.**
- **Modification du statut des contrôleurs du travail (correction des inversions de carrière)**

## **5-Les comités d'hygiène et de sécurité**

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

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

### **Les CHS ministériels**

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

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

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

Le CHSM s'est réuni 3 fois en 2010 avec les ordres du jour suivants :

#### **CHSM du 11 février 2010:**

- Approbation de 2 procès-verbaux (CHSM Pandémie grippale du 6 mai 2009 & CHSM du 30 juin 2009)
- Bilan Hygiène et sécurité 2008
- Présentation de la démarche et du projet d'enquête relatif aux risques psychosociaux
- Information sur la protection des agents de contrôle dans le cadre de la campagne expérimentale de prélèvements et de mesures de fibres d'amiante et de rayonnements ionisants
- Questions diverses.

#### **CHSM du 8 juillet 2010:**

- Validation du compte rendu du CHSM du 11 février 2010
- Présentation de l'enquête sur les risques psychosociaux
- Présentation du projet de Plan d'action relatif aux risques psychosociaux (1<sup>ère</sup> étape)
- Bilan 2009 de la protection fonctionnelle
- Questions diverses.

#### **CHSM du 9 décembre 2010:**

- Approbation du procès-verbal du CHSM du 8 juillet 2010
- Restitution des travaux de la réunion du 25 novembre 2010 sur le plan de prévention des risques psychosociaux (recensement des initiatives locales, formation 2011, l'organisation d'un séminaire sur la prévention des risques psychosociaux, l'expression des agents sur l'organisation du travail, l'intervention d'un expert de la souffrance au travail)
- Information sur les autres points du plan de prévention des risques psychosociaux
- Présentation des travaux relatifs à un projet de guide destiné aux inspecteurs hygiène et sécurité des ministères sociaux
- Bilan hygiène et sécurité pour l'année 2009
- Situation en PACA
- Points divers.

### **Les CHS régionaux, départementaux et centraux**

48 réunions de comités hygiène sécurité régionaux se sont tenues au cours de l'année 2010.

- 15 régions ont réuni leur CHS au moins deux fois au cours de l'année 2010 (parmi lesquels 6 régions ont tenu au moins 3 réunions de CHSR)
- 9 CHSR ne se sont réunis qu'une fois pendant cette même année (mais les CHS locaux se sont réunis)
- en Ile-de-France, les 8 départements ont tenu en moyenne 4 CHS.
- 62 CHS départementaux et 3 CHS locaux se sont tenus (hors de l'Ile-de-France) dans 10 régions.

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

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

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

### **La commission nationale consultative d'action sociale**

Cette commission est consultée sur la politique d'action sociale de notre ministère. Un bilan annuel de l'action sociale est présenté devant cette commission et mis en ligne sur l'intranet. La commission s'est réunie 1 fois en 2010 :

#### **Ordre du jour du 14 décembre 2010 :**

- Approbation du compte rendu de la CNCAS du 3 décembre 2009;
- Présentation du bilan de l'action sociale 2009;
- Point d'information sur la protection sociale.

## XI/La parité hommes-femmes

Le ministère du travail est un ministère très féminin (70% de femmes contre 30% d'hommes) et a contrario les postes d'encadrement sont majoritairement occupés par des personnels masculins (en moyenne 30% de femmes dans les emplois fonctionnels et parmi les administrateurs civils contre 70% d'hommes).

La promotion des femmes aux postes d'encadrement est donc un enjeu majeur du développement de la parité au ministère du travail. Les évolutions d'organisation du travail permettant de concilier au mieux vie professionnelles et vie privée font également partie des enjeux actuels et à venir.

### 1/La répartition par corps

- Ministère (en ETPR)

Catégories	Corps	2010					2009				
		F	%	H	%	Total	F	%	H	%	Total
<b>A</b>	Emplois fonctionnels	47	29%	113	71%	160	41	25%	122	75%	163
	Administrateurs civils	11	32%	23	68%	34	10	31%	22	69%	32
	Conseillers d'administration	2	27%	5	73%	7	4	44%	5	56%	9
	Attachés	406	63%	240	37%	646	352	60%	233	40%	585
	Médecins inspecteur du travail	27	72%	11	28%	37	34	74%	12	26%	46
	Membres Inspection du travail	916	51%	870	49%	1785	810	51%	788	49%	1598
	Chargés d'études documentaires	9	82%	2	18%	11	10	83%	2	17%	12
	Contractuels Loi 1984	276	57%	204	43%	481	265	56%	209	44%	474
	Contractuels Loi 1978	48	52%	44	48%	92	44	46%	51	54%	95
	Autres	17	43%	23	57%	40	48	46%	56	54%	104
<b>Total A</b>		<b>1759</b>	<b>53%</b>	<b>1534</b>	<b>47%</b>	<b>3293</b>	<b>1618</b>	<b>52%</b>	<b>1500</b>	<b>48%</b>	<b>3118</b>
<b>B</b>	Secrétaires administratifs	323	85%	59	15%	383	350	83%	71	17%	421
	Contrôleurs du travail	2349	69%	1054	31%	3403	2493	70%	1064	30%	3557
	Contractuels Loi 1984	27	88%	4	12%	31	30	97%	1	3%	31
	Contractuels Loi 1978	12	85%	2	15%	14	16	89%	2	11%	18
	Autres	43	70%	18	30%	61	26	70%	11	30%	37
<b>Total B</b>		<b>2754</b>	<b>71%</b>	<b>1137</b>	<b>29%</b>	<b>3891</b>	<b>2915</b>	<b>72%</b>	<b>1149</b>	<b>28%</b>	<b>4064</b>
<b>C</b>	Adjoints administratifs	2580	85%	460	15%	3040	2892	85%	496	15%	3388
	Adjoints techniques	7	21%	26	79%	32	7	23%	23	77%	30
	Autres	281	94%	19	6%	300	253	89%	32	11%	285
<b>Total C</b>		<b>2868</b>	<b>85%</b>	<b>504</b>	<b>15%</b>	<b>3372</b>	<b>3152</b>	<b>85%</b>	<b>551</b>	<b>15%</b>	<b>3703</b>
<b>Total général</b>		<b>7381</b>	<b>70%</b>	<b>3176</b>	<b>30%</b>	<b>10557</b>	<b>7685</b>	<b>71%</b>	<b>3200</b>	<b>29%</b>	<b>10885</b>

#### Ventilation du corps de l'inspection du travail (Total en effectif physique)

	2010					2009				
	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Directeurs du travail (DT)	103	31%	232	69%	335	38	36%	69	64%	107
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	196	41%	277	59%	473	175	42%	238	58%	413
Inspecteurs du travail (IT)	663	56%	520	44%	1 183	597	61%	481	49%	978
<b>TOTAL</b>	<b>962</b>	<b>48%</b>	<b>1 029</b>	<b>52%</b>	<b>1 991</b>	<b>810</b>	<b>51%</b>	<b>788</b>	<b>49%</b>	<b>1 598</b>

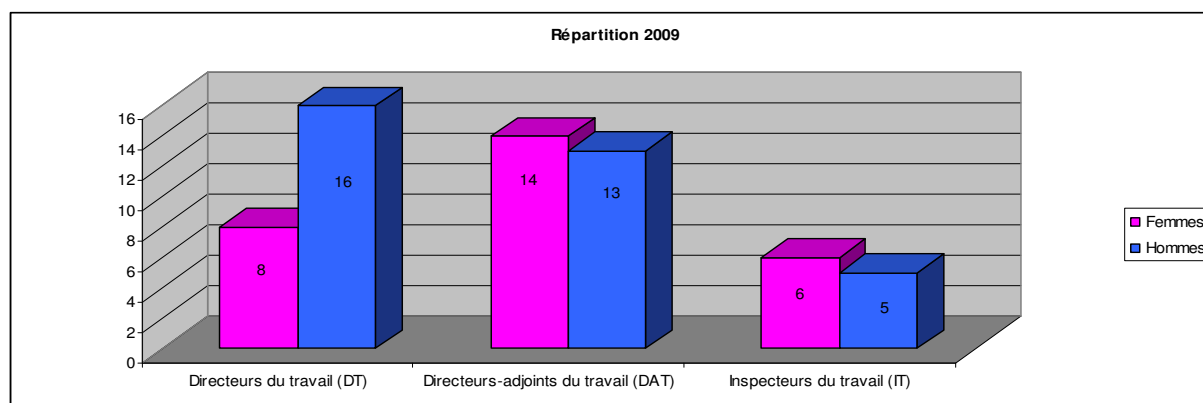
(non compris 142 inspecteurs-élèves du travail, soit 85 femmes et 57 hommes)

- Administration Centrale (en ET'R)**

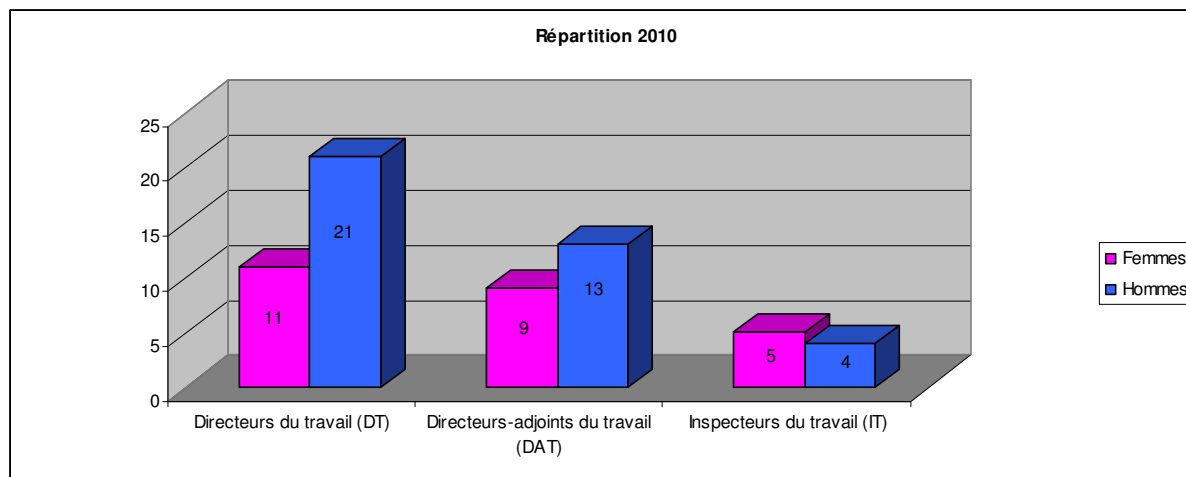
Catégories	Corps	2010					2009				
		F	%	H	%	Total	F	%	H	%	Total
<b>A</b>	Emplois fonctionnels	12	57%	9	43%	21	9	41%	13	59%	22
	Administrateurs civils	11	33%	22	67%	33	10	32%	21	68%	31
	Conseillers d'administration	2	27%	5	73%	7	3	43%	4	57%	7
	Attachés	150	68%	71	32%	221	110	63%	66	38%	176
	Médecins inspecteur du travail	2	100%		0%	2	2	100%	0	0%	2
	Membres Inspection du travail	40	40%	61	60%	101	28	45%	34	55%	62
	Chargés d'études documentaires	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3
	Contractuels Loi 1984	93	58%	66	42%	159	67	54%	57	46%	124
	Contractuels Loi 1978	21	50%	22	50%	43	15	42%	21	58%	36
	Autres	4	80%	1	20%	5	31	53%	28	47%	59
<b>Total A</b>		<b>337</b>	<b>57%</b>	<b>258</b>	<b>43%</b>	<b>595</b>	<b>277</b>	<b>53%</b>	<b>245</b>	<b>47%</b>	<b>522</b>
<b>B</b>	Secrétaires administratifs	107	77%	32	23%	139	115	74%	40	26%	155
	Contrôleurs du travail	20	69%	9	31%	28	5	63%	3	38%	8
	Contractuels Loi 1984	10	83%	2	17%	12	9	100%	0	0%	9
	Contractuels Loi 1978		0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
	Autres	2	25%	6	75%	8	7	54%	6	46%	13
<b>Total B</b>		<b>139</b>	<b>74%</b>	<b>50</b>	<b>26%</b>	<b>188</b>	<b>136</b>	<b>73%</b>	<b>50</b>	<b>27%</b>	<b>186</b>
<b>C</b>	Adjointes administratifs	151	77%	44	23%	195	122	78%	35	22%	157
	Adjointes techniques	3	13%	20	87%	23	3	15%	17	85%	20
	Autres	7	70%	3	30%	10	24	50%	24	50%	48
<b>Total C</b>		<b>161</b>	<b>71%</b>	<b>67</b>	<b>29%</b>	<b>228</b>	<b>149</b>	<b>66%</b>	<b>76</b>	<b>34%</b>	<b>225</b>
<b>Total général</b>		<b>637</b>	<b>63%</b>	<b>375</b>	<b>37%</b>	<b>1011</b>	<b>562</b>	<b>60%</b>	<b>371</b>	<b>40%</b>	<b>933</b>

### **Ventilation du corps de l'inspection du travail (Administration Centrale en effectif physique)**

	2010					2009				
	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Directeurs du travail (DT)	11	34%	21	66%	32	8	33%	16	67%	24
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	9	41%	13	59%	22	14	52%	13	48%	27
Inspecteurs du travail (IT)	5	56%	4	44%	9	6	55%	5	45%	11
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>40%</b>	<b>38</b>	<b>60%</b>	<b>63</b>	<b>28</b>	<b>45%</b>	<b>34</b>	<b>55%</b>	<b>62</b>







• **Services Déconcentrés (en ETPR)**

Catégories	Corps	2010					2009				
		F	%	H	%	Total	F	%	H	%	Total
<b>A</b>	Emplois fonctionnels	35	25%	104	75%	139	32	23%	109	77%	141
	Administrateurs civils	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
	Conseillers d'administration	0	0%	0	0%	0	1	50%	1	50%	2
	Attachés	256	60%	168	40%	425	242	59%	167	41%	409
	Médecins inspecteur du travail	25	70%	11	30%	35	32	73%	12	27%	44
	Membres Inspection du travail	876	52%	809	48%	1685	782	51%	754	49%	1536
	Chargés d'études documentaires	7	87%	1	13%	8	8	89%	1	11%	9
	Contractuels Loi 1984	184	57%	138	43%	322	198	57%	152	43%	350
	Contractuels Loi 1978	27	55%	22	45%	49	29	49%	30	51%	59
	Autres	13	38%	22	62%	35	17	38%	28	62%	45
<b>Total A</b>		<b>1422</b>	<b>53%</b>	<b>1276</b>	<b>47%</b>	<b>2699</b>	<b>1341</b>	<b>52%</b>	<b>1255</b>	<b>48%</b>	<b>2596</b>
<b>B</b>	Secrétaires administratifs	216	89%	27	11%	244	235	88%	31	12%	266
	Contrôleurs du travail	2330	69%	1045	31%	3375	2488	70%	1061	30%	3549
	Contractuels Loi 1984	17	90%	2	10%	19	21	95%	1	5%	22
	Contractuels Loi 1978	12	92%	1	8%	13	16	94%	1	6%	17
	Autres	41	77%	12	23%	53	19	79%	5	21%	24
<b>Total B</b>		<b>2616</b>	<b>71%</b>	<b>1087</b>	<b>29%</b>	<b>3703</b>	<b>2779</b>	<b>72%</b>	<b>1099</b>	<b>28%</b>	<b>3878</b>
<b>C</b>	Adjoints administratifs	2428	85%	416	15%	2845	2770	86%	461	14%	3231
	Adjoints techniques	4	40%	6	60%	9	4	40%	6	60%	10
	Autres	274	95%	16	5%	290	229	97%	8	3%	237
<b>Total C</b>		<b>2706</b>	<b>86%</b>	<b>437</b>	<b>14%</b>	<b>3144</b>	<b>3003</b>	<b>86%</b>	<b>475</b>	<b>14%</b>	<b>3478</b>
<b>Total général</b>		<b>6745</b>	<b>71%</b>	<b>2801</b>	<b>29%</b>	<b>9546</b>	<b>7123</b>	<b>72%</b>	<b>2829</b>	<b>28%</b>	<b>9952</b>

**Ventilation du corps de l'inspection du travail (Services Déconcentrés en effectif physique)**

	2010					2009				
	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Directeurs du travail (DT)	92	30%	211	70%	303	30	36%	53	64%	83
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	187	41%	264	59%	451	161	42%	225	58%	386
Inspecteurs du travail (IT)	658	56%	516	44%	1 174	591	61%	476	49%	967
<b>TOTAL</b>	<b>937</b>	<b>49%</b>	<b>991</b>	<b>51%</b>	<b>1 928</b>	<b>782</b>	<b>51%</b>	<b>754</b>	<b>49%</b>	<b>1 536</b>

## 2/La répartition par catégories

- Ministère

	2009				2010			
Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 618	1 500	52%	3118	1 759	1 534	53%	3293
B	2 915	1 149	71%	4064	2 754	1 137	71%	3891
C	3 152	551	85%	3703	2 868	504	85%	3372
Total	7 685	3 200	77%	10885	7 381	3 176	70%	10557

- Administration Centrale

	2009				2010			
Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	277	245	53%	522	337	258	57%	595
B	136	50	73%	186	139	50	74%	189
C	149	76	66%	225	161	67	71%	228
Total	562	371	60%	933	637	375	63%	1012

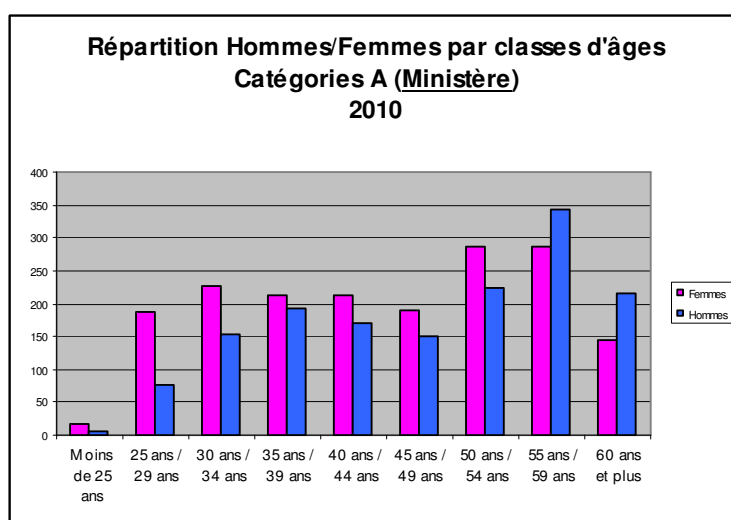
- Services Déconcentrés

	2009				2010			
Catégories	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total	Femmes	Hommes	Part des femmes (%)	Total
A	1 341	1 255	51%	2 596	1 422	1 276	53%	2698
B	2 779	1 099	72%	3 878	2 616	1 087	71%	3703
C	3 003	475	86%	3 478	2 706	437	86%	3143
Total	7 123	2 829	72%	9 952	6 744	2 800	71%	9544

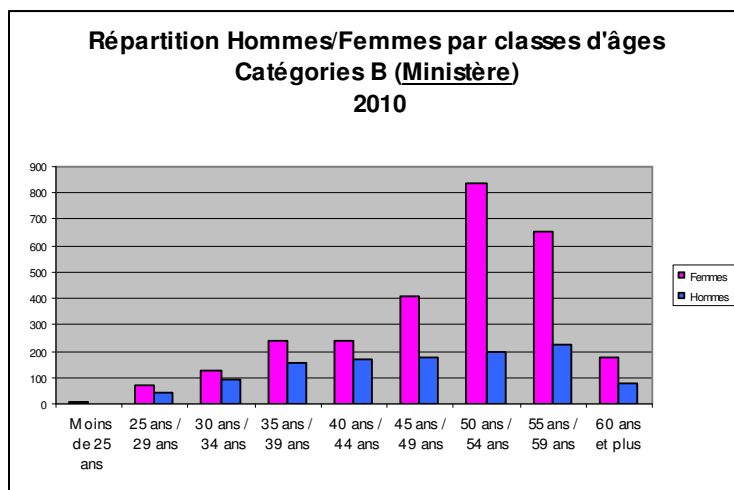
## 3/La répartition par classe d'âge

- Ministère

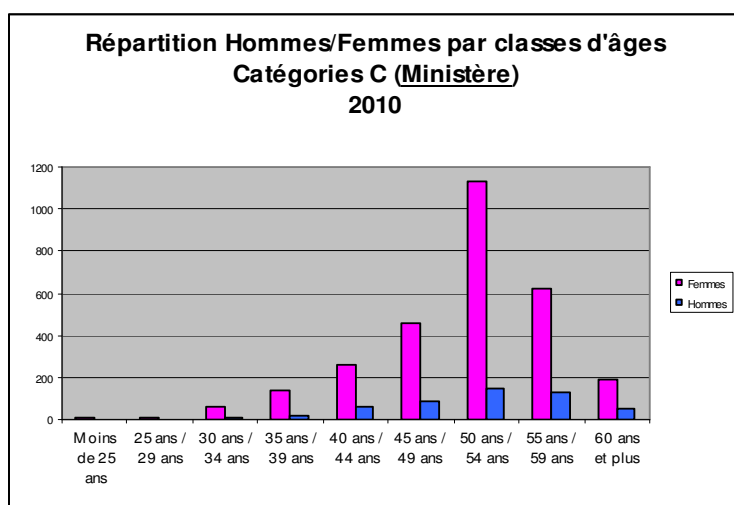
	Catégorie A		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie A
Moins de 25 ans	17	6	23
25 ans / 29 ans	187	78	265
30 ans / 34 ans	226	153	379
35 ans / 39 ans	212	192	404
40 ans / 44 ans	213	169	382
45 ans / 49 ans	190	150	340
50 ans / 54 ans	285	225	510
55 ans / 59 ans	285	344	629
60 ans et plus	145	217	362
Total	1759	1534	3294



	Catégorie B		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie B
Moins de 25 ans	9	2	11
25 ans / 29 ans	68	44	112
30 ans / 34 ans	127	91	218
35 ans / 39 ans	236	155	391
40 ans / 44 ans	240	171	411
45 ans / 49 ans	405	175	580
50 ans / 54 ans	838	196	1034
55 ans / 59 ans	653	224	877
60 ans et plus	179	78	257
<b>Total</b>	<b>2754</b>	<b>1137</b>	<b>3891</b>

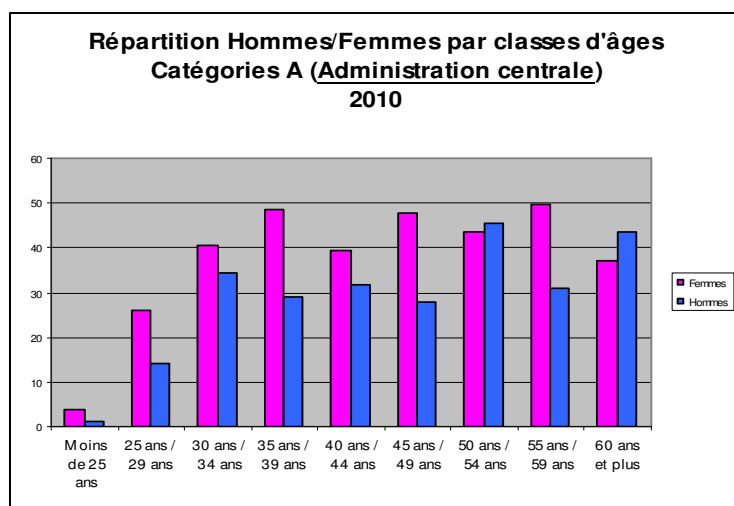


	Catégorie C		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie C
Moins de 25 ans	8	2	10
25 ans / 29 ans	12	4	16
30 ans / 34 ans	59	10	69
35 ans / 39 ans	138	20	158
40 ans / 44 ans	261	60	321
45 ans / 49 ans	453	82	535
50 ans / 54 ans	1130	146	1276
55 ans / 59 ans	617	132	749
60 ans et plus	189	48	237
<b>Total</b>	<b>2867</b>	<b>504</b>	<b>3371</b>

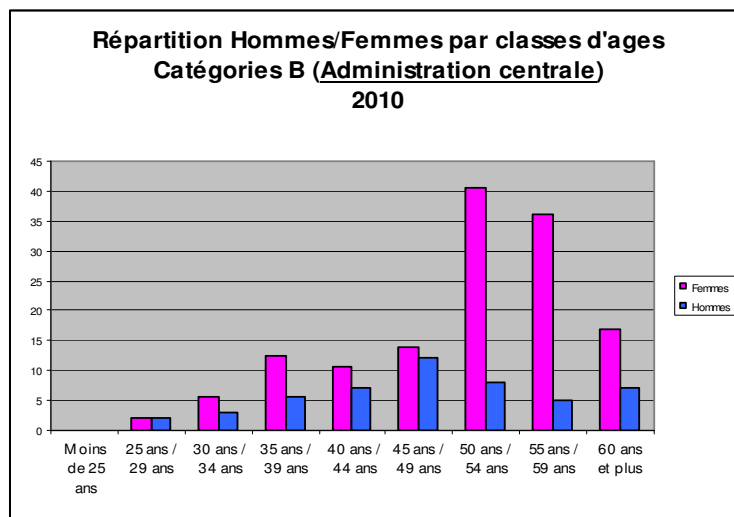


- Administration centrale

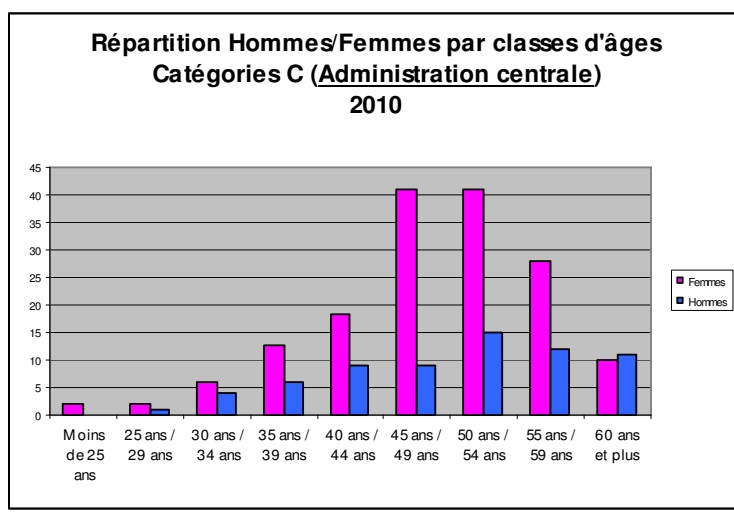
	Catégorie A		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie A
Moins de 25 ans	4	1	5
25 ans / 29 ans	26	14	40
30 ans / 34 ans	40	35	75
35 ans / 39 ans	49	29	78
40 ans / 44 ans	39	32	71
45 ans / 49 ans	48	28	76
50 ans / 54 ans	44	46	90
55 ans / 59 ans	50	31	81
60 ans et plus	37	44	81
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>260</b>	<b>597</b>



	Catégorie B		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie B
Moins de 25 ans	0	0	0
25 ans / 29 ans	2	2	4
30 ans / 34 ans	6	3	9
35 ans / 39 ans	13	6	18
40 ans / 44 ans	11	7	18
45 ans / 49 ans	14	12	26
50 ans / 54 ans	41	8	49
55 ans / 59 ans	36	5	41
60 ans et plus	17	7	24
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>50</b>	<b>189</b>

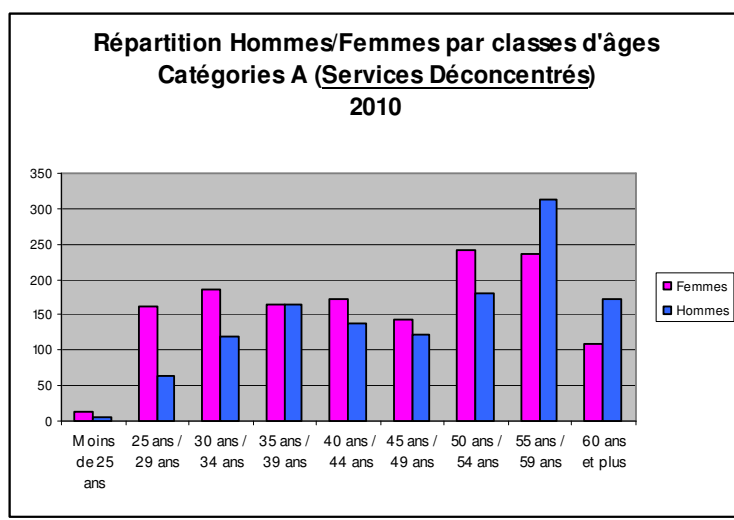


	Catégorie C		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie C
Moins de 25 ans	2	0	2
25 ans / 29 ans	2	1	3
30 ans / 34 ans	6	4	10
35 ans / 39 ans	13	6	19
40 ans / 44 ans	18	9	27
45 ans / 49 ans	41	9	50
50 ans / 54 ans	41	15	56
55 ans / 59 ans	28	12	40
60 ans et plus	10	11	21
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>67</b>	<b>228</b>

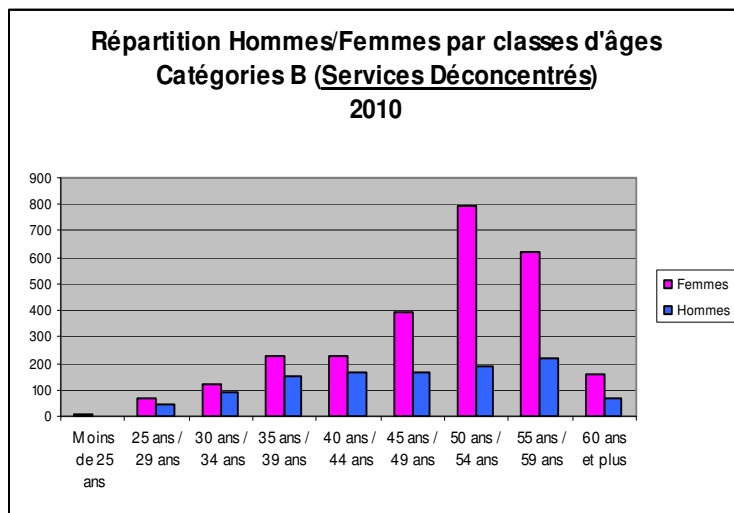


- Services Déconcentrés**

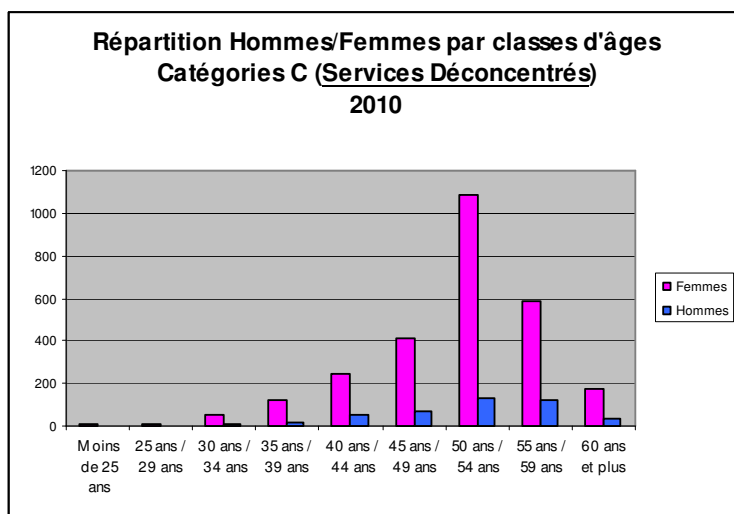
	Catégorie A		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie A
Moins de 25 ans	13	5	18
25 ans / 29 ans	161	64	225
30 ans / 34 ans	185	118	303
35 ans / 39 ans	164	164	328
40 ans / 44 ans	173	137	310
45 ans / 49 ans	142	122	264
50 ans / 54 ans	242	179	421
55 ans / 59 ans	235	313	548
60 ans et plus	107	173	280
<b>Total</b>	<b>1422</b>	<b>1275</b>	<b>2697</b>



	Catégorie B		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie B
Moins de 25 ans	9	2	11
25 ans / 29 ans	66	42	108
30 ans / 34 ans	121	88	209
35 ans / 39 ans	224	149	373
40 ans / 44 ans	229	164	393
45 ans / 49 ans	391	163	554
50 ans / 54 ans	798	188	986
55 ans / 59 ans	617	219	836
60 ans et plus	162	71	233
<b>Total</b>	<b>2616</b>	<b>1087</b>	<b>3703</b>



	Catégorie C		
Classes d'âge	Femmes	Hommes	TOTAL Catégorie C
Moins de 25 ans	6	2	8
25 ans / 29 ans	10	3	13
30 ans / 34 ans	53	6	59
35 ans / 39 ans	126	14	140
40 ans / 44 ans	242	51	293
45 ans / 49 ans	412	73	485
50 ans / 54 ans	1089	131	1220
55 ans / 59 ans	589	120	709
60 ans et plus	179	37	216
<b>Total</b>	<b>2706</b>	<b>437</b>	<b>3143</b>



## 4/La répartition du temps de travail

### • Ministère (en nombre de matricules)

Quotité travaillée	2010					
	Nbre H	% H	Nbre F	% F	T	% T
50%	22	0,67%	126	1,62%	148	1,34%
60%	5	0,15%	80	1,03%	85	0,77%
70%	4	0,12%	56	0,72%	60	0,54%
80%	133	4,06%	1474	18,95%	1607	14,54%
90%	24	0,73%	284	3,65%	308	2,79%
100%	3089	94,26%	5758	74,03%	8847	80,03%
<b>TOTAL</b>	<b>3277</b>	<b>100,00%</b>	<b>7778</b>	<b>100,00%</b>	<b>11055</b>	<b>100,00%</b>

### • Administration Centrale (en nombre de matricules)

Quotité travaillée	2010					
	Nbre H	% H	Nbre F	% F	T	% T
50%	1	0,22%	4	0,57%	5	0,43%
60%	1	0,22%	3	0,43%	4	0,35%
70%	0	0,00%	3	0,43%	3	0,26%
80%	10	2,22%	90	12,77%	100	8,65%
90%	1	0,22%	22	3,12%	23	1,99%
100%	438	97,12%	583	82,70%	1021	88,32%
<b>TOTAL</b>	<b>451</b>	<b>100,00%</b>	<b>705</b>	<b>100,00%</b>	<b>1156</b>	<b>100,00%</b>

- **Services Déconcentrés (en nombre de matricules)**

Quotité travaillée	2010					
	Nbre H	% H	Nbre F	% F	T	% T
50%	21	0,74%	122	1,72%	143	1,44%
60%	4	0,14%	77	1,09%	81	0,82%
70%	4	0,14%	53	0,75%	57	0,58%
80%	123	4,35%	1384	19,57%	1507	15,22%
90%	23	0,81%	262	3,70%	285	2,88%
100%	2651	93,81%	5175	73,17%	7826	79,06%
<b>TOTAL</b>	<b>2826</b>	<b>100,00%</b>	<b>7073</b>	<b>100,00%</b>	<b>9899</b>	<b>100,00%</b>

## 5/La répartition des recrutements

CONCOURS AC	A			B			C				TOTAL		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T		H	F	T
administrateurs civils	1	2	3	0	0	0	0	0	0		1	2	3
attachés d'administration	0	6	6	0	0	0	0	0	0		0	6	6
inspecteurs élèves du Travail	27	53	80	0	0	0	0	0	0		27	53	80
contrôleurs du Travail	0	0	0	37	49	86	0	0	0		37	49	86
secrétaires administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>89</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>86</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>65</b>	<b>110</b>	<b>175</b>
CONTRATS ET PRISES EN CHARGE AC	A			B			C				TOTAL		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T		H	F	T
ingénieurs de prévention	2	1	3	0	0	0	0	0	0		2	1	3
MIRT	2	3	5	0	0	0	0	0	0		2	3	5
travailleurs handicapés	2	2	4	0	0	0	0	0	0		2	2	4
bénéficiaires de la Loi 2005-270 Article 62	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
Autres*	39	38	77	4	11	15	4	9	13		47	58	105
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>89</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>		<b>53</b>	<b>64</b>	<b>117</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>72</b>	<b>105</b>	<b>178</b>	<b>41</b>	<b>60</b>	<b>101</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>		<b>118</b>	<b>174</b>	<b>292</b>

\*Autres: détachements, mutations, réintégrations, prises en charge, PNA (positions normale d'activité)

H: Hommes / F: Femmes / T: Total

## 6/La répartition des résultats des concours

- **Concours externe d'inspecteur élève du travail**

Concours Externe	Hommes				Femmes			
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	217	182	227	234	408	341	380	377
Nombre de candidats admis	32	31	20	23	55	59	20	40
% d'admis	14,75%	17,03%	8,81%	36,51%	13,48%	17,30%	5,26%	63,49%

- **Concours interne d'inspecteur élève du travail**

Concours Interne	Hommes				Femmes			
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	54	57	44	34	67	58	45	55
Nombre de candidats admis	12	13	8	5	10	10	12	12
% d'admis	22,22%	22,81%	18,18%	29,41%	14,93%	17,24%	26,67%	70,59%

- **Concours externe de contrôleur du travail**

Concours Externe	Hommes				Femmes			
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	683	543	698	<b>876</b>	1173	944	1 270	<b>1567</b>
Nombre de candidats admis	53	50	29	<b>X</b>	47	71	37	<b>X</b>
% d'admis	7,76%	9,21%	4,15%	<b>X</b>	4,01%	7,52%	2,91%	<b>X</b>

- **Concours interne de contrôleur du travail**

Concours Externe	Hommes				Femmes			
	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2006	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	71	59	71	<b>53</b>	260	227	206	<b>200</b>
Nombre de candidats admis	12	11	8	<b>X</b>	50	39	16	<b>X</b>
% d'admis	16,90%	18,64%	11,27%	<b>X</b>	19,23%	15,86%	7,77%	<b>X</b>

(X –Concours 2009 en cours - les oraux ont lieu au moins de septembre prochain)

## **7/La répartition des promotions**

- **Administration Centrale**

### **Secteur Travail /Promotions au titre de l'année 2010**

(Hors personnels du corps de l'inspection du travail affectés en AC)

Catégorie	Grade	Ratio théorique promus/ promouvables	Nbre de promouvables			Nbre inscrits au TA/LA			Ratio réel promus/ promouvables		
			F	H	ensemble	F	H	ensemble	F	H	ensemble
A	TA Administrateur civil hors classe	30%	4	14	<b>18</b>	1	2	<b>3</b>	25%	14%	<b>17%</b>
	TA Attaché principal	11,50%	22	12	<b>34</b>	3		<b>3</b>	14%	0%	<b>9%</b>
	EP Attaché principal		101	67	<b>168</b>	6	8	<b>14</b>	6%	12%	<b>9%</b>
	LA Attaché		91	22	<b>113</b>	6	3	<b>9</b>	7%	14%	<b>8%</b>
	LA Contractuel 78 - HEB		3	8	<b>11</b>	0	2	<b>2</b>	0%	25%	<b>18%</b>
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie		8	1	<b>9</b>	1	0	<b>1</b>	13%	0%	<b>11%</b>
	LA Contractuel 78 - 1ère catégorie										
B	TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	7,50%	34	10	<b>44</b>	5	0	<b>5</b>	15%	0%	<b>11%</b>
	EP Secrétaire administratif classe exceptionnelle		93	29	<b>122</b>	2	1	<b>3</b>	2%	3%	<b>2%</b>
	TA Secrétaire administratif classe supérieure	15%	36	14	<b>50</b>	5	2	<b>7</b>	14%	14%	<b>14%</b>
	LA SAMAS de classe normale		129	55	<b>184</b>	1	0	<b>1</b>	1%	0%	<b>1%</b>
C	TA Adjoint administratif principal 1ère classe	13%	36	6	<b>42</b>	5	0	<b>5</b>	14%	0%	<b>12%</b>
	TA Adjoint administratif principal 2e classe	13%	24	14	<b>38</b>	3	2	<b>5</b>	13%	14%	<b>13%</b>
	TA Adjoint administratif 1ère classe	30%	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	100%	0%	<b>100%</b>
	TA Adjoint technique principal 1e classe	30%	1	1	<b>2</b>	0	0	<b>0</b>	0%	0%	<b>0%</b>
	TA Adjoint technique principal 2e classe	25%	2	7	<b>9</b>	0	1	<b>1</b>	0%	14%	<b>11%</b>
	TA Adjoint technique 1e classe	40%	0	4	<b>4</b>	0	1	<b>1</b>	0%	25%	<b>25%</b>

#### **Légende**

TA : Tableau d'avancement

LA: Liste d'aptitude

EP : Examen professionnel

- **Services Déconcentrés**

### Secteur Travail /Promotions au titre de l'année 2010

Catégorie	Grade	Ratio théorique promus/ promouvables	Nbre de promouvables			Nbre inscrits au TA/LA			Ratio réel inscrits/ promouvables		
			F	H	ensemble	F	H	ensemble	F	H	ensemble
A	TA Directeur du travail	8%	179	259	<b>438</b>	19	17	<b>36</b>	20%	40%	<b>8%</b>
	TA Directeur adjoint du travail	10%	372	358	<b>730</b>	34	39	<b>73</b>	43%	57%	<b>10%</b>
	TA Administrateur civil hors classe										
	TA Attaché principal	11,50%	29	21	<b>50</b>	2	2	<b>4</b>	7%	10%	<b>8%</b>
	EP Attaché principal		163	94	<b>257</b>	15	12	<b>27</b>	9%	13%	<b>11%</b>
	LA Attaché		0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>			
	LA Contractuel 78 - HEB		2	6	<b>8</b>	0	1	<b>1</b>	0%	17%	<b>13%</b>
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie		9	12	<b>21</b>	0	2	<b>2</b>	0%	17%	<b>10%</b>
	LA Contractuel 78 - 1ère catégorie		7	4	<b>11</b>	0	1	<b>1</b>	0%	25%	<b>9%</b>
	LA Contractuel 78 - 2 <sup>e</sup> catégorie		16	1	<b>17</b>	1	0	<b>1</b>	6 %	0%	<b>6 %</b>
B	LA Contrôleur du travail en inspecteur du travail	*	1472	851	<b>2323</b>	15	8	<b>23</b>	1%	1%	<b>1%</b>
	TA Contrôleur classe exceptionnelle	12%	615	189	<b>804</b>	72	24	<b>96</b>	12%	13%	<b>12%</b>
	TA Contrôleur classe supérieure	15%	646	280	<b>926</b>	94	45	<b>139</b>	15%	16%	<b>15%</b>
	TA Secrétaire administratif classe exceptionnelle	7,50%	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>			
	EP Secrétaire administratif classe exceptionnelle	7,50%	174	16	<b>190</b>	2	0	<b>2</b>	1%	0%	<b>1%</b>
	TA Secrétaire administratif classe supérieure	15%	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>			
	LA SASD de classe normale		2248	430	<b>2678</b>	0	15	<b>15</b>	0%	3%	<b>1%</b>
C	TA Adjoint administratif principal 1ère classe	13%	466	74	<b>540</b>	65	7	<b>72</b>	14%	9%	<b>13%</b>
	TA Adjoint administratif principal 2e classe	13%	569	123	<b>692</b>	81	11	<b>92</b>	14%	9%	<b>13%</b>
	TA Adjoint administratif 1ère classe	30%	2	0	<b>2</b>	1	0	<b>1</b>	50%	0%	<b>50%</b>
	TA Adjoint technique principal 1e classe	30%	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>			
	TA Adjoint technique principal 2e classe	25%	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>			
	TA Adjoint technique 1e classe	40%	2	1	<b>3</b>	2	0	<b>2</b>	100%	0%	<b>67%</b>

\* pas de ratio promus/promouvables mais 1/6ème du nombre de postes ouverts au concours de l'année

#### **Légende**

TA : Tableau d'avancement

LA: Liste d'aptitude

EP : Examen professionnel

## **8/La répartition dans les emplois de direction**

Le statut des emplois de direction ayant été modifié par la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat (REATE) et notamment, pour le ministère, avec la création des DIRECCTE, il n'est pas possible de faire un comparatif avec l'année 2009. Aussi, seuls les chiffres 2010 sont indiqués, avec une situation au 31/12/2010, qui ne prend pas en compte l'outre-mer, puisque les DIRECCTE ont été créées le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

- **Administration centrale**

#### **Personnels d'encadrement 2010 (en effectif):**

Fonctions	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes en %
Emplois fonctionnels (directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets)	6	11	17	65%
Autres encadrants (chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints chefs de mission et équivalents)	50	55	105	52%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>66</b>	<b>122</b>	<b>54%</b>



**Membres de cabinet 2008/2009 2010 (en effectif):**

En effectif	2008			2009			2010		
Fonctions	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Directeur du cabinet	3		3	3		3		2	2
directeur adjoint du cabinet	3	1	4	3	1	4	3		3
Chef et chef adjoint du cabinet	3	1	4	2	1	3	3		3
conseiller et conseiller technique	10	12	22	21	13	34	12	9	21
Chargé de mission	1		1			0			0
Autres collaborateurs			0			0			0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>

**Membres de cabinet 2008/2009 2010 (en pourcentage):**

En pourcentage	2008			2009			2010		
Fonctions	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Directeur du cabinet	100%	0%	100%	100%	0%	100%	0%	100%	100%
directeur adjoint du cabinet	75%	25%	100%	75%	25%	100%	100%	0%	100%
Chef et chef adjoint du cabinet	75%	25%	100%	67%	33%	100%	100%	0%	100%
conseiller et conseiller technique	45%	55%	100%	62%	38%	100%	57%	43%	100%
Chargé de mission	100%	0%	100%			0%			0%
Autres collaborateurs			0%			0%			0%
<b>Total</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>100%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>100%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

• **Services Déconcentrés**

en nombre	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
Emplois				
Directeurs de DIRECCTE	19	3	22	14%
Directeurs régionaux adjoints	69	23	92	25%
Responsables de pôles	16	4	20	20%
Responsables d'unités territoriales	33	17	50	34%
Secrétaires généraux	16	2	18	11%
<b>Total :</b>	<b>153</b>	<b>49</b>	<b>202</b>	<b>24%</b>

(Tous agents, y compris ceux relevant du ministère chargé de l'économie)

Les emplois de directeurs régionaux adjoints concernent des fonctions de responsables de pôles, de responsables d'unités territoriales et 4 secrétaires généraux.

Une comparaison entre 2009 et 2010 des fonctions qui existaient avant la création des DIRECCTE fait apparaître que la part des femmes représente:

	2008	2009	2010
Directeurs régionaux	5%	5%	8%
Secrétaires généraux	18%	29%	12%
RUT*/DDTEFP	21%	24%	34%

\*Responsable d'unité territoriale

en nombre	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes en %
Emplois				
Directeurs de DIRECCTE	12	1	13	8%
Directeurs régionaux adjoints	53	21	74	28%
Responsables de pôles	3	0	3	-
Responsables d'unités territoriales	33	17	50	34%
Secrétaires généraux	14	2	16	12%
Total :	115	41	156	26%

(Seuls agents relevant du ministère chargé du travail)

• **Age moyen par sexe dans les emplois de direction en DIRECCTE (au 31/12/2010)**

Ne sont mentionnés dans cette rubrique que les agents relevant du ministère chargé du travail et pas ceux de l'Economie, car nous n'avons pas connaissance de leur date de naissance).

Tableau récapitulatif global :

Postes	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen
Directeurs régionaux de DIRECCTE	1	61 ans	12	55 ans	13	56 ans
Responsables de pôles et secrétaires généraux en Direccte	12	53 ans	38	54 ans	50	54 ans
Responsables d'unités territoriales	28	55 ans	65	56 ans	93	56 ans
Total général :	41	54 ans	115	55 ans	156	55 ans

Tableau récapitulatif détaillé par fonctions et par statut :

Fonctions / Statuts	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen	Nombre	Age moyen
Directeurs régionaux de DIRECCTE	1	61 ans	12	55 ans	13	56 ans
Responsables de pôles avec le statut de Directeur régional-adjoint de Direccte	9	52 ans	18	54 ans	27	54 ans
Responsables de pôles sans statut de DRA	0	/	3	52 ans	3	52 ans
Secrétaires généraux avec le statut de Directeur régional-adjoint de Direccte	1	56 ans	3	55 ans	4	55 ans
Secrétaires généraux sans statut de DRA	2	56 ans	14	53 ans	16	53 ans
Responsables d'unités territoriales avec le statut de Directeur régional-adjoint de Direccte	11	57 ans	32	57 ans	43	57 ans
Responsables d'unités territoriales sans statut de DRA	17	54 ans	33	55 ans	50	55 ans
Total général :	41	54 ans	115	55 ans	156	55 ans

## 9/La répartition par sexe des primes

- Administration centrale

Attributions moyennes constatées hors reliquat, hors prime d'encadrement						
Corps / grades	Eff	TRB	Attributions moyennes			
			Eff	Femme	Eff	Homme
Administrateur civil Hors classe	22	27 605	6	37 607	16	33 399
Administrateur civil	15	23 353	4	26 231	11	28 795
Conseiller d'administration	9	18 408	3	(1)	6	22 539
Attaché principal	58	15 651	37	16 508	21	15 721
Attaché	148	11 682	96	11 963	52	11 567
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	40	8 814	33	9 335	7	8 141
Secrétaire administratif de classe supérieure	36	7 850	24	8 221	12	8 344
Secrétaire administratif de classe normale	74	6 367	56	6 971	18	6 355
Adjoint administratif principal de 1ère classe	29	5 909	28	7 130	1	(1)
Adjoint administratif principal de 2ème classe	54	5 736	45	7 008	9	6 894
Adjoint administratif 1 Cl	73	5 526	50	5 396	23	5 745
Adjoint administratif 2 Cl	7	4 970	5	4 301	2	(1)
Personnel technique	14	6 263	3	(1)	11	6 453
Conducteur automobile	11	6 408			11	7 682
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	41	3 857	15	7 243	26	6 527
Agent contractuel 1C ou NCG niveau 2	41	3 672	27	4 900	14	3 806
Agent contractuel 2C ou NCG niveau 3	72	3 486	39	3 247	33	3 296
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	13	2 967	9	3 591	4	(1)

(1) données portant sur moins de cinq agents pouvant être considérées comme nominatives

## 10/La répartition des stagiaires en formation

### Formation statutaire

Catégories	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)	Total
A	102	159	69%	261
B	52	105	67%	157
C	-	-	-	-
Total	154	264	63%	418

### Formation professionnelle

Catégories	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)	Total
A	2 567	3 231	56%	5 798
B	2 039	5 229	72%	7 268
C	450	2 491	85%	2 941
Total	5 056	10951	68%	16 007

### Total formation statutaire et professionnelle

Catégories	Hommes	Femmes	Part des femmes (%)	Total
A	2 669	3 390	56%	6 059
B	2 091	5 334	88%	7 425
C	450	2491	85%	2 941
Total	5 210	11215	68%	16 425

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

## 11/La répartition dans les instances paritaires et les jurys de concours

### ➤Part des femmes parmi les représentants en CAP

(titulaires et suppléants confondus)

#### I./ Parmi les représentants de l'Administration :

CAP de l'inspection du travail : 5 femmes sur 14

CAP des contrôleurs du travail : 8 femmes sur 14

#### II./ Parmi les représentants du personnel :

CAP de l'inspection du travail : 7 femmes sur 14

CAP des contrôleurs du travail : 8 femmes sur 14

### ➤Jurys et commissions de sélection

## Concours interne et externe d'inspecteur élève du travail

### Données globales:

Le jury des concours interne et externe d'inspecteur du travail est unique. Pour la campagne 2009, il est présidé par une femme. Il compte, avec la présidente, 79 membres : 48 hommes et 31 femmes.

Sur ces 79 personnes, les femmes représentent 39,24%, soit plus du tiers requis réglementairement.

### Concours externe d'inspecteur du travail

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

Concours Externe	Hommes			Femmes		
	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	182	227	234	341	380	377
Nombre de candidats admis	31	20	23	59	20	40
% d'admis	17,03%	8,81%	9,83%	17,30%	5,26%	10,61%

Lors de la campagne 2009, les femmes ont eu un meilleur taux de réussite que les hommes (10,61% contre 9,83%), renversant ainsi la tendance observée l'année dernière. Hors campagne 2008, ces proportions sont toutefois assez proches depuis 2003, variant de deux points maximum, en faveur soit des hommes, soit des femmes.

Sur les trois dernières années observées, le nombre de femmes plus important que celui des hommes, parmi les candidats admis conduit à une féminisation plus importante du corps de l'inspection du travail.

### Concours interne d'inspecteur du travail

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

Compte tenu du nombre d'admis de la campagne 2009 inférieur à celui de la campagne 2008, la sélectivité est plus forte ; le resserrement du taux de sélectivité s'observe tant pour les hommes que pour les femmes. Il convient toutefois de noter que les femmes réussissent mieux que les hommes, pour lesquels la sélectivité est de plus en plus forte sur ces trois dernières années (ce phénomène n'étant pas observé pour les femmes).

Concours Interne	Hommes			Femmes		
	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	57	44	34	58	45	55

Nombre de candidats admis	13	8	5	10	12	12
% d'admis	22,81%	18,18%	14,71%	17,24%	26,67%	21,82%

## **Concours interne et externe de contrôleur du travail**

### **Données globales:**

Pour la campagne 2009, le jury des concours interne et externe est présidé par un homme. Le jury compte 71 membres : 33 hommes (dont le président) et 39 femmes, soit 54,17%.

Sont associés à ce jury des professeurs de langues, pour la seule correction des copies. Ils sont au nombre de 13 : 8 hommes et 5 femmes.

La part totale des femmes parmi les membres de jury et les correcteurs associés, est ainsi de 51,76%.

### **Concours externe de contrôleur du travail**

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

Concours Externe	Hommes			Femmes		
	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	543	698	876	944	1 270	1 567
Nombre de candidats admis	50	29	11	71	37	23
% d'admis	9,21%	4,15%	1,26%	7,52%	2,91%	1,47%

Pour la campagne 2009, le taux de sélectivité est très proche entre les hommes et les femmes ; ces dernières réussissent d'ailleurs mieux que les hommes cette année, alors que le phénomène contraire était observé depuis plusieurs années.

### **Concours interne de contrôleur du travail**

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

Concours Interne	Hommes			Femmes		
	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009	Campagne 2007	Campagne 2008	Campagne 2009
Nombre de candidats présents	59	71	53	227	206	199
Nombre de candidats admis	11	8	2	36	16	18
% d'admis	18,64%	11,27%	3,77%	15,86%	7,77%	9,05%

Pour la campagne 2009, le taux de sélectivité est presque trois fois plus important pour les femmes que pour les hommes (9,05% des candidates présentes écrites aux épreuves sont admises, contre 3,77% des candidats hommes), ce qui marque un tournant par rapport aux années précédentes où les hommes réussissaient mieux que les femmes.

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

### **La parité dans le jury**

Le jury était constitué d'un président (homme) et de six membres : deux hommes et quatre femmes.

Sur les sept personnes constituant le jury, les femmes représentaient 57,14%

### **Répartition des candidats par sexe**

Les femmes représentaient 59,31% des inscrits et 59,52% des présents, au concours 2009.

Parmi les 15 lauréats, 10 étaient des femmes.

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

- 66,67% en 2009
- 60% en 2008
- 50% en 2007

Ces données, qui montrent une nette progression du taux de réussite à ce concours, parmi les femmes, doivent toutefois être relativisées par le nombre limité de candidats.

## **Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail**

### **La parité dans le jury**

Le jury était constitué de douze membres : sept hommes (dont le président) et cinq femmes (41,67%, soit plus du tiers prévu réglementairement).

Des correcteurs sont associés au jury, au nombre de quatre pour la campagne 2009 (4 femmes).

La part totale des femmes parmi les membres de jury et les correcteurs associés, est ainsi de 56,25%.

### **Répartition des candidats par sexe**

Compte tenu de la forte féminisation du corps des adjoints administratifs, dont doivent être issus les candidats, les femmes représentent 84,47% des inscrits, 84,05% des présents, 85,14% des admissibles et 85,71% des admis à l'examen professionnel 2009.

Les femmes réussissent donc mieux que les hommes à l'écrit (cette tendance semble constante pour cet examen professionnel), mais également mieux à l'oral (ce qui est nouveau cette année).

## **Examen professionnel de vérification d'aptitude aux fonctions d'analyste**

Un examen professionnel de vérification d'aptitude aux fonctions d'analyste, réservé aux fonctionnaires de catégorie A des ministères sociaux ou en fonctions dans les ministères sociaux, a été organisé en 2010 à la demande du secteur « jeunesse et sports », alors partie intégrante de notre périmètre ministériel.

Cet examen professionnel ne permet pas l'accès à un corps ou à un grade, mais la possibilité pour les lauréats de percevoir une prime spécifique liée aux fonctions informatiques exercées. Sont déclarés admis les candidats bénéficiant d'une note supérieure ou égale à 10/20 (examen professionnel de vérification d'aptitude, sans nombre de places / postes limitatif).

### **La parité dans le jury**

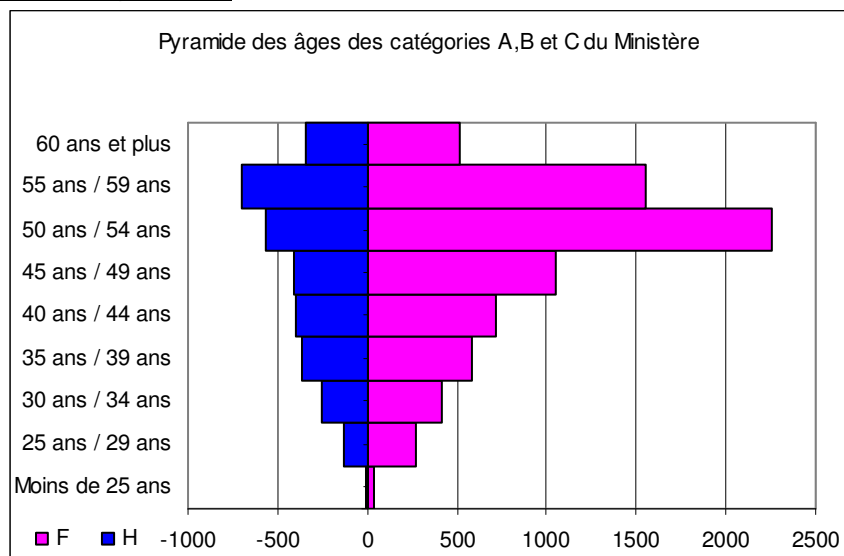
Le jury était constitué de six membres : quatre hommes (dont le président) et deux femmes (un tiers de femmes), en fonctions au sein des secteurs « travail », « santé » et « jeunesse et sports » des ministères sociaux.

## **La commission de sélection de la CPI**

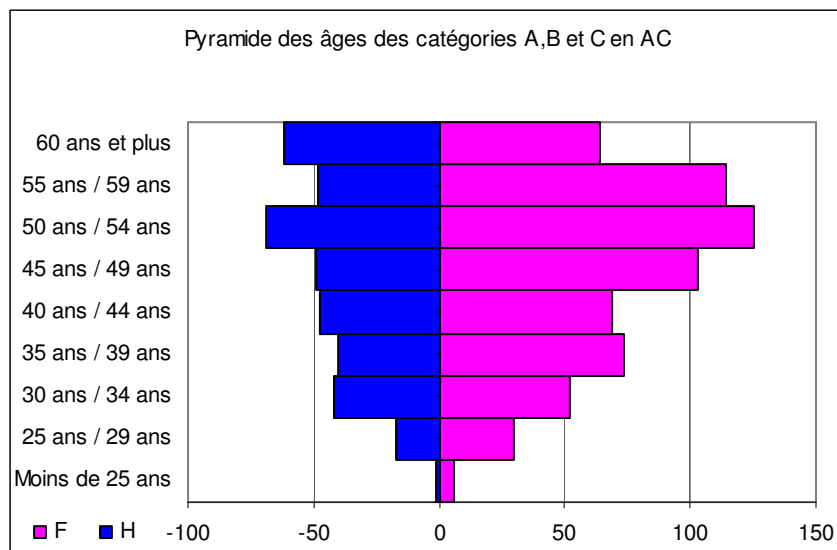
En 2010 comme en 2009, le président de cette commission est un homme et parmi les cinq membres on compte trois femmes.

## 12/Les pyramides des âges

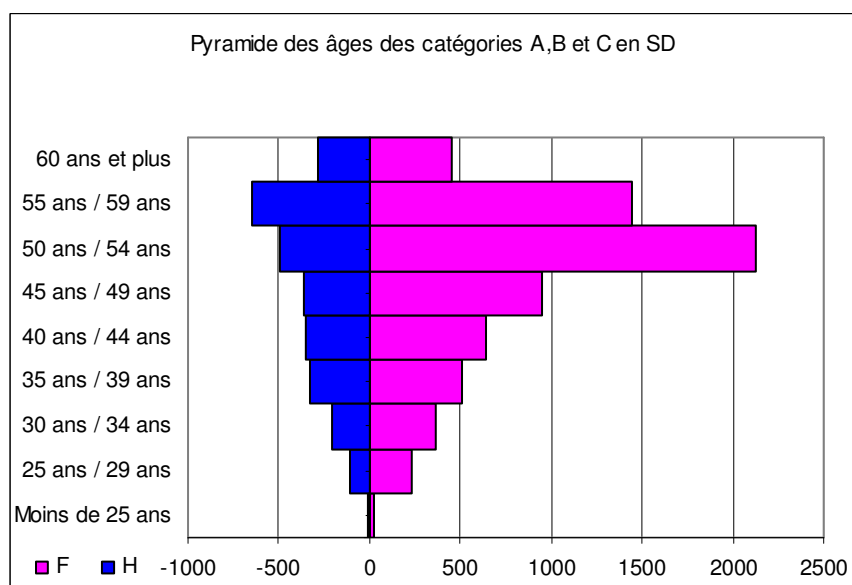
### Données générales



➤ Ensemble du ministère

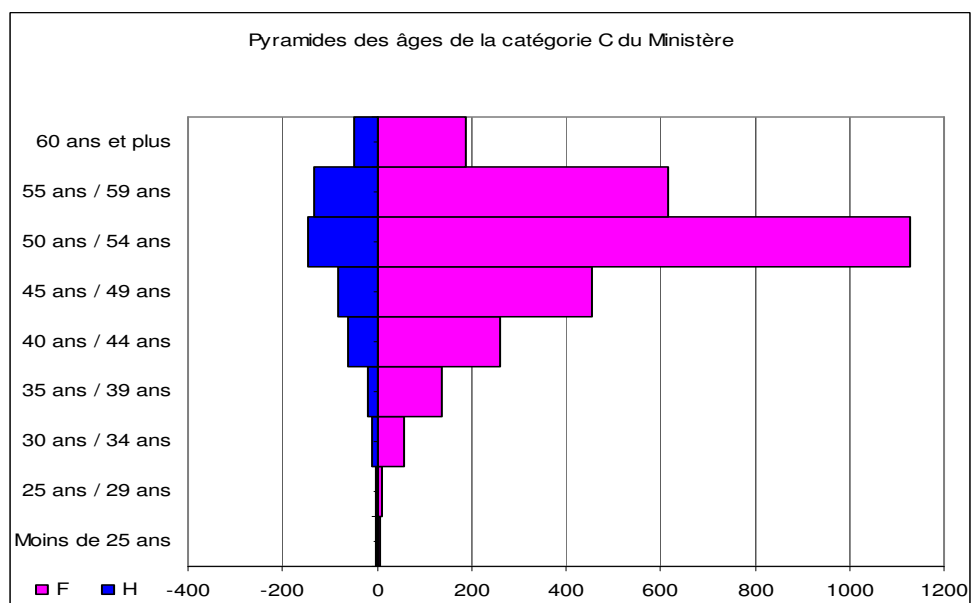
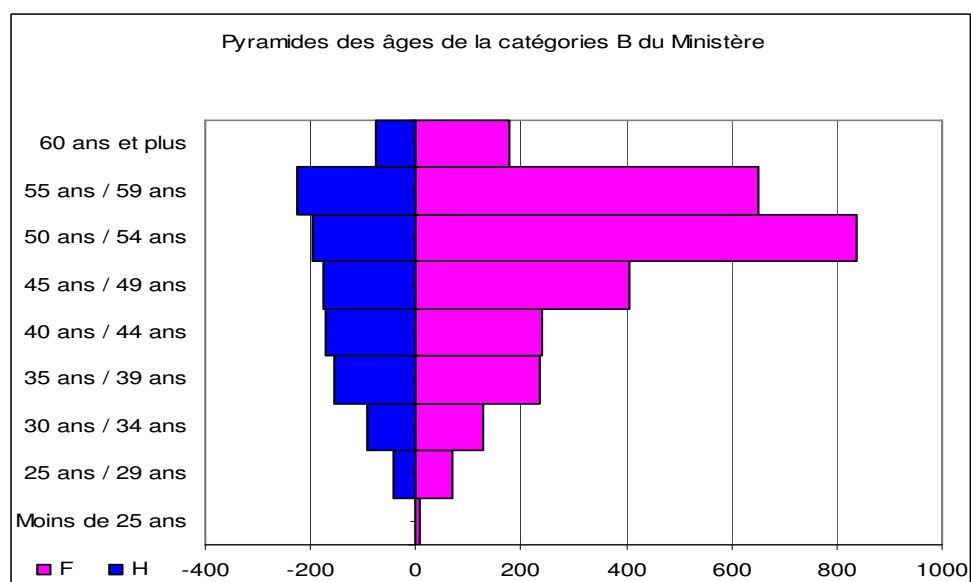
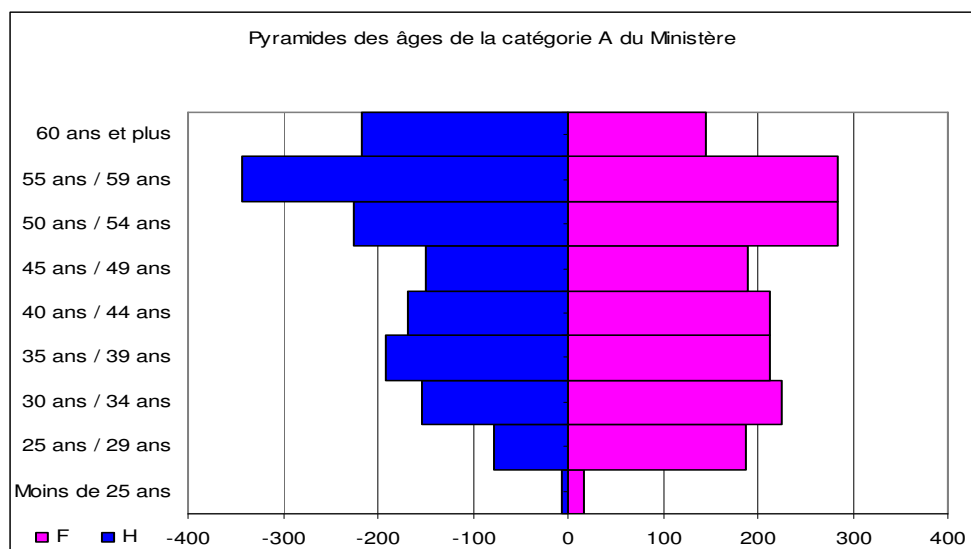


➤ En administration centrale



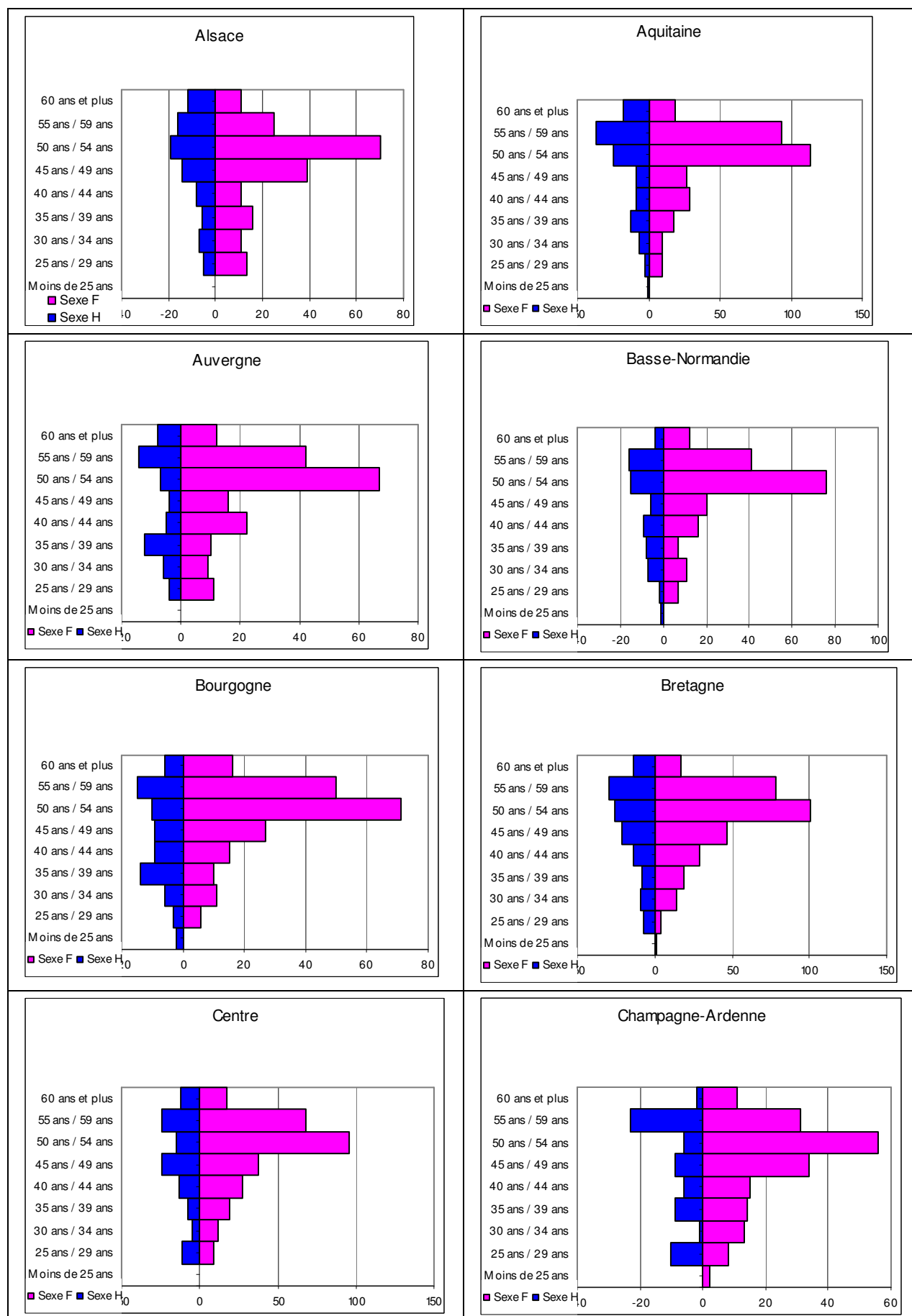
➤ En services déconcentrés

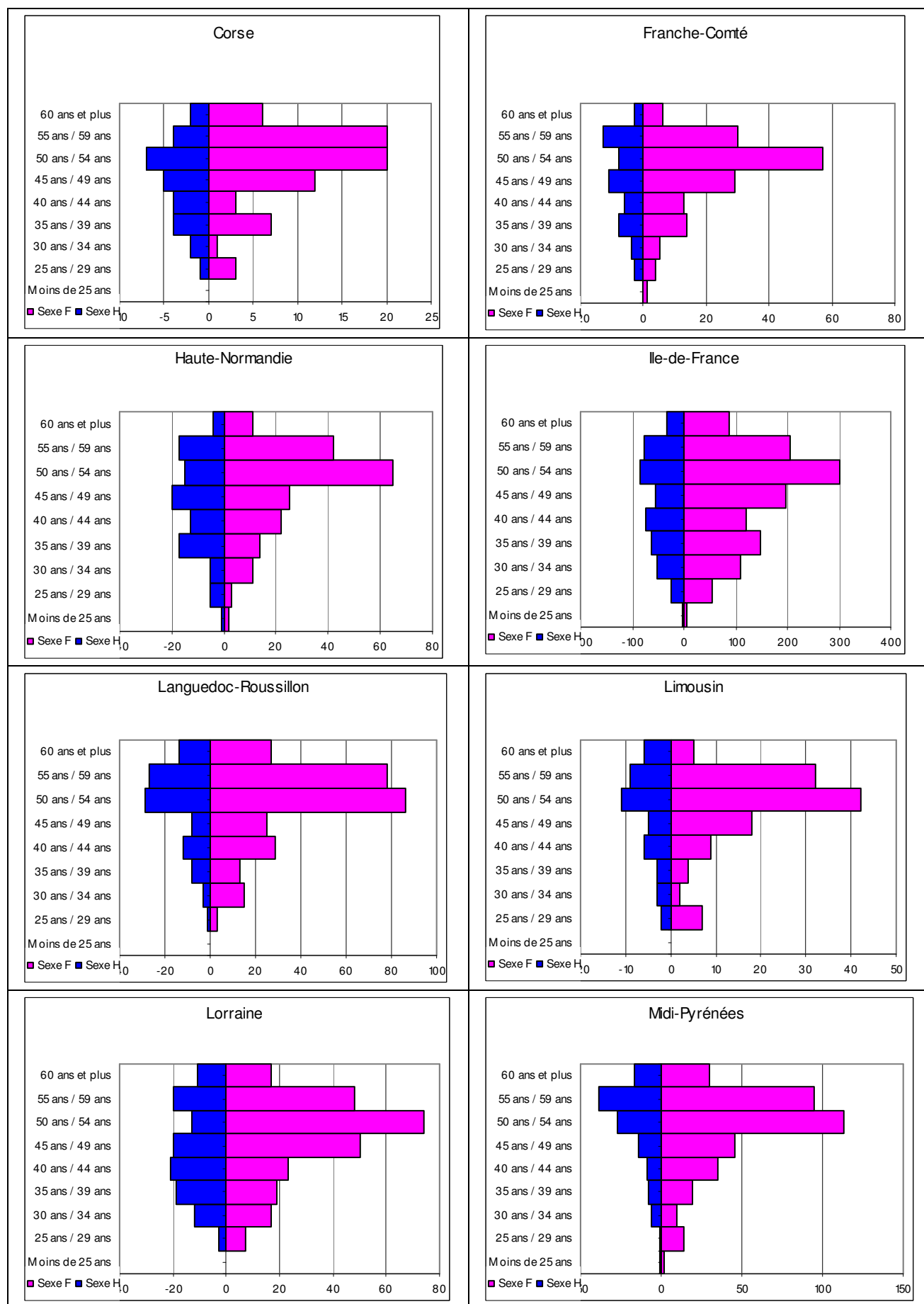
## Pyramides par catégories

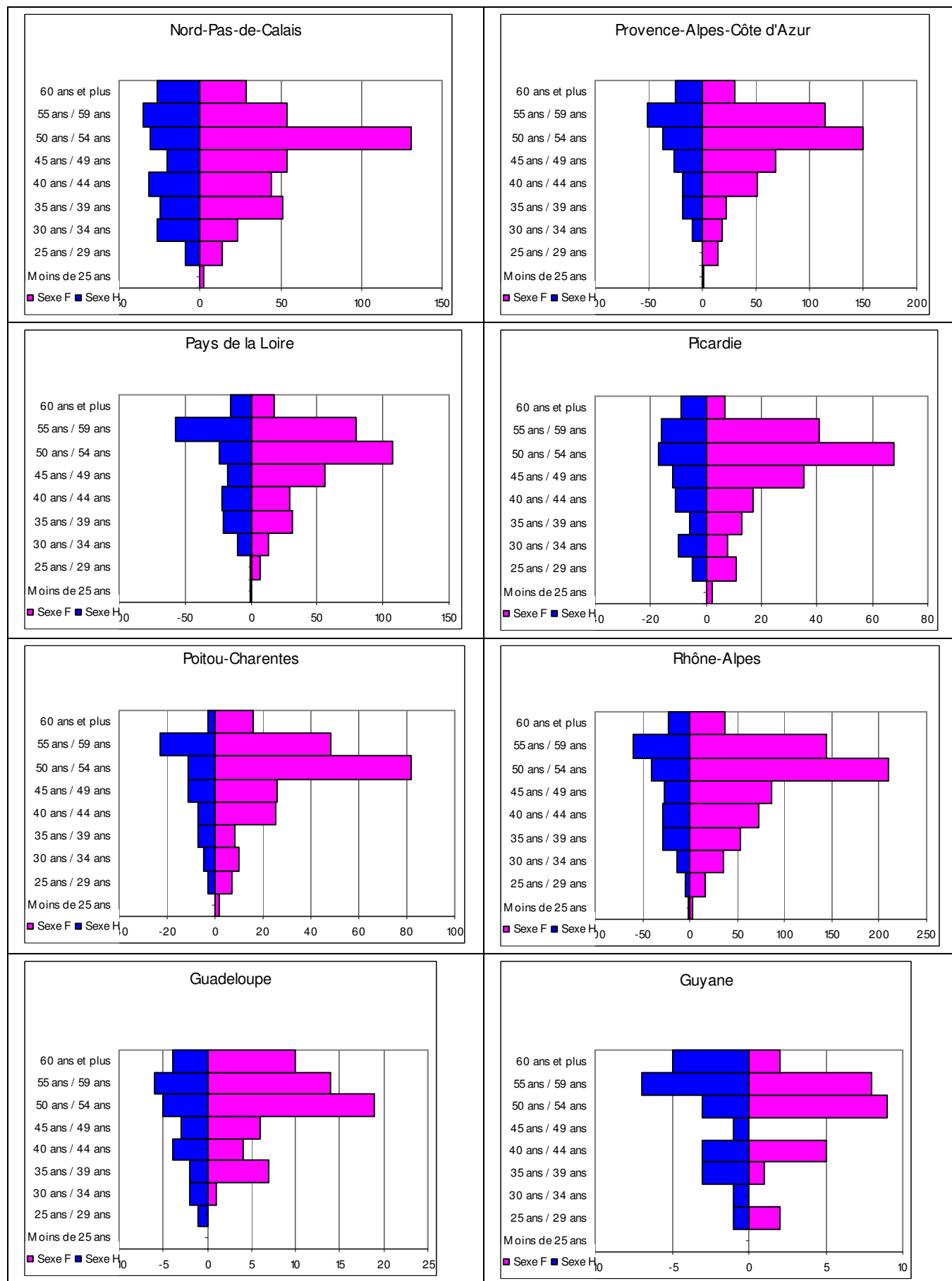


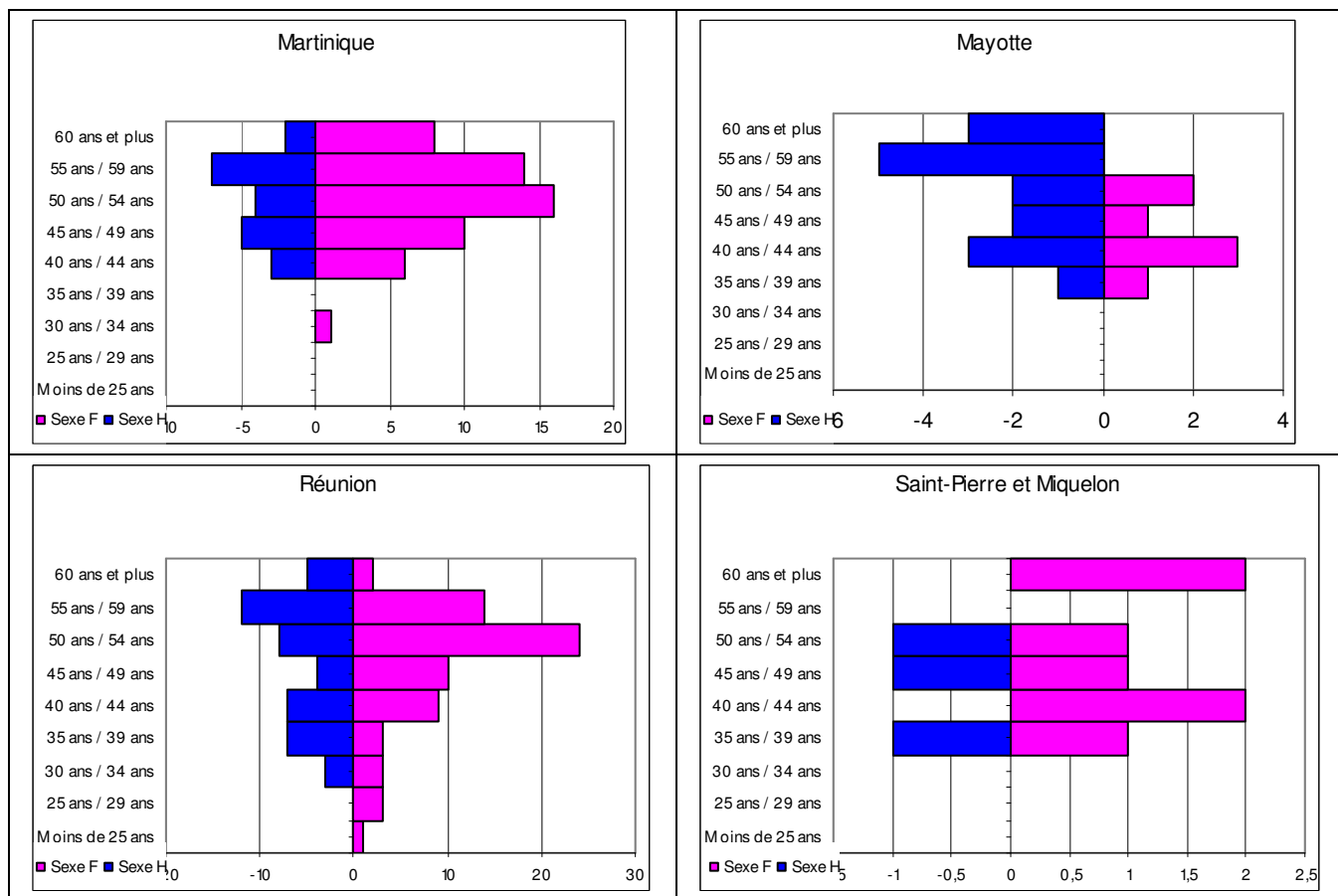


## Données régionales









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

### 13/Les effectifs par région : la répartition sexuée en nombre et en pourcentage

REGIONS	2009					2010				
	F*	% F	H*	% H	TOTAL H+F	F*	% F	H*	% H	TOTAL H+F
Alsace	190	68%	91	32%	281	196	69%	87	31%	283
Aquitaine	332	73%	122	27%	454	321	72%	122	28%	443
Auvergne	187	75%	62	25%	249	189	76%	60	24%	249
Basse-Normandie	186	73%	68	27%	254	191	74%	67	26%	258
Bourgogne	204	75%	68	25%	272	208	74%	72	26%	280
Bretagne	318	72%	124	28%	442	310	71%	129	29%	439
Centre	297	73%	110	27%	407	286	72%	112	28%	398
Champagne-Ardenne	179	73%	67	27%	246	184	74%	66	26%	250
Corse	72	75%	24	25%	96	72	71%	30	29%	102
Franche-Comté	170	76%	54	24%	224	159	74%	56	26%	215
Haute-Normandie	197	69%	90	31%	287	195	67%	97	33%	292
Ile-de-France	1213	73%	456	27%	1669	1227	72%	467	28%	1694
Languedoc-Roussillon	278	73%	104	27%	382	276	73%	102	27%	378
Limousin	119	71%	48	29%	167	119	73%	45	27%	164
Lorraine	251	68%	118	32%	369	255	68%	119	32%	374
Midi-Pyrénées	355	73%	129	27%	484	364	75%	122	25%	486
Nord-Pas-de-Calais	412	66%	212	34%	624	402	66%	204	34%	606
PACA	490	73%	185	27%	675	471	72%	186	28%	657
Pays de la Loire	345	67%	171	33%	516	339	67%	170	33%	509
Picardie	210	70%	88	30%	298	202	70%	86	30%	288
Poitou-Charentes	221	76%	71	24%	292	224	76%	70	24%	294
Rhône-Alpes	663	74%	230	26%	893	658	74%	226	26%	884
Guadeloupe	64	72%	25	28%	89	62	70%	26	30%	88
Guyane	29	55%	24	45%	53	28	55%	23	45%	51
Martinique	55	72%	21	28%	76	55	72%	21	28%	76
Mayotte	7	33%	14	67%	21	7	30%	16	70%	23
Réunion	73	60%	49	40%	122	69	60%	46	40%	115
Saint-Pierre-et-Miquelon	6	60%	4	40%	10	7	70%	3	30%	10
<b>TOTAL</b>	<b>7 123</b>	<b>72%</b>	<b>2 829</b>	<b>28%</b>	<b>9 952</b>	<b>7 781</b>	<b>70%</b>	<b>3 280</b>	<b>30%</b>	<b>11 061</b>

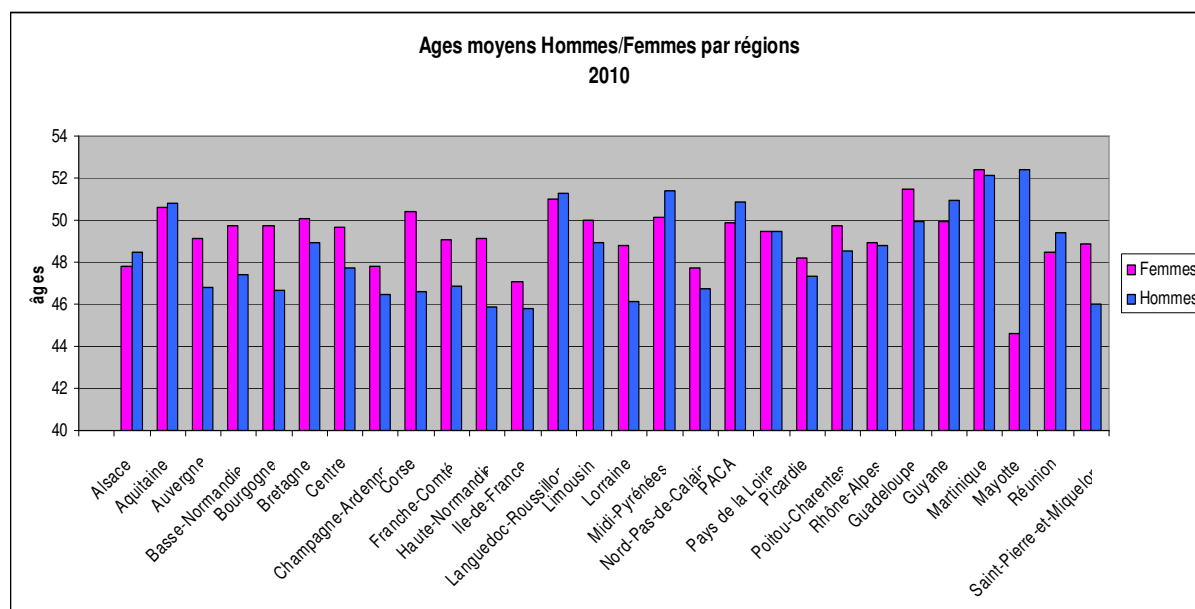
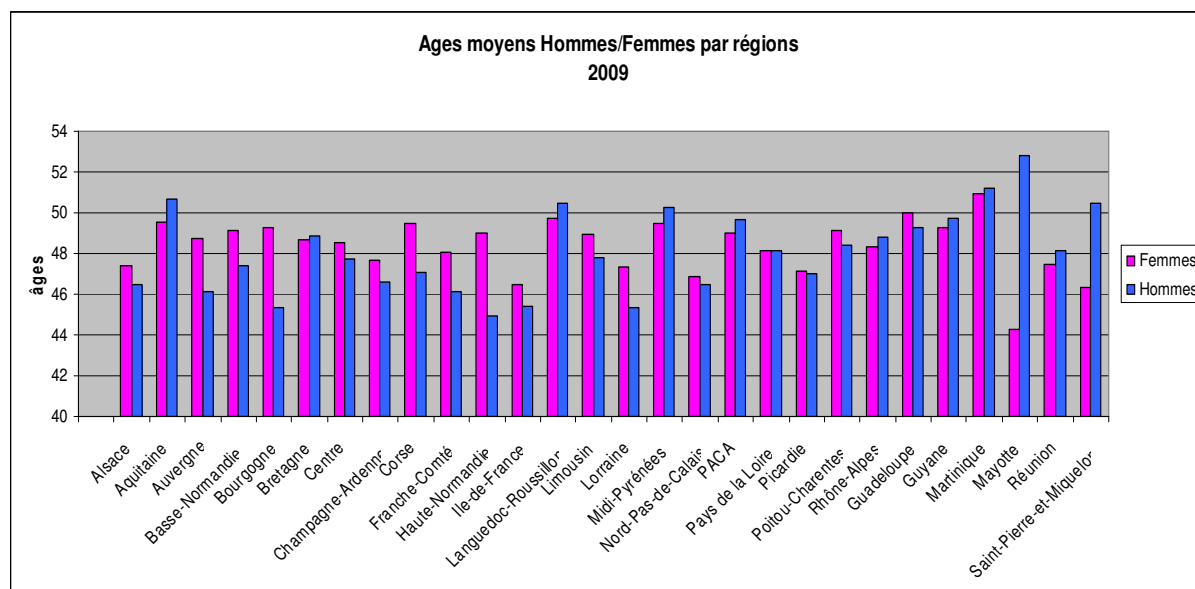
\* F: Femmes

H: Hommes

## 14/Les âges moyens

**Tableau de la répartition par régions des âges moyens Hommes/Femmes**

REGIONS	2009			2010		
	Femmes	Hommes	Age moyen F+H	Femmes	Hommes	Age moyen F+H
Alsace	47,38	46,46	47,09	47,78	48,46	47,99
Aquitaine	49,52	50,64	49,82	50,62	50,79	50,66
Auvergne	48,7	46,1	48,05	49,12	46,83	48,57
Basse-Normandie	49,15	47,37	48,67	49,74	47,43	49,14
Bourgogne	49,29	45,31	48,3	49,74	46,68	48,95
Bretagne	48,64	48,87	48,7	50,09	48,94	49,75
Centre	48,54	47,75	48,32	49,65	47,72	49,11
Champagne-Ardenne	47,64	46,57	47,35	47,79	46,48	47,45
Corse	49,5	47,04	48,89	50,42	46,60	49,29
Franche-Comté	48,06	46,13	47,6	49,04	46,84	48,47
Haute-Normandie	48,97	44,96	47,71	49,15	45,90	48,07
Ile-de-France	46,48	45,41	46,19	47,09	45,82	46,74
Languedoc-Roussillon	49,76	50,5	49,96	50,98	51,25	51,05
Limousin	48,92	47,79	48,6	50,00	48,93	49,71
Lorraine	47,31	45,31	46,67	48,82	46,10	47,95
Midi-Pyrénées	49,46	50,3	49,69	50,13	51,42	50,45
Nord-Pas-de-Calais	46,84	46,5	46,73	47,72	46,73	47,39
PACA	49,02	49,69	49,2	49,87	50,84	50,14
Pays de la Loire	48,14	48,1	48,13	49,44	49,46	49,45
Picardie	47,12	47,02	47,09	48,21	47,31	47,94
Poitou-Charentes	49,16	48,38	48,97	49,76	48,51	49,46
Rhône-Alpes	48,36	48,83	48,48	48,91	48,81	48,89
Guadeloupe	50,02	49,24	49,8	51,47	49,96	51,02
Guyane	49,28	49,75	49,49	49,93	50,96	50,39
Martinique	50,91	51,19	50,99	52,40	52,14	52,33
Mayotte	44,29	52,79	49,95	44,57	52,38	50,00
Réunion	47,48	48,14	47,75	48,45	49,41	48,83
Saint-Pierre-et-Miquelon	46,33	50,5	48	48,86	46,00	48,00
<b>TOTAL</b>	<b>48,19</b>	<b>47,57</b>	<b>48,01</b>	<b>48,84</b>	<b>47,98</b>	<b>48,58</b>



## XII/Égalité et diversité

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

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

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

### 2-La classe préparatoire intégrée (CPI)

Le ministère a par ailleurs mis en place en 2010 sa deuxième classe préparatoire intégrée (CPI) au concours externe d'inspecteur du travail.

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

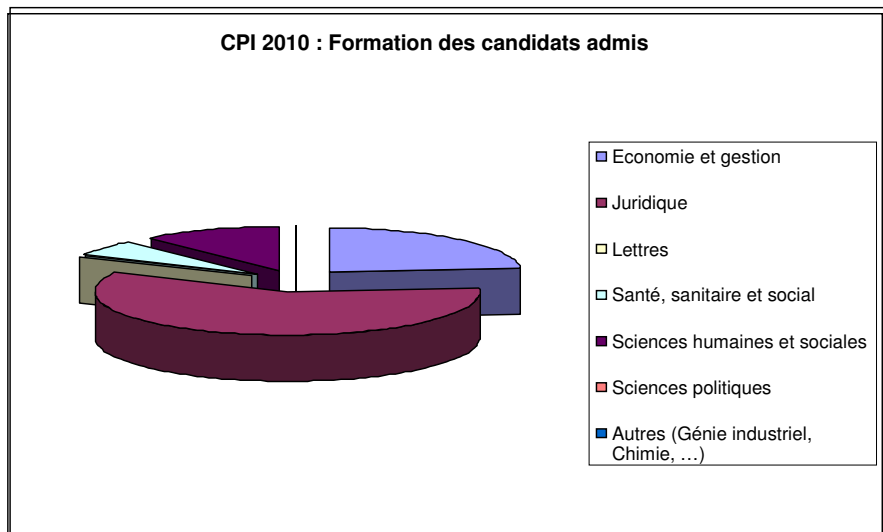
La commission de sélection a retenu, parmi les candidats socialement défavorisés, disposant de ressources modestes, motivés et méritants, dix-huit auditeurs ayant de réelles potentialités pour passer le concours puis exercer le métier par la suite.

Ces auditeurs ont bénéficié d'une préparation au concours durant dix-neuf semaines à l'Institut national du travail, avec prise en charge gratuite de leurs déplacements, hébergement et restauration sur place. En outre, des équipements informatiques personnels ont été mis à leur disposition.

Au terme de cette préparation tous les auditeurs ont passé le concours d'inspecteur du travail, sept d'entre eux ont été déclarés admissibles, et tous ont été admis.

Les candidats admis à la CPI sont dans l'ensemble très diplômés (17 % titulaires de licences ; 18 % de maîtrises ; 50 % de master).

La proportion de juristes est de 43 %, suivie par celle des économistes, 22 %.





**Les auditeurs de la CPI 2010 en quelques chiffres :**

- Age moyen : **27 ans**;
- **83 %** sont des femmes;
- **67 %** sont demandeurs d'emploi, **28 %** sont étudiants. Parmi les étudiants **11 %** sont boursiers;
- **35 %** des auditeurs habitent ou ont habité en zone urbaine sensible (ZUS); **26 %** ont étudié en zone d'éducation prioritaire (ZEP) - Ils proviennent de 16 départements, dont 7 de région parisienne. Deux personnes sont issues des départements d'outre mer (DOM);
- Ressources mensuelles moyennes : **820 euros**;
- Aucun candidat n'a déclaré un handicap;
- Niveau de formation : **17 %** ont une licence, **18 %** une maîtrise, **50 %** un master.

## GLOSSAIRE

<b>AC :</b>	Administration centrale
<b>ANLCI :</b>	Association nationale de lutte contre l'illettrisme
<b>BDC :</b>	Bureau des Cabinets
<b>BOP :</b>	Budget opérationnel de programme
<b>CBCM :</b>	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
<b>CHATEFP :</b>	Comité d'histoire des administrations du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
<b>CHORUS :</b>	Outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense.
<b>CNCP :</b>	Centre National de la Certification Professionnelle
<b>CNFPTLV :</b>	Comité Nationale Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie
<b>CNIAE :</b>	Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique
<b>CNML :</b>	Conseil National des Missions Locales
<b>COM :</b>	Collectivités d'Outre Mer
<b>DAGEMO :</b>	Direction de l'administration générale et de la modernisation des services
<b>DARES :</b>	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
<b>DIRECCTE :</b>	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>DGEFP :</b>	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
<b>DGT :</b>	Direction générale du travail
<b>DGP :</b>	Délégation Générale du Pilotage des DIRECCTE
<b>DICOM :</b>	Délégation à l'information et à la communication
<b>DILTI :</b>	Délégation Interministérielle à la lutte contre le travail illégal
<b>GIP.INTER :</b>	Groupement d'intérêt public international
<b>ETPE :</b>	Equivalent temps plein emploi
<b>ETPF :</b>	Equivalent temps plein financier
<b>ETPT :</b>	Equivalent temps plein travaillé
<b>ETPR :</b>	Equivalent temps plein rémunéré

<b>IET :</b>	Inspecteur élève du travail
<b>IDV :</b>	Indemnité de départ volontaire
<b>INTEFP :</b>	Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>IRA :</b>	Institut Régionaux d'Administration
<b>MOSS :</b>	Mise en œuvre des serveurs de services.
<b>PRF :</b>	Plan régional de formation
<b>PMAE :</b>	Plafond ministériel d'autorisation d'emplois
<b>PSOP :</b>	Paye sans ordonnancement préalable
<b>RAEP :</b>	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelles.
<b>SD :</b>	Services déconcentrés
<b>SAMAS :</b>	Secrétaires administratifs des ministres chargés des affaires sociales

## INDEX

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





# Bilan social 2010



Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO)

SDRH / RH5

39-43 quai André-Citroën - 75015 Paris