



Bilan social

Diversité

Concours

2011

Catégories

Age

Protection fonctionnelle

Protection sociale

Formation

Insertion

Hommes

%

%

Prestations

Effectif

Conditions de travail

Recrutement

Femmes

Rémunération



Remarques liminaires

A- Périmètre du Bilan social 2011

Le bilan social 2011 a pour but de présenter les principales données concernant la gestion des ressources humaines du ministère et ses effectifs pour 2011.

Pour l'administration centrale, est concerné l'ensemble des directions et services à l'exception de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), gérée depuis 2008, dans le cadre d'une convention de délégation de gestion, par le ministère chargé de l'économie suite à son rattachement fonctionnel à ce dernier. Si la réintégration de la DGEFP dans le périmètre du ministère a été réalisée fonctionnellement dès novembre 2010, ce n'est qu'à partir de l'exercice 2013 qu'elle sera achevée administrativement et budgétairement.

Pour les services déconcentrés, sont concernés, en métropole, les 22 DIRECCTE et, en outre-mer, les 5 DIECCTE (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion), la DCSTEP de Saint-Pierre-et-Miquelon et le SITAS de Wallis et Futuna.

A l'exception de la sous-partie qui lui est dédiée, le personnel de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) est exclu du périmètre du présent bilan.

B- 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 et le respect de l'autorisation budgétaire,
- la mesure de l'activité.

1. Les unités de comptabilisation des effectifs utilisées par le ministère sont les suivantes :

➤ L'effectif physique

L'effectif physique est l'unité de comptabilisation des agents présents pour un périmètre donné, à *une date donnée*. Sauf mention contraire, la date retenue est celle du 31 décembre 2011. Le nombre d'effectifs physiques est un nombre entier.

➤ L'équivalent temps plein travaillé (ETPT)

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

Exemples :

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

Sauf mention contraire, la période retenue est celle des douze mois de 2011.

➤ L'équivalent temps plein financier (ETPF)

L'équivalent temps plein financier (ETPF) prend en compte la quotité de travail des agents, 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 | 1 ETPF |
| • un agent à 80% employé toute l'année | 0,857 (6/7 ^{ème}) ETPF |
| • un agent à 80% employé pendant six mois | 0,429 (6/14 ^{ème}) ETPF |

➤ L'équivalent temps plein (ETP)

L'équivalent temps plein (ETP) traduit, à une date donnée, la quotité de travail des agents, sans prise en considération de la période d'activité.

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

➤ L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR) traduit, à une date donnée, la quotité de travail des agents et la sur-rémunération éventuelle du temps partiel.

Exemples :

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| • un agent à 80% représente | 0,857 (6/7 ^{ème}) ETPR |
| • un agent à 90% représente | 0,914 (32/35 ^{ème}) ETPR |
| • un agent à 100% représente | 1 ETPR |

2. Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois

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

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

Son périmètre est celui des effectifs rémunérés par les crédits de titre 2 du programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « Travail et emploi ».

3. Les effectifs de référence

L'effectif de référence est, pour chaque responsable, l'effectif cible à atteindre en fin d'année. Il constitue un droit à ouvrir des postes en cas de sous-effectif ou un impératif de diminution des effectifs présents dans le cas contraire.

L'effectif de référence est établi chaque année au niveau national pour les trois catégories (A, B, C) en fonction du plafond d'emplois et des crédits de titre 2 votés en loi de finances. Il est ensuite décliné entre administration centrale (AC) et services déconcentrés (SD) et notifié à chaque responsable d'unité opérationnelle (UO).

Son périmètre est constitué :

- des agents rémunérés par le ministère et présents dans ses services, qu'ils soient issus des corps communs des affaires sociales et des corps spécifiques du ministère, ou dans des situations administratives autres (détachements entrants, positions normales d'activité entrantes, mises à disposition entrantes, contractuels, etc.) ;
- des agents rémunérés par le ministère et mis à disposition auprès d'autres structures.

Il ne comprend pas les agents contractuels occasionnels ou saisonniers.

Les inspecteurs élèves du travail (IET) recrutés au titre de l'année N n'entrent dans le périmètre de l'effectif de référence des services que l'année N+1.

L'unité de décompte des effectifs de référence est l'« équivalent temps plein rémunéré » (ETPR).

4. Les effectifs présents

Les données relatives aux effectifs présents sont extraites de Synergie RH. Elles sont exprimées en effectifs physiques et portent sur l'ensemble des agents présents en administration centrale et en services déconcentrés, IET compris, au 31/12/2011.

5. Les effectifs métiers

Les effectifs métiers sont utilisés dans la présentation des effectifs par métier. Dans cette partie, un agent apparaît autant de fois qu'il a de métiers, dans la limite de quatre métiers.

Les données sont extraites de Synergie RH et exprimées en ETPR métiers. L'ETPR métiers correspond à la répartition du nombre d'ETPR correspondant à l'agent concerné entre les différents métiers qu'il occupe.

Exemple : Un agent à 50% exerçant deux métiers (le premier à 80% et le second à 20%) sera comptabilisé pour 0,4 ETPR sur le premier métier et 0,1 ETPR sur le second métier.

6. Les effectifs en formation

Il convient de distinguer le nombre de stagiaires et le nombre d'agents partis en formation, ayant suivi au moins une formation :

- Le nombre de stagiaires correspond aux agents comptés autant de fois que chacun d'eux a suivi une formation ;
- Le nombre d'agents correspond à chaque agent, qu'il est suivi une ou plusieurs formations.

Sommaire

1	LE CONTEXTE ET LES ORIENTATIONS RH	11
1.1	LES OBJECTIFS RH DE 2011	11
1.1.1	Améliorer la politique RH à destination des corps propres et contribuer à la politique RH à l'égard des corps communs	11
1.1.2	Renforcer la politique de santé au travail et des conditions de travail des agents	11
1.1.3	Développer une politique de parité, de diversité et d'égalité de traitement.....	12
1.1.4	Organiser les élections de 2011	12
1.1.5	Renforcer la connaissance des métiers et leur évolution	12
1.2	DE NOUVEAUX ENJEUX POUR 2012.....	12
1.2.1.	Les actions engagées d'appui aux DI(R)ECCTE seront développées.....	12
1.2.2.	L'exercice de la fonction RH est à davantage professionnaliser au profit des DIRECCTE.....	13
1.2.3.	La volonté d'améliorer la qualité du dialogue social reste entière.....	13
1.2.4.	Le « PESE » du secteur travail doit être mis en place	13
1.2.5.	Le suivi des mesures catégorielles sera poursuivi.....	13
2	LES CHIFFRES CLES 2011.....	15
2.1	LES EFFECTIFS DU MINISTERE	15
2.2	LE TEMPS DE TRAVAIL	16
2.3	LES RECRUTEMENTS, CONCOURS, PROMOTIONS ET DEPARTS	16
2.4	LES REMUNERATIONS	17
2.5	LA FORMATION	18
2.6	LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PROTECTION FONCTIONNELLE	18
2.7	LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE	18
2.8	L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	19
2.9	LE DIALOGUE SOCIAL.....	19
2.10	LA PARITE	19
2.11	LA DIVERSITE	19
3	LES EFFECTIFS.....	21
3.1	LE PLAFOND MINISTERIEL D'AUTORISATIONS D'EMPLOIS	21
3.1.1.	Autorisation	21
3.1.2.	Consommation	21
3.2	LES EFFECTIFS DE REFERENCE	22
3.3	LES EFFECTIFS AU 31/12/2011	25
3.3.1.	La répartition par catégorie	26
3.3.2.	La répartition par corps	27
3.3.3.	La répartition par classe d'âge.....	29
3.3.4.	La répartition par métiers	31
3.3.5.	L'âge moyen.....	34
3.3.6.	Les agents détachés	35
3.3.7.	Les agents mis à disposition	35
3.3.8.	Autres situations	35
3.3.9.	Les agents de l'INTEFP (Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).....	35
4	LE TEMPS DE TRAVAIL	37
4.1	LE TEMPS PARTIEL	37
4.2	LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET).....	38
4.3	LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (CPA)	40
4.4	LES DEMISSIONS INTERVENUES DANS LE CADRE DE L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE	41
4.5	LES CONGES MALADIE, MATERNITE ET PATERNITE	41

5	LES RECRUTEMENTS, CONCOURS, PROMOTIONS ET FLUX.....	43
5.1	LES RECRUTEMENTS	43
5.2	LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES PAR LA DAGEMO.....	43
5.2.1.	<i>Concours de l'inspection du travail</i>	45
5.2.2.	<i>Concours de contrôleur du travail</i>	51
5.3	LE RECRUTEMENT ET L'AFFECTATION DES AAAS ET DES SAMAS.....	55
5.4	LES PROMOTIONS	56
5.5	LES ENTREES ET LES SORTIES.....	58
6	LES REMUNERATIONS.....	61
6.1	LES CREDITS DE TITRE 2 : DOTATIONS ET CONSOMMATION	61
6.2	LE DETAIL DES CONSOMMATIONS PAR GRANDS POSTES DE DEPENSES.....	61
6.3	LES FACTEURS D'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL	62
6.4	LE COUT MOYEN CONSTATE PAR AGENT.....	62
6.5	LE RACHAT DES JOURS RTT.....	63
6.6	LA GARANTIE INDIVIDUELLE DITE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	64
6.7	L'IMPACT FINANCIER DES GREVES EN 2011	65
6.8	LE BILAN DES INDEMNITES VERSEES EN 2011.....	65
6.9	LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS	67
7	LA FORMATION	69
7.1	LA FORMATION STATUTAIRE	69
7.1.1.	<i>La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail</i>	69
7.1.2.	<i>La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires.....</i>	70
7.2	LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	71
7.2.1.	<i>La formation continue</i>	71
7.2.2.	<i>Les préparations aux examens et concours administratifs.....</i>	74
7.2.3.	<i>Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétence</i>	74
7.2.4.	<i>L'utilisation du droit individuel à la formation (DIF).....</i>	74
7.3	LA FORMATION SPECIFIQUE DE L'ADMINISTRATION CENTRALE, DES SERVICES DECONCENTRES ET DE L'INTEFP	75
7.3.1.	<i>La formation continue organisée par l'administration centrale</i>	75
7.3.2.	<i>La formation continue organisée par les services déconcentrés.....</i>	75
7.3.3.	<i>La formation continue organisée par l'INTEFP</i>	76
7.4	LES DEPENSES DE FORMATION DU MINISTERE	78
7.5	LA CELLULE PARCOURS PROFESSIONNELS (CPP).....	79
7.5.1.	<i>Champ d'intervention de la cellule parcours professionnels</i>	79
7.5.2.	<i>Le conseil mobilité-carrière</i>	79
7.5.3.	<i>L'information personnalisée.....</i>	81
7.5.4.	<i>Les services collectifs</i>	81
7.5.5.	<i>Élargissement de l'offre de service de la CPP.....</i>	81
8	LES CONDITIONS DE TRAVAIL	83
8.1	LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	83
8.2	LA PREVENTION DES RISQUES PHYSIQUES	83
8.3	LES INSTANCES ET LES OPERATEURS	84
8.3.1.	<i>Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....</i>	84
8.3.2.	<i>La fonction contrôle : le réseau des inspecteurs hygiène et sécurité</i>	85
8.3.3.	<i>La fonction conseil : les conseillers de prévention.....</i>	85
8.4	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	85
8.5	LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS EN 2011	86
9	L'ACTION SOCIALE.....	89
9.1	ORIENTATIONS GENERALES	89
9.2	LES CHAMPS D'INTERVENTION ET LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE EN 2011	89
9.3	LE RESEAU DES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL : UNE MISE EN ŒUVRE MUTUALISEE.....	90

10	INSERTION DES AGENTS HANDICAPES.....	93
10.1	LE TAUX D'EMPLOI AU 1 ^{ER} JANVIER 2012.....	93
10.2	LES RECRUTEMENTS AU COURS DE L'ANNEE 2011.....	93
10.3	LA REPARTITION HOMMES-FEMMES DES AGENTS HANDICAPES	94
10.4	LA REPARTITION PAR CATEGORIE DES AGENTS HANDICAPES.....	94
10.5	TAUX DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI PAR REGION	94
11	LE DIALOGUE SOCIAL.....	97
11.1	LA REPRESENTATIVITE NATIONALE DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU SEIN DES INSTANCES DE CONCERTATION.....	97
11.1.2.	<i>Résultats des dernières élections professionnelles (2010 et 2011).....</i>	98
11.1.3.	<i>Sources</i>	99
11.2	LA REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS ET L'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX	100
11.3	L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE	101
11.4	LES THEMES DU DIALOGUE SOCIAL	104
11.5	LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	107
12	EGALITE HOMMES-FEMMES	111
12.1	LA REPARTITION PAR CATEGORIES	111
12.2	LA REPARTITION PAR CORPS	112
12.3	LA REPARTITION PAR CLASSES D'AGE : LES PYRAMIDES DES AGES	115
12.4	LES AGES MOYENS	120
12.5	LES EFFECTIFS PAR REGION : LA REPARTITION SEXUEE	121
12.6	LA REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL	121
12.7	LA REPARTITION DES RECRUTEMENTS.....	122
12.8	LA REPARTITION DES RESULTATS DES CONCOURS.....	122
12.8.1.	<i>Répartition par sexe aux concours de l'inspection du travail.....</i>	122
12.8.2.	<i>Répartition par sexe aux concours de contrôleurs du Travail</i>	125
12.9	LA REPARTITION DES PROMOTIONS	126
12.10.	LA REPARTITION DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION	127
12.10	LA REPARTITION PAR SEXE DES PRIMES	129
12.11	LA REPARTITION DES AGENTS EN FORMATION.....	131
12.12	LA REPARTITION DANS LES JURYS DE CONCOURS ET D'EXAMENS PROFESSIONNELS	132
12.13	LA REPARTITION DANS LES INSTANCES PARITAIRES	132
13	DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES	135
13.1	LA CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	135
13.2	LE HANDICAP	135
13.3	LES CLASSES PREPARATOIRES INTEGREES (CPI)	135
13.3.1.	<i>Promouvoir la diversité du recrutement.....</i>	135
13.3.2.	<i>La classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail.....</i>	135
13.3.3.	<i>La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail</i>	136
13.4	LA VALORISATION DE LA DIVERSITE DANS LE CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE (COP) SIGNE ENTRE LE MINISTERE ET L'INTEFP.....	136
13.5	LE LANCEMENT DE LA PROCEDURE DE LABELLISATION	137
	GLOSSAIRE.....	139

1 Le contexte et les orientations RH

1.1 Les objectifs RH de 2011

Un premier constat est que les objectifs prioritaires RH fixés pour l'année 2011 ont été réalisés ou ont connu des avancées importantes.

1.1.1 Améliorer la politique RH à destination des corps propres et contribuer à la politique RH à l'égard des corps communs

Concernant les corps propres du ministère du travail

- **Pour les contrôleurs du travail :**

La publication du décret du 19 janvier 2011 modifiant le décret statutaire des contrôleurs du travail a permis le reclassement des agents ayant subi une inversion de carrière lors de leur promotion en classe supérieure. 360 contrôleurs étaient concernés, dont 33 avaient depuis été promus en classe exceptionnelle.

- **Pour les inspecteurs du travail :**

La première promotion d'inspecteurs du travail bénéficiant de la réforme de la formation initiale a été titularisée à compter du 1er décembre 2011, après 15 mois de formation. Les élèves, pré-affectés en région dès la sortie de concours en fonction de leur rang de classement, ont été affectés définitivement au sein de chacune de leur région de pré-affectation, sur proposition des postes par le DIRECCTE, après un croisement des choix des élèves et du choix des DIRECCTE.

La voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail, ouverte pour la première fois au titre de l'année 2010, a suscité plus de 400 inscriptions.

Concernant les corps communs gérés statutairement par la DRH

La gestion des mutations et des parcours professionnels des agents relevant des corps communs au sein du secteur Travail (notamment des catégories A) a évolué : La mise en œuvre du double mouvement de mutation permettant aux agents de la filière administrative de disposer dès le début d'année, d'une visibilité sur leur souhait de mobilité, a été réalisée en 2011.

A l'égard des contractuels

En raison des différences de pratiques et de gestion des contractuels entre le ministère de la Santé et le ministère du Travail et de la nécessité pour le secteur Santé de coordonner la CCP des agents de la Jeunesse et des sports, il a été décidé de scinder l'instance commune qui existait jusqu'à présent. Cette décision a été présentée aux représentants du personnel de la dernière réunion de la CCP commune le 4 mai 2011. Un arrêté du 8 juillet 2011 publié au JO a officiellement créé une CCP propre aux agents contractuels du ministère du travail. Cette nouvelle CCP avec des compétences renouvées a été officiellement installée le 29 novembre 2011, avec une composition issue des élections du 20 octobre.

A l'égard des responsables d'unité territoriale

Il était également prévu de mettre en œuvre le nouveau statut d'emploi de responsable d'unité territoriale non DATE. Cette mise en œuvre est effective depuis fin 2011, suite à la publication de l'arrêté interministériel fixant les montants de référence de la PFR au JO du 31 décembre 2011, différant ainsi la mise en œuvre du reclassement des responsables d'unité territoriale début 2012.

1.1.2 Renforcer la politique de santé au travail et des conditions de travail des agents

En 2011, la mise en œuvre du premier plan de prévention des risques psychosociaux (RPS) a été poursuivie, visant à donner une impulsion forte à la prévention des RPS. Ce chantier demeurera une priorité en 2012.

La publication du décret n°2011-774 du 28 juin 2011 qui a pour objectif de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité a conduit à accompagner les

services déconcentrés dans le cadre de la mise en place des CHSCT : élargissement des compétences des Comités aux conditions de travail, réexamen et rappel de l'architecture générale des CHSCT et installation des CHSCT de proximité permettant de donner une existence juridique aux anciens 'CHS locaux'.

Une attention particulière a, par ailleurs, été portée sur la protection de la santé des agents de contrôle au regard du risque d'inhalation de poussière d'amiante. Des instructions ont été transmises aux services en ce sens.

1.1.3 Développer une politique de parité, de diversité et d'égalité de traitement

Une troisième classe préparatoire intégrée (CPI) destinée à préparer le concours d'inspecteur du travail a été organisée en 2011 à l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP). Parallèlement et pour la première fois, le ministère du travail a ouvert une CPI pour l'accès au concours de contrôleur du travail.

Le plan d'emploi (2011-2013) en faveur des agents handicapés a été finalisé et présenté au Comité d'hygiène et de sécurité ministériel au cours de l'été 2011. Il a été largement diffusé dans l'ensemble des services. Il met l'accent sur la question de la stabilité de l'emploi et sur les parcours professionnels des personnes handicapées.

En 2011 a été lancé le chantier diversité destiné à mieux lutter contre les discriminations dans les actes de gestion RH.

1.1.4 Organiser les élections de 2011

Les élections professionnelles qui ont été organisées dans les services du ministère du travail et de l'emploi le 20 octobre 2011 ont permis pour la première fois aux agents de désigner directement leurs représentants au sein des 5 instances de concertation suivantes : le Comité Technique Ministériel (qui succède à l'ancien Comité Technique Paritaire Ministériel), le Comité Technique d'administration centrale (qui prend la place du précédent Comité Technique Paritaire Central), les 2 Commissions Administratives Paritaires des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail et la Commission Consultative Paritaire compétente pour les agents contractuels recrutés depuis 1984.

Plus de 3 agents sur 4 (soit près de 77 % des inscrits) ont participé à l'une au moins de ces élections, ce qui place le ministère parmi ceux où le taux de participation a été le plus élevé.

1.1.5 Renforcer la connaissance des métiers et leur évolution

La DAGEMO a conduit au premier trimestre 2011, un travail d'analyse partagé avec les directions « métiers » (DGT, DGEFP, DARES), des évolutions prévisibles des métiers au sein du ministère, tenant compte non seulement des conséquences des mesures décidées dans le cadre de la RGPP2 et relatives au ministère, mais également de l'évolution des besoins en compétence au sein des services. Il s'agit d'analyser les tendances structurantes pour les années à venir et mieux identifier les éléments de contexte à prendre en considération.

1.2 De nouveaux enjeux pour 2012

Sur divers sujets, les chantiers doivent être poursuivis, d'autres restent à ouvrir.

1.2.1. Les actions engagées d'appui aux DI(R)ECCTE seront développées

Il est prévu d'accompagner les DIRECCTE et DIECCTE dans la mise en œuvre de la note nationale d'orientations stratégiques et des notes régionales. Cet appui se traduit par la mise en place de 3 actions :

- Animer le réseau dans le champ des fonctions supports,
- Poursuivre l'adaptation des formations RH et
- Mettre en place un accompagnement managérial.

1.2.2. L'exercice de la fonction RH est à davantage professionnaliser au profit des DIRECCTE

Différentes actions vont être mises en place afin de fluidifier les parcours professionnels et de répondre aux besoins des DIRECCTE. Ces actions sont :

- Elaborer un schéma pluriannuel de GPEC,
- Proposer des outils de déclinaison régionale de la GPRH et
- Mieux prendre en compte les besoins des DIRECCTE dans les processus des plans de formation, de recrutement, d'évolution des métiers.

1.2.3. La volonté d'améliorer la qualité du dialogue social reste entière

Un effort doit être fourni pour une meilleure cohésion des différents acteurs au sein du ministère. Il portera sur les actions suivantes :

- Rénover les conditions du dialogue social,
- Construire un deuxième plan santé au travail avec les directions ministérielles, les DIRECCTE et les partenaires sociaux,
- Conduire les travaux d'obtention du label Diversité et assurer la pérennité de la démarche.

1.2.4. Le « PESE » du secteur travail doit être mis en place

Dans le cadre des travaux de rationalisation de la production de la gestion administrative et de la paye, une équipe projet dédiée sera constituée, notamment pour sécuriser les process RH et de la paie par la fiabilisation des données, pour construire un processus d'accompagnement du changement, et pour déployer le pôles d'expertise et de services, PESE, pour l'administration centrale.

1.2.5. Le suivi des mesures catégorielles sera poursuivi

La DAGEMO portera auprès des cabinets et des directions compétences du ministère de la fonction publique et du ministère du budgets les dossiers relatifs au régime statutaire des secrétaires généraux, des contrôleurs du travail, ainsi que les sujets de plafonnement indemnitaire de ces mêmes agents et des agents de catégorie C.

2 Les chiffres clés 2011

2.1 Les effectifs du ministère

Effectifs de référence

Tableaux des effectifs du ministère en 2011

Ministère (en ETPR)	Effectifs de référence	Effectifs au 01/01/2011	Effectifs au 31/12/2011
Catégorie A	3 190	3 149	3 183
Catégorie B	3 873	3 881	3 859
Catégorie C	3 023	3 383	3 070
TOTAL	10 086	10 413	10 113

Ministère (en ETP)	Effectifs de référence	Effectifs au 01/01/2011	Effectifs au 31/12/2011
Catégorie A	3 170	3 130	3 164
Catégorie B	3 833	3 842	3 822
Catégorie C	2 987	3 342	3 037
TOTAL	9 989	10 313	10 023

Sources : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis– cf. 3.2. Les effectifs de référence (p. 22)

Effectifs physiques

Tableau des effectifs physiques par corps et par catégorie au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques)	Libellé des corps des agents	2009	2010	2011
Catégorie A	Emplois fonctionnels	163	160	169
	Administrateurs civils	32	34	35
	Conseillers d'administration	9	7	8
	Attachés	585	646	656
	Médecins inspections du Travail (MIT)	46	37	42
	Corps de l'inspection du travail	1 598	1 786	1 742
	Chargés d'études documentaires	12	11	11
	Contractuels	569	572	527
	Autres*	104	40	121
Total Catégorie A		3 118	3 293	3 311
Catégorie B	Secrétaires administratifs	421	383	426
	Contrôleurs du travail	3 557	3 403	3 413
	Contractuels	49	45	56
	Autres	37	61	84
Total Catégorie B		4 064	3 892	3 979
Catégorie C	Adjointes administratifs	3 388	3040	2894
	Adjointes techniques	30	32	24
	Contractuels**	-	-	66
	Autres	285	300	258
Total Catégorie C		3 703	3 372	3 242
TOTAL GENERAL AU 31 DECEMBRE		10 885	10 557	10 532

* Mis à disposition, PNA, détachements... ; ** Les contractuels catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011
Source : SDRH / SDRH et MSIRH - cf. 3.3. Les effectifs au 31/12/2011 (p. 25)

2.2 Le temps de travail

Répartition des quotités travaillées par catégorie en 2011

Quotité travaillée	AC (en effectifs physiques)		SD (en effectifs physiques)		Ministère (en effectifs physiques)	
	Total	%	Total	%	Total	%
50%	2	0,21%	123	1,28%	125	1,19%
60%	1	0,11%	65	0,68%	66	0,62%
70%	2	0,21%	53	0,55%	55	0,52%
80%	82	8,77%	1 467	15,29%	1 549	14,71%
90%	17	1,82%	263	2,74%	280	2,66%
100%	831	88,88%	7 626	79,46%	8 457	80,30%
TOTAL	935	100%	9 597	100%	10 532	100%

Source : SDRH / MISRH et SDRH – cf. 4.1. Le temps partiel (p. 37)

2.3 Les recrutements, concours, promotions et départs

Les recrutements

Répartition des recrutements par catégorie au ministère en 2011

Ministère (en effectifs physiques)	A	B	C	TOTAL
Concours	133	97	0	230
Mutations, détachements entrants et recrutements de contractuels	89	31	36	156
TOTAL	222	128	36	386

Source : SDRH / RH3 et RH4 – cf. 5.1. Les recrutements (p. 43)

En 2011, les recrutements par concours ont représenté 60 % des recrutements du ministère.

La catégorie A est celle qui recrute le plus (57%). Là aussi 60 % de ces recrutements sont effectués suite à de concours.

Les recrutements de catégorie B ont représenté un tiers des recrutements 2011 et parmi ceux-ci, plus des trois quart l'ont été par voie de concours : si chaque année des contrôleurs du travail sont recrutés, l'année 2011 a vu la prise en charge des 45 secrétaires administratifs lauréats du concours organisé en 2010 au bénéfice de nos services.

Les recrutements de catégorie C ont représenté moins de 10 % des recrutements, notamment en raison de l'absence de concours.

Les concours

Le décret n°2009-1382 du 9 novembre 2009 modifiant le statut particulier du corps de l'inspection du travail, a instauré deux modes de recrutements supplémentaires à ce corps : le 3^{ème} concours, ouvert aux personnes ayant au moins 8 années d'exercice professionnel dans le secteur privé, d'une part, et la voie d'accès professionnelle réservée aux contrôleurs du travail ayant 8 ans de services dans ce corps, d'autre part. Ainsi et pour la première année, ces nouvelles voies de recrutement figurent dans le bilan social.

Cette année est également caractérisée par la fin du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) qui s'est notamment traduit par une augmentation des recrutements par concours dans les corps de contrôleurs et d'inspecteurs du travail. Cela se traduit par une diminution des postes offerts aux concours.

Le nombre de candidats inscrits reste en revanche stable tout comme le nombre de candidats présents aux épreuves d'admissibilité. Le taux d'absentéisme des candidats au concours externe de l'inspection du travail reste toujours particulièrement élevé et nettement supérieur à celui observé pour les autres concours administratifs.

Effectifs et taux de réussite par étapes aux concours d'accès au corps de l'inspection du travail

Ministère (en effectifs physiques et %)	Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Taux Admis/Présents
Concours externe	2009	2008	40	2 427	607	123	40	6,6%
	2010	2009	53	2 480	611	110	63	10,3%
	2011	2010	28	2 419	655	72	28	4,3%

Ministère (en effectifs physiques et %)	Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissi- bles	Admis	Taux Admis/ Présents
Concours interne	2009	2008	20	184	89	37	20	22,57%
	2010	2009	27	196	89	35	17	19,1%
	2011	2010	9	273	94	20	9	9,6%
3ème concours	2011	2010	3	100	29	12	3	10,3%
VAP	2011	2010	8	425	311	36	8	2,6%

Effectifs et taux de réussite par étapes aux concours d'accès au corps de contrôleurs du travail

Ministère (en effectifs physiques et %)	Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Taux Admis/ présents
Concours externe	2010	2008	60	4 407	1 968	247	66	3,4%
	2011	2009	30	5 233	2 443	128	34	1,4%
	2012	2010	21	4 034	1 940	84	21	1,1%
Concours interne	2010	2008	40	562	277	57	24	8,7%
	2011	2009	24	549	253	38	20	7,9%
	2012	2010	15	416	203	38	15	7,4%
Emplois réservés*	2010	2008	23	Parution d'un décret, recrutement non organisé				-
	2011	2009	6	34	20	4	1	5,0%
	2012	2010	9	35	26	5	1	3,9%
EPCT	2009	2008	55	431	336	119	55	16,4%
	2010	2009	35	309	257	74	35	13,6%
	2011	2010	35	245	210	68	35	16,8%

* Emplois réservés : victimes de guerre, enfants de suppléants militaires, anciens militaires...

Source : SDRH / RH1 – cf. 5.2. Les concours et examens professionnels organisés (p. 43)

Les promotions

Répartition des promotions par catégorie en 2011

Ministère (en effectifs physiques)	A	B	C	TOTAL
Promotions	181	298	148	627

Source : SDRH / RH3 et RH4 – cf. 5.4. Les promotions (p. 56)

Les sorties

Répartition des sorties par catégorie en 2011

Ministère (en ETPR)	A	B	C	TOTAL
Retraites	98	97	146	341
Autres sorties*	158	117	114	149
Total	256	214	260	730

Sources : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis – cf. 5.5. Les entrées et les sorties (p. 58)

Les motifs relatifs aux « Autres sorties » sont multiples : fin de prise en charge (retour d'un agent dans son administration d'origine à l'issue d'un détachement entrant, d'une position normale d'activité entrante ou d'une mise à disposition entrante), fin de prise en charge d'un contrat, radiation (démission, décès), détachement, position normale d'activité ou mise à disposition sortants, disponibilité, mutation, congés, etc.

2.4 Les rémunérations

Tableau des dotations pour rémunération en 2011

Ministère (en euros et en %)	Dotation pour rémunération
LFI	592 510 540€
Crédits ouverts en fin d'année	589 547 987€
Crédits disponibles	586 641 944€
Consommation	586 563 159 €
Taux d'exécution sur la dotation initiale du P155	99,99%

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis – cf. 6. Les rémunérations (p. 61)

2.5 La formation

La **formation statutaire** a pour objectif, conformément aux statuts particuliers des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail, de fournir aux agents accédant à ce grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. C'est une formation d'intégration et de professionnalisation.

La **formation professionnelle** comprend notamment : la formation continue, la préparation aux examens et concours administratifs, les congés pour la préparation au bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience.

La **formation continue** a pour objectif de maintenir ou parfaire la compétence des agents au cours de leur carrière en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail,
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

L'administration inscrit au plan de formation les actions de formation professionnelle proposées aux agents.

Nombre de stagiaires par catégorie de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques)	2009			2010			2011		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Formation statutaire	296	245	0	261	157	0	197	85	0
Formation professionnelle	6 378	8 836	3 665	5 798	7 268	2 941	5 867	6 789	3 164
TOTAL	6 674	9 081	3 665	6 059	7 425	2 941	6 064	6 874	3 164

Source : SDRH / RH1 – cf. 7. La formation (p. 69)

2.6 Les conditions de travail et la protection fonctionnelle

Dans le cadre du **plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)**, 8 projets locaux d'actions de prévention des RPS dans 6 régions ont été cofinancés par la DAGEMO en 2011. En outre, l'INTEFP a organisé 16 sessions de formation spécifique sur la prévention des RPS en 2011, qui ont permis de former près de 500 agents.

Le nombre d'agents ayant fait une demande de protection fonctionnelle reste élevé. Celle-ci concerne principalement les agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions.

Nombre d'agents ayant fait une demande de protection fonctionnelle de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physique)	2009	2010	2011
Inspecteurs du travail	20	14	27
Contrôleurs du travail	51	57	54
Autres	9	6	4
Tous agents confondus	80	77	85

Source : SDRH / RH6 – cf. 8.5. La protection fonctionnelle des agents (p. 86)

2.7 Les prestations d'action sociale

Les dépenses des prestations d'action sociale sont réparties de la manière suivante :

Répartition des dépenses des prestations d'action sociale en 2011

Ministère (en %)	Part des dépenses
Titre 2	
- Prestations d'action sociale individuelles	27%
- Secours	5%
Titre 3	
- Restauration collective	45%
- Subvention aux associations	13%
- Chèque emploi service CESU	2%
- Autres prestations (Noël des enfants, forum, prestations locales collectives)	8%
TOTAL	100%

Source : SDRH / RH5 – cf. 9.2. Les champs d'intervention et le budget de l'action sociale en 2011 (p. 89)

En 2011, le volume financier total des crédits consommés s'est élevé à 6 813 360,88 euros. Les crédits d'action sociale sont répartis entre le titre II qui concerne les prestations individuelles versées aux agents, les secours accordés en Commission d'attribution des secours et prêts (CASEP) et le titre III qui comprend les prestations collectives, notamment la restauration collective, les subventions aux associations, la participation de l'employeur aux chèques emploi service universel (CESU) préfinancés.

2.8 L'insertion des travailleurs handicapés

Au 1^{er} janvier 2012, on dénombre **781 bénéficiaires** de l'obligation d'emploi en administration centrale et en services déconcentrés, soit un **taux d'emploi de 7,4%** des effectifs physiques rémunérés.

2.9 Le dialogue social

En 2011, se sont tenues :

- 6 réunions du comité technique paritaire ministériel (CTPM) puis CTM du secteur Travail,
- 2 réunions du comité technique paritaire (CTP) central,
- 93 réunions des comités techniques paritaires régionaux (CTPR) ;
- 4 réunions du comité d'hygiène et de sécurité ministériel,
- 1 réunion du comité d'hygiène et de sécurité de l'administration centrale,
- 2 réunions de la commission nationale consultative d'action sociale.

2.10 La parité

Répartition des effectifs par corps et par sexe au ministère en 2011

Ministère (en effectifs physiques)	F*	H**	TOTAL F+H	Part de F	Part d'H
Catégorie A	1 783	1 528	3 311	54%	46%
Catégorie B	2 856	1 123	3 979	72%	28%
Catégorie C	2 764	478	3 242	85%	15%
TOTAL	7 403	3 129	10 532	70%	30%

*F = Femmes ; **H = Hommes

Source : SDRH / MISRH et SDRH – cf. 12. Egalité hommes-femmes (p. 111)

2.11 La diversité

Pour la 3^{ème} année consécutive, une classe préparatoire intégrée (CPI) au concours externe de l'inspection du travail a été ouverte en 2011 avec 12 auditeurs qui ont tous passé le concours d'inspecteur du travail. De plus, une première classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail a été ouverte cette même année, avec également 12 auditeurs (cf. 13.3. Les classes préparatoires intégrées (CPI) p.135).

L'année 2011 marque également le lancement de la procédure de labellisation Diversité par l'AFNOR Certification.

3 Les effectifs

La mesure et la gestion des effectifs reposent sur une terminologie précise et partagée par les services, qui a été présentée en remarques liminaires au début de ce bilan (cf. pages 4 à 6).

3.1 Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois

3.1.1. Autorisation

En 2011, le plafond de la mission « Travail et emploi », porté par le programme 155, était fixé à 10 068 ETPT par la loi de finances initiale, autorisation ramenée en gestion à 10 067 ETPT à la suite du transfert relatif à la contribution, à hauteur d'1 ETPT, du programme 155 à la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC).

Lettre plafond du PMAE 2011	10 068	
- Transfert DISIC (décret n°2011-1581 du 17 novembre 2011)	-1	Emploi transféré sur le programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » de la mission « Direction de l'action du Gouvernement »
Total PMAE 2011	10 067	

3.1.2. Consommation

Au terme de l'exercice 2011, la consommation annuelle moyenne s'élève à **10 060 ETPT** soit un taux de consommation de l'autorisation initiale de 99,9%.

Evolution du PMAE de 2007 à 2011

Ministère (en ETPT)	2007	2008	2009	2010	2011
Lettre plafond	10 457	10 186	10 860	10 680	10 068
Consommation	10 407	10 151	10 603	10 501	10 060
Solde	50	35	257	179	8
% de consommation	99,5%	99,7%	97,6%	98,3%	99,9%

NB : Les soldes importants des années 2009 et 2010 correspondent à des gels d'emplois au titre de la compensation financière des postes vacants non pourvus par des agents de l'Etat versée aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Consommation mensuelle des autorisations d'emplois en 2011

Ministère (en ETPT)	2011				2010	2009
	Agents AC	Agents SD	Autres	TOTAL	TOTAL	TOTAL
Janvier	1 029	9 151	34	10 213	10 519	10 631
Février	1 027	9 137	36	10 200	10 514	10 683
Mars	974	9 119	41	10 134	10 538	10 636
Avril	973	9 074	63	10 109	10 472	10 629
Mai	970	9 078	49	10 098	10 541	10 576
Juin	969	9 071	40	10 080	10 529	10 596
Juillet	968	8 902	79	9 950	10 552	10 689
Août	962	8 927	127	10 016	10 519	10 583
Septembre	1 013	8 917	35	9 965	10 487	10 600
Octobre	1 020	8 888	30	9 938	10 555	10 447
Novembre	949	8 951	115	10 015	10 384	10 567
Décembre	948	8 956	98	10 001	10 408	10 596
Moyenne	983	9 014	62	10 060	10 501	10 603

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

La catégorie « Agents AC » correspond à la consommation des ETPT liée aux agents rémunérés par l'administration centrale : les agents en poste en administration centrale, les agents INSEE en poste en administration centrale et en services déconcentrés et les IET 2009, 2010 et 2011 au prorata de la durée de leur formation sur l'exercice 2011.

La catégorie « Agents SD » correspond à la consommation des ETPT liée aux agents en poste en services déconcentrés y compris ceux en poste à Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis et Futuna pour lesquels la rémunération se fait hors paye sans ordonnancement préalable (hors PSOP).

La catégorie « Autres » correspond à la consommation des ETPT liée à la rémunération des agents contractuels occasionnels ou saisonniers, dits « vacataires » et aux mouvements de crédits de titre 2 hors PSOP autres que ceux relatifs à la rémunération des agents en poste à Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis et Futuna.

3.2 Les effectifs de référence

NB : Dans la plupart des tableaux de la présente partie, les données 2011 sont présentées en ETPR et, à titre d'information, en ETP, en vue du passage à l'ETP comme unité de décompte des effectifs de référence à partir de l'exercice 2012.

Données globales (AC et SD)

Tableau des effectifs du ministère en 2011

Ministère	Effectifs de référence			Effectifs						Evolution nette entre janv. et déc. 2011	
	2010	2011		au 01/01/10	au 31/12/10	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/11	au 31/12/11		
	ETPR	ETPR	ETP	ETPR		ETPR		ETP		ETPR	ETP
Catégorie A	3 192	3 190	3 170	3 154	3 149	3 149	3 183	3 130	3 164	35	34
Catégorie B	4 011	3 873	3 833	3 942	3 881	3 881	3 859	3 842	3 822	-22	-19
Catégorie C	3 399	3 023	2 987	3 531	3 383	3 383	3 070	3 342	3 037	-313	-305
TOTAL	10 602	10 086	9 989	10 627	10 413	10 413	10 113	10 313	10 023	-300	-290

La baisse importante des effectifs de référence entre 2010 et 2011 (-516 ETPR) s'explique par l'application du schéma d'emplois 2011 mais surtout par le débasage d'emplois (253 ETPT) au titre de la compensation des postes vacants non pourvus par des agents de l'Etat aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et le transfert d'emplois (118 ETPT) au titre de la contribution du ministère à la mise en place et au fonctionnement des centres de services partagés (CSP) Chorus en région.

Les effectifs présents au 31 décembre 2011 s'établissent à 10 113 ETPR, soit 100,3% de la cible que constituent les effectifs de référence fixée à 10 086 ETPR.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence du ministère

Ministère	2010	2011	
	ETPR	ETPR	ETP
Catégorie A	-43	-7	-6
Catégorie B	-130	-14	-11
Catégorie C	-16	47	50
TOTAL	-189	26	34

L'écart entre les effectifs réels au 31 décembre 2011 et les effectifs de référence est de +26 ETPR. L'effort réalisé en gestion 2011 a permis d'absorber la quasi-totalité des suppressions propres au schéma d'emplois 2011 et celles relatives au débasage d'emplois au titre des MDPH et au transfert d'emplois au titre des CSP. Ce dernier ne s'est pourtant pas accompagné d'un départ d'agents dans les mêmes proportions ; seule la moitié d'entre eux ayant rejoint les CSP créant ainsi une situation de sureffectif provisoire en début d'exercice.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre 2011 et les effectifs de référence du ministère

Ministère	Effectifs de réf. 2011		Effectifs au 31 déc. 2011			Ecart eff. 31 déc. / eff. réf.	
	ETPR	ETP	Effectifs physiques	ETPR	ETP	ETPR	ETP
Catégorie A	3 190	3 170	3 248	3 183	3 164	-7	-6
<i>Emplois fonctionnels</i>	167	166	169	169	169	2	3
<i>A administratifs</i>	1 145	1 137	1 142	1 115	1 107	-30	-30
<i>A techniques</i>	1 878	1 866	1 937	1 899	1 888	21	21
Catégorie B	3 873	3 833	3 985	3 859	3 822	-14	-11
<i>B administratifs</i>	497	492	545	527	521	30	29
<i>B techniques</i>	3 376	3 341	3 440	3 332	3 302	-44	-40
Catégorie C	3 023	2 987	3 232	3 070	3 037	47	50
TOTAL	10 086	9 989	10 464	10 113	10 023	26	34

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Administration centrale

Tableau des effectifs de l'administration centrale en 2011

Administration centrale	Effectifs de référence			Effectifs						Evolution nette entre janv. et déc. 2011	
	2010	2011		au 01/01/10	au 31/12/10	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/11	au 31/12/11	ETPR	ETP
	ETPR	ETPR	ETP	ETPR		ETPR		ETP			
Catégorie A	515	523	519	513	513	513	547	509	544	35	35
Catégorie B	171	160	158	182	163	163	159	161	158	-4	-4
Catégorie C	224	206	206	222	209	209	197	209	196	-13	-12
TOTAL	910	889	883	916	885	885	903	879	898	18	19

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence de l'administration centrale

Administration centrale	2010	2011	
	ETPR	ETPR	ETP
Catégorie A	-2	24	25
Catégorie B	-8	-1	-1
Catégorie C	-15	-9	-10
TOTAL	-25	14	15

Ecart entre les effectifs au 31/12/2011 et les effectifs de référence de l'administration centrale par catégorie d'emplois

Administration centrale	Effectifs de réf. 2011		Effectifs au 31 déc. 2011			Ecart eff. 31 déc. / eff. réf.	
	ETPR	ETP	Effectifs physiques	ETPR	ETP	ETPR	ETP
Catégorie A	523	519	557	547	544	24	25
<i>Emplois fonctionnels</i>	23	23	21	21	21	-2	-2
<i>A administratifs</i>	395	392	420	412	409	17	17
<i>A techniques</i>	105	104	116	115	114	10	10
Catégorie B	160	158	162	159	158	-1	-1
<i>B administratifs</i>	148	146	151	148	147	0	1
<i>B techniques</i>	12	12	11	11	11	-1	-1
Catégorie C	206	206	199	197	196	-9	-10
TOTAL	889	883	918	903	898	14	15

Effectifs au 31 décembre par direction ou service de l'administration centrale

AC (en ETPR)	Effectifs au 31 décembre 2010				Effectifs au 31 décembre 2011			
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL
DGT	154	24	30	207	160	24	25	208
DAGEMO	128	53	58	240	143	49	54	246
DARES	121	31	25	177	118	28	25	171
BDC	10	36	51	97	8	31	48	88
Sous-total 1	414	144	163	721	430	132	151	713
CABINETS	26	7	33	66	37	14	34	85
HORS STRUCTURES	44	5	2	51	41	5	3	49
NON AFFECTES	5	3	8	16	7	3	5	15
DICOM	17	3	4	24	20	2	4	26
DGP				0	7	2	0	9
PETITES STRUCTURES	7	1	0	8	5	1	0	6
ANLCI	2	0	0	2				0
SERVICE FACTURIER				0				0
CHATEFP	2	1	0	3	2	1		3
CNIAE	0	0	0	0				0
GIP INTER	3	0	0	3	3			3
Sous-total 2	99	18	47	164	117	27	46	190
TOTAL	513	163	209	885	547	159	197	903

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Services déconcentrés

Tableau des effectifs des services déconcentrés en 2011

Services déconcentrés	Effectifs de référence			Effectifs						Evolution nette entre janv. et déc. 2011	
	2010	2011		au 01/01/10	au 31/12/10	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/11	au 31/12/11		
	ETPR	ETPR	ETP	ETPR		ETPR		ETP		ETPR	ETP
Catégorie A	2 677	2 667	2 651	2 641	2 636	2 636	2 636	2 620	2 620	0	-1
Catégorie B	3 840	3 713	3 675	3 760	3 718	3 718	3 700	3 680	3 665	-18	-15
Catégorie C	3 175	2 817	2 781	3 309	3 174	3 174	2 874	3 133	2 841	-300	-293
TOTAL	9 692	9 197	9 106	9 710	9 528	9 528	9 210	9 434	9 125	-319	-309

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence des services déconcentrés

Services déconcentrés	2010	2011	
	ETPR	ETPR	ETP
Catégorie A	-41	-31	-31
Catégorie B	-122	-13	-10
Catégorie C	-1	57	60
TOTAL	-164	13	19

Ecart entre les effectifs au 31/12/2011 et les effectifs de référence des services déconcentrés par catégorie d'emplois

Services déconcentrés	Effectifs de réf. 2011		Effectifs au 31 déc. 2011			Ecart eff. 31 déc. / eff. réf.	
	ETPR	ETP	Effectifs physiques	ETPR	ETP	ETPR	ETP
Catégorie A	2 667	2 651	2 691	2 636	2 620	-31	-31
Emplois fonctionnels	144	143	148	148	148	4	5
A administratifs	750	745	722	704	698	-46	-47
A techniques	1 773	1 762	1 821	1 784	1 773	11	11
Catégorie B	3 713	3 675	3 823	3 700	3 665	-13	-10
B administratifs	349	345	394	379	374	30	29
B techniques	3 364	3 330	3 429	3 321	3 291	-43	-39
Catégorie C	2 817	2 781	3 033	2 874	2 841	57	60
TOTAL	9 197	9 106	9 546	9 210	9 125	13	19

Effectifs de référence par région et par catégorie en 2011

SD (en ETPR)	Effectifs de référence 2010				Effectifs de référence 2011			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Alsace	73	109	91	273	73	105	79	257
Aquitaine	122	180	136	438	121	175	121	417
Auvergne	72	86	66	224	72	83	59	214
Bourgogne	80	108	89	277	80	105	76	261
Bretagne	112	170	137	419	111	163	120	394
Centre	112	151	120	383	111	146	107	364
Champagne-Ardenne	73	92	81	246	73	89	69	231
Corse	37	35	25	97	37	34	23	94
Franche-Comté	67	79	65	211	67	77	57	201
Ile-de-France	418	721	591	1 730	416	698	531	1 645
Languedoc-Roussillon	106	138	108	352	106	133	96	335
Limousin	51	52	47	150	51	50	41	142
Lorraine	94	127	113	334	94	123	101	318
Midi-Pyrénées	124	174	137	435	123	167	122	412
Nord-Pas-de-Calais	156	222	206	584	155	214	179	548
Basse-Normandie	71	95	77	243	71	92	64	227
Haute-Normandie	78	110	92	280	78	107	80	265
Pays de la Loire	137	200	156	493	136	194	141	471
Picardie	79	111	91	281	79	107	79	265
Poitou-Charentes	83	105	96	284	83	101	84	268
Paca	179	254	220	653	178	244	197	619
Rhône-Alpes	227	349	281	857	226	337	252	815

SD (en ETPR)	Effectifs de référence 2010				Effectifs de référence 2011			
Guadeloupe *	30	29	25	84	30	28	22	80
Martinique *	22	32	22	76	22	31	20	73
Guyane *	19	17	17	53	19	17	15	51
La réunion *	32	49	33	114	32	48	30	110
Saint-Pierre-et-Miquelon	2	4	3	9	2	4	3	9
Mayotte	11	12	20	43	11	12	19	42
Non répartis en régions **	10	29	30	69	10	29	30	69
TOTAL	2 677	3 840	3 175	9 692	2 667	3 713	2 817	9 197

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Les inspecteurs élèves du travail

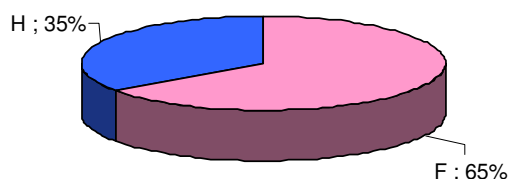
Jusqu'au bilan social 2008, les inspecteurs élèves du travail (IET) en formation étaient jusqu'à leur pré-affectation, pour une part, comptabilisés dans l'effectif de référence de l'administration centrale, pour une autre part dans celui des services déconcentrés. Afin d'améliorer la lecture des chiffres, ils sont désormais identifiés à part.

Promotions d'IET présentes sur tout ou partie de l'année 2011

IET (en effectifs physiques)	Date d'entrée	Effectifs à date d'entrée	Date de sortie	Effectifs à date de sortie
Promo 2009	01/09/2009	62	01/03/2011	60
Promo 2010	01/09/2010	80	01/03/2012	80
Promo 2011	05/09/2011	40	05/12/2012	-

La promotion 2011 est composée de 40 inspecteurs élèves du travail, comprenant 26 femmes et 14 hommes.

Répartition de la promotion 2011 d'IET par sexe



Répartition de la promotion 2011 d'IET par classe d'âge et par sexe

IET (en effectifs physiques et %)	F	H	TOTAL F+H	Part de F	Part d'H
Moins de 25 ans	9	4	13	69 %	31 %
25 ans / 29 ans	8	4	12	66 %	34 %
30 ans / 34 ans	2	1	3	66 %	34 %
35 ans / 39 ans	1	2	3	34 %	66 %
40 ans / 44 ans	4	2	6	66 %	34 %
45 ans / 49 ans	2	1	3	66 %	34 %
50 ans et plus	0	0	0	-	-
TOTAL	26	14	40	65 %	35 %

Sources : SDRH / RH3

3.3 Les effectifs au 31/12/2011

Les données relatives à cette partie sont extraites de Synergie RH, sauf exception. Elles sont exprimées en personnes physiques et portent sur l'ensemble des agents présents au 31/12/2011 en administration centrale et services déconcentrés. Le personnel administratif de l'INTEFP, établissement public, est identifié séparément.

3.3.1. La répartition par catégorie

Evolution de 2009 à 2011

Évolution des effectifs par catégorie au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques)	2009		2010		2011		Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	3 118	29%	3 294	31%	3 311	31%	6%	1%
Catégorie B	4 064	37%	3 891	37%	3 979	38%	-4%	2%
Catégorie C	3 703	34%	3 372	32%	3 242	31%	-9%	-4%
Total	10 885		10 557		10 532			

Évolution des effectifs par catégorie en administration centrale de 2009 à 2011

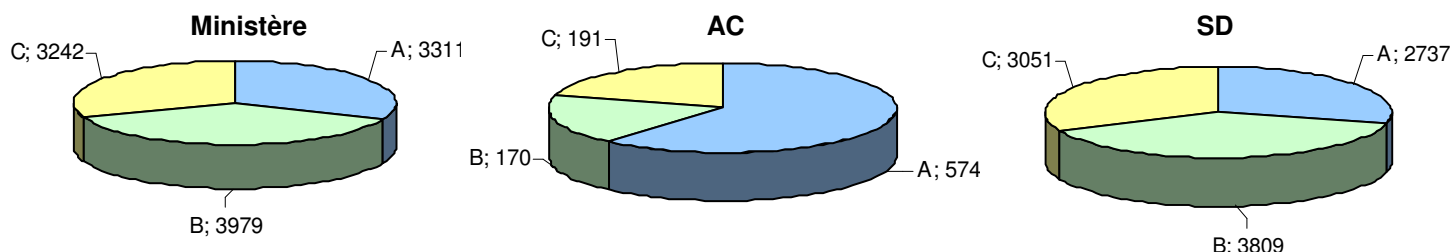
AC (en effectifs physiques)	2009		2010		2011		Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	522	56%	595	59%	574	61%	14%	-4%
Catégorie B	186	20%	188	19%	170	18%	1%	-10%
Catégorie C	225	24%	228	23%	191	21%	1%	-16%
Total	933		1 011		935			

Évolution des effectifs par catégorie des services déconcentrés de 2009 à 2011

SD (en effectifs physique)	2009		2010		2011		Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	2 596	26%	2 699	28%	2 737	28%	4%	1%
Catégorie B	3 878	39%	3 703	39%	3 809	40%	-5%	3%
Catégorie C	3 478	35%	3 144	33%	3 051	32%	-10%	-3%
Total	9 952		9 546		9 597			

Au ministère, la répartition entre les différentes catégories devient de plus en plus équilibrée avec les années.

Répartition des effectifs présents par catégorie en 2011



Sources : MISRH et SDRH / Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

En administration centrale, plus de 60% des agents sont de catégorie A, contre 18% de catégorie B et 21% de catégorie C. Dans les services déconcentrés, la catégorie B est la plus importante avec 40% des effectifs, contre 32% de catégorie C et 28% de catégorie A.

Données détaillées par catégorie et par région : AC et SD

Effectifs par catégorie et par région en 2011 (triés par ordre décroissant de Total)

Ministère (en effectifs physiques)	A	%	B	%	C	%	Total▼
Ile-de-France	455	28%	663	40%	528	32%	1 646
Rhône-Alpes	237	28%	353	41%	265	31%	855
PACA	184	29%	254	39%	203	32%	641
Nord-Pas-de-Calais	151	26%	221	38%	213	36%	585
Pays de la Loire	139	29%	199	41%	148	30%	486
Midi-Pyrénées	128	27%	179	39%	159	34%	466
Aquitaine	123	28%	183	41%	135	31%	441
Bretagne	112	27%	175	41%	135	32%	422

Ministère (en effectifs physiques)	A	%	B	%	C	%	Total▼
Centre	112	30%	145	38%	119	32%	376
Languedoc-Roussillon	108	30%	141	39%	114	31%	363
Lorraine	97	27%	153	43%	109	30%	359
Poitou-Charentes	88	31%	107	38%	89	31%	284
Haute-Normandie	82	29%	115	41%	84	30%	281
Alsace	75	27%	111	40%	90	33%	276
Picardie	75	27%	107	39%	92	34%	274
Bourgogne	81	30%	100	38%	86	32%	267
Champagne-Ardenne	75	29%	86	32%	101	39%	262
Basse-Normandie	72	29%	95	39%	79	32%	246
Auvergne	71	31%	90	38%	71	31%	232
Franche-Comté	70	33%	81	38%	62	29%	213
Limousin	49	32%	59	39%	45	29%	153
Réunion	33	29%	49	43%	32	28%	114
Corse	37	37%	38	38%	25	25%	100
Guadeloupe	30	34%	33	37%	26	29%	89
Martinique	22	29%	33	42%	22	29%	77
Guyane	16	31%	23	44%	13	25%	52
Mayotte	12	44%	11	41%	4	15%	27
Saint-Pierre-et-Miquelon	3	30%	5	50%	2	20%	10
TOTAL Services Déconcentrés	2 737	29%	3 809	40%	3 051	32%	9 597
TOTAL Administration centrale	574	61%	170	18%	191	20%	935
TOTAL Ministère	3 311	31%	3 979	38%	3 242	31%	10 532

Source : MISRH et SDRH / Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

3.3.2. La répartition par corps

Données globales

Evolution des effectifs par corps et par catégorie au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques)	Libellé des corps des agents	2009	2010	2011	Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
Catégorie A	Emplois fonctionnels	163	160	169	-2%	6%
	Administrateurs civils	32	34	35	6%	3%
	Conseillers d'administration	9	7	8	-24%	14%
	Attachés	585	646	656	10%	2%
	MIT	46	37	42	-19%	14%
	Corps de l'inspection du travail	1 598	1 786	1 742	12%	-2%
	Chargés d'études documentaires	12	11	11	-10%	0%
	Contractuels	569	572	527	1%	-8%
	Autres*	104	40	121	-61%	203%
Total A		3 118	3 293	3 311	6%	0,55%
Catégorie B	Secrétaires administratifs	421	383	426	-9%	11%
	Contrôleurs du travail	3 557	3 403	3 413	-4%	0%
	Contractuels	49	45	56	1%	24%
	Autres	37	61	84	64%	38%
Total B		4 064	3 892	3 979	-4%	226%
Catégorie C	Adjointes administratifs	3 388	3 040	2 894	-10%	-5%
	Adjointes techniques	30	32	24	7%	-25%
	Contractuels**	-	-	66	-	-
	Autres	285	300	258	5%	-14%
Total C		3 703	3 372	3 242	-9%	-3,86%
TOTAL GENERAL		10 885	10 557	10 532	-3%	-0,24%

* Mis à disposition, PNA, détachements... ; ** Les contractuels catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Evolution des effectifs par corps et par catégorie en administration centrale de 2009 à 2011

AC (en effectifs physiques)	Libellé des corps des agents	2009	2010	2011	Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
Catégorie A	Emplois fonctionnels	22	21	21	-5%	0%
	Administrateurs civils	31	33	32	6%	-3%
	Conseillers d'administration	7	7	8	-2%	29%
	Attachés	176	221	215	26%	9%
	MIT	2	2	1	0%	-50%
	Corps de l'inspection du travail	62	101	58	63%	-38%
	Chargés d'études documentaires	3	3	3	0%	0%
	Contractuels	160	202	176	28%	-9%
	Autres*	59	5	60	-92%	1100%
Total A		522	595	574	14%	-3,03%
Catégorie B	Secrétaires administratifs	155	139	116	-10%	-12%
	Contrôleurs du travail	8	28	9	256%	-68%
	Contractuels	10	13	21	33%	62%
	Autres	13	8	24	-38%	213%
Total B		186	188	170	1%	-9,57%
Catégorie C	Adjointes administratifs	157	195	144	24%	-15%
	Adjointes techniques	20	23	16	15%	-22%
	Contractuels **	-	-	28	-	-
	Autres	48	10	3	-79%	-70%
Total C		225	228	191	1%	-16,23%
TOTAL GENERAL		933	1 011	935	8%	-7,52%

* Mis à disposition, PNA, détachements... ; ** Les contractuels catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Evolution des effectifs par corps et par catégorie aux services déconcentrés de 2009 à 2011

SD (en effectifs physiques)	Libellé des corps des agents	2009	2010	2011	Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
Catégorie A	Emplois fonctionnels	141	139	148	-1%	6%
	Administrateurs civils	1	1	3	0%	200%
	Conseillers d'administration	2	0	0	-100%	-
	Attachés	409	425	441	4%	4%
	MIT	44	35	41	-20%	17%
	Corps de l'inspection du travail	1 536	1 685	1 684	10%	0%
	Chargés d'études documentaires	9	8	8	-13%	0%
	Contractuels	409	371	351	-8%	-5%
	Autres*	45	35	61	-21%	74%
Total A		2 596	2 699	2 737	4%	1,41%
Catégorie B	Secrétaires administratifs	266	244	309	-8%	27%
	Contrôleurs du travail	3 549	3 374	3 404	-5%	1%
	Contractuels	39	32	35	-12%	9%
	Autres	24	53	61	120%	15%
Total B		3 878	3 703	3 809	-7%	2,86%
Catégorie C	Adjointes administratifs	3 231	2 845	2 750	-12%	-3%
	Adjointes techniques	10	9	8	-9%	-11%
	Contractuels**	-	-	38	-	-
	Autres	237	290	255	22%	-12%
Total C		3 478	3 144	3 051	-10%	-2,96%
TOTAL GENERAL		9 952	9 546	9 597	-4%	0,53%

* Mis à disposition, PNA, détachements... ; ** Les contractuels catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Sources : SDRH / MISRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

En 2011, les médecins inspecteurs du travail (MIT) sont pour 18 MIT en contrat à durée indéterminée et pour 24 MIT en contrat à durée déterminée, soit un total de médecins inspecteurs du travail de 42 au sein du ministère (dont 1 en administration centrale).

Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail

Cette ventilation prend en compte l'ensemble des inspecteurs du travail, rémunérés et non rémunérés, détachés en emplois fonctionnels ou mis à disposition.

Ventilation du corps de l'inspection du travail de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques et %)	AC			SD			Total AC+SD		
Grade	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Directeurs du travail (DT)	24	32	34	83	303	294	107	335	328
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	27	22	26	386	451	435	413	473	461
Inspecteurs du travail (IT)	11	9	11	967	1 174	1 255	978	1 183	1 266
TOTAL	62	63	71	1 536	1 928	1 984	1 598	1 991	2 055

Source : SDRH / RH3

Ventilation par grade du corps d'attachés

La ventilation du corps d'attachés, rajoutée par rapport aux précédents bilans, présente uniquement 2011 pour cette année.

Ventilation du corps d'attachés de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques et %)	AC	SD	Total AC+SD
Grade	2011	2011	2011
Attachés principaux	66	123	189
Attachés	149	318	467
TOTAL	215	441	656

Source : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011

Concernant l'évolution de la structure de la population des attachés en AC sur la période, on constate :

- l'accroissement du nombre des attachés principaux du fait des taux de réussite importants à l'examen professionnel annuel en administration centrale;
- ce taux de réussite important a également eu pour conséquence un nombre élevé des sorties du grade qui conduit à une stabilité de l'effectif de celui-ci entre 2010 et 2011.

3.3.3. La répartition par classe d'âge

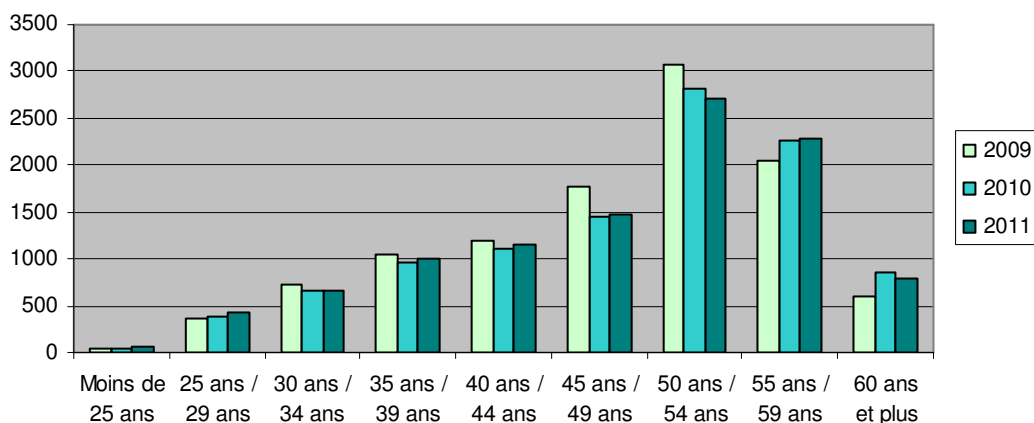
Les données de Synergie RH permettent l'exploitation par âges, utile notamment à la construction d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Données globales

Tableau des effectifs et de leur évolution par âge et par catégorie en AC et SD en 2011

Ministère (en effectifs physiques et %)	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010
Moins de 25 ans	35	52%	13	18%	22	120%	70	59%
25 ans / 29 ans	286	8%	128	14%	21	31%	435	11%
30 ans / 34 ans	372	-2%	229	5%	63	-9%	664	0%
35 ans / 39 ans	441	9%	399	2%	147	-7%	987	3%
40 ans / 44 ans	404	6%	439	7%	302	-6%	1 145	3%
45 ans / 49 ans	363	7%	593	2%	517	-4%	1 473	1%
50 ans / 54 ans	486	-5%	1 022	-1%	1 203	-6%	2 711	-4%
55 ans / 59 ans	600	-5%	911	4%	764	2%	2 275	1%
60 ans et plus	324	-10%	245	-5%	203	-14%	772	-10%
Total	3 311	0,55%	3 979	2,26%	3 242	-3,86%	10532	-0,24%

Part des classes d'âges en 2009, 2010 et 2011



Sources : SDRH / MISRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

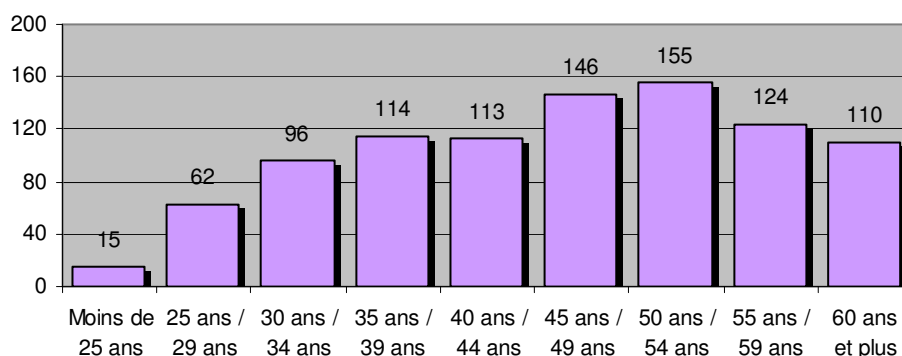
L'évolution de 2010 à 2011 montre que les tranches d'âges de 50 à 54 ans et de plus de 60 ans ont diminué au profit des moins de 30 ans, ce qui tend à équilibrer la pyramide des âges du ministère.

Administration centrale

Tableau des effectifs et de leur évolution par âge et par catégorie en administration centrale

AC (en effectifs physiques et %)	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010
Moins de 25 ans	12	140%	0	-	3	50%	15	114%
25 ans / 29 ans	50	25%	5	25%	7	133%	62	32%
30 ans / 34 ans	66	-12%	18	100%	12	20%	96	2%
35 ans / 39 ans	80	3%	16	-11%	18	-5%	114	-1%
40 ans / 44 ans	69	-3%	20	11%	24	-11%	113	-3%
45 ans / 49 ans	82	8%	24	-8%	40	-20%	146	-4%
50 ans / 54 ans	77	-13%	39	-20%	39	-30%	155	-20%
55 ans / 59 ans	69	-15%	25	-39%	30	-25%	124	-23%
60 ans et plus	69	-15%	23	-4%	18	-14%	110	-13%
Total	574	-3,53%	170	-9,57%	191	-16,23%	935	-7,52%

Répartition par classe d'âges de l'administration centrale en 2011



Sources : SDRH / MISRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

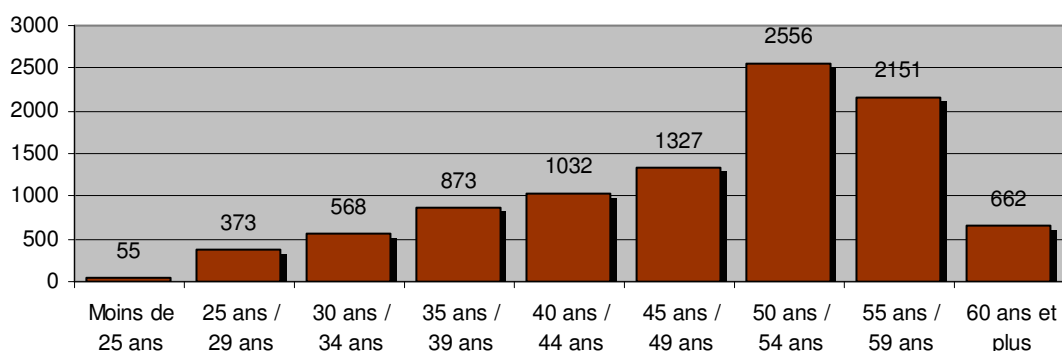
L'équilibrage observé au sein du ministère se reproduit nettement en administration centrale, avec une augmentation des moins de 25 ans de 114% entre 2010 et 2011.

Services déconcentrés

Tableau des effectifs et de leur évolution par âge et par catégorie en services déconcentrés

SD (en effectifs physiques et %)	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010	2011	Evolution 2011/2010
Moins de 25 ans	23	28%	13	18%	19	138%	55	49%
25 ans / 29 ans	236	5%	123	14%	14	8%	373	8%
30 ans / 34 ans	306	1%	211	0%	51	-14%	568	-1%
35 ans / 39 ans	361	10%	383	3%	129	-7%	873	4%
40 ans / 44 ans	335	8%	419	7%	278	-5%	1 032	4%
45 ans / 49 ans	281	6%	569	3%	477	-2%	1 327	2%
50 ans / 54 ans	409	-3%	983	0%	1 164	-5%	2 556	-3%
55 ans / 59 ans	531	-3%	886	6%	734	4%	2 151	3%
60 ans et plus	255	-9%	222	-5%	185	-14%	662	-9%
Total	2 737	1,41%	3 809	2,86%	3 051	-2,96%	9 597	0,53%

Répartition par classe d'âges des services déconcentrés en 2011



Sources : SDRH / MISRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

La baisse de la tranche des plus de 50 ans et l'augmentation de la tranche des moins de 30 ans sont beaucoup moins marquées en services déconcentrés.

3.3.4. 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 les 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 est articulé avec le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME). Un agent peut occuper plusieurs métiers, dans la limite de quatre, répartie selon son temps de travail pour obtenir l'ETPR métiers¹.

Répartition des agents par métiers au sein du ministère en 2011

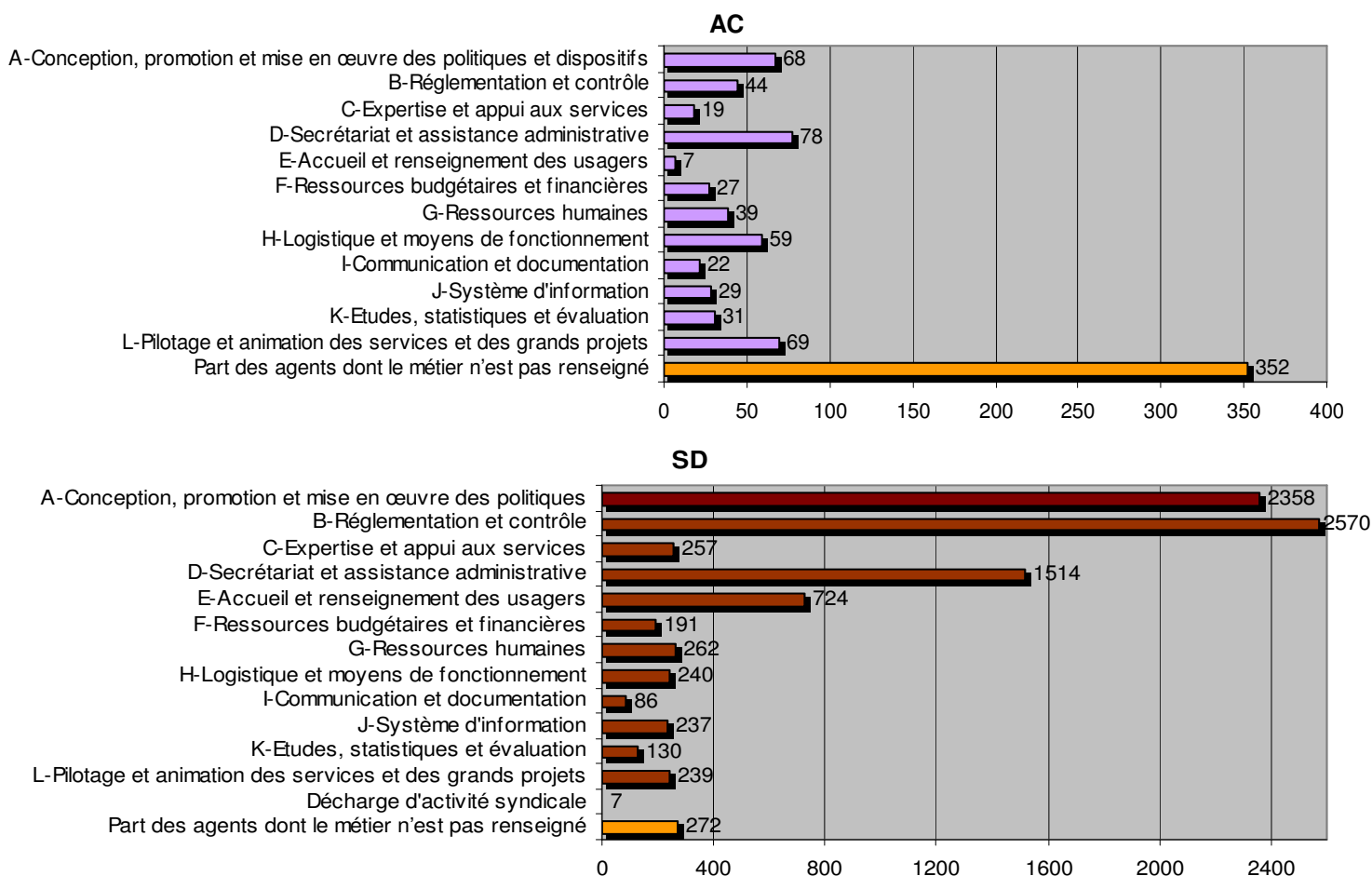
Métiers du MINISTÈRE (en effectifs physiques)	2010	2011	
	ETPR métiers	ETPR métiers	Effectifs physiques
A10-Chargé de la conception, de l'animation et du suivi des politiques et dispositifs	3	9	11
A20-Responsable de pôle "politiques et dispositifs d'intervention"	183	167	209
A30-Chargé de l'animation et de l'ingénierie de projets territoriaux (animateur territorial)	329	322	375
A40-Pilote opérationnel de dispositifs	462	455	567
A50-Chargé de la négociation de conventions avec les entreprises et branches prof	2	4	9
A60-Gestionnaire de dossier et d'information	1 459	1 468	1787
Total A-Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs	2 438	2 425	2958
B10-Chargé de l'élaboration de la réglementation, du suivi de son application et du contentieux	1	32	43
B20-Responsable de pôle "contrôle"	93	99	124
B30-Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	765	764	789
B40-Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	1 495	1 514	1560
B50-Chargé du contrôle de la formation professionnelle	133	128	138
B60-Chargé du suivi de la recherche d'emploi	113	78	110
Total B-Réglementation et contrôle	2 600	2 615	2764

¹ Voir définition dans les Remarques liminaires au début du bilan (page 5)

Métiers du MINISTERE (en effectifs physiques)	2010	2011	
	ETPR métiers	ETPR métiers	Effectifs physiques
C10-Ingénieur de prévention	72	71	76
C20-Médecin inspecteur du travail et de la main d'œuvre	37	37	39
C30-Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail	105	105	132
C40-Chargé de l'interface avec les services déconcentrés		4	10
C50-Chargé des questions européennes et internationales	1	2	2
C60-Référent juridique	1	3	4
C70-Chargé de l'appui juridique et des recours	50	54	81
Total C-Expertise et appui aux services	266	276	344
D10-Assistant de direction	186	173	231
D20-Assistant / Secrétaire d'un service	606	582	736
D30-Assistant / Secrétaire spécialisé	7	20	24
D40-Assistant au contrôle des entreprises	975	817	979
Total D-Secrétariat et assistance administrative	1 774	1 592	1970
E10-Chargé de l'accueil / Standardiste	188	179	235
E20-Chargé du renseignement droit du travail et de la formation professionnelle	565	551	651
Total E-Accueil et renseignement des usagers	753	730	886
F10-Chargé de l'élaboration du budget	0	3	7
F20-Responsable budgétaire et financier	42	32	78
F30-Chargé de la programmation des moyens	13	18	39
F40-Expert marchés publics	1	9	12
F50-Chargé de l'exécution et de la qualité comptable	134	131	202
F60-Contrôleur de gestion	28	26	55
Total F-Ressources budgétaires et financières	218	219	393
G10-Responsable des ressources humaines	52	49	85
G20-Gestionnaire des ressources humaines, de l'action sociale des relations sociales	164	201	289
G30-Correspondant de formation	36	35	89
G40-Conseiller prévention et sécurité	4	9	24
G50-Médecin de prévention	0	0	0
G60-Infirmier en médecine de prévention	1	0	0
G70-Assistant de service social	8	7	7
Total G-Ressources humaines	265	301	494
H10-Responsable des moyens de fonctionnement et de la logistique	41	39	82
H20-Acheteur	0	9	16
H30-Gestionnaire des moyens de fonctionnement	90	103	162
H40-Chargé de services ou d'interventions techniques	120	148	202
Total H-Logistique et moyens de fonctionnement	251	299	462
I10-Chargé de communication	20	31	65
I20-Secrétaire de rédaction et d'édition		2	3
I30-Webmestre	1	3	8
I40-Concepteur et réalisateur de supports graphiques et multimédia	5	8	16
I60-Documentaliste	59	64	101
Total I-Communication et documentation	85	108	193
J10-Chef de projet maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information		3	4
J20-Chef de projet maîtrise d'œuvre des systèmes d'information		7	11
J30-Responsable des systèmes d'information	21	18	31
J40-Chargé de la conception, implantation, développement des appli. informatiques	54	51	73
J50-Expert technique systèmes d'information		2	3
J60-Administrateur gestionnaire de données et d'applications	0	6	16
J70-Assistant technique maintenance et exploitation des systèmes d'information	142	135	212
J80-Assistant fonctionnel applications informatiques	43	44	119
Total J-Système d'information	260	266	469
K10-Responsable des études, des statistiques et de l'évaluation	22	20	24
K20-Statisticien	16	7	27
K30-Chargé d'études	45	53	67
K40-Chargé de statistiques	51	38	81
K50-Gestionnaire d'enquête	1	17	23
K60-Assistant saisie et contrôle des données	37	26	52
Total K-Etudes, statistiques et évaluation	172	161	274
L10-Directeur d'administration centrale		2	2
L20-Chef de service en administration centrale		2	2
L30-Sous-directeur ou adjoint au sous-directeur		6	7
L40-Chef de bureau, adjoint au chef de bureau ou chef de section		47	59
L50-Directeur ou coordinateur de projet		3	4
L60-Directeur de service déconcentré	102	100	100
L70-Secrétaire général de la direction régionale	25	24	25

Métiers du MINISTÈRE (en effectifs physiques)	2010	2011	
	ETPR métiers	ETPR métiers	Effectifs physiques
L80-Adjoint au Directeur	129	121	161
L90-Organisateur régional	4	4	8
Total L-Pilotage et animation des services et des grands projets	260	309	368
M10-agent en DASP	2	4	16
M20-agent en DAST	1	3	5
Total décharge d'activité syndicale	3	7	21
TOTAL	9 347	9 308	11 596
Part des agents dont le métier n'est pas renseigné	1 066	624	402

Répartition des métiers en AC et en SD en 2011 (en ETPR métiers)



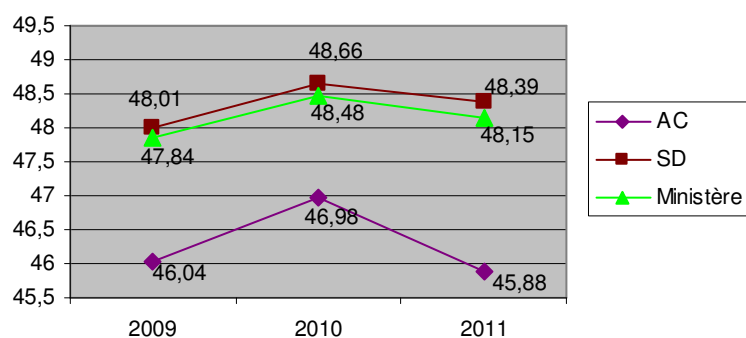
Sources : SDRH / MISRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

Les principales familles de métiers de l'administration centrale sont le secrétariat et l'assistance administrative, la conception, promotion et mise en œuvre de politiques et dispositifs et le pilotage et l'animation de grands projets. Les métiers principaux des services déconcentrés sont la réglementation et le contrôle et la conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs. Cette répartition est cohérente au regard des responsabilités et missions respectives de l'administration centrale et des services déconcentrés.

Remarque : La part des agents dont le métier n'est pas renseigné dans le SIRH représente un peu moins de 3% dans les services déconcentrés et plus de 35% en administration centrale. Un effort sera engagé, principalement en administration centrale, pour poursuivre et accélérer la fiabilisation du SIRH.

3.3.5. L'âge moyen

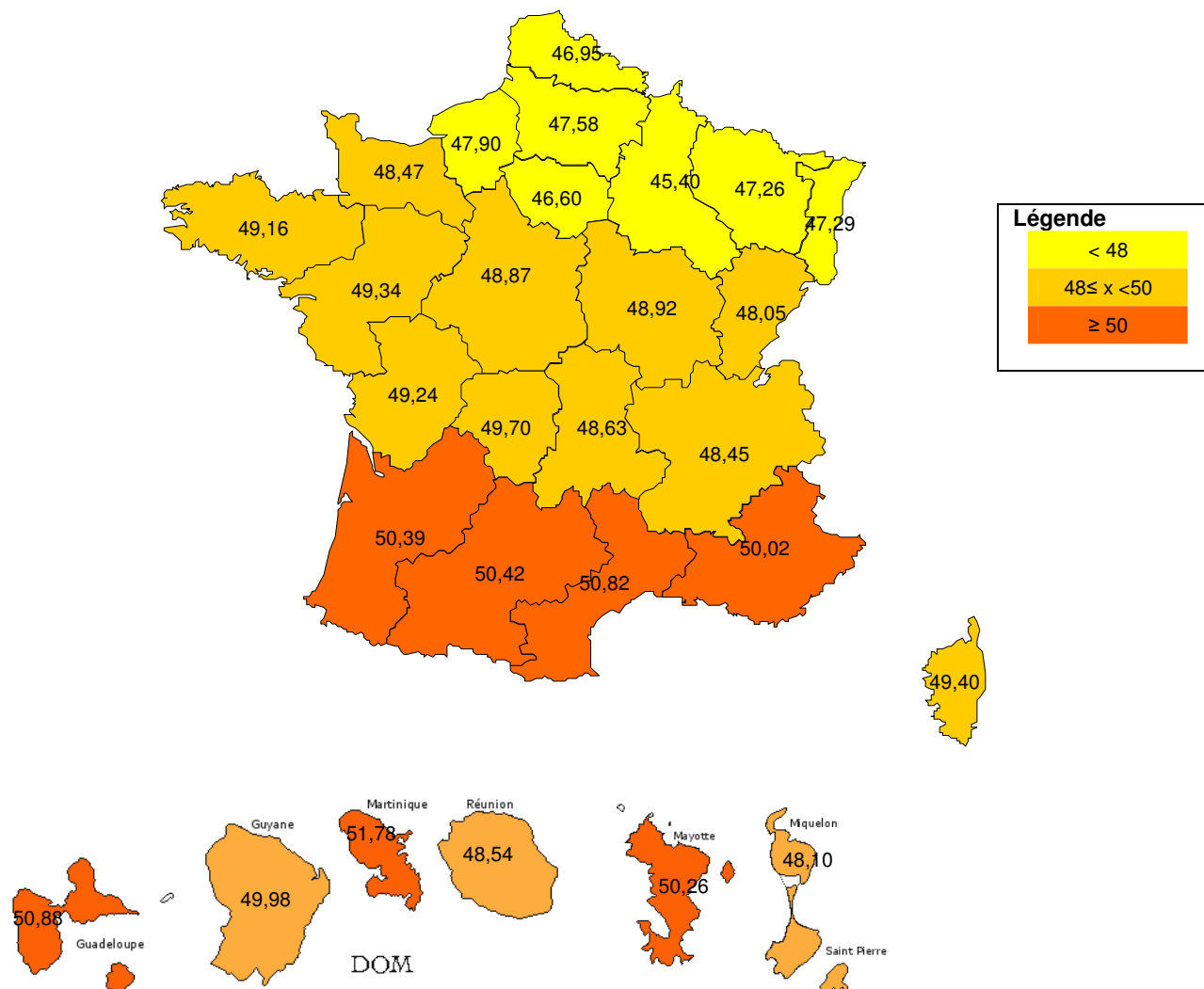
Evolution des âges moyens de 2009 à 2011



Source : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

L'âge moyen est plus élevé au sein des services déconcentrés que de l'administration centrale de plus de 2 ans.

Répartition des âges moyens par région en services déconcentrés en 2011



Sources : SDRH / MISRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011

3.3.6. Les agents détachés

Agents détachés pour le corps de l'IT et le corps des CT de 2009 à 2011

Organismes d'accueil (en effectifs physiques)	Corps de l'IT				Corps des CT			
	2009	2010	2011	Evolution 2011/2010	2009	2010	2011	Evolution 2011/2010
Administrations ou établissements publics de l'Etat	25	29	37	28%	15	14	42*	300% *
Collectivités territoriales ou établissements publics en relevant	12	7	7	Stable	6	3	4	Stable
Administrations de l'Etat ou entreprises publiques sur emplois ne conduisant pas à pension de l'Etat	26	26	24	-8%	6	4	5	Stable
Organismes internationaux	0	1	1	Stable	0	0	0	Stable
Organismes privés d'intérêt général	3	1	1	Stable	0	1	0	NS
Exercice fonctions électives	1	1	0	NS**	1	1	1	Stable
Période de scolarité préalable à la titularisation dans un autre corps de fonctionnaires de l'Etat (IET inclus)	1	4	4	Stable	77	64	54	- 16%
Détachements internes sur emploi en AC	0	6	4	-33%	3	3	3	Stable
TOTAL	68	75	78	Stable	108	90	109	+21%

* L'augmentation importante des détachements des CT est liée à la mise en œuvre de Chorus (détachements à la DGFI) ; **

NS : non significatif

Source : SDRH / RH3

3.3.7. Les agents mis à disposition

Agents mis à disposition selon l'organisme d'accueil par corps de l'IT et de CT de 2009 à 2011

Organismes d'accueil MAD (en effectifs physiques)	Corps de l'IT				Corps des CT			
	2009	2010	2011	Evolution 2010/2011	2009	2010	2011	Evolution 2010/2011
Préfectures	5	3	3	Stable	2	2	3	NS
Outre mer	1	1	1	Stable	0	0	0	NS
Secteur santé	1	0	0	Stable	0	1	0	NS
Organismes internationaux	0	0	0	Stable	0	0	0	NS
CIRA	0	1	1	Stable	31	22	22	Stable
Autres (MDPH...)	15	8	7	+75%	57	49	39	- 20%
TOTAL	22	13	12	-8%	90	74	64	-14%

Source : SDRH / RH3

3.3.8. Autres situations

Agents dans d'autres situations par corps de l'IT et de CT de 2009 à 2011

Autres situations (en effectifs physiques)	Corps de l'IT				Corps des CT			
	2009	2010	2011	Evolution 2010/2011	2009	2010	2011	Evolution 2010/2011
Hors cadres*	2	2	1	NS	3	4	1	NS
Disponibilités	26	16	13	-19%	48	45	54	+20%
Congés parentaux	2	4	6	+50%	4	7	17	+240%
TOTAL	30	22	20	-9%	55	56	72	+29%

* Position hors cadres du fonctionnaire au Titre IV du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

Source : SDRH / RH3

3.3.9. Les agents de l'INTEFP (Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

L'INTEFP est un établissement public sous tutelle du ministre en charge du travail et de l'emploi. Institué par le décret n°86-146, la création de l'INTEFP a coïncidé avec la constitution du corps interministériel de l'inspection du travail. Jusqu'en décembre 2005, il a été un service d'administration centrale placé sous l'autorité du ministre. Le décret n° 2005-1555 du 13 décembre 2005 a transformé l'institut en établissement public administratif dont la tutelle est assurée par la DAGEMO.

L'INTEFP est notamment chargé de la formation professionnelle statutaire et continue des agents des services placés sous l'autorité du chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

- La formation statutaire (initiale) des inspecteurs et contrôleurs du travail,
- La formation tout au long de la vie professionnelle, pour l'ensemble des agents de la mission interministérielle Travail et Emploi.

Evolution des effectifs de l'INTEFP de 2009 à 2011

INTEFP	2009	2010	2011	
	ETPT	ETPT	ETPT	Effectifs physiques
Effectifs réels	99	79	88	91

Au 31 décembre 2011, l'effectif de l'Institut est de 91 effectifs physiques, avec 64 femmes et 27 hommes.

Répartition des effectifs par catégorie en 2011

INTEFP (en effectifs physique)	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Effectifs	33	33	25	91

Sources : SDAF / AF1 - Suivi des effectifs INTEFP 2012

4 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.

Les pratiques et techniques de contrôle des temps travaillés diffèrent entre les services, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés, rendant difficile toute restitution ou analyse.

4.1 Le temps partiel

Evolution du temps de travail par catégorie au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques)	Quotité travaillée	A	%	B	%	C	%	Total	%
2009	50%	27	0,86%	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	0,75%	64	0,59%
	80%	323	10,36%	644	15,85%	686	18,53%	1653	15,18%
	90%	70	2,24%	136	3,34%	107	2,89%	313	2,88%
	100%	2 682	86,02%	3 174	78,10%	2 741	74,02%	8 597	78,98%
	Total 2009	3 118	100%	4 064	100%	3 703	100%	10 885	100%
2010	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	8,34%	542	13,96%	565	16,77%	1 382	13,09%
	90%	66	2,00%	110	2,83%	105	3,12%	281	2,66%
	100%	2 936	89,00%	3 160	81,33%	2 604	77,31%	8 700	82,46%
	Total 2010	3 299	100%	3 885	100%	3 368	100%	10 551	100%
2011	50%	15	0,45%	46	1,16%	64	1,98%	125	1,19%
	60%	6	0,18%	22	0,55%	38	1,17%	66	0,62%
	70%	8	0,24%	22	0,55%	25	0,77%	55	0,52%
	80%	310	9,36%	641	16,11%	598	18,45%	1 549	14,71%
	90%	71	2,15%	109	2,74%	100	3,08%	280	2,66%
	100%	2 901	87,62%	3 139	78,89%	2 417	74,55%	8 457	80,30%
	Total 2011	3 311	100%	3 979	100%	3 242	100%	10 532	100%

Temps de travail par catégorie en administration centrale et services déconcentrés en 2011

	Quotité travaillée	A	%	B	%	C	%	Total	%
AC (en effectifs physiques)	50%	2	0,35%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,21%
	60%	1	0,17%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,11%
	70%	1	0,17%	0	0,00%	1	0,52%	2	0,21%
	80%	51	8,89%	22	12,94%	9	4,71%	82	8,77%
	90%	11	1,92%	3	1,77%	3	1,57%	17	1,82%
	100%	508	88,50%	145	85,29%	178	93,20%	831	88,88%
	Total AC	574	100%	170	100%	191	100%	935	100%
SD (en effectifs physiques)	50%	13	0,48%	46	1,21%	64	2,10%	123	1,28%
	60%	5	0,18%	22	0,58%	38	1,24%	65	0,68%
	70%	7	0,26%	22	0,58%	24	0,79%	53	0,55%
	80%	259	9,46%	619	16,25%	589	19,30%	1 467	15,29%
	90%	60	2,19%	106	2,78%	97	3,18%	263	2,74%
	100%	2 393	87,43%	2 994	78,60%	2 239	73,39%	7 626	79,46%
	Total SD	2 737	100%	3 809	100%	3 051	100%	9 597	100%

Sources : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011

Globalement sur les 3 années, la répartition des temps de travail reste sensiblement la même au ministère, avec environ 80% des agents à temps plein, environ 14% à 4/5^{ème} et environ 1% à 9/10^{ème}. Toutefois, la baisse constatée en 2010 du temps partiel connaît un retour en arrière en 2011, avec une nouvelle augmentation de celui-ci. En administration centrale, 93% des agents de la catégorie C sont à temps plein, contre 73% des agents de la catégorie C en services déconcentrés (cf. 12. Egalité hommes-femmes p. 121).

4.2 Le compte épargne temps (CET)

Remarque préliminaire : Les données présentées ici pour le compte épargne-temps (CET) 2011 correspondent à l'utilisation des jours détenus sur un CET au 31/12/2010.

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 n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié par les décrets n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n°2009-1065 du 28 août 2009). 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 : $CET \leq 20$ jours. Dans ce cas, l'agent ne pourra utiliser ces jours que sous forme de congés.

Hypothèse 2 : $CET \geq 20$ jours. Dans ce cas, trois options combinables entre elles sont offertes aux agents :

- Option 1 : 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€ ;
- Option 2 : L'utilisation de jours pour le régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) ;
- Option 3 : Le maintien des jours sous forme de congés sur le CET dans la limite d'un plafond total de 60 jours.

La mise en œuvre du décret n°2009-1065 du 28 août 2009 qui a parachevé la réforme du compte épargne temps a conduit à la coexistence de 2 CET : d'une part le CET dit « historique » résultant d'une alimentation en jours de congés antérieure au 31 décembre 2008, et d'autre part un CET pérenne, alimenté à compter du 1er janvier 2009. Ces 2 CET vont continuer de coexister jusqu'à l'extinction du CET historique, qui n'est plus alimenté.

Nombre de compte épargne-temps par catégorie au ministère au 31 décembre 2010

Ministère (en nombre)	CET historique	CET pérenne	Total
Catégorie A	735	1 762	2 497
Catégorie B	493	1 722	2 215
Catégorie C	264	1 247	1 511
Total	1 492	4 731	6 223

Stocks de jours sur les CET par catégorie au ministère au 31 décembre 2010

(a)

Ministère (en jours)	CET historique	CET pérenne	Total
Catégorie A	22 429	23 045	45 474
Catégorie B	11 585	17 057	28 642
Catégorie C	4 943	11 142	16 085
Total	38 957	51 244	90 201

Nombre de jours de CET ayant fait l'objet d'une option 1 par catégorie au ministère au 31 décembre 2010 (1)

Ministère (en jours)	Indemnités en 2010			Report sur 2011 au titre de 2010			TOTAL
	CET historique	CET pérenne	Total	CET historique	CET pérenne	Total	
Catégorie A	1 275	1 418	2 693	108	178	286	2 979
Catégorie B	802	871	1 673	99	40	139	1 812
Catégorie C	448	623	1 071	49	32	81	1 152
Total	2 525	2 912	5 437	256	250	506	5 943

Nombre de jours de CET ayant fait l'objet d'une option 2 par catégorie au ministère au 31 décembre 2010 (2)

Ministère (en jours)	Versés au RAFP en 2010			Report sur 2011 au titre de 2010			TOTAL
	CET historique	CET pérenne	Total	CET historique	CET pérenne	Total	
Catégorie A	189	153	342	0	11	11	353
Catégorie B	37	145	182	0	0	0	182
Catégorie C	9	51	60	0	2	2	62
Total	235	349	584	0	13	13	597

Ce sont 6,6 % des jours en stock au 31 décembre 2010 qui font l'objet d'une indemnisation et 0,7 % qui font l'objet d'une conversion en points RAFP.

Nombre de jours détenus au 31/12/2010 consommés sous forme de congés au ministère en 2011 (3)

Ministère (en jours)	CET historique	CET pérenne	Total
Catégorie A	1 187	1 732	2 919
Catégorie B	509	2 147	2 656
Catégorie C	210	1 858	2 068
Total	1 906	5 737	7 643

8,5 % des jours en stock au 31 décembre 2010 sont consommés sous forme de congés en 2011.

Nombre de jours détenus au 31/12/2010 consommés au ministère en 2011 (b)= (1)+(2)+(3)

Ministère (en jours)	CET historique	CET pérenne	Total
Catégorie A	2 759	3 492	6 251
Catégorie B	1 447	3 203	4 650
Catégorie C	716	2 566	3 282
Total	4 922	9 261	14 183

Au total, 15,7 % des jours en stock au 31 décembre 2010 sont consommés en 2011, quelque soit la forme de cette consommation.

Solde des jours détenus au 31/12/2010 après consommations 2011 au ministère (c)= (a)- (b)

Ministère (en jours)	CET historique	CET pérenne	Total
Catégorie A	19 670	19 553	39 223
Catégorie B	10 138	13 854	23 992
Catégorie C	4 227	8 576	12 803
Total	34 035	41 983	76 018

Nombre de jours épargnés en 2011 au ministère (d)

Ministère (en jours)	CET historique	CET pérenne	Total
Catégorie A	Non autorisé	13 785	13 785
Catégorie B	Non autorisé	11 877	11 877
Catégorie C	Non autorisé	8 023	8 023
Total	0	33 685	33 685

Le nombre de jours épargnés en 2011 représente un peu plus de 3 jours par agent.

Stocks de jours sur les CET au 31/12/2011 au ministère (e)= (c)+(d)

Ministère (en jours)	CET historique	CET pérenne	Total
Catégorie A	19 670	33 338	53 008
Catégorie B	10 138	25 731	35 869
Catégorie C	4 227	16 599	20 826
Total	34 035	75 668	109 703

Le nombre de jours stockés au 31 décembre 2011 représente environ 10 jours par agent.

Evolution du nombre de jours en stock sur les CET entre le 31/12/2010 et le 31/12/2011 au ministère (f)=(e)-(a)

Ministère (en jours)	CET historique	CET pérenne	Total
Catégorie A	-2 759	10 293	7 534
Catégorie B	-1 447	8 674	7 227
Catégorie C	-716	5 457	4 741
Total	-4 922	24 424	19 502

Sources : SDRH / RH4 - Enquête CET DAF2/RH4 de janvier 2012

Le nombre de jours stockés sur les CET s'est accru de 21,6 % entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2011. Entre ces 2 dates, il a diminué de 12,6 % sur les CET historiques, sur lesquels seules les consommations restent possibles. En revanche, le nombre de jours stockés sur le CET pérenne a augmenté de 47,7 % entre ces 2 dates.

4.3 La cessation progressive d'activité (CPA)

La cessation progressive d'activité (dispositif modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010), ou CPA, 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.

NB : La cessation progressive d'activité (CPA), supprimée par la loi du 9 novembre 2010 depuis le 1er janvier 2011, est un dispositif en voie d'extinction : seuls les agents admis en CPA avant 2011 continuent d'en bénéficier jusqu'à l'expiration de leurs droits.

Evolution du nombre d'agents en CPA par âge à la date de cessation de 2009 à 2011

	Age	2009	2010	2011
AC (en effectifs physique)	58	2	0	0
	59	1	2	0
	Total AC	3	2	0
SD (en effectifs physique)	57	3	2	1
	58	8	11	8
	59	10	8	8
	60	2	4	3
	61	3	1	0
	62	0	1	1
	63	1	1	0
	64	0	0	1
	Total SD	27	28	22
TOTAL Ministère		30	30	22

Nombre d'agents en CPA par âge à la date de cessation, par sexe et par catégorie en 2011

	Age	Femmes				Hommes				TOTAL F+H
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
AC (en effectifs physiques)	Total AC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SD (en effectifs physiques)	57				0	1			1	1
	58	1	4		5	1	1	1	3	8
	59		4	3	7		1		1	8
	60		1	2	3				0	3
	62				0	1			1	1
	64			1	1				0	1
	Total SD	1	9	6	16	3	2	1	6	22
TOTAL Ministère		1	9	6	16	3	2	1	6	22

Sources : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

On constate une baisse du nombre d'agents en CPA en 2011 (-36%), avec un effectif désormais nul en administration centrale.

4.4 Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire

Rappel du dispositif

L'indemnité de départ volontaire (IDV), instaurée par le décret n°2008-368 du 17 avril 2008, peut être attribuée à tout agent titulaire ou non titulaire de droit public, recruté pour une durée indéterminée, quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise, de reprendre une entreprise ou de mener à bien un projet personnel sous réserve que sa démission soit acceptée par l'administration. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent et ne peut excéder une somme équivalente à 24 mois de rémunération.

Dispositif sur la période 2010 - 2011

Le montant versé en 2011 au titre de l'indemnité de départ volontaire est stable (0,61 M€) par rapport aux dépenses constatées sur ce poste en 2010. 12 versements d'un montant moyen de 50 815 € ont été effectués en 2011.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2010 et 2011

Ministère (en effectifs physiques et euros)	Nombre d'IDV versées	Montant total versé	Montant moyen versé par agent
2011	12	609 783€	50 815€
2010	12	545 458€	45 455€

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

A noter que, pour une année donnée, un décalage est constaté entre le décompte du nombre de démissions et celui du nombre d'IDV versées en raison du paiement sur l'année suivante des IDV concernant les démissions intervenant en fin d'année.

4.5 Les congés maladie, maternité et paternité

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

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 et 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 dans l'incapacité 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.

Nombre de jours de congés maladie par catégorie et leur évolution au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en jours)	Catégorie	2009	2010	2011	Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
Congé de longue durée (CLD)	A	1 189	1 460	1 788	23%	22%
	B	2 385	3 182	2 951	33%	-7%
	C	5 522	5 212	5 757	-6%	10%
Total CLD		9 096	9 854	10 496	9%	16%

Ministère (en jours)	Catégorie	2009	2010	2011	Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
Congé de longue maladie (CLM)	A	2 839	2 828	315	0%	-89%
	B	5 698	8 266	6 335	45%	-23%
	C	10 075	9 829	6 731	-2%	-32%
Total CLM		18 612	20 923	13 381	12%	-28%
Congé de maladie (CMA)	A	17 219	16 988	18 251	-1%	7%
	B	36 183	36 312	37 195	0%	2%
	C	47 266	48 208	44 456	2%	-8%
Total CMA		100 668	101 508	99 902	1%	-1%

Source SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

Les congés de longue durée ont augmenté de 9% de 2009 à 2010 et de 16% de 2010 à 2011. Cependant les congés de longue maladie ont connu une baisse de 28% entre 2010 et 2011.

Concernant les congés de maladie, qui sont globalement stables, 44 456 jours ont été pris par la catégorie C, sur les 99 902 jours pris au total au sein du ministère en 2011.

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

Nombre de jours de congés de maternité et de paternité par catégorie et leur évolution au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en jours)	Catégorie	2009	2010	2011	Evolution 2010/2009	Evolution 2011/2010
Congé de maternité	A	5 932	5 532	7 442	-7%	35%
	B	5 813	5 571	4 678	-4%	-16%
	C	2 046	1 546	1 395	-24%	-10%
Total Congés de maternité		13 791	12 649	13 515	-8%	7%
Congé de paternité	A	294	242	183	-18%	-24%
	B	184	132	121	-28%	-8%
	C	33	33	0	0%	-100%
Total Congés de paternité		511	407	304	-20%	-25%

Source : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

Les congés de maternité et de paternité sont en diminution depuis 2009, hormis pour les femmes de la catégorie A, qui ont pris plus de jours de congés de maternité (7 442 jours) en 2011.

5 Les recrutements, concours, promotions et flux

5.1 Les recrutements

Les recrutements du ministère en 2009 et 2010 étaient respectivement de 643 et 400 agents. Le nombre de recrutement par concours a fortement diminué ces dernières années, passant de 492 en 2009 à 213 en 2010, puis à 189 agents en 2011, comme nous le montre le tableau ci-dessous.

Nombre de recrutement par catégorie au sein du ministère en 2011

Ministère (en effectifs physiques)		A	B	C	Total
Concours	Administrateurs civils	3	0	0	3
	Attachés d'administration	50	0	0	50
	Inspecteurs du travail	80	0	0	80
	Contrôleurs du travail	0	52	0	52
	Secrétaires administratifs	0	45	0	45
	Total Concours	133	97	0	230
Contrats et prises en charge	Ingénieurs de prévention	3	0	0	3
	Médecins inspecteurs du travail	8	0	0	8
	Travailleurs handicapés	3	2	11	16
	Bénéficiaires de la Loi 70-2	0	0	0	0
	Autres (détachés, prise en charge en PNA*, contractuels, mutations)	75	29	25	129
	Total Contrats et prise en charge	89	31	36	156
TOTAL GENERAL		222	128	36	386

*PNA: Position normale d'activité

Source : SDRH / RH3 et RH4

En 2011, la majorité des recrutements sont de catégories A (222 agents recrutés) et se réalise par concours (133 agents de catégories A recrutés par concours). 36 agents de catégorie C ont été recrutés en 2011.

En termes d'évolution sur la période 2009-2011 et pour ce qui concerne les recrutements par concours dans les corps communs gérés par la DRH-santé :

- le nombre d'attachés recrutés par la voie des IRA est resté stable sur la période : 50 en 2009, 45 en 2010 et 50 en 2011 ;
- l'année 2011 a vu la prise en charge de 45 secrétaires administratifs dans le cadre d'un concours organisé en 2010 et destiné presque exclusivement aux services du travail : le précédent concours de cette nature s'était déroulé en 2007.

5.2 Les concours et examens professionnels organisés par la DAGEMO

Conformément à la définition intégrée dans le Bilan social de 2010, la notion de « campagne » comprend la phase d'ouverture des concours ou des examens professionnels, les épreuves et leurs résultats. Ainsi, la campagne 2010 a démarré courant 2010 pour se terminer courant 2011. Le bilan social 2011 présente donc les résultats de la campagne 2010.

De plus, les données chiffrées présentées correspondent au nombre de candidats inscrits, présents, admissibles et admis sur les listes principales des concours et examens professionnels organisés par le ministère du travail (DAGEMO). 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 d'arrêter 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 procède aux nominations des lauréats. En fonction des désistements de candidats mieux classés et éventuellement 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 uniquement 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, de personnes recrutées par détachement, ainsi que les promus par liste d'aptitude.

Pour résumer, 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^{er} janvier N+2.

Dorénavant et afin de gagner en lisibilité, les campagnes de concours et examens professionnels du ministère du travail seront organisées au titre de l'année où se déroulent les épreuves. La « campagne 2011 » n'existe donc pas : il faudra lire « campagne 2012 » pour qualifier les concours dont les inscriptions sont ouvertes en 2011 et dont les épreuves se déroulent en 2012.

Le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail, dont les inscriptions et les épreuves se déroulent en 2011 reste ouvert au titre de 2011. Pour ce concours, on parlera donc de « campagne 2011 ».

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

Au titre de la campagne 2012, ont été ouverts les concours et examens professionnels suivants :

- **Concours interne, externe et troisième concours de l'inspection du travail**

35 postes sont ouverts aux concours interne, externe et troisième concours de l'IT (avec respectivement 8, 24 et 3 postes). Les épreuves écrites se tiendront les 4 et 5 janvier 2012, les épreuves orales du 21 au 31 mai 2012.

Rappel : 40 postes ont été ouverts pour la campagne 2010 (respectivement 9, 28 et 3 postes).

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

La VAP ouverte en 2011 a offert 7 postes ; la pré-sélection des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) sera organisée le 23 novembre 2011, les épreuves écrites le 13 décembre 2011 et les épreuves orales du 16 au 26 janvier 2012.

Rappel : 8 postes pour la campagne 2010.

Au titre de la campagne 2011, pour le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail :

12 postes sont ouverts au cycle préparatoire du concours interne de l'IT. Les épreuves écrites se sont déroulées le 15 mars 2011 et les épreuves orales du 6 au 9 juin 2011.

Rappel : 16 postes pour la campagne 2010.

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

Au titre de la campagne 2012, ont été ouverts en 2011 les concours et examens professionnels suivants :

- **Concours interne et externe de contrôleurs du travail**

57 postes sont ouverts aux concours interne, externe et aux emplois réservés (respectivement 21, 31 et 5 pour les bénéficiaires de la législation sur les emplois réservés auxquels s'ajoutent 8 postes non pourvus l'an dernier). Les épreuves écrites sont les 22 et 23 mars 2012, les épreuves orales du 24 au 28 septembre 2012.

Rappel: 40 postes étaient ouverts pour la campagne 2010 (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)

- **Examen professionnel de contrôleurs du travail**

L'EPCT a 22 postes ouverts ; les épreuves écrites sont tenues le 7 février 2012 et les épreuves orales du 18 au 21 juin 2012.

Rappel : 35 postes pour la campagne 2010.

Répartition des postes et des effectifs aux emplois réservés de contrôleur du travail 2008 à 2010

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Postes/inscrits	Postes à reporter	Admis/présents
2010	2008	23	Dans l'attente de parution d'un décret, recrutement non organisé						
2011	2009	6	34	20	4	1	17,6%	5	5,0%
2012	2010	9	35	26	5	1	25,7%	8	3,9%

* Emplois réservés : victimes de guerre, enfants de supplétifs militaires, anciens militaires...

Source : SDRH / RH1

5.2.1. Concours de l'inspection du travail

Le concours externe

Répartition des postes, des effectifs par étapes aux concours externes 2008 à 2010

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2009	2008	40	2 427	607	123	40	25%	2%	7%	6,6%
2010	2009	53	2 480	611	110	63	25%	2%	9%	10,3%
2011	2010	28	2 419	655	72	28	27%	1%	4%	4,3%

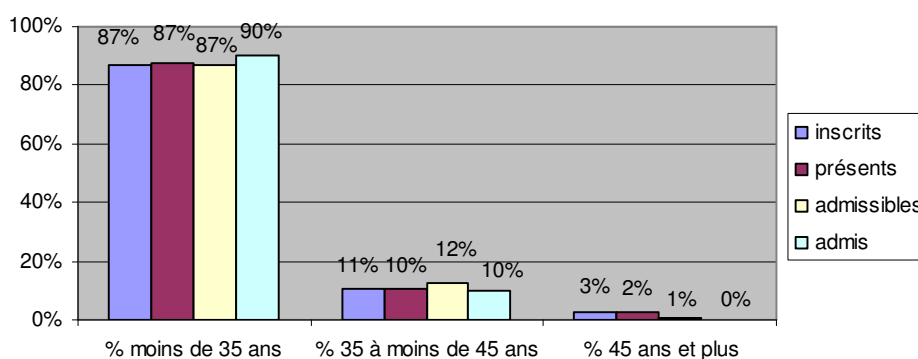
Le nombre de candidats inscrits est relativement stable, pour les campagnes 2008, 2009 et 2010. En revanche, le nombre de présents croît légèrement, même s'il reste très faible.

Le renforcement des effectifs, avec le PMDIT s'étant achevé, la campagne 2010 (dont le concours s'est déroulé en 2011) offre un nombre de postes désormais très en deçà de celui des années précédentes. Cela se traduit par un taux de sélectivité plus sévère : 4,3% des candidats présents aux écrits sont admis, contre 10,3% l'année passée et 6,6% l'année précédente.

Répartition des candidats par âge

La quasi totalité des candidats au concours externe de l'inspection du travail est composée de jeunes de moins de 35 ans (limite d'âge pour concourir jusqu'en 2005). Pour la campagne 2010, cette tranche d'âge représente 90% des inscrits et 100% des admis.

Age des candidats au concours externe de la campagne 2010



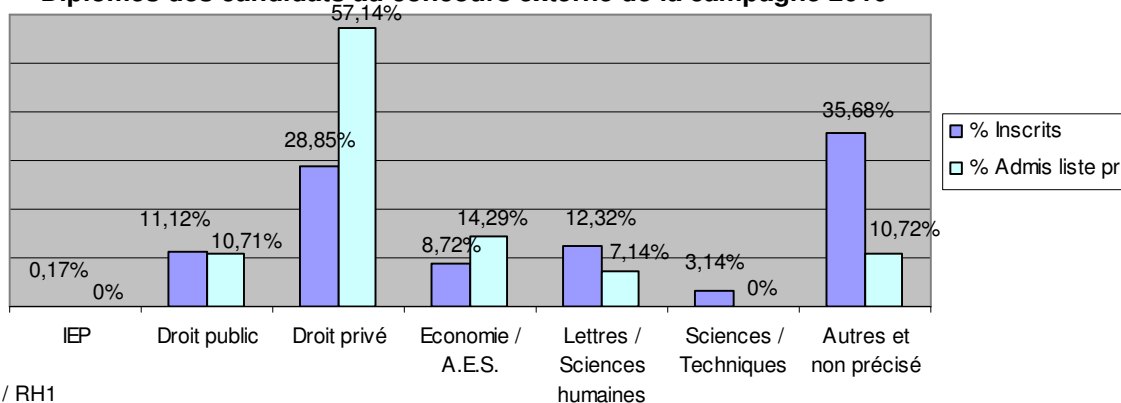
Répartition des candidats par diplôme

Le diplôme requis pour concourir à ce concours est, au minimum, de niveau II (licence, maîtrise...). Toutefois, les parents d'au moins 3 enfants peuvent concourir sans condition de diplôme. Pour la campagne 2010, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I : 48,57% des candidats inscrits (60,71% des admis),
- d'un diplôme de niveau II : 48,52% des candidats inscrits (39,29% des admis),
- d'un diplôme inférieur : 1,90% des candidats inscrits (aucun admis).

Concernant la nature du diplôme détenu, les candidats titulaires d'un diplôme de Droit privé ont un meilleur taux de réussite. Les candidats issus d'une filière économique réussissent, cette année, mieux que la moyenne.

Diplômes des candidats au concours externe de la campagne 2010



Sources : SDRH / RH1

Le concours interne

Répartition des postes, des effectifs par étapes aux concours internes 2008 à 2010

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2009	2008	20	184	89	37	20	48%	11%	22%	22,5%
2010	2009	27	196	89	35	17	45%	14%	30%	19,1%
2011	2010	9	273	94	20	9	34%	3%	10%	9,6%

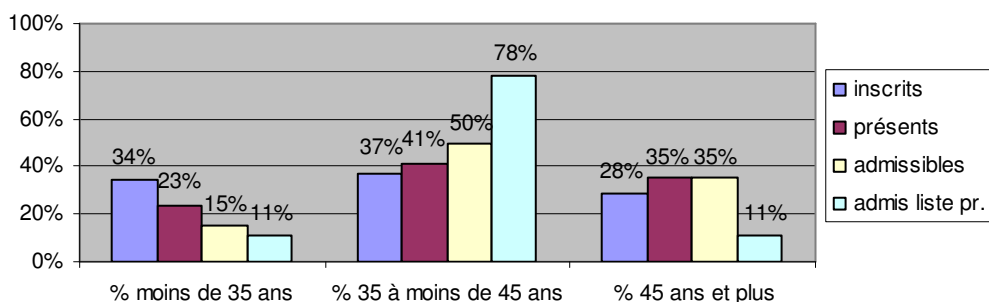
Le nombre de candidats inscrits a augmenté de façon importante pour la campagne 2010, notamment du fait d'inscriptions de candidats en fonction dans d'autres administrations. En revanche, le nombre de présents est resté relativement stable : 94 candidats cette année contre 89 les deux années précédentes. Le taux de présents/inscrits devient, de ce fait, encore plus faible.

La fin des recrutements « PMDIT » a également en interne fait baisser le nombre de postes. Cela se traduit par un taux de sélectivité plus sévère : 9,57% des candidats présents aux écrits sont admis, contre 19,10% l'année passée et 22,47% pour la campagne 2008.

Répartition des candidats par âge

Les années précédentes, les candidats les plus jeunes avaient le meilleur taux de réussite, ce qui n'est pas le cas cette année, où les candidats de 35 à 44 ans ont nettement mieux réussi que les autres tranches d'âge, parvenant peut-être à mieux illustrer les acquis de leur expérience professionnelle et à mieux se projeter dans le corps de l'inspection du travail.

Age des candidats au concours interne de la campagne 2010



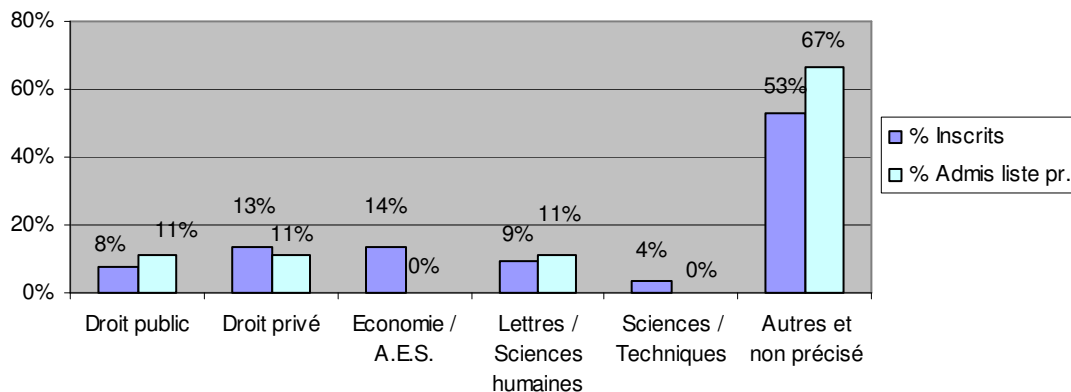
Répartition des candidats par diplôme

Pour la campagne 2010, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I, 20,59% des candidats inscrits (22,22% des admis),
- d'un diplôme de niveau II, 40,44% des candidats inscrits (44,44% des admis),
- d'un diplôme inférieur ou non précisé, 38,97% des candidats inscrits (33,33% des admis).

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

Diplômes des candidats au concours interne de la campagne 2010



Sources : SDRH / RH1

Le troisième concours

Le troisième concours d'accès au corps de l'inspection du travail a été organisé, pour la première fois, au titre de 2010 (épreuves écrites et orales en 2011). Trois postes étaient ouverts.

Cette nouvelle voie s'adresse, sans condition de diplôme, aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 8 ans dans le secteur privé et pouvant se prévaloir, au titre des acquis de leur expérience professionnelle, de compétences dans l'un des domaines suivants :

- gestion des ressources humaines,
- relations du travail et dialogue social,
- santé et sécurité au travail.

Répartition des postes, des effectifs par étapes au 3^{ème} concours 2008 à 2010

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2011	2010	3	100	29	12	3	29%	3%	10%	10,3%

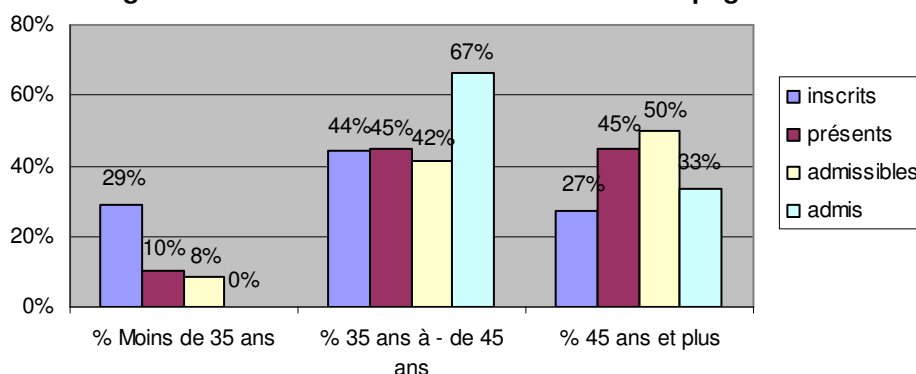
Répartition des candidats par âge

La moyenne d'âge des candidats est la suivante :

- 38 ans pour les inscrits,
- 43 ans pour les candidats présents, admissibles et admis.

Le graphique suivant, des tranches d'âge des candidats, fait apparaître que les candidats de moins de 35 ans ont nettement moins bien réussi que ceux des autres classes d'âge.

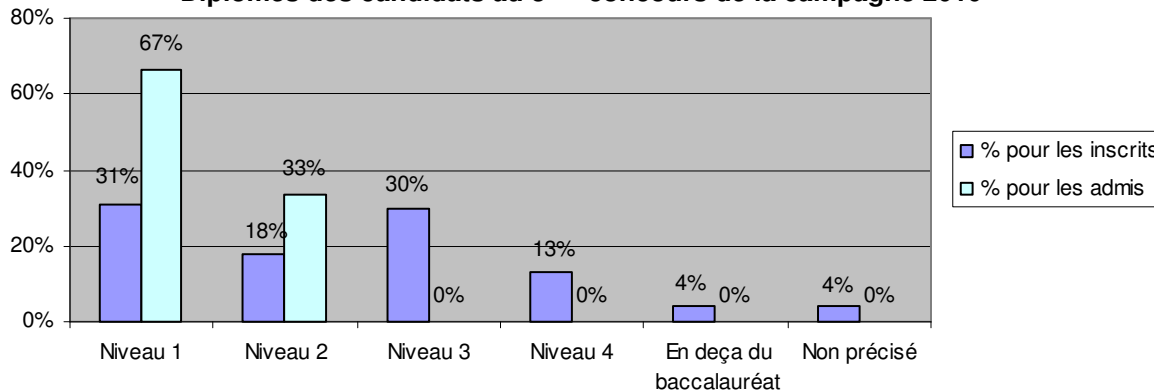
Age des candidats au 3^{ème} concours de la campagne 2010



Répartition des candidats par diplôme

Aucune condition de diplôme n'était requise, aussi certains candidats n'ont-ils pas renseigné l'information. Toutefois, il est clair que le 3^{ème} concours a été attractif pour des personnes ayant tous niveaux de diplôme.

Diplômes des candidats au 3^{ème} concours de la campagne 2010



Sources : SDRH / RH1

Cependant, les plus diplômés ont mieux réussi, même si le faible nombre de candidats admis ne permet pas de dégager des tendances générales. Au titre de la présente session, parmi les 3 postes ouverts,

- 2 lauréats sont titulaires d'un diplôme de niveau I (66,67%),
- 1 lauréat est titulaire d'un diplôme de niveau II (33,33%).

Voie d'accès professionnelle

La voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail est également une voie supplémentaire d'accès au corps de l'inspection du travail, organisée à partir de la campagne 2010.

Elle s'adresse exclusivement aux contrôleurs du travail, à condition que ceux-ci aient au moins 8 années de services effectifs dans ce corps à la date du 1^{er} janvier de l'année de leur nomination éventuelle (ici, 2011).

Il est à noter que ce concours comporte une phase de présélection (sur la base de l'évaluation d'un dossier de RAEP) et une phase d'admission (avec 2 épreuves écrites et 2 épreuves orales obligatoires).

Répartition des postes, des effectifs par étapes en voie d'accès 2010

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Dossiers RAEP retournés et recevables	Pré sélection - nés	Admis	Pré sélection- nés / inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2011	2010	8	425	311	36	8	8%	2%	3%	2,6%

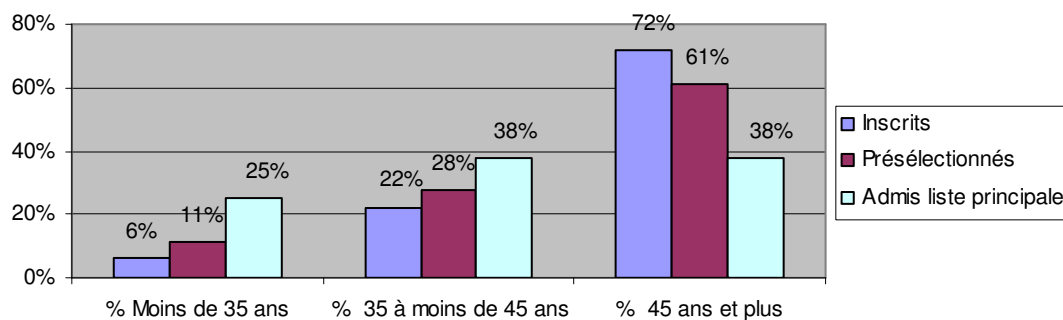
Répartition des candidats par âge

La moyenne d'âge des candidats à cette première session est la suivante :

- 48 ans pour les inscrits,
- 46 ans pour les candidats ayant vu leur dossier de reconnaissance d'expérience professionnelle (RAEP) présélectionné,
- 41 ans pour les candidats admis, suite aux épreuves d'admission écrites et orales.

Les tranches d'âge des candidats se décomposent comme suit :

Age des candidats à la voie d'accès professionnelle de la campagne 2010

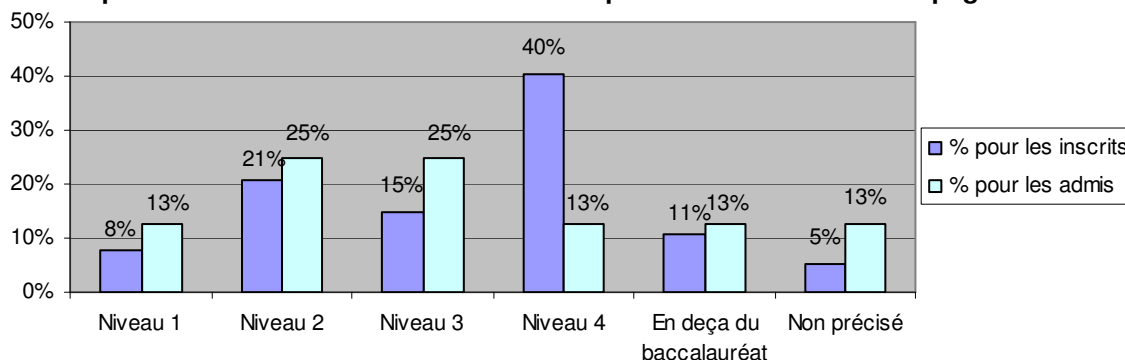


Répartition des candidats par diplôme

Aucune condition de diplôme n'est requise, aussi certains candidats n'ont-ils pas renseigné l'information. Toutefois, il est clair que se sont inscrits des candidats ayant tous niveaux de diplôme, dont 29% titulaires d'un diplôme de niveau I ou II et 51% de titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme inférieur.

Les candidats titulaires d'un diplôme de niveau III au moins, ont le mieux réussi ; à noter également que titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat ont également mieux réussi que la moyenne.

Diplômes des candidats à la voie d'accès professionnelle de la campagne 2010



Sources : SDRH / RH1

Préparation des candidats internes : le concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail

Rappel : La campagne 2010 du cycle préparatoire (inscriptions et épreuves au 1^{er} semestre 2010) conduit à la formation des lauréats, durant 4 mois par l'INTEFP, au 2^{ème} semestre 2010, afin de préparer le concours interne de l'inspection du travail organisé au titre de 2010 (inscriptions en 2010 et épreuves en 2011).

Evolution des effectifs aux différentes étapes du concours

L'évolution sur trois ans, concernant le nombre et la part de candidats inscrits, présents et admis au concours du cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail, est la suivante :

Evolution des effectifs aux différentes étapes des concours des campagnes 2008 à 2010

Cycle préparatoire (en effectifs physiques et %)	Campagne 2008		Campagne 2009		Campagne 2010	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Inscrits	153		145		102	
Présents	105	68,6% des inscrits	84	57,9 % des inscrits	62	60,8 % des inscrits
Admis	20	19,1% des présents	15	17,9 % des présents	16	25,8 % des présents

Le nombre d'inscrits au concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail baisse sensiblement sur trois ans. Le nombre de candidats présents aux épreuves diminue ainsi, de la même manière. Toutefois, le taux de présence aux épreuves écrites reste relativement stable, repassant au-dessus de 60% cette année.

Compte tenu de ces facteurs, le taux de sélectivité très favorable aux candidats est plus faible que les années précédentes. Pour la campagne 2010 :

- 61,0% des présents sont admissibles (56,5% l'an dernier et 41,5% en 2008),
- 29,3% des présents sont admis (25,8 en 2009 et 17,9% l'année précédente),
- 48,0% des admissibles sont admis (45,7% l'an dernier et 42,9% en 2008).

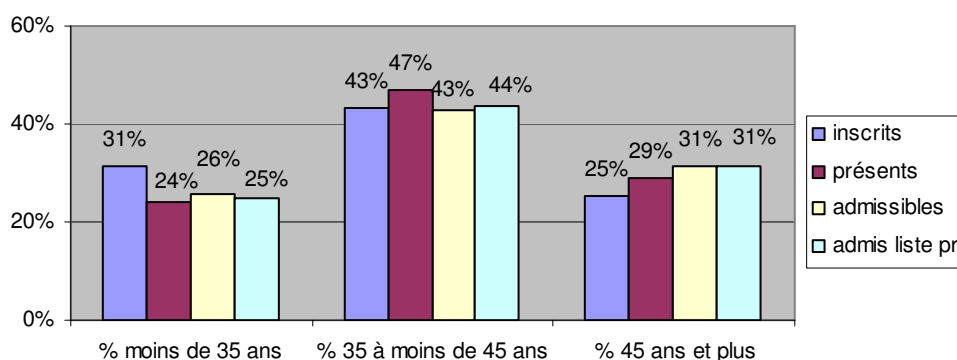
Répartition des candidats par âge

La répartition par tranches d'âge des candidats au cycle préparatoire est assez homogène cette année encore, pour les candidats inscrits et présents. Pour la campagne 2010, la moyenne d'âge des candidats est la suivante :

- 40 ans pour les candidats inscrits et pour ceux présents aux épreuves écrites,
- 38 ans pour les admissibles,
- 35 ans pour les admis.

Le faible nombre de candidats ne permet toutefois pas d'établir des tendances probantes.

Age des candidats au cycle préparatoire de la campagne 2010



Sources : SDRH / RH1

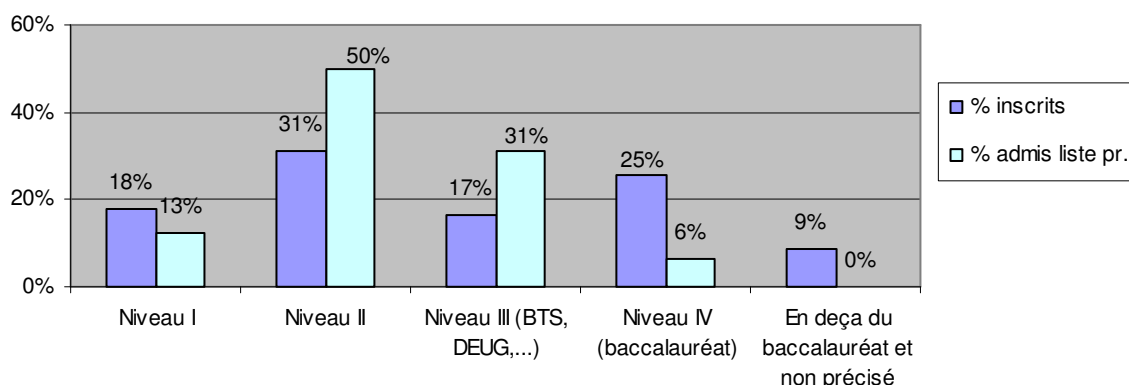
Il avait été observé, en 2009, que les candidats de moins de 35 ans avaient un taux de réussite plus important (48,57 % des admissibles et 73,33 % des admis), au détriment des candidats de 45 ans et plus (14,29 % des admissibles et 6,67% des admis). Les candidats de 35 à moins de 45 ans représentaient alors un tiers des inscrits, des présents et des admissibles, et un cinquième des admis.

Pour la campagne 2010, en revanche, les candidats les plus jeunes ne réussissent pas mieux que les autres : un quart seulement des admis pour près d'un tiers d'inscrits. Le taux de réussite des candidats de 35 à 44 ans est très stable. Il faut également noter que la réussite des candidats de 45 ans et plus est d'autant plus forte : un quart d'inscrits seulement et près d'un tiers d'admis pour cette tranche d'âge.

Répartition des candidats par diplôme

Comme l'an dernier, on note que les candidats les plus diplômés ont globalement un meilleur taux de réussite, mais que, parmi les candidats admis, on trouve davantage de titulaires d'un diplôme de niveau II que de candidats plus diplômés (diplôme de niveau I). Les données ne présentent cependant pas de caractère significatif au regard du nombre relativement faible de candidats.

Diplômes des candidats au cycle préparatoire de la campagne 2010



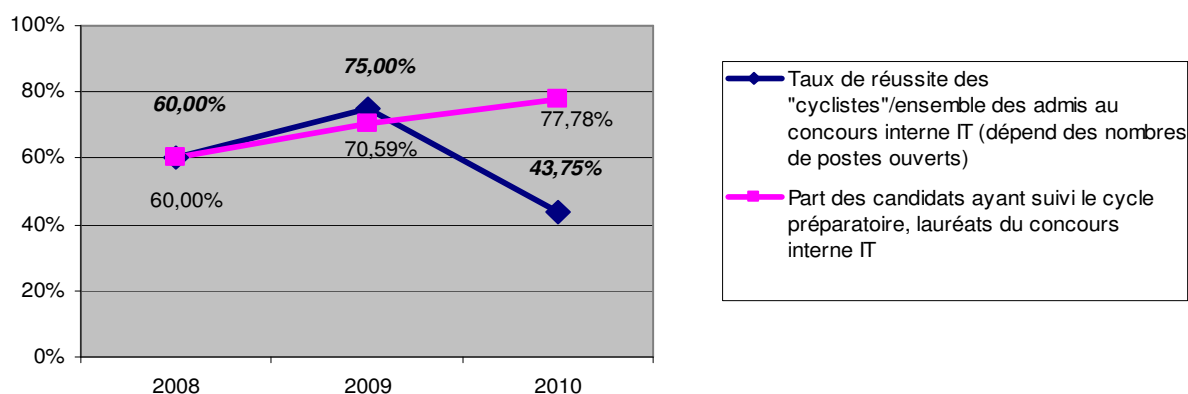
L'incidence sur la réussite au concours d'inspecteur du travail 2010

Comme l'an dernier, 16 personnes de catégorie B ont donc été formées pendant 4 mois au CIF de Paris. Les résultats de ces 16 personnes au concours interne de l'inspection du travail faisant suite à la fin de cette formation (campagne 2010) sont les suivants :

- 11 ont été admissibles au concours de l'inspection du travail ; 5 ne l'ont pas été (contre 1 l'an dernier et de 3 à 5 les années précédentes) ;
- 9 postes étaient ouverts au concours interne ;
- Parmi les 11 « cycliste » admissibles au concours interne, 7 candidats ont été admis sur la liste principale ;
- Ainsi, sur les 9 postes pourvus, 7 l'ont été par des candidats venant de suivre la formation du cycle préparatoire.

Les courbes suivantes confirment 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 (courbe de couleur rose). Apparaît également, pour la campagne 2010 un taux en baisse de « cyclistes » lauréats du concours (courbe de couleur bleue).

Evolution des taux de réussite des candidats ayant suivi le cycle préparatoire sur 3 ans



Sources : SDRH / RH1

Cette diminution est due au nombre de places importantes au cycle préparatoire (16 places) et au nombre de postes ouverts au concours interne finalement peu élevé (9 postes). Pour les prochaines sessions, le nombre de places offertes au cycle préparatoire sera mieux en adéquation avec le nombre de postes devant être ouverts au concours interne.

Préparation des candidats externes : la classe préparatoire intégrée² pour l'accès au concours externe au corps de l'inspection du travail

La classe préparatoire intégrée (CPI) ouverte en 2010 a, comme l'année précédente, activement contribué à la préparation du concours de l'inspection du travail de 2011 pour plusieurs candidats.

En effet après près de quatre mois de préparation, les 18 auditeurs de cette CPI ont tous passé le concours d'IT. Sept d'entre eux ont été admissibles. Au terme d'un mois de préparation complémentaire, les sept candidats ont passé l'oral du concours d'inspecteur. Tous l'ont réussi, ce qui représente une forte progression du taux de réussite par rapport à l'année précédente.

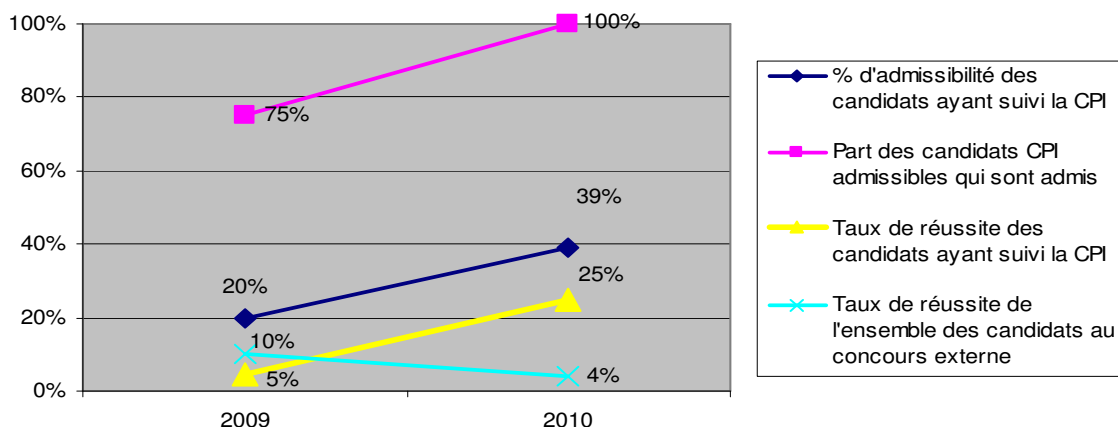
Le détail du fonctionnement de la CPI 2010 ainsi que le profil de ses auditeurs ont été décrits dans le chapitre *Egalité et diversité* du bilan social 2010.

Répartition des candidats aux différentes étapes et taux de réussite de la classe préparatoire intégrée pour l'accès aux concours externes de l'inspection du travail de 2009 à 2010

CPI de l'inspection du Travail (en effectifs physiques et %)	2009	2010
Nombre de candidats ayant suivi la classe préparatoire intégrée (a)	20	18
Nombre d'admissibles au concours externe IT parmi ces candidats (b)	4	7
Taux d'admissibilité des candidats ayant suivi la CPI (c) = (b) / (a)	20,0%	38,9%
Nombre d'admis au concours externe IT parmi ces candidats (d)	3	7
Part des candidats CPI admissibles qui sont admis (e) = (d) / (b)	75,0%	100,0%
Nombre total d'admis au concours externe d'inspecteur du travail (f)	63	28
Taux de réussite des candidats ayant suivi la CPI (g) = (d) / (a)	4,8%	25,0%
Taux de réussite de l'ensemble des candidats au concours externe*	10,3%	4,3%

* dépend des nombres de postes ouverts

Classe préparatoire intégrée pour le concours externe de l'inspection du travail depuis 2009



Sources : SDRH / RH1

En 2011, ont été ouvertes à l'INTEFP une nouvelle CPI de préparation au concours de l'inspection du travail ainsi que, pour la première fois, une CPI préparant au concours de contrôleurs du travail. La procédure de sélection, le fonctionnement de ces classes et le profil des candidats et auditeurs sont décrits au chapitre *Diversité et égalité des chances* du présent document (13.3.3. La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail p.136).

5.2.2. Concours de contrôleur du travail

L'afflux de candidats au concours externe, qui avait été observé en 2009, ne s'est pas poursuivi en 2010 ; le nombre de candidats inscrits revient désormais au niveau des données de 2008. Leur taux de présence aux épreuves écrites est toutefois meilleur que les années précédentes.

Pour le concours interne, le nombre de candidats inscrits diminue de façon importante (133 candidats de moins que l'année précédente). Leur taux de présence aux épreuves écrites est toutefois meilleur que l'année précédente.

Le nombre de postes diminuant sensiblement depuis deux ans, la sélectivité s'accroît : 1,1% des présents sont admis au concours externe et 7,4% de présents sont admis au concours interne.

² Classe préparatoire intégrée ou CPI : voir partie 13.3. Les classes préparatoires intégrées (CPI) page 135

Le concours externe

Répartition des postes, des effectifs par étapes aux concours externes 2008 à 2010

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents /inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2010	2008	60	4 407	1 968	247	66	45%	1%	3%	3,4%
2011	2009	30	5 233	2 443	128	34	47%	1%	1%	1,4%
2012	2010	21	4 034	1 940	84	21	48%	1%	1%	1,1%

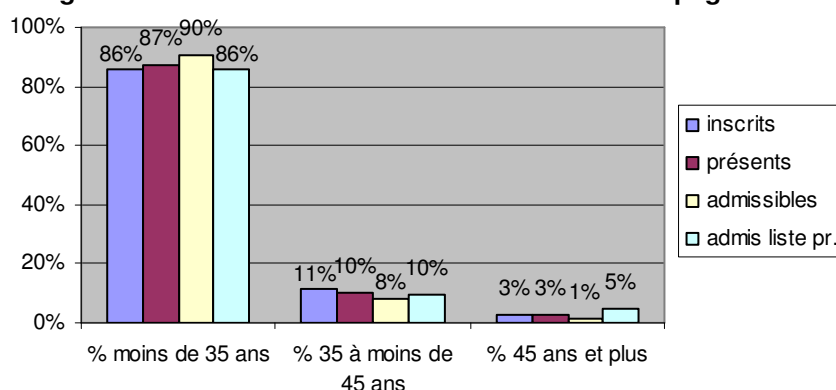
Répartition des candidats par âge

La part des candidats de moins de 35 ans est stable, parmi les inscrits et les présents (86 à 87%). Leur taux de réussite est légèrement meilleur que celui des autres tranches d'âges aux épreuves écrites (90% des candidats) d'admissibilité. Il s'émousse toutefois légèrement aux épreuves orales (85,7% des lauréats). Ce taux de réussite est d'ailleurs inférieur à celui des années précédentes (94,1% des lauréats en 2009 et 92,1% en 2008).

Le nombre de candidats de 35 à 44 ans reste stable. La part des présents aux épreuves écrites est également stable : de 9 à 10% de l'ensemble des tranches d'âges, ces trois dernières années. En revanche, cette tranche d'âge a nettement mieux réussi cette année, tant aux épreuves écrites qu'orales : 8,33% des admissibles (contre 4 à 5% les années précédentes) et 9,5% des admis (contre 4 à 6% les années précédentes).

Ces deux dernières années, les candidats de 45 ans et plus réussissaient bien aux épreuves écrites, mais connaissaient un taux moindre de succès aux épreuves orales (un quart des inscrits, un tiers des présents et des admissibles, et seulement 5% des admis en 2009). En 2010, le succès aux épreuves écrites d'admissibilité n'est que de 1,19% des candidats pour 2,88% des présents (phénomène similaire à l'an dernier). En revanche, le taux de réussite des candidats de 45 ans et plus aux épreuves orales s'accroît : 4,76% des candidats cette année, contre aucun l'an dernier et 3,30% en 2008.

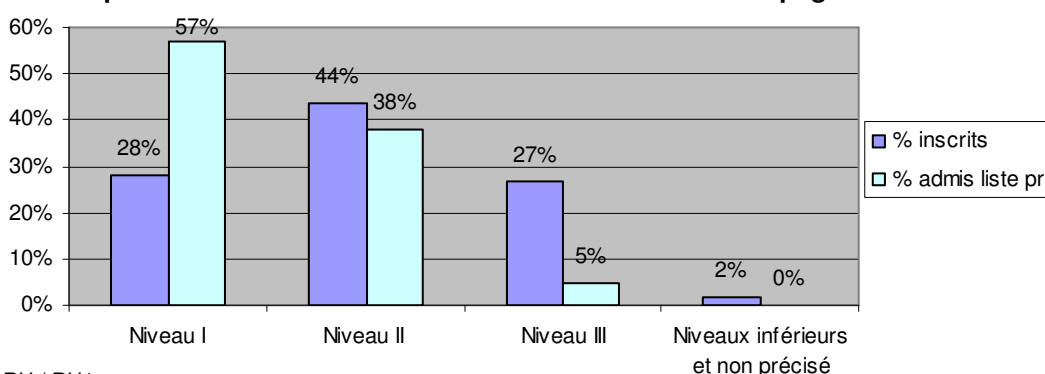
Age des candidats au concours externe de la campagne 2010



Répartition des candidats par diplôme

Le diplôme requis pour participer 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^{ème} année d'études supérieures. Le graphique suivant indique le niveau de diplôme détenu par les candidats inscrits au concours externe, d'une part, et admis à ce concours, d'autre part.

Diplômes des candidats au concours externe de la campagne 2010



Sources : SDRH / RH1

La répartition par niveau de diplôme des candidats inscrits est assez similaire aux dernières années. Tout comme l'an dernier, la part des candidats admis les plus diplômés est plus importante que celle des candidats juste titulaires du niveau de diplôme requis.

Le concours interne

Répartition des postes, des effectifs par étapes aux concours internes 2008 à 2010

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents /inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents	Admis/ présents
2010	2008	40	562	277	57	24	49%	7%	14%	8,7%
2011	2009	24	549	253	38	20	46%	4%	10%	7,9%
2012	2010	15	416	203	38	15	49%	4%	7%	7,4%

Le nombre de candidats inscrits au concours interne diminue nettement cette année. Le nombre de présents aux épreuves écrites diminue en conséquence, avec 203 candidats, contre 253 l'an dernier et 277 pour 2008. Il faut noter que le nombre de postes au concours interne, qui s'était accru très sensiblement entre 2004 et 2007, décroît désormais : 66 en 2008, 34 en 2009 et 15 cette année.

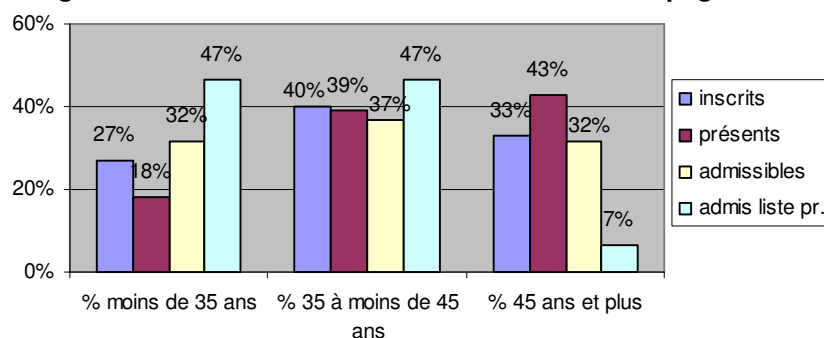
Répartition des candidats par âge

En interne, les candidats de moins de 35 ans sont de moins en moins nombreux parmi les inscrits et les présents aux épreuves écrites. Mais comme les années précédentes, leur taux de réussite est meilleur que celui des candidats des autres tranches d'âge.

Le taux de réussite des candidats de 35 ans à 44 ans est, quant à lui, très homogène : un tiers des inscrits, des présents et des admissibles, avec le même ratio d'admis que les candidats les plus jeunes.

Les candidats de 45 ans et plus réussissent bien aux épreuves écrites, mais connaissent un taux moindre de succès aux épreuves orales.

Age des candidats au concours interne de la campagne 2010



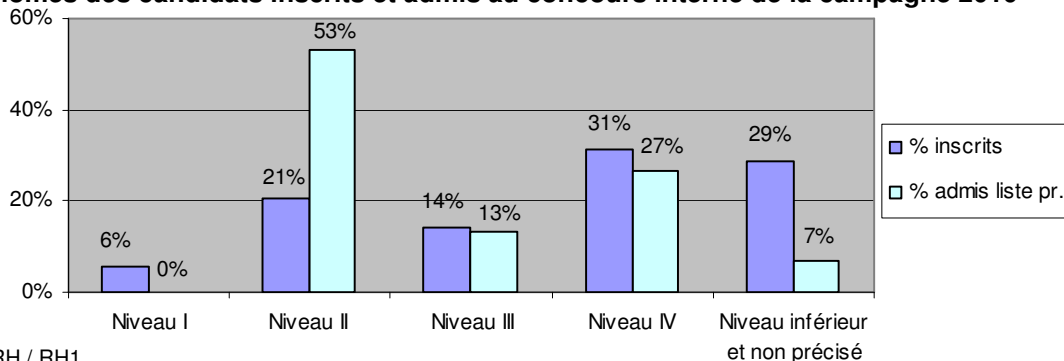
Répartition des candidats par diplôme

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 l'importance du nombre de candidats non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire avec un diplôme maximum baccalauréat) :

- 50 à 60% des inscrits et
- 30 à 50% des admis ces dernières années.

Il est à noter que les candidats les plus diplômés ne réussissent pas mieux que les autres : les titulaires d'un niveau I représentaient moins de 6% des inscrits (5% l'an dernier), et aucun admis en 2010 ni en 2009 (alors qu'en 2008, ils représentaient 4,80% des inscrits et 8,33% des admis).

Diplômes des candidats inscrits et admis au concours interne de la campagne 2010



Sources : SDRH / RH1

Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail (EPCT)

Répartition des postes et des effectifs par étapes aux examens professionnels 2008 à 2010

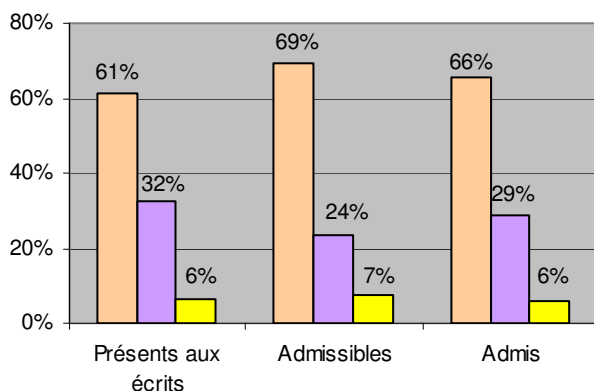
Année de prise en charge budgétaire	Année examen	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2009	2008	55	431	336	119	55	78%	13%	16%	17%
2010	2009	35	309	257	74	35	83%	11%	14%	14%
2011	2010	35	245	210	68	35	86%	14%	17%	17%

Le nombre d'inscrits à l'examen professionnel poursuit sa baisse sensible, sans doute du fait de l'appauvrissement du vivier de candidats potentiels et de la réorientation de candidats vers le concours de secrétaire administratif. Le taux de présence à l'épreuve écrite s'améliore, ces dernières années et le nombre de postes ouverts à l'examen professionnel 2010 reste important, ce qui aboutit, compte tenu de la diminution du nombre des candidats, à un taux de sélectivité plus faible.

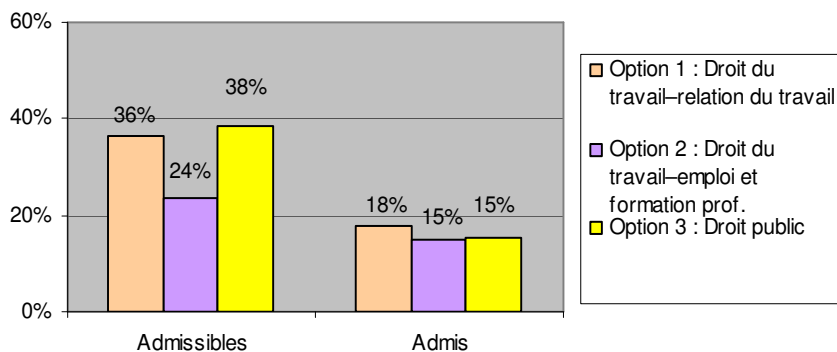
Répartition selon l'option choisie à l'écrit

Les candidats ont eu le choix entre les trois options suivantes, pour les épreuves écrites : Droit du travail – relation du travail, Droit du travail – emploi et formation professionnelle, ou bien Droit public. Leur répartition entre les trois options, pour la campagne 2010, était la suivante :

Répartition des candidats par option aux étapes de l'EPCT de la campagne 2010



Taux de sélectivité des présents de la même option de l'EPCT de la campagne 2010



Pour les candidats présents et admis à l'épreuve écrite, l'évolution sur trois ans est la suivante :

Répartition des candidats présents aux épreuves par option choisie de 2008 à 2010

EPCT (en %)	Options	2008	2009	2010
Candidats présents	Option 1 - droit du travail - relations du travail	56,2%	59,5%	61,4%
	Option 2 - droit du travail - emploi et formation prof.	36,0%	34,6%	32,4%
	Option 3 - droit public	7,7%	5,8%	6,2%
Candidats admis	Option 1 - droit du travail - relations du travail	69,1%	68,6%	65,7
	Option 2 - droit du travail - emploi et formation prof.	29,0%	25,7%	28,6
	Option 3 - droit public	1,2%	5,7%	5,7%

Sources : SDRH / RH1

Le nombre de candidats présents choisissant l'option « droit du travail – relations du travail » continue à s'accroître au détriment du choix des deux autres options. Au vu du faible nombre d'inscrits dans la 3^{ème} option, la répartition et l'évolution des admis n'est pas significative.

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 : 3 candidats inscrits, un seul présent à l'épreuve écrite et aucun admissible ni admis pour la campagne 2010. 19,2% des candidats inscrits étaient âgés de 35 à 44 ans, et 79,6% de 45 ans et plus, ce qui traduit une augmentation de l'âge des candidats. L'âge moyen des candidats inscrits, présents et admissibles est de 48 ans et de 47 ans pour les candidats admis (contre respectivement 47 et 46 ans en 2009 et 2008).

Répartition des candidats par diplôme

Les candidats inscrits à l'ECPT de la campagne 2010 sont à 48% de niveau inférieur à baccalauréat, contre 29% de niveau IV (bac) et 6% de niveau supérieur (18% non pas précisé leur diplôme). De plus les niveaux inférieurs à bac ont mieux réussi puisque 57% ont été admis.

5.3 Le recrutement et l'affectation des AAAS et des SAMAS

L'année 2011 a vu d'une part le recrutement de 50 attachés d'administration des affaires sociales (AAAS) issus des IRA, et d'autre part, le recrutement de 45 secrétaires administratifs des ministères en charge des affaires sociales (SAMAS) dans le cadre d'un concours organisé au bénéfice presque exclusif des administrations travail.

Pour ce qui concerne les AAAS :

Les AAS ont pris leur fonction dans les services en septembre 2011, à l'issue d'une formation d'un an dans l'un des 5 instituts régionaux d'administration, à laquelle ils ont accédé à l'issue d'un concours national.

Le nombre de postes offerts aux administrations travail a été déterminé à l'issue d'échanges avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avant l'entrée en formation des élèves, au cours du premier semestre 2010. Les cursus de formation dans les IRA étant différenciés selon le choix d'univers professionnel effectué par les élèves (administration centrale, services territoriaux, services de l'éducation nationale), la répartition des postes à offrir en administration centrale et en services déconcentrés a été réalisée au tout début d'année 2011, avant la différenciation de la formation. Fondée sur la perspective d'évolution de la population des attachés dans les services dans le respect des effectifs autorisés, la répartition retenue a été la suivante : 15 postes offerts en administration centrale et 35 postes offerts en services déconcentrés.

La répartition finale, d'une part entre les directions de l'administration centrale, et d'autre part entre les DIRECCTE s'est opérée dans le mois précédent les jurys de sortie.

Cette répartition, elle aussi fondée sur l'atteinte des objectifs en matière d'effectif autorisé et de comblement des vacances de postes dans les différents services, a donné le résultat suivant :

Répartition du nombre de postes offerts en administration centrale en 2011

Direction	Postes offerts
DAGEMO	7
DARES	1
DGT	7

Répartition du nombre de postes offerts aux services déconcentrés en 2011

DIRECCTE	Postes offerts
Picardie	5
Ile-de-France	3
Nord	3
Lorraine	3
Corse	3
Pays-de-la-Loire	1
Franche-Comté	4
Limousin	2
Bretagne	2
Bourgogne	3
Auvergne	1
Basse Normandie	1
Centre	1
Languedoc-Roussillon	1
Alsace	1
Champagne	1

Sources : SDRH / RH4

Pour ce qui concerne les SAMAS :

Les SAMAS ont rejoint leur poste dans le courant du mois de janvier 2011, après leur réussite au concours organisé en interne et en externe au cours de l'année 2010 par le bureau de concours de la DRH santé. Du fait des contraintes liées à l'organisation d'un tel concours les prises en charge des lauréats ont finalement été réalisées au début de l'année 2011.

La décision d'organisation de ce concours a été prise dans le cadre du plan de recrutement 2010 afin de palier les sous-effectifs constatés en catégorie B, notamment sur les fonctions supports. Le dernier concours de recrutement de SAMAS au bénéfice des administrations travail avait été organisé en 2007, au profit essentiellement des directions d'administration centrale.

Compte tenu de leurs situations d'effectifs, ce sont les DIRECCTE qui ont été privilégiées. La répartition de postes offerts a été la suivante :

Répartition du nombre de postes offerts au ministère en 2011

Direction/DIRECCTE	Postes offerts
DAGEMO	4
Alsace	2
Aquitaine	2
Auvergne	1
Basse-Normandie	2
Bretagne	2
Bourgogne	2
Centre	2
Champagne-Ardenne	2
Corse	1
Franche-Comté	2
Guyane	1
Haute-Normandie	2
Ile-de-France	4
Languedoc-Roussillon	2
Lorraine	3
Midi-Pyrénées	1
Nord-Pas-de-Calais	1
Paca	2
Pays-de-la-Loire	1
Picardie	3
Réunion	1
Rhône-Alpes	2

Source : SDRH / RH4

5.4 Les promotions

Nombre d'agents promus au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques)	Grade	2009*	2010**	2011***
Catégorie A	TA Directeur du travail	22	25	34
	TA Directeur adjoint du travail	46	37	73
	TA Administrateur civil hors classe	3	3	3
	TA Attaché principal	2	7	5
	EP Attaché principal	6	41	44
	LA Inspecteur du travail	19	23	8
	LA Attaché	10	9	8
	LA Contractuel 78 - HEB	2	3	2
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie	2	3	2
	LA Contractuel 78 – 1 ^{ère} catégorie	1	1	1
	LA Contractuel 78 – 2 ^{ème} catégorie	1	1	1
Total catégorie A		114	153	181
Catégorie B	TA Contrôleur cl. exceptionnelle	88	96	98
	TA Contrôleur cl. supérieure	143	139	130
	EP Contrôleur du travail	55	35	35
	TA Secrétaire admin. cl. exceptionnelle	5	5	5
	EP Secrétaire admin. cl. exceptionnelle	0	5	4
	TA Secrétaire admin. cl. supérieure	5	7	5
	LA Secrétaire admin. cl. normale	4	16	21
Total catégorie B		300	303	298

Ministère (en effectifs physiques)	Grade	2009*	2010**	2011***
Catégorie C	TA Adjoints administratifs principaux 1 ^{ère} classe	91	77	64
	TA Adjoints administratifs principaux 2 ^{ème} classe	141	97	82
	TA Adjoints administratifs 1 ^{ère} classe	3	2	0
	TA Adjoints techniques principaux 1 ^{ère} classe			1
	TA Adjoints techniques principaux 2 ^{ème} classe	1	1	1
	TA Adjoints techniques 1 ^{ère} classe	3	3	0
Total catégorie C		239	180	148
TOTAL GENERAL MINISTERE		653	636	627

* En 2009, ne sont pas compris les promotions des catégories B, par listes d'aptitudes des SAMAS et SASD en services déconcentrés ; ** En 2010, n'est pas compris le personnels du corps de l'inspection du travail en AC ; *** En 2011, les promotions de l'AC et du corps commun des SD comprennent les agents affectés à la DGEFP et en détachement ou PNA
Sources : SDRH / RH3 et RH4

Le nombre total d'agents promus au sein du ministère s'élève à 627 en 2011 contre 636 en 2010.

Pour ce qui concerne la catégorie A, le nombre de promotions s'est accru de 18% en 2011.

S'agissant de l'accès au grade de directeur du travail (DT) et à celui de directeur adjoint (DAT), les données 2009 et 2010 correspondent aux nominations effectuées après inscription sur les tableaux d'avancement. En 2011, le nombre est plus important car figure le nombre d'inscrits sur les tableaux d'avancement, avant nominations. Dans les faits, le nombre d'inscriptions varie peu d'une année sur l'autre, les taux de promotion étant inchangés à 10 % de promus/promouvables pour les DAT, et 8% pour les DT.

S'agissant de la liste d'aptitude d'inspecteur du travail, les promotions dépendent du nombre de recrutements dans le corps. Or, deux phénomènes entraînent une augmentation des promotions de 2010 et une diminution de celles de 2011 :

- d'une part, en 2010, 2 années ont été fusionnées pour harmoniser les calendriers des concours et des promotions (cf. partie 5.2. Les concours et examens professionnels organisés par la DAGEMO page 43), ayant pour effet de doubler le nombre de promotions cette année là ;
- d'autre part, en 2011, les recrutements au titre du PMDIT se sont éteints expliquant la diminution du nombre de promotions lié directement au nombre de recrutements.

Pour les corps communs gérés par la DRH Santé, on constate la stabilité des chiffres de 2011 par rapport à 2010, y compris sur le volume de lauréats de l'examen professionnel d'APAS.

Pour ce qui concerne la catégorie B, le nombre de promotions a diminué de moins de 2%.

Les promotions dans les corps communs gérés par la DRH Santé représentent, si elles sont stables par rapport à 2010, une part réduite des promotions au sein de la catégorie (12%).

Pour ce qui concerne la catégorie C, le nombre de promotions a diminué de 17%.

La diminution du nombre de promotions par tableau d'avancement s'explique par la diminution du nombre des agents promouvables.

5.5 Les entrées et les sorties

Données budgétaires :

Le tableau ci-dessous présente les entrées/sorties enregistrées ayant eu un impact sur les crédits de titre 2 du programme 155 en 2011.

Tableau (sur 2 pages) récapitulant les sorties et les entrées par catégories et par entités en 2011

Ministère, Administration centrale, Services déconcentrés (en ETPR)	Catégorie A						Total
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
TOTAL SORTIES	7,00	3,00	74,03	68,37	100,07	4,11	256,56
Sous-total Retraites	5,00	1,00	20,04	17,90	52,50	2,00	98,44
Sous-total Autres sorties	2,00	2,00	53,99	50,47	47,57	2,11	158,13
Fins de prise en charge (RAO, Fin détachement entrant...)	-	1,00	-	5,00	6,00	-	12,00
Fins de prise en charge contrats Cabinets	-	-	-	2,60	-	-	2,60
Radiations (démission, décès...)	-	-	15,00	15,00	5,00	-	35,00
Fins de contrat	-	-	12,00	4,00	1,00	-	17,00
Démissions	-	-	-	9,00	0,00	-	9,00
Décès	-	-	3,00	2,00	4,00	-	9,00
Détachements	1,00	-	19,96	10,00	13,86	-	44,82
Positions normales d'activité	-	-	-	3,86	-	-	3,86
Disponibilités	-	1,00	5,46	2,00	4,00	-	12,46
Mutations Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	-	-	8,00	6,00	5,00	-	19,00
Mutations INSEE	-	-	-	-	-	0,91	0,91
Congés	1,00	-	3,00	4,86	11,00	1,00	20,86
Congé parental	-	-	1,00	1,86	8,00	1,00	11,86
Congé formation non rémunéré	-	-	-	-	-	-	0,00
Congé longue durée	1,00	-	2,00	2,00	3,00	-	8,00
Congé sans rémunération	-	-	-	1,00	-	-	1,00
Temps partiels	-	-	2,57	0,78	2,71	0,20	6,26
CPA	-	-	-	0,36	-	-	0,36

Ministère, Administration centrale, Services déconcentrés (en ETPR)	Catégorie A						Total
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
TOTAL ENTREES	1,00	1,00	52,26	76,48	45,05	48,11	223,89
Sous-total Réintégrations	-	-	10,96	13,00	26,18	0,00	50,14
Sous-total Concours	-	-	35,00	20,00	-	39,00	94,00
ENA	-	-	-	3,00	-	-	3,00
IRA	-	-	35,00	17,00	-	-	52,00
Concours externe*	-	-	-	-	-	39,00	39,00
Concours interne*	-	-	-	-	-	-	0,00
Sous-total Autres entrées	1,00	1,00	6,31	43,48	18,87	9,11	79,76
Prises en charge par voie de détachement	1,00	-	0,86	4,00	5,00	-	10,86
Prises en charge en position normale d'activité	-	-	-	1,00	-	2,00	3,00
Recrutements (nominations et autres prises en charge)	-	-	5,00	24,86	8,00	3,00	40,86
Travailleurs handicapés (loi n°2005-102)	-	-	2,00	1,00	-	-	3,00
loi n°2005-270 (article 62)	-	-	-	-	-	-	0,00
Ingénieurs de prévention	-	-	-	-	-	3,00	3,00
MIRTMO	-	-	-	-	8,00	-	8,00
Contractuels cadre de gestion	-	-	3,00	18,86	-	-	21,86
Autres contractuels	-	-	-	5,00	-	-	5,00
Contrats Cabinets	-	-	-	9,00	-	-	9,00
Mutations Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	-	1,00	-	4,00	4,00	2,00	11,00
Mutations INSEE	-	-	-	-	-	2,00	2,00
Temps partiels	-	-	0,45	0,62	1,87	0,11	3,04

* (IT 2011, SAMAS et CT) lauréats extérieurs au ministère

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Catégorie B					Catégorie C			Total A B C
B administratifs		B techniques		Total	SD	AC	Total	
SD	AC	SD	AC					
23,51	19,14	169,16	2,00	213,81	231,57	28,00	259,57	729,93
8,82	3,00	83,61	1,00	96,43	142,17	4,00	146,17	341,03
14,69	16,14	85,55	1,00	117,38	89,40	24,00	113,40	388,90
-	-	2,00	-	2,00	16,83	1,00	17,83	31,83
-	2,00	-	-	2,00	0,00	9,00	9,00	13,60
0,86	0,86	14,50	-	16,22	14,84	-	14,84	66,06
0,86	-	3,72	-	4,58	10,84	-	10,84	32,42
-	0,86	-	-	0,86	-	-	-	9,86
-	-	10,78	-	10,78	4,00	-	4,00	23,78
5,06	6,86	29,27	-	41,19	8,89	7,00	15,89	101,89
-	-	-	1,00	1,00	-	1,00	1,00	5,86
1,00	1,00	8,96	-	10,96	8,56	-	8,56	31,98
4,00	4,00	6,86	-	14,86	15,44	1,00	16,44	50,30
-	-	-	-	-	-	-	-	0,91
2,00	1,00	20,58	-	23,58	22,44	4,86	27,30	71,74
1,00	-	10,58	-	11,58	3,36	0,86	4,22	27,66
-	-	-	-	-	-	-	-	0,00
1,00	1,00	10,00	-	12,00	19,08	3,00	22,08	42,08
-	-	-	-	-	-	1,00	1,00	2,00
1,78	0,42	3,39	-	5,58	2,40	0,14	2,54	14,38
-	-	-	-	-	-	-	-	0,36

Catégorie B					Catégorie C			Total A B C
B administratifs		B techniques		Total	SD	AC	Total	
SD	AC	SD	AC					
43,69	19,14	76,66	-	139,49	54,96	19,17	74,13	437,51
4,31	2,00	26,78	-	33,09	32,57	3,00	35,57	118,80
33,58	4,00	38,00	-	75,58	-	-	0,00	169,58
-	-	-	-	-	-	-	-	3,00
-	-	-	-	-	-	-	-	52,00
30,58	4,00	38,00	-	72,58	-	-	-	111,58
3,00	-	-	-	3,00	-	-	-	3,00
5,80	13,14	11,88	-	30,82	22,39	16,17	38,56	149,13
4,00	2,00	2,00	-	8,00	3,00	3,00	6,00	24,86
-	-	-	-	-	-	-	-	3,00
-	2,00	4,00	-	6,00	12,86	-	12,86	59,72
-	-	2,00	-	2,00	11,00	-	11,00	16,00
-	-	-	-	-	-	-	-	0,00
-	-	-	-	-	-	-	-	3,00
-	-	-	-	-	-	-	-	8,00
-	2,00	2,00	-	4,00	1,86	-	1,86	27,72
-	-	-	-	-	-	-	-	5,00
-	8,00	-	-	8,00	-	10,00	10,00	27,00
1,00	1,00	3,00	-	5,00	3,00	2,86	5,86	21,86
-	-	-	-	-	-	-	-	2,00
0,80	0,14	2,88	-	3,82	3,53	0,31	3,84	10,69

6 Les rémunérations

6.1 Les crédits de titre 2 : dotations et consommation

Crédit de titre 2 du ministère de 2009 à 2011

Ministère (en euros et %)	2009	2010	2011
LFI	587 500 984 €	595 491 971€	592 510 540 €
Réserve	-2 937 505 €	-2 977 460€	-2 962 553 €
Crédits disponibles après réserve	584 563 479 €	592 514 511€	589 547 987 €
Transfert	1 229 942 €	-59 530€	-4 743 596 €
Fongibilité asymétrique	- 5 170 000€	-4 300 000€	-1 125 000 €
Gel CAS pension	- 4 146 864 €		
Levée de réserve LFR	2 937 505 €	800 000€	2 962 553 €
Annulation LFR	- 3 000 000 €		
Crédits ouverts en fin d'année (1)	576 414 062 €	588 954 981€	586 641 944 €
Consommation (2)	575 195 669 €	588 713 098€	586 563 159 €
Non consommé au programme (1-2)	1 218 393 €	241 883€	78 785 €
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	99,79%	99,96%	99,99%

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

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

6.2 Le détail des consommations par grands postes de dépenses

Consommation du ministère par grands postes de dépenses de 2009 à 2011

Ministère (en euros)	2009	2010	2011
Catégorie 21	368 365 142€	370 743 200€	364 002 021 €
Rémunérations principales	279 856 931€	281 974 025€	276 875 207 €
NBI	1 429 326€	1 114 845€	777 525 €
Indemnités et allocation diverses	83 469 627€	83 705 271€	83 906 539 €
Vacations	3 057 632€	3 296 400€	2 023 186 €
Indemnités de jury et de concours indemnités représentatives de frais	551 627€	652 659€	419 564 €
Catégorie 22	201 379 843€	212 195 414€	216 097 918 €
Cas pensions	145 344 185€	155 525 494€	160 689 288 €
Cotisations sociales	56 035 659€	56 669 920€	55 408 629 €
Catégorie 23	5 450 683€	5 774 484€	6 417 309 €
Prestations sociales	3 508 211€	3 698 980€	4 411 527 €
Action sociale	1 942 472€	2 075 504€	2 005 781 €
Ecart Chorus / NDC *	-	-	45 912 €
TOTAL	575 195 668€	588 713 098€	586 563 159 €

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

* Un écart à hauteur de 45 912 € a été constaté en 2011 entre les données de Chorus et celles de l'application NDC de la DGFIP. L'arbitrage portant sur cet écart s'est traduit en RAP 2011 par un alignement sur les données de NDC.

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

La baisse constatée sur le versement de la NBI en 2011 est due, dans les services déconcentrés, à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les fonctionnaires nommés dans un emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat (décret 2010-258 du 12 mars 2010). Les montants de NBI précédemment versée à ces-derniers ont été intégrés au calcul de leur PFR lors de la bascule à ce nouveau régime indemnitaire.

6.3 Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le « glissement vieillesse technicité » GVT, positif est stable par rapport à 2010 et s'établit en 2011 à 1,6%.

Evolution du GVT du ministère de 2009 à 2011

Ministère (en euros et %)	2009	2010***	2011
GVT positif*	5 547 937€	5 343 626€	5 323 161€
en %**	1,3%	1,6%	1,6%

* GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire au 31/12/N-1 et au 31/12/N des personnels présents aux bornes ; ** en % de l'assiette constituée par la rémunération principale, le CAS Pensions et les cotisations sociales ; *** le taux relatif au GVT 2010 a été rectifié.

Le **point fonction publique** n'a pas été revalorisé en 2011. Sa dernière revalorisation date du 1^{er} juillet 2010.

L'**augmentation du taux de contribution employeur au compte d'affectation spéciale pensions** : Le taux de contribution au CAS pensions pour 2011 a été porté en loi de finances à 65,72% pour les civils et 114,14% pour les militaires.

Evolution du taux de contribution au CAS pensions du ministère de 2009 à 2011

Ministère (en %)	2009	2010	2011
Civils	58,46%*	62,14%	65,39%
ATI**	0,31%	0,33%	0,33%
Civils + ATI	58,79%	62,47%	65,72%
Militaires	108,39%	108,63%	114,14%

* 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 ;

** ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité.

Sources : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

6.4 Le coût moyen constaté par agent

Evolution du coût moyen constaté par catégories d'emplois au ministère de 2009 à 2011 (y compris charges sociales)

Ministère (en euros)			RAP 2009	RAP 2010	RAP 2011
Catégorie A	Emplois fonctionnels	HCAS	83 825	94 442	100 365
		CAS	30 416	32 721	36 639
		TOTAL	114 241	127 163	137 004
	A administratifs	HCAS	50 254	49 935	56 529
		CAS	16 497	18 413	11 715
		TOTAL	66 751	68 348	68 243
	A techniques	HCAS	52 413	53 144	53 510
		CAS	17 425	18 498	20 612
		TOTAL	69 838	71 642	74 122
Catégorie B	B administratifs	HCAS	34 697	34 777	36 326
		CAS	12 011	12 988	14 225
		TOTAL	46 708	47 765	50 551
	B techniques	HCAS	39 337	39 677	39 235
		CAS	13 145	14 075	16 579
		TOTAL	52 482	53 752	55 815
Catégorie C		HCAS	30 095	30 556	30 994
		CAS	10 550	11 317	13 050
		TOTAL	40 645	41 872	44 043
TOTAL		HCAS	40 541	41 252	42 333
		CAS	13 708	14 811	15 973
		TOTAL	54 248	56 063	58 306

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis - Données INDIA ODE avant 2011, INDIA rémunération pour 2011

NB : Les données obtenues à partir de 2011 par INDIA rémunérations permettent de distinguer la contribution au CAS pensions par catégories d'emplois auparavant déduite de la rémunération principale, uniformément entre catégories. Cette évolution modifie notablement la part de CAS/HCAS

constatée en 2011 pour les A administratifs, en raison de la forte proportion de contractuels au sein de cette catégorie d'emplois.

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 du taux de contribution au CAS Pensions, en constante et forte progression ces dernières années,
- l'augmentation des taux des autres cotisations et contributions sociales,
- le financement de mesures individuelles ou collectives (rachat de jours RTT et/ou de congés annuels, GIPA, mesures catégorielles...).

6.5 Le rachat des jours RTT

Le dispositif 2011 n'a pas entraîné de modification notable des dépenses constatées sur ce poste par rapport à 2010. Toutefois, la part des reports de charges issus des demandes concernant l'année antérieure est en forte diminution (0,12 M€ en 2011 au lieu de 0,46 M€ en 2010).

La dépense occasionnée sur ce poste au titre de l'année 2011 se décompose comme suit :

- 0,64 M€ versés en 2011 (0,12 M€ au titre des reports de charges 2010 et 0,52 M€ au titre du dispositif 2011);
- 0,06 M€ de reports de charges du dispositif 2011 sur 2012.

Pour mémoire, 0,69 M€ avaient été versés en 2010, dont 0,46 M€ au titre des reports de charges 2009.

Les données physiques relatives au compte épargne temps sont disponibles au 4.2. Le compte épargne temps (CET) page 38.

Rappel des coûts de rachat de jours par catégorie

Catégorie A : **125€**

Catégorie B : **80€**

Catégorie C : **65€**

Synthèse du dispositif 2011

Synthèse CET du ministère en 2011

Report 2010 sur 2011	123 270€
2011	518 736€
Payé sur 2011	642 006€
Report 2011 sur 2012	63 545€

Dispositif transitoire

Nombre de jours d'ARTT remboursés sur les crédits 2011

Ministère	Nombre d'agents (en effectifs physiques)				Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût (en euros)			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
SD	672	479	237	1 388	1 241	772	436	2 449	129	37	5	171	171 250	64 720	28 665	264 635
AC	27	11	15	53	129	69	70	267	63	5	5	72	23 953	5 890	4 826	34 669
INSEE	13	1	0	14	69	23	0	91	0	0	0	0	8 594	1 810	0	10 404
Total P155	712	491	252	1 455	1 439	863	506	2 807	192	42	10	243	203 797	72 420	33 491	309 709

Nombre de jours d'ARTT remboursés en report de charge sur 2012

Ministère	Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût (en euros)			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
SD	108	99	49	256	0	0	0	0	13 500	7 920	3 185	24 605
AC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSEE	33	22	0	55	0	0	0	0	4 125	1 780	0	5 905
Total P155	141	121	49	311	0	0	0	0	17 625	9 700	3 185	30 510

Sources : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis – Les totaux intègrent les arrondis

Dispositif pérenne

Nombre de jours d'ARTT remboursés sur les crédits 2011

Ministère	Nombre d'agents (en effectifs physiques)				Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût (en euros)			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
SD	1 561	1 662	1 156	4 379	1 244	809	588	2 641	147	145	47	339	173 875	76 320	41 275	291 470
AC	17	5	8	30	178	65	47	290	75	0	4	79	31 625	5 200	3 283	40 108
INSEE	0	1	0	1	0	9	0	9	0	0	0	0	0	720	0	720
Total P155	1 578	1 668	1 164	4 410	1 422	883	635	2 940	222	145	51	418	205 500	82 240	44 558	309 709

Nombre de jours d'ARTT remboursés en report de charge sur 2012

Ministère	Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût (en euros)			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
SD	178	40	32	250	11	0	2	13	23 625	3 200	2 210	29 035
AC	32	0	0	32	0	0	0	0	4 000	0	0	4 000
INSEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total P155	210	40	32	282	11	0	2	13	27 625	3 200	2 210	33 035

Sources : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Evolution sur la période 2009-2011

Remboursements du CET au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en euros)	Coût 2009	Coût 2010	Coût 2011
Remboursement au titre de l'année	225 479€	228 833€	123 270€
Report de charges	234 120€	459 732€	518 736€
Total	459 599€	688 565€	642 006€

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

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

Présentation du dispositif

Ce dispositif, institué par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 et reconduit depuis, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat au titre de l'année 2011 ont été fixés par l'arrêté du 23 mars 2011 (NOR : BCRF1107076A).

Dispositif 2011

L'application de l'arrêté précité a occasionné en 2011 une dépense de 0,67 M€, en augmentation de 0,29 M€ par rapport à 2010. En effet, le dispositif 2010 présentait des restrictions spécifiques non reconduites en 2011 (non éligibilité des titulaires n'étant pas en sommet de grade et des agents déjà éligibles en 2008 et 2009, sauf s'ils portaient à la retraite en 2010). Par conséquent, le niveau des dépenses exécutées à ce titre en 2011 est proche de celui de 2009 (0,69 M€) de périmètre d'application équivalent.

Versements effectués au titre de la GIPA

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2009-2011

Ministère (en euros)	GIPA 2009	GIPA 2010	GIPA 2011
Catégorie A	180 067 €	66 293 €	154 656 €
Catégorie B	431 121 €	317 072 €	411 070 €
Catégorie C	77 545 €	44 €	103 257 €
Total	688 732 €	383 409 €	668 984 €

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

6.7 L'impact financier des grèves en 2011

L'impact financier des jours de grèves, estimé à 0,3 M€ en 2011, est moins important qu'en 2010 (1,5 M€) et 2009 (0,5 M€).

Impact financier des grèves au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en euros)	2009	2010	2011
Impact financier des grèves	499 436€	1 516 771€	329 657€

Détail de l'impact financier des grèves de 2011 sur les crédits de titre 2

Ministère (en effectifs physiques et euros)	Nombre d'agents grévistés (1)	Coût moyen* (2)	Impact financier (1)*(2)
20-janv-11	563	76€	43 042€
16-févr-11	-	76€	0€
du 25-févr. au 11-mars-11	263	76€	20 107€
07-avr-11	-	76€	0€
31-mai-11	582	76€	44 495€
14-juin-11	117	76€	8 945€
16-juin-11	24	76€	1 835€
28-juin-11	1 137	76€	86 925€
27-sept-11	30	76€	2 294€
11-oct-11	1 108	76€	84 708€
17-nov-11	768	76€	58 714€
du 13-déc au 15-déc-11	283	76€	21 636€
Total	4 875	-	329 657€

*Coût moyen de la rémunération principale des agents du P155 / 360 jours.

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Pour connaître le nombre de jours de grèves et les motifs des mouvements, se référer à la partie 11.3. L'exercice du droit de grève, page 101.

6.8 Le bilan des indemnités versées en 2011

Le bilan des mesures statutaires réalisées en 2011

- **Adhésion au Nouvel Espace Statutaire (NES)** : l'intégration des secrétaires administratifs dans le nouvel espace statutaire a été mise en œuvre au 1er janvier 2011. Le coût de cette mesure est de 0,23 M€ (dont 0,08 M€ au titre du CAS pensions).

- **Inversion de carrière des contrôleurs du travail** : la dernière modification statutaire du corps des contrôleurs du travail (décret n°2003-870 du 11 septembre 2003) avait introduit un biais dans le reclassement indiciaire des agents promus à la classe supérieure. Certains agents bénéficiaires de cette promotion se sont retrouvés reclassés à des échelons inférieurs à ceux d'agents promus quelques années plus tard. La correction de cette inversion de carrière a été effectuée en 2011 pour un coût en année pleine de 0,49 M€ (dont 0,16 M€ au titre du CAS pensions).

Le bilan des indemnités versées en 2011

L'enveloppe indemnitaire au titre de 2011 a progressé de 4,08M€ par rapport à 2010. Cette progression était de 1,96M€ de 2009 à 2010.

Les orientations retenues pour la gestion de cette enveloppe ont été les suivantes :

- une augmentation des barèmes de 1,1%, indifférenciée entre l'administration centrale et les services déconcentrés, sans distinction de catégories, pour un coût de 0,73 M€ ;
- une dotation de repositionnement d'un montant de 0,73 M€, permettant de tenir compte de la performance dans la modulation indemnitaire individuelle ;
- des mesures spécifiques destinées, d'une part, à poursuivre l'évolution indemnitaire pour les emplois d'encadrement des DIRECCTE et de l'administration centrale (0,73 M€) et, d'autre part, à faciliter la mise en œuvre de la PFR pour les catégories A et B, pour lesquelles des revalorisations complémentaires de 2% et 1% ont respectivement été versées (montant : 0,59 M€) ;
- un reliquat national versé à hauteur de 2% des indemnités éligibles pour un montant de 1,3 M€, au regard des marges utilisables en fin de gestion.

Pour mémoire, aucun reliquat national de fin d'année n'avait été alloué aux gestionnaires en 2010.

Evolution des taux de revalorisation des barèmes et du repositionnement depuis 2006

Evolution des barèmes en administration centrale et services déconcentrés depuis 2006

		Evolution 2005/2006	Evolution 2006/2007	Evolution 2007/2008	Evolution 2008/2009	Evolution 2009/2010	Evolution 2010/2011	Evolution 2006/2011	Evolution 2007/2011	
AC (en %)	Administrateurs	4,6%	2,0%	1,0%	2,0%	1,0%	1,1%	12,2%	7,3%	
	Attachés	3,0%						10,5%	7,3%	
	B (SA-CT)	3,0%						10,5%	7,3%	
	C	4,0%						11,6%	7,3%	
	Contractuels	selon cat.						nc	nc	
SD (en %)	DR-DD	4,0%	3,0%	1,0%	2,0%	1,0%	1,0%	12,7%	8,4%	
	DT					4,0%		4,0%	16,0%	11,6%
	DA-IT								12,7%	8,4%
	Attachés					4,0%		1,0%	13,8%	8,4%
	B (SA-CT)	5,0%				8,0%		nc	nc	
	C									
	Contractuels	selon cat.								

Evolution du repositionnement en administration centrale et services déconcentrés depuis 2006

		Evolution 2005/2006	Evolution 2006/2007	Evolution 2007/2008	Evolution 2008/2009	Evolution 2009/2010	Evolution 2010/2011	Evolution 2006/2011	Evolution 2007/2011
AC (en %)	Catégorie A	6,9%	2,8%	0,0%	2,5%	1,0%	3,1%	17,3%	9,7%
	Catégorie B	6,9%					2,1%	16,1%	8,7%
	Catégorie C	6,9%					1,1%	15,0%	7,6%
SD (en %)	Catégorie A	6,5%	2,9%	0,0%	2,7%	1,0%	3,1%	17,2%	10,0%
	Catégorie B	6,5%					2,1%	16,1%	9,0%
	Catégorie C	6,5%					1,1%	14,9%	7,9%

Evolution des barèmes et du repositionnement en administration centrale et services déconcentrés

		Evolution 2005/2006	Evolution 2006/2007	Evolution 2007/2008	Evolution 2008/2009	Evolution 2009/2010	Evolution 2010/2011	Evolution 2006/2011	Evolution 2007/2011
AC (en %)	Administrateurs	11,5%	4,8%	1,0%	4,5%	2,0%	4,2%	31,1%	17,6%
	Attachés	9,9%					3,2%	29,2%	17,6%
	B (SA-CT)	9,9%						27,9%	16,4%
	C	10,9%					2,2%	27,9%	15,3%
	Contractuels	selon cat.					selon cat.	nc	nc
SD (en %)	DR-DD	10,5%	5,6%	1,0%	4,7%	2,0%	4,2%	31,5%	19,0%
	DT					5,0%	3,2%	35,4%	22,5%
	DA-IT							30,3%	17,9%
	Attachés					2,0%	2,2%	30,2%	16,7%
	B (SA-CT)	10,5%				9,0%	selon cat.	nc	nc
	C	11,5%							
	Contractuels	selon cat.							

Evolution des montants versés au titre de la revalorisation des barèmes et du repositionnement

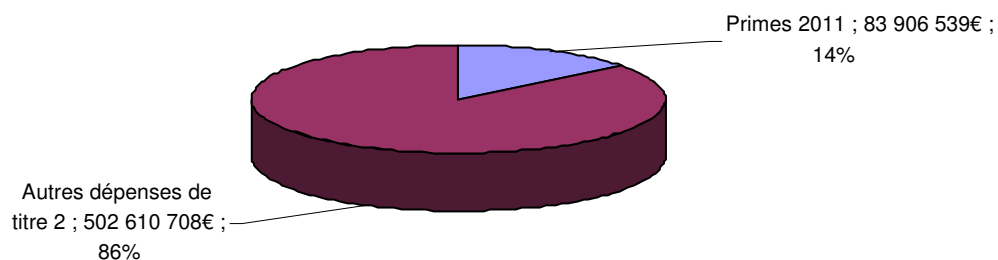
Evolution des montants versés au titre de la revalorisation des barèmes et du repositionnement

Ministère (en euros)		2006	2007	2008	2009	2010	2011
ETPT RAP		10 457	10 407	10 151	10 603	10 501	10 060
Augmentation des barèmes	Montant	2 300 000	1 650 000	600 000	1 400 000	980 000	725 698
	par ETP	nc	166	60	132	93	72
Repositionnement	montant	3 600 000	1 680 000	0	1 700 000	980 000	2 049 534
	par ETP	nc	169	0	160	93	204
Prime de technicité	par IT	0	208	0	0	0	0
	par CT	0	376	0	0	0	0
	montant	0	1 470 000	0	0	0	0
Total		5 900 000	4 800 000	600 000	3 100 000	1 960 100	2 775 000
Reliquat national	reliquat	1 500 000	1 700 000	0	1 272 133	0	1 267 608
	enveloppe ajustement	1 400 000	1 100 000	0	638 842	0	748 015
Total reliquat		2 900 000	2 800 000	0	1 910 975	0	2 015 623

Sources : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Part des crédits de titre 2 consacrée aux mesures indemnitaires

Part des indemnités dans la masse salariale 2011



Evolution de la part de primes versée aux agents du Ministère depuis 2007

Ministère (en %)	2007	2008	2009	2010	2011
Part primes / masse salariale	14,9%	14,0%	14,5%	14,2%	14,3%
Part primes / rémunération principale	29,5%	28,3%	29,8%	29,7%	30,3%

Sources : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

6.9 La Prime de Fonctions et de Résultats

La Prime de fonctions et de résultats (PFR) est appliquée aux emplois fonctionnels d'administration centrale et aux membres du corps des Administrateurs civils depuis juin 2010, avec effet rétroactif au 1^{er} 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 été ensuite 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 pour 2011

- 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.

L'administration centrale

En 2011, 16 emplois fonctionnels, 21 administrateurs civils hors classe et 15 administrateurs civils ont perçu la PFR en administration centrale.

Par bloc de fonctions, la répartition des **administrateurs civils hors classe** est la suivante :

- bloc PF coefficient 4,5 : 7
- bloc PF coefficient 4,25 : 10
- bloc PF coefficient 3,75 : 4

Par bloc de fonctions, la répartition des **Administrateurs civils** est la suivante :

- bloc PF coefficient 4,5 : 0
- bloc PF coefficient 4 : 10
- bloc PF coefficient 3,5 : 5

Après la réalisation de l'exercice de repositionnement indemnitaire pour l'année 2011, la ***part fonctions*** représente :

- 47% pour les emplois fonctionnels
- 50 % pour les administrateurs civils hors classe
- 47 % pour les administrateurs civils.

En conséquence, la ***part résultats*** représente :

- 53% pour les emplois fonctionnels
- 50 % pour les administrateurs civils hors classe
- 53 % pour les administrateurs civils.

Les services déconcentrés

Appliquée également, depuis la création des DIRECCTE, aux emplois DATE en 2010, elle a été étendue en 2011 aux emplois de responsables d'unité territoriale ne relevant pas du statut des emplois de directions de l'Administration territoriale de l'Etat. Deux niveaux de PFR ont été prévus par arrêté du 1^{er} novembre 2011 en fonction du classement de ces emplois.

La mise en place de la PFR pour les emplois de Directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et de Directeurs adjoints dans les DOM a été effective en octobre 2011 après validation du comité d'harmonisation de la PFR pour la détermination des coefficients de la part Fonctions pour ces emplois.

7 La formation

L'ensemble de la formation du ministère est réparti de la manière suivante :

Nombre de stagiaires et de jours de formation par types au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en nombre de stagiaires et nombre de jours)		2009			2010			2011		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C
Formation Statutaire	Nombre de stagiaires	296	245	0	261	157	0	197	85	0
	Nombre de jours	21 445	16 490	0	16 140	15 700	0	23 360	8 500	0
Formation Professionnelle	Formation continue									
	Nombre de stagiaires	6 174	8 701	2 953	5 591	6 762	2 330	5 678	6 376	2 652
	Nombre de jours	16 299	21 540	6 981	15 535	18 329	6 469	15 074	19 268	4 915
	Préparation aux examens, concours, essais									
	Nombre de stagiaires	185	111	700	196	488	605	177	393	507
	Nombre de jours	1 117	1 759	2 548	588	2 264	1 869	482	2 179	1 977
	Congé de formation									
	Nombre de stagiaires	5	5	2	1	2	0	4	3	0
	Nombre de jours indemnisés	109	581	271	240	70	0	227	270	0
	Nombre de jours non indemnisés	160	0	0	0	0	0	0	0	0
	Nombre de jours total	269	581	271	0	0	0	227	270	0
	VAE									
	Nombre de stagiaires	2	2	1	2	2	1	1	5	1
	Nombre de jours	8	3	1	8	11	12	2	17	4
	Bilan de compétence									
	Nombre de stagiaires	12	17	9	8	14	5	7	12	4
	Nombre de jours	49	74	31	40	68	21	27	49	19
	Total Formation professionnelle									
	Nombre de stagiaires	6 378	8 836	3 665	5 798	7 268	2 941	5 867	6 789	3 164
	Nombre de jours	17 742	23 957	9 832	16 411	20 742	8 371	15 812	21 783	6 915
TOTAL	Nombre de stagiaires	6 674	9 081	3 665	6 059	7 425	2 941	6 064	6 874	3 164
	Nombre de jours	39 187	40 447	9 832	32 551	36 442	8 371	39 172	30 283	6 915

Source : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011 et bilan social 2010

De manière générale, on observe une baisse de la formation statutaire qui s'explique par la diminution du nombre des recrutements en 2011. Cette baisse est plus marquée pour les inspecteurs du travail.

Au niveau de la formation professionnelle, la formation continue augmente pour les trois catégories. Cette progression des données globales de l'ensemble du ministère, se vérifie uniquement au niveau des plans régionaux de formation (PRF) et du plan de formation de l'administration centrale.

7.1 La formation statutaire

La formation statutaire se déroule essentiellement dans le cadre de l'activité de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

La formation statutaire diminue en 2011, le Plan de Modernisation et de Développement de l'inspection du travail (PMDIT) instauré en 2006, arrivant à son terme.

7.1.1. La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail

Cette année est marquée par la mise en œuvre effective de la réforme statutaire des inspecteurs du travail, avec la promotion 2010 dont la formation a débuté le 1^{er} septembre 2010 et la prise d'effet de sa titularisation le 2 décembre 2011.

Le nombre d'inspecteurs élèves du travail en formation est en diminution : 197 en 2011, contre 261 en 2010 et 296 en 2009.

En raison de la durée de leur formation, trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se sont, en 2011, croisées à l'INTEFP, qui a délivré 24 360 journées de formation liées à la formation initiale des inspecteurs élèves du travail dont 8 690 journées de stage organisées en lien avec les services déconcentrés.

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 dans son contenu depuis 2010, avec effet au 1^{er} septembre de la même année.

Les IET précédemment recrutés en 2009 ont achevé leur formation de 18 mois en février 2011, telle qu'elle était initialement prévue, comprenant :

- 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 des promotions 2010 et 2011 sont entrés en formation au 1^{er} septembre de l'année considérée selon le nouveau dispositif qui maintient la durée totale de la formation (18 mois) et dont le séquençage est profondément revu par rapport au dispositif existant. Il comporte désormais 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, se déroule dans un délai maximum de 3 ans après la titularisation.

Ainsi, avec la suppression de l'organisation en filière, l'ensemble des inspecteurs élèves bénéficie désormais de la même formation pendant les 15 premiers mois de celle-ci. L'individualisation nécessaire à la prise du premier poste se fait pendant la période de formation complémentaire de 3 mois.

Le caractère professionnalisant de la formation est fondé sur le principe d'alternance entre séquences d'enseignements et stages pratiques (stage pratique de longue durée dans les services de 3 mois, stage en entreprise, stage en juridiction, séquence de travail collectif et stage européen ou international de 4 semaines en fin de parcours). Enfin, les rôles des directeurs régionaux et départementaux ainsi que de l'INTEFP sont renforcés.

Agents issus de la liste d'aptitude et de la voie d'accès professionnelle

Cette **promotion est composée de 8 inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude et de 8 inspecteurs nommés au titre de la voie d'accès professionnelle** (cf. chapitre concours).

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. 900 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif.

Affectations

L'affectation des IET se déroule en 2 temps :

- géographique (régionale) avant l'entrée en formation, 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.

Sur les 80 IET titularisés et affectés en décembre 2011, 54 % l'ont été sur des postes Travail, 38 % sur des postes Emploi et 7% sur des postes de contrôle de la formation professionnelle.

7.1.2. La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

Le nombre des contrôleurs du travail stagiaires est aussi en diminution : 85 en 2011 contre 157 en 2010 et 245 en 2009.

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur de classe normale stagiaire. Si au bout d'un an, l'agent a démontré son aptitude professionnelle, 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 deux 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.

Dispensée dans les 7 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.

Depuis 2009, la formation des contrôleurs du travail débute au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} octobre de l'année du concours. Ainsi, la promotion 2010 (95 contrôleurs du travail) est rentrée en formation au 1^{er} janvier 2011 et la promotion 2011 (85 contrôleurs du travail) est en formation depuis le 1^{er} janvier 2012.

7.2 La formation professionnelle tout au long de la vie

7.2.1. La formation continue

L'offre de formation continue de la mission Travail / Emploi / Formation professionnelle

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.

L'offre de formation continue de la mission Travail, Emploi et Formation professionnelle 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 20 décembre 2010 et les priorités du Schéma stratégique de gestion des ressources humaines du Ministère. Elle privilégie notamment outre les changements résultant de la fusion des services d'inspection du travail et de la création des DIRECCTE, la santé et sécurité au travail, les thèmes de la représentativité, du dialogue social, le renforcement des compétences des chargés d'études et de statistiques, l'évolution des métiers dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, de même la politique de ressources humaines.

En 2011, tant le nombre de stagiaires que le nombre de jours de formation sont en augmentation. Le nombre de jours se rapproche des résultats de 2009.

Nombre de stagiaires et de jours de formation continue au ministère de 2009 à 2011

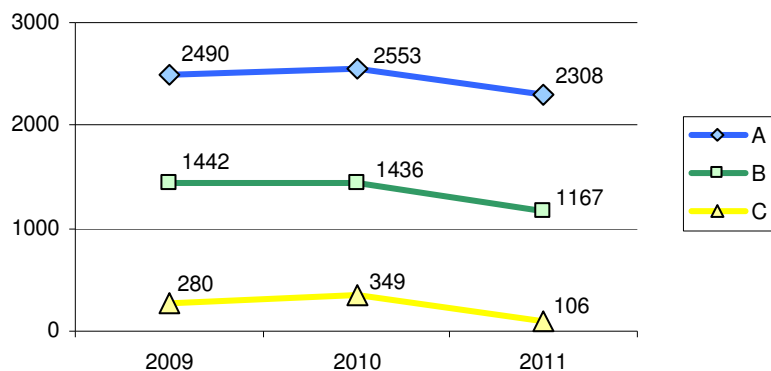
	2009	2010	2011
Nombre de stagiaires*	17 828	14 683	15 820
Nombres de jours	44 820	40 333	44 510

* 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.

Source : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011 et bilan social 2010

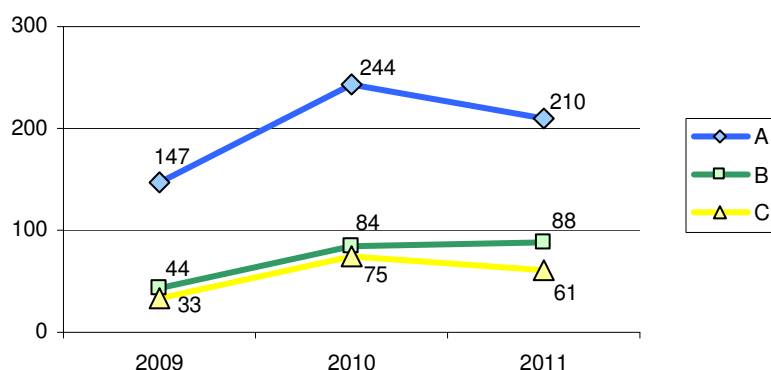
Cette augmentation globale du nombre de stagiaires et du nombre de jours de formation se traduit uniquement au niveau des plans régionaux de formation et du plan de formation de l'administration centrale. Les graphiques ci-dessous traduisent l'évolution de la formation continue.

Evolution du nombre de stagiaires de l'offre nationale de formation de 2009 à 2011



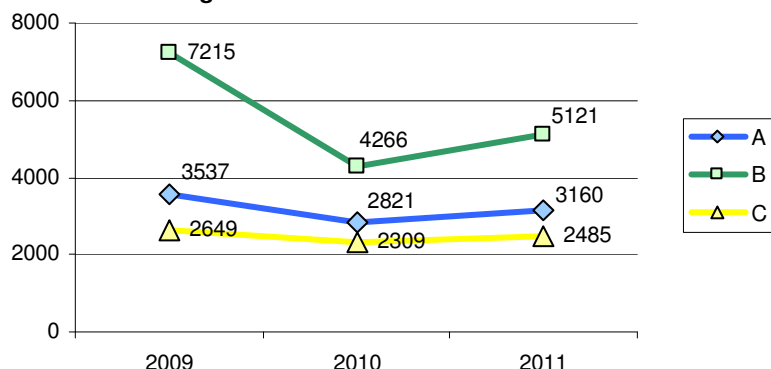
L'offre nationale de formation est en diminution au niveau de toutes les catégories. En 2010, un nombre important de formations était consacré à l'adaptation à l'emploi et aux applicatifs MOSS (Mise en Œuvre des serveurs de Services) et Chorus.

Evolution du nombre de stagiaires du plan de formation de l'administration centrale de 2009 à 2011



En administration centrale, la formation de la catégorie A reste à un niveau élevé bien qu'elle enregistre une légère diminution qui s'explique par la participation des agents aux formations aux entretiens professionnels réalisées en 2010. La formation de la catégorie B est en constante augmentation. Pour la catégorie C une légère diminution est constatée, cependant leur formation reste bien supérieure à 2009.

Evolution du nombre de stagiaires des plans régionaux de formation de 2009 à 2011



Les plans de formation régionaux (PFR) présentent une augmentation générale pour les trois catégories. Le niveau de formation des agents de catégorie C se maintient dans son ensemble de même que la formation de la catégorie B qui augmente après la baisse enregistrée en 2010.

Sources : SDRH / RH1 - Retour enquêtes formation

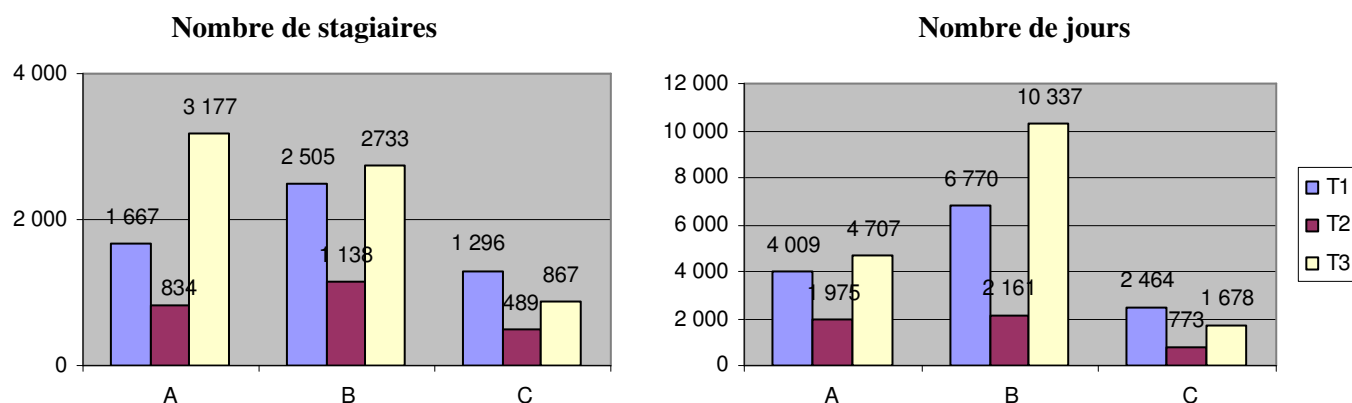
L'activité de formation continue selon les typologies d'action

Les données 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 et de jours de formation selon la typologie au ministère en 2011

Ministère (en nombre de stagiaires et de jours)	A	B	C	TOTAL
Formation continue en T1 - Adaptation au poste de travail				
Nombre de stagiaires	1 667	2 505	1 296	5 468
Nombre de jours	4 009	6 770	2 464	13 243
Formation continue en T2 - Adaptation à l'évolution des métiers				
Nombre de stagiaires	834	1 138	489	2 461
Nombre de jours	1 975	2 161	773	4 909
Formation continue en T3 - Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences				
Nombre de stagiaires	3 177	2 733	867	6 777
Nombre de jours	4 707	10 337	1 678	21 105
Total Formation continue				
Nombre de stagiaires	5 678	6 376	2 652	14 706
Nombre de jours	15 074	19 268	4 915	39 257

Répartition des stagiaires et des jours de formation continue par typologie au ministère en 2011



Sources : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011

On constate que :

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

Cependant, il faut aussi noter que si la terminologie s'avère aisée, pour le T1, elle l'est moins pour les T2 (relatif à l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers) et T3.

La répartition de la formation continue par domaine

La formation continue réalisée en 2011 traduit principalement les thèmes relevant de la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles en date du 20 décembre 2010 et celles du Schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

Nombre de stagiaires et de jours de formation continue par domaine au ministère en 2011

Ministère (en nombre de stagiaires et de jours)	A	B	C	TOTAL
Accueil - sensibilisation à l'environnement professionnel				
Nombre de stagiaires	205	192	174	571
Nombre de jours	786	1 262	210	2 258
Management - Gestion des Ressources Humaines				
Nombre de stagiaires	1 422	737	156	2 315
Nombre de jours	3 738	2 682	309	6 729
Achats publics				
Nombre de stagiaires	208	89	73	270
Nombre de jours	358	516	190	1 064
Gestion et suivi des politiques publiques				
Nombre de stagiaires	174	302	274	750
Nombre de jours	692	1 416	573	2 681
Techniques juridiques				
Nombre de stagiaires	179	281	102	562
Nombre de jours	408	665	131	1 204
Techniques administratives et bureautiques				
Nombre de stagiaires	212	488	591	1 291
Nombre de jours	359	904	999	2 262
Informatique				
Nombre de stagiaires	316	480	353	1 149
Nombre de jours	1055	1786	795	3 636
Langues				
Nombre de stagiaires	49	57	13	119
Nombre de jours	186	140	51	377
Europe				
Nombre de stagiaires	109	43	15	167
Nombre de jours	303	75	25	403
Développement durable				
Nombre de stagiaires	22	13	4	39
Nombre de jours	29	13	7	49

Ministère (en nombre de stagiaires et de jours)	A	B	C	TOTAL
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque Ministère				
Nombre de stagiaires	2 863	3 659	863	7 385
Nombre de jours	7 116	9 744	1 552	18 412
Services aux usagers				
Nombre de stagiaires	19	35	34	88
Nombre de jours	44	65	73	182
Total Formation continue				
Nombre de stagiaires	5 678	6 376	2 652	14 706
Nombre de jours	15 074	19 268	4 915	39 257

Source : SDRH / RH1 - Retour enquête formation

7.2.2. Les préparations aux examens et concours administratifs

La diminution du nombre de stagiaires en 2011, confirme que leur participation aux préparations en 2010 était stimulée par les nouveaux modes de recrutement RAEP, SAMAS et VAP.

Nombre de stagiaires et de jours de formation à la préparation des examens et concours administratifs de 2009 à 2011

Ministère (en nombre de stagiaires et de jours)	2009	2010	2011
Nombre de stagiaires	996	1 289	1 077
Nombres de jours	5 424	4 721	4 638

Source : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011 et bilan social 2010

Il convient de noter que les agents de catégorie C ont représenté 70% des stagiaires en 2009 et 47% en 2010. La part des agents de catégorie C reste identique en 2011 puisqu'elle représente 47% des agents formés. La catégorie B représente 37% des stagiaires et la catégorie A 16%.

La préparation aux examens professionnels et aux concours administratifs est, dans son ensemble en diminution. Un nombre de stagiaires plus important était obtenu en 2010, en raison des nouvelles formations spécifiques aux modes de recrutements intervenus dans nos services, pour les préparations aux dossiers de « Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP), le concours interne d'inspecteur du travail et le concours secrétaire administrative des ministères chargés des affaires sociales (SAMAS), ainsi que le dossier de présélection pour la voie d'accès professionnelle au concours d'inspecteur du travail (VAP) en 2010.

7.2.3. Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétence

Nombre de stagiaires et de jours de formation en congés de formation, VAE et bilans de compétences de 2009 à 2011

Ministère (en nombre de stagiaires et de jours)	2009		2010		2011	
	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours
Congé de formation professionnelle	12	1121	3	310	7	497
VAE	5	12	5	31	7	23
Bilan de compétence	38	154	27	129	23	95

Source : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011 et bilan social 2010

Si le nombre de jours de formations au titre de la VAE augmente, le nombre d'agents reste quasi constant (5 en 2010 et 7 en 2011). On note une diminution des bilans de compétence qui passent de 27 en 2010 à 23 en 2011, alors que les congés de formation professionnelle sont en augmentation (3 en 2010 et 7 en 2011).

7.2.4. L'utilisation du droit individuel à la formation (DIF)

La mobilisation du droit individuel à la formation est en diminution en raison d'un nombre moins important d'agents inscrits aux préparations aux examens et concours administratifs. Dès lors qu'ils sont inscrits à une formation, les agents ont la possibilité de mobiliser le DIF en complément des 5 jours d'autorisation d'absence accordés pour travail personnel. Par ailleurs, en ce qui concerne la formation continue la baisse traduit le caractère non obligatoire de la mobilisation du DIF dans nos services, puisque le plan de formation reste ouvert à tous les agents, quelque soit leur poste d'affectation.

Nombre d'agents et équivalent en jours de DIF de 2009 à 2011

Ministère (en nombre de stagiaires et de jours)	2009	2010	2011
Nombre d'agents	58	211	173
<i>Dont préparations concours</i>	<i>10</i>	<i>116</i>	<i>19</i>
Equivalent jours	155,7	586,8	279,5
<i>Dont préparations concours</i>	<i>43,2</i>	<i>343,5</i>	<i>81,0</i>

Source : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011 et bilan social 2010

7.3 La formation spécifique de l'administration centrale, des services déconcentrés et de l'INTEFP

7.3.1. La formation continue organisée par l'administration centrale

Le plan de formation de l'administration centrale est depuis 2011 géré par la DAGEMO et non plus par le CIF de PARIS.

Depuis, les formations inter-directions sont suivies sur place, ce qui a pour effet une diminution de l'absentéisme des agents inscrits aux formations.

De plus, afin de rationaliser les coûts, les formateurs internes sont de plus en plus sollicités sur des domaines tels que le droit du travail, la légistique ou les applications métiers. Les formations bureautiques du libre service informatique enregistrent une fréquentation toujours positive au niveau de toutes les catégories. De fait, des journées à thème sont organisées pour répondre aux besoins exprimés par les agents.

En ce qui concerne les préparations aux examens et concours administratifs, un effort important a été réalisé pour préparer les agents de catégorie C au concours interministériel de secrétaire administratif. A cet effet, le service formation de la DAGEMO a organisé sur place, la formation des SA des DIRECCTE.

7.3.2. La formation continue organisée par les services déconcentrés

Dans son ensemble, l'activité des régions reste soutenue et se manifeste par les formations relevant des missions du ministère, notamment exercées par les agents de contrôle.

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

En 2011, les actions de formation continue ont réuni 10 766 stagiaires pendant 26 712 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 (5719 stagiaires) et de jours de formation (13 606 jours) est en progression par rapport à 2010 (4 749 stagiaires et 9 012 jours). Ces formations comprennent entre autre, celles relatives à la santé et la sécurité au travail ;
- les **techniques administratives et bureautiques** (1 266 stagiaires et 2 212 jours) : comme en 2010, toutes catégories confondues, les agents ont participé aux « ateliers informatiques / bureautiques » ou aux « libres services bureautiques » qui répondent de façon permanente à leurs attentes.
- l'**informatique** représente le troisième domaine de participation aux actions de formation quant au nombre de stagiaires (851 stagiaires) et le troisième rang quant au nombre de jours (2419 jours).
- le **management et la gestion des ressources humaines** (729 stagiaires et 2 516 jours). L'objectif relatif à la formation de l'encadrement mis en place dès 2007 se poursuit. En 2011, l'accent a, entre autre, été mis sur la sensibilisation aux risques psycho-sociaux. Le nombre de stagiaires était de 701 pour 1 626 jours de formation.
- la **gestion et le suivi des politiques publiques** (698 stagiaires et 2 637 jours). Ce domaine regroupe toutes les formations budgétaires, comptables et financières ainsi que le contrôle de gestion.
- les **techniques juridiques** (539 stagiaires et 1 121 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 missions du Ministère. Il convient de rappeler les données pour 2009 (1311 stagiaires et 3019 jours) et en 2010 (840 stagiaires et 3 814 jours). Il faut noter qu'en 2010, des formations spécifiques étaient réalisées pour tenir compte des nouvelles missions juridiques du ministère en raison de la fusion des services d'inspection du travail.

7.3.3. La formation continue organisée par 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 professionnelle de tous les agents du ministère.

En 2011, l'ensemble de l'activité de formation réalisée sur les sites de formation de l'INTEFP (le centre de Marcy-L'étoile et les 7 centres interrégionaux de formation - CIF) représente 4 260 stagiaires et 47 380 journées, dont la répartition est la suivante :

Nombre de stagiaires et de jours de formation de l'INTEFP en 2011

INTEFP (en nombre de stagiaires et de jours)	Formation statutaire	Formation professionnelle		Total
		Formation continue	Préparation aux examens et concours	
Nombre de stagiaires	282	3 581	397	4 260
Nombre de jours de formation	32 860	11 841	2 679	47 380

Source : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011

L'offre nationale de formation est en diminution en raison de la fin des programmes de formations spécifiques telles que la mise en place de nouveaux applicatifs qui sont désormais opérationnels. Elle réalise 11 841 jours de formation pour 3 581 stagiaires (contre 16 238 jours de formation pour 4 338 stagiaires en 2010 et 14 714 jours de formation pour 4 212 stagiaires en 2009). Il faut cependant souligner la constante progression des formations relevant de l'emploi et de la formation professionnelle.

La baisse enregistrée s'explique notamment par la non reconduction d'actions menées en 2010 telles que les journées d'accueil pour les agents et référents, les séminaires d'accompagnement à la politique du travail, les sessions de qualification des personnes compétentes en radio protection et les sessions d'échanges sur la relation à l'entreprise.

De plus, en 2010, le déploiement de CHORUS³ et MOSS⁴ avait nécessité un nombre important de jours de formation (environ 2 400 jours/stagiaires pour l'ensemble et, pour MOSS, la formation de plus de 330 formateurs relais). Par ailleurs, la fermeture du CIF de Dijon n'a que très partiellement été compensée par l'ouverture du CIF de Montpellier.

Les faits marquants au titre de la formation continue

En matière d'adaptation au poste de travail : le dispositif de formation relatif à la mobilité fonctionnelle pour répondre aux besoins spécifiques du stagiaire et mieux articuler l'alternance est consolidé, avec quatre parcours vers la section d'inspection et un parcours emploi développement local.

Le parcours du pôle travail renseignements est revu pour mieux s'adapter aux besoins des agents des services renseignements ou en SCT. Le cycle d'accompagnement à la prise de poste de l'encadrement intermédiaire est complété par une offre d'immersion en services déconcentrés et administration centrale.

En matière de relations du travail : L'INTEFP a concrétisé, avec une phase de diagnostic dans dix régions, le projet d'ingénierie des relations sociales lancé avec la DGT en partenariat avec l'ANACT sur le développement des compétences de l'administration du travail.

Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle : le nombre de jours de formation continue de progresser (plus de 40% depuis 2009). Cette augmentation provient des nouvelles formations organisées au titre des politiques de l'emploi (appui à la mobilisation et la gestion du dispositif d'activité partielle, et le développement des compétences pour la réalisation des mesures en faveur de l'insertion des jeunes), ou encore celles relatives au développement de l'alternance, ainsi que

³ Il s'agit de l'outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense.

⁴ Mise en œuvre de serveurs de services.

les actions de formation à destination des services de contrôle des fonds du FSE pour ce qui concerne la formation professionnelle.

En matière de formations transversales : les compétences des utilisateurs de CHORUS sont renforcées avec la mise à disposition de formateurs dans les DIRECCTE. De même des formations aux techniques de négociation adaptées aux différentes situations de l'activité professionnelle sont développées et proposées aux agents.

Les formations techniques ont, entre autre, porté sur la prise en main de SINTRA (système d'information de l'inspection médicale du travail) pour les médecins inspecteurs du travail, SHAREPOINT pour l'initialisation du système d'information et de communication des DIRECCTE, et pour le déploiement d'OFFICE 2010 et Windows 7, la mise en place de formateurs relais.

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, 29 actions de formation modélisées en réponse aux 102 sollicitations des DIRECCTE ont été réalisées et ce, essentiellement dans le champ travail.

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

La formation des agents de services d'outre-mer est en progression constante avec 380 stagiaires en 2011. En 2009 et 2010, ils étaient respectivement 202 et 246. Ils ont participé aux différentes formations proposées par l'INTEFP dont des stages obligatoires suite aux diverses évolutions des applicatifs ou des politiques mises en œuvre.

L'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal

L'INTEFP a confirmé sa participation à la mise en place de l'offre de formation interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal institué dans le cadre du plan d'action lancé contre l'ensemble des fraudes portant atteinte aux finances publiques. Ainsi une offre de formation a été mise à disposition de l'ensemble des agents de contrôle, 67 agents de l'inspection du travail y ont participé en 2011.

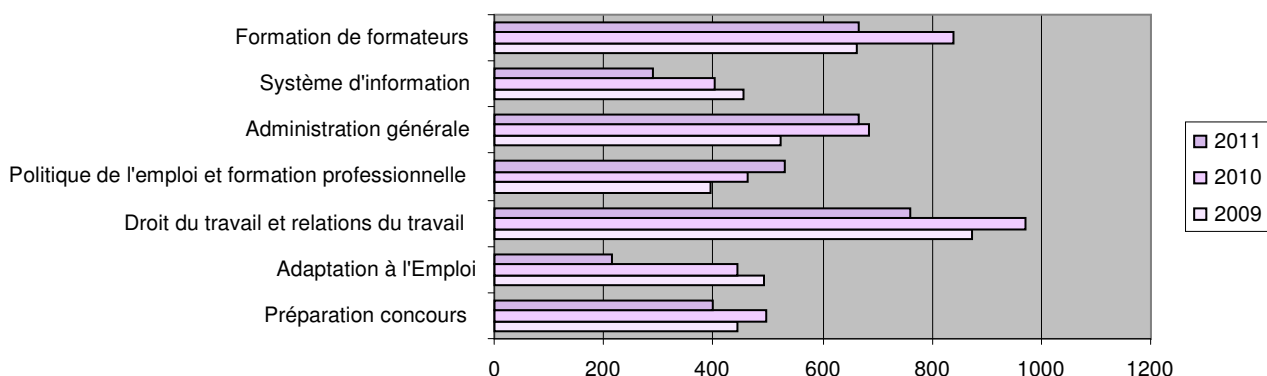
Les domaines de formation continue et préparation aux concours: évolution de l'activité de l'INTEFP

Nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine au Ministère de 2009 à 2010

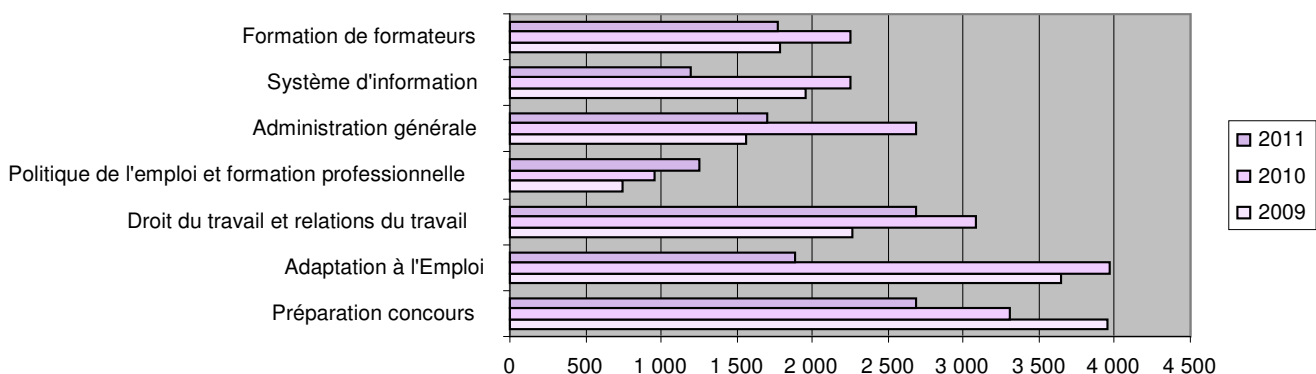
Domaines de formation	2009	2010	2011
Préparation concours			
Nombre de stagiaires	443	495	397
Nombre de jours	3 952	3 311	2 679
Adaptation à l'Emploi			
Nombre de stagiaires	493	444	216
Nombre de jours	3 647	3 968	1 878
Droit du travail et relations du travail			
Nombre de stagiaires	872	970	761
Nombre de jours	2 263	3 081	2 686
Politique de l'emploi et formation professionnelle			
Nombre de stagiaires	394	461	529
Nombre de jours	744	960	1 248
Administration générale			
Nombre de stagiaires	522	684	667
Nombre de jours	1 565	2 690	1 700
Système d'information			
Nombre de stagiaires	455	402	288
Nombre de jours	1 959	2 257	1 201
Formation de formateurs			
Nombre de stagiaires	662	838	665
Nombre de jours	1 788	2 257	1 768
Nombre total de stagiaires	3 841	4 294	3 535
Nombre total de jours de formation	15 918	18 524	13 160

A noter qu'en 2010, les données sont plus élevées pour les préparations aux examens et concours en raison de la priorité donnée à la mise en place de la RAEP et de la VAP, et la formation de formateurs relais (57). S'agissant des systèmes d'information, la diminution s'explique par la fin du déploiement de CHORUS et MOSS. En ce qui concerne l'adaptation à l'emploi, les cinq parcours mobilité avaient rassemblé un nombre important de stagiaires (377).

Nombre de stagiaires au ministère de 2009 à 2011



Nombre de jours de formation au Ministère de 2009 à 2011



Sources : SDRH / RH1 et INTEFP

7.4 Les dépenses de formation du ministère

Evolution des dépenses de formation par type de 2009 à 2011

Ministère (en euros)	Dépenses hors rémunération des stagiaires (a)			Dépenses de rémunération des stagiaires (b)			TOTAL (a) + (b)		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Formation statutaire (1)	1 468 650	1 967 132	436 891	10 307 778	7 166 087	6 655 749	11 776 428	9 133 219	7 092 640
Formation continue et préparation aux examens et concours (2)	2 159 601	2 619 186	2 508 645	6 896 425	8 043 017	7 589 488	9 056 025	10 662 203	10 098 133
Congés de formation professionnelle (3)	1 948	750	5 455	132 413	94 911	47 915	134 361	95 661	53 370
Bilan de compétence (4)	48 841	23 796	35 202	825 565		9 996	874 406	23 796	45 198
VAE (5)	1 500	3 050	nd	1 494	668	nd	2 994	3 718	nc
Dépenses formation professionnelle (2)+(3)+(4)+(5)=(6)	2 211 890	2 646 782	2 549 302	959 472	8 138 596	7 647 399	12 686 973	10 785 378	10 196 701
Dépenses totales (1)+(6)	3 680 540	4 613 914	2 549 302	10 441 685	15 304 683	14 303 148	21 844 215	19 918 597	17 289 341

Source : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011 et Bilan social 2010

En 2011, bien que la formation professionnelle soit en augmentation, les dépenses présentées sont à un niveau inférieur à 2010, l'ensemble des services déconcentrés n'ayant pu évaluer le montant de leurs dépenses.

A noter que les dépenses de rémunération d'un stagiaire en formation (b) sont calculées à partir de modalités spécifiques déterminées par la DGAFP. Elles se décomposent en deux éléments :

- les indemnités liées à la formation (indemnité de stage, de transport, de nuitée ...) ;
- le traitement des stagiaires qui correspond au traitement brut auquel s'ajoutent les indemnités diverses autres que celles liées à la formation et les charges patronales de l'Etat. Il est calculé à partir d'un barème de rémunérations spécifique, actualisé chaque année par la DGAFP.

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. (Cf. Code du travail, livre IX).

Caractéristiques du ministère pour le calcul de la masse salariale se rapportant à la formation en 2011

Ministère (ETPR et en euros)	A	B	C	Total
Effectif en fonction au 1er janvier (1)	2 695	3 749	3 096	9 540
Coût salarial annuel par agent* (2)	39 159	32 109	25 097	-
Masse salariale (3) = (1) x (2)	105 533 505	120 376 641	77 700 312	303 610 458

* Coût salarial annuel moyen = Revenu brut annuel par rapport au barème de rémunération des agents en formation (en euros) de la DGAFP, en 2011

Source : SDRH / RH1 – Retour enquête formation 2011

Ainsi, on obtient le ratio « dépenses de formation/masse salariale » (5,19%) qui est établi pour la formation statutaire à 2,13 % d'une part, et pour la formation professionnelle à 3,06% d'autre part.

7.5 La cellule parcours professionnels (CPP)

7.5.1. Champ d'intervention de la cellule parcours professionnels

L'offre de services de la cellule parcours professionnels (CPP) s'adresse principalement, en 2011, aux agents de catégorie A et A+ du secteur travail, en fonction à l'administration centrale ou à l'extérieur du ministère.

Ce champ est étendu aux lauréats du principalat d'attaché en fonction dans les services déconcentrés, auxquels il a été proposé, comme chaque année depuis 2008, un rendez-vous à la suite de leur inscription sur la liste d'aptitude.

Pour ce qui concerne les services collectifs (cf. ci-dessous 7.5.4. Les services collectifs p. 81) proposés par la CPP, une partie de ceux-ci s'adresse à tous les agents, quelle que soient leur catégorie et leur affectation.

7.5.2. Le conseil mobilité-carrière

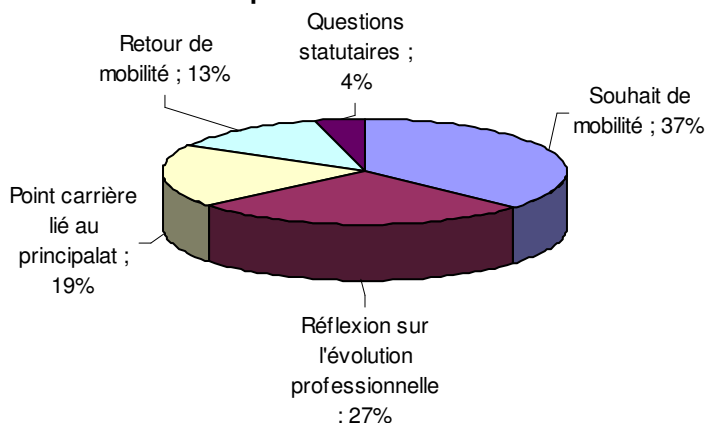
En 2011, 48 agents ont été reçus et accompagnés par la CPP, pour lesquels 61 entretiens en face à face ont été conduits. Ceci est comparable aux chiffres de 2010 (51 agents) et porte à 173 le nombre des agents accompagnés par la CPP depuis le début de son activité en juin 2008.

Dans la très grande majorité des cas, à la suite du/des entretiens menés, la CPP continue d'assurer, dans la durée, un accompagnement individuel des agents.

Motifs de prise de rendez-vous

Les motifs de prise de rendez-vous avec la CPP sont d'abord les questions relatives à la mobilité dans 50% des cas (recherche de mobilité interne ou externe avec 37% des cas et retour de mobilité externe avec 13% des cas) ; ensuite une réflexion sur l'évolution professionnelle dans 46% des cas (à l'occasion de l'obtention du principalat pour les attachés avec 19% des cas ou à un autre moment de la carrière avec 27% des cas) ; enfin, des questions d'ordre statutaire avec 4% des cas.

Motifs de prise de rendez-vous avec la cellule



Source : SDRH / RH1

Dans tous les cas, l'intervention de la CPP a été consécutive à une démarche volontaire de l'agent, principe essentiel d'action de la cellule, figurant dans sa charte de fonctionnement.

Corps et sexe des agents reçus

Les 48 agents accompagnés se répartissent ainsi, par corps et par sexe :

Répartition des agents accompagnés par corps et par sexe

Ministère (en effectifs physiques)	Administrateurs civils		Attachés		Inspection du travail			Contractuels	Autres	TOTAL
	AC	ACHC	AT	ATPAL	IT	DAT	DT	KA	Cat. A	
Femmes	1	0	7	14	0	5	2	5	1	35
Hommes	2	1	3	4	0	1	1	1	0	13
Total	3	1	10	18	0	6	3	6	1	48
Total/corps	4		28		9			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.

Source : SDRH / RH1

Les femmes représentent une forte majorité des agents concernés avec 73% (57% en 2010).

Les corps concernés sont, majoritairement, les attachés à hauteur de 58%, le corps de l'inspection du travail avec 19%, les contractuels (CDI et CDD) avec 12%, les administrateurs civils avec 8%.

Moyenne d'âge des agents reçus

La moyenne d'âge des agents est de 45 ans (pour 47 ans en 2010). Avec 52% des agents ayant 45 ans et plus (pour 67% en 2010), le positionnement du service de la CPP sur la seconde partie de carrière demeure mais s'accompagne d'un rajeunissement du public qui s'est adressé à la cellule (les deux classes d'âge les plus représentées étant, dans l'ordre, 45-49 ans et 35-39 ans).

Lauréats du principalat d'attaché

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 2011.

La cellule a reçu 14 agents, dont 4 agents ayant sollicité la CPP au premier semestre 2012.

Pour d'autres agents, le contact proposé par la CPP est l'occasion d'une demande d'information à la cellule, sans demande de rendez-vous.

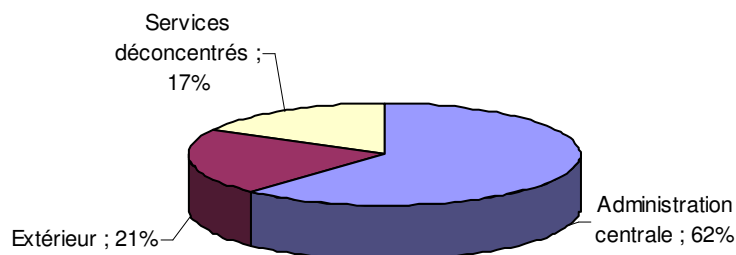
Répartition des promus et reçus au principalat d'Attaché de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques)	2009		2010		2011	
	Promus au principalat	Reçus par la CPP	Promus au principalat	Reçus par la CPP	Promus au principalat	Reçus par la CPP
AC	5	4	5	1	10	6
SD	20	6	20	5	20	8
INTEFP	1	0	2	1	0	0
Extérieur	0	0	6	2	3	0
Total	26	10	33	9	33	14

Source : SDRH / RH1

Affectation des agents reçus

Affectation des agents reçus par la cellule



La part cumulée des agents de l'administration centrale et de ceux qui sont en mobilité externe représente 83%, ce qui correspond au cœur de cible de la CPP.

Source : SDRH / RH1

La part des agents affectés en services déconcentrés correspond à l'accompagnement des lauréats de l'examen professionnel d'accès au principalat d'attaché reçus en 2011.

7.5.3. L'information personnalisée

40 agents ont fait l'objet d'une information personnalisée sur des questions relatives à leur parcours professionnel, service différent du conseil mobilité-carrière et ne donnant pas lieu à un entretien de face à face.

Une part importante de ces agents est en mobilité à l'extérieur du ministère (37%) ou en fonction dans les services déconcentrés (47%).

7.5.4. Les services collectifs

Ateliers collectifs parcours professionnels

L'atelier collectif parcours professionnels expérimenté en 2010 a été pérennisé et deux sessions se sont tenues en 2011 (11 agents concernés).

Cette action est proposée aux agents en fonction en administration centrale pour leur permettre de travailler en petit groupe sur les outils de réalisation de leur projet de mobilité (CV, lettre de motivation, entretien de recrutement, réseau...).

Rendez-vous métiers

Un "Rendez-vous métier" a été organisé en juin 2011 concernant le développement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans les concours de la fonction publique.

Cette rencontre a réuni une cinquantaine de personnes, appartenant principalement aux catégories B et C, et a été suivie de la mise en ligne de documents d'information dans l'intranet ministériel, Mintranet, afin de toucher un plus large public. Deux lauréates et un membre de jury de concours comportant de la RAEP sont venus témoigner à cette rencontre.

Information et communication

Une rénovation en profondeur de la rubrique « Cellule parcours professionnels » de l'intranet ministériel a été réalisée en 2011, permettant une diffusion large de l'information et une meilleure connaissance de la CPP par ses utilisateurs potentiels.

La 3^{ème} édition de l'annuaire des agents de catégorie A et A+ du ministère en mobilité externe a été publiée et, pour la première fois, mise à disposition dans l'intranet ministériel.

7.5.5. Élargissement de l'offre de service de la CPP

L'élargissement du champ d'intervention de la CPP aux agents de catégorie B de l'administration centrale a été préparé en 2011 pour être effectif à compter de mi-2012.

8 Les conditions de travail

8.1 La prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux a constitué une priorité tout au long de l'année 2011 avec la mise en œuvre du **plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)** - pour l'amélioration de la santé psychique au travail des agents, destiné à anticiper et réduire l'impact des facteurs de risque pour la santé psychique des agents.

Le **diagnostic** visant la réalisation d'une cartographie du vécu au travail et des risques psychosociaux a été lancé dès la fin de l'année 2010. Menée en lien avec le ministère de l'économie et réalisée sous le contrôle méthodologique et déontologique de la DARES, une enquête a été déployée auprès d'un échantillon intégrant les agents des DIRECCTE (y compris les agents issus du ministère de l'économie) et les agents de l'administration centrale. L'exploitation de l'enquête a fait l'objet d'une présentation au CHSM d'avril 2011. Ce diagnostic a permis d'identifier les principaux facteurs de risques et les populations les plus exposées.

La DAGEMO a procédé en 2011 au **recensement des initiatives locales** mises en œuvre par les DIRECCTE. Ce recensement poursuivait deux objectifs : permettre la mobilisation de l'ensemble des services sur la prévention des RPS et favoriser la capitalisation et la mutualisation des actions.

Afin d'encourager la mise en œuvre locale d'actions de prévention des RPS, la DAGEMO a apporté un **soutien financier** à certaines initiatives. 8 projets dans 6 régions ont ainsi été cofinancés en 2011.

Des **formations** sur la prévention des RPS spécifiques à l'encadrement, aux acteurs de la prévention et aux membres des CHSCT ont été mises en œuvre par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) en 2011. Ces formations, visant à favoriser une approche collective des enjeux liés aux risques psychosociaux et à acquérir des connaissances préalables à l'élaboration de plans de prévention, ont été organisées dans le cadre de 16 sessions. Des formations à la prévention des RPS ont également été mises en place dans les plans de formation régionaux des DIRECCTE. Au total, près de 500 agents ont été formés.

Les **inspecteurs en Santé et Sécurité au Travail (ISST)** ont animé un groupe de réflexion qui a produit un guide méthodologique. Ce guide constitue un cadre pour l'intervention des ISST et apporte des points de repères pour construire l'analyse des situations à risque, l'évaluation des plans de prévention et pour apprécier le traitement des situations de crise. Le guide a été présenté au CHSCT ministériel de juillet 2011.

Des expérimentations ont par ailleurs été prévues dans le plan de prévention : **l'expérimentation relative à l'intervention d'un expert de la souffrance au travail** sera lancée en 2012.

Le **séminaire sur la prévention des risques psychosociaux** prévu et préparé au cours de l'année 2011 a été différé.

8.2 La prévention des risques physiques

La dématérialisation de la traçabilité des expositions à l'amiante et aux substances cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)

Le décret n° 2009-1546 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de l'Etat exposés à un agent cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction (CMR) et le décret n° 2009-1547 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de l'Etat exposés à l'amiante mettent en place une traçabilité et un suivi médical des expositions durant l'activité professionnelle dont les modalités sont précisées dans la circulaire Fonction Publique B9 n°10-MTSF 1013283C du 18 mai 2010. Ce suivi doit permettre le cas échéant la mise en œuvre d'un suivi post-professionnel.

Afin d'améliorer le suivi des expositions qui s'effectue aujourd'hui sur support papier, un système d'information est à l'étude. Ce SI facilitera la transmission des informations nécessaires au suivi médical des agents, systématisera la saisie et fiabilisera la traçabilité des expositions permettant, le cas échéant, de délivrer une fiche rassemblant l'ensemble des expositions au moment du départ de l'agent.

8.3 Les instances et les opérateurs

8.3.1. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

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.

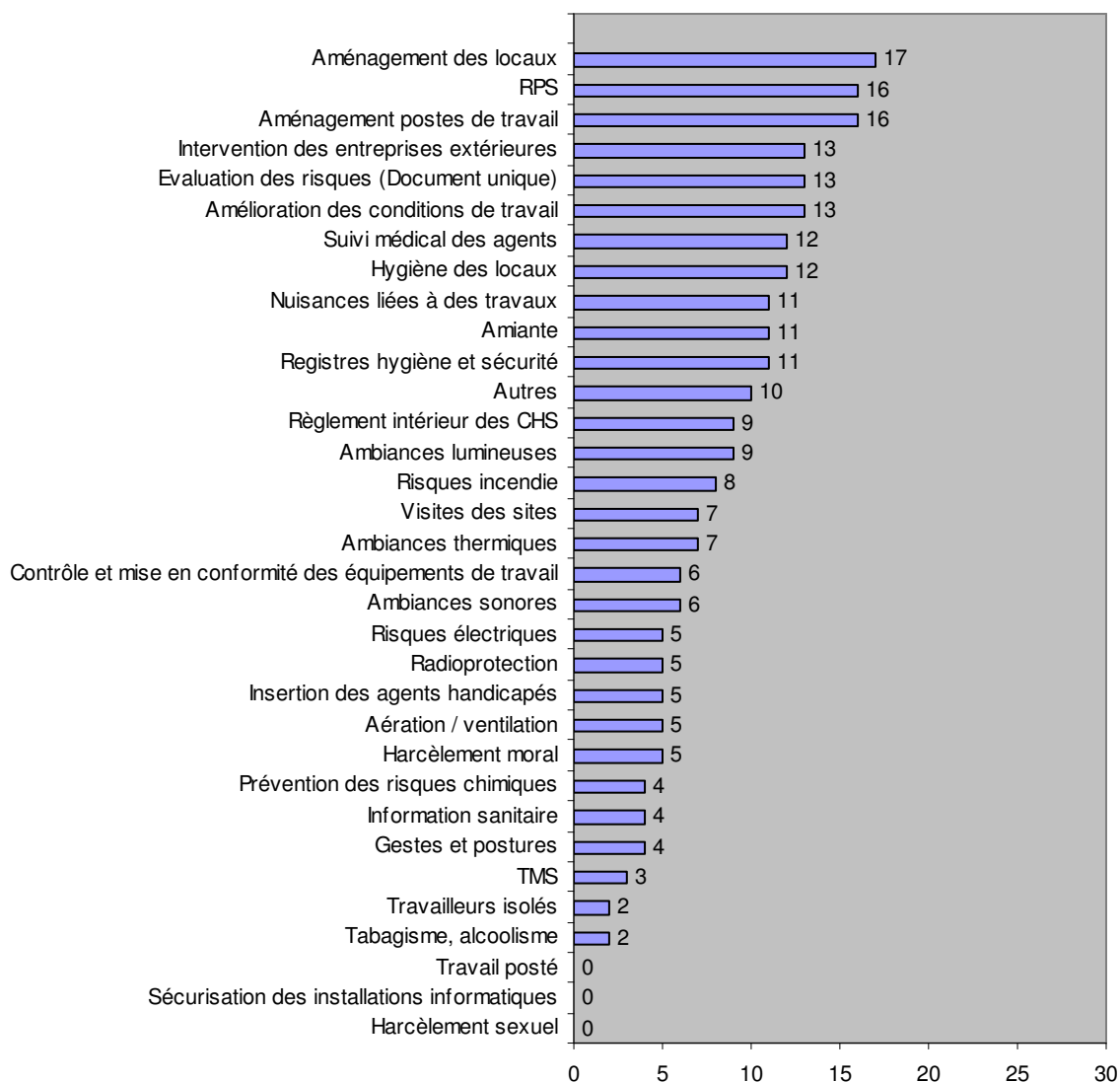
Il n'y a pas de CHS local à Mayotte, les agents de la collectivité départementale de Mayotte mis à disposition de la Direction départementale relèvent du CTP spécial de Mayotte.

En 2011, les CHSCT ont acquis avec le décret n°2011-774 une nouvelle compétence sur les conditions de travail.

Le comité d'hygiène et de sécurité ministériel est présenté dans la partie 11.5. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du chapitre 11. Le dialogue social.

Au cours de l'année 2011, les thèmes les plus souvent abordés dans les CHS régionaux et locaux sont les suivants :

Thèmes les plus récurrents dans les CHS régionaux et locaux en 2011



Source : SDRH / RH5 – Enquête HS 2011

Sur les 29 entités destinataires de l'enquête « hygiène et sécurité », 17 ont évoqué l'aménagement des locaux ; aucune n'a abordé le travail posté, la sécurisation des installations informatiques ou le harcèlement sexuel.

8.3.2. La fonction contrôle : le réseau des inspecteurs hygiène et sécurité

La mise en place des DIRECCTE a eu un impact sur la fonction de contrôle. Le réseau des inspecteurs en santé et sécurité est désormais commun aux deux ministères (ECOFI et Travail). Quatre inspecteurs santé et sécurité sont en fonction au ministère du travail en 2011, ils sont rattachés à l'inspection générale des affaires sociales, et 8 sont en fonction au ministère ECOFI.

8.3.3. La fonction conseil : les conseillers de prévention

Le décret n°2011-774 2011 renforce le rôle de coordination des conseillers de prévention (anciennement nommés ACO). Ces conseillers de prévention sont chargés d'animer le réseau des assistants de prévention placés dans les unités territoriales.

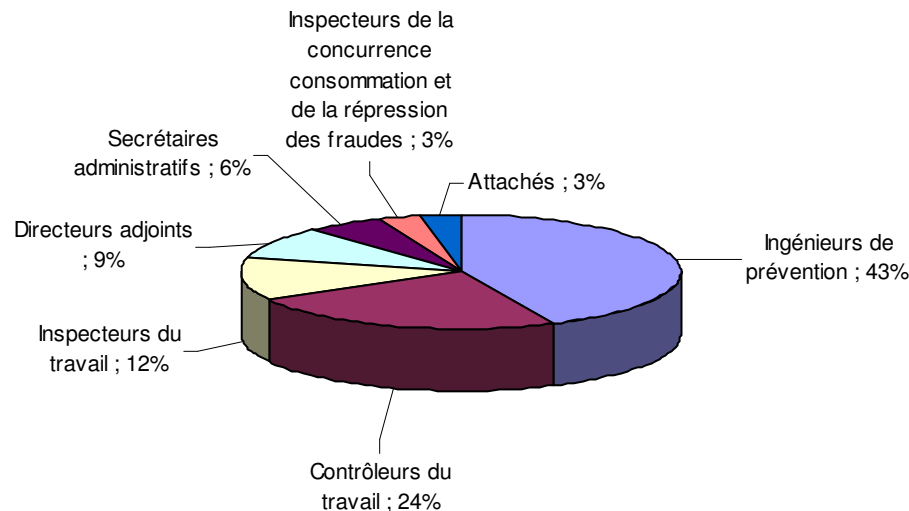
Une conseillère de prévention ministérielle a été nommée en 2011 pour coordonner le réseau des conseillers régionaux. Cette conseillère est également assistante de prévention dans le périmètre du CHSCT de l'administration centrale.

34 conseillers et assistants (dans les unités territoriales d'Ile-de-France) sont recensés en 2011, chacun étant placé dans le périmètre de compétence d'un CHSCT.

La répartition des conseillers et assistants de prévention (AP/CP) par corps et par grade est la suivante :

- 45% des AP/CP sont des membres du corps de l'inspection du travail (inspecteurs, directeurs-adjoints et contrôleurs) et des contrôleurs du travail ;
- les ingénieurs de prévention représentent 43% des AP/CP ;
- les 12% restants se répartissent en secrétaires administratifs, attachés et inspecteurs de la concurrence consommation et de la répression des fraudes.

Profil professionnel des conseillers et assistants de prévention



Source : SDRH / RH5

8.4 Les accidents du travail

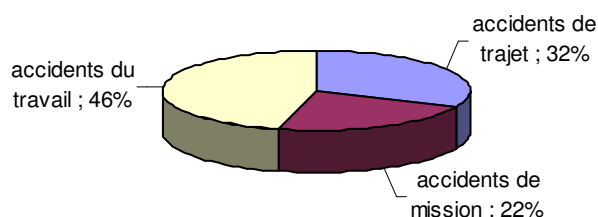
Les données de l'enquête relative aux accidents du travail ont été recueillies par SRH1E, bureau des retraites, des pensions et des accidents du travail. Ces données portent sur 67% des effectifs du ministère.

Les accidents du travail sont répartis en :

- accidents du travail stricto sensu ;
- accidents de mission ;
- accidents de trajet.

Au cours de l'année 2011, 190 accidents du travail sont survenus dans l'ensemble des services ayant répondu.

Répartition des accidents de travail en 2011



Source : SDRH / RH5

87 accidents du travail, soit 46% d'entre eux, n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail.

103 accidents du travail, soit 54%, ont conduit à des arrêts de travail (c'est-à-dire ont entraîné une interruption de travail d'un jour complet en plus du jour au cours duquel l'accident est survenu) :

- 20% ont conduit à des arrêts de travail d'une durée comprise entre 1 et 3 jours,
- 40% d'une durée comprise entre 4 et 14 jours,
- 33% entre 15 et 89 jours,
- 7% de 90 jours et plus.

Au total, les accidents du travail survenus en 2011 ont entraîné 2 149 jours d'arrêts de travail au cours de l'année.

Les femmes sont un peu plus touchées que les hommes par les accidents du travail : 2% d'entre elles ont subi un accident en 2011 contre 1,4% des hommes.

La classe d'âge la plus touchée est celle des 55 ans et plus : 2,6% des agents ont eu un accident du travail au cours de l'année contre 1,4% pour l'ensemble des autres classes d'âge. 3% des femmes âgées de 55 ans et plus ont eu un accident du travail.

8.5 La protection fonctionnelle des agents en 2011

Cette année, les affaires d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques restent à un niveau élevé (85), notamment à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions.

Les demandes de protection fonctionnelle en 2011

Cette procédure a été utilisée en 2011 par 85 agents du système d'inspection du travail (contre 77 en 2010 et 80 en 2009) : 2 responsables d'UT, 1 directeur adjoint, 27 inspecteurs du travail, 54 contrôleurs du travail et 1 « autre catégorie » ont effectué une demande de protection fonctionnelle. Aucune demande n'a été refusée en 2011. Il convient d'observer que ces demandes de protection fonctionnelle peuvent concerner des situations de mise en cause pénale des agents (2 en 2011), mais recouvrent dans la très grande majorité des cas, des outrages, violences, agressions, menaces y compris menaces de mort.

Demandes de protection fonctionnelle par grade du demandeur

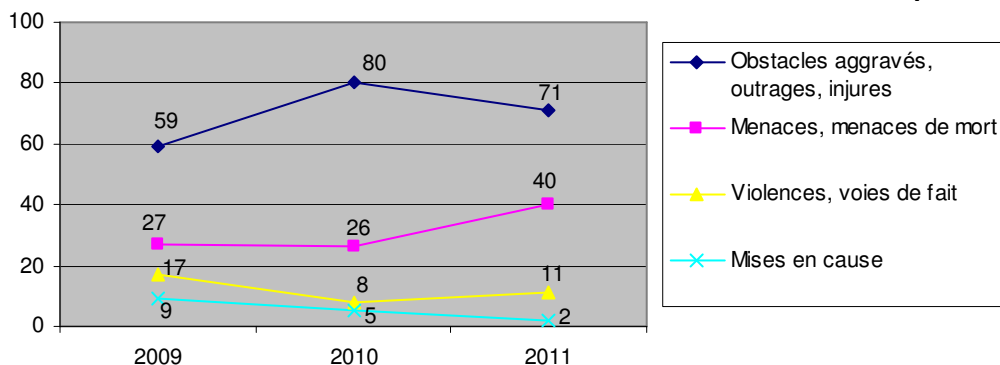
Ministère (en effectifs physiques)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
Directeur régional	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Responsable UT	3	1	0	1	4	2	3	0	3	0	2	19
Directeur adjoint	0	1	0	2	3	5	1	1	5	4	1	23
Inspecteur du travail	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	27	153
Contrôleur du travail	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	54	465
Autres	0	0	1	3	1	0	0	1	1	2	1	10
Total	26	23	38	60	85	53	76	68	80	77	85	671

Répartition des demandes de protection fonctionnelle par sexe et grade du demandeur en 2011

Ministère (en effectifs physiques et %)	F	H	TOTAL F+H	Part de F	Part d'H
Responsable UT	0	2	2	0%	100%
Directeur adjoint	0	1	1	0%	100%
Inspecteur du travail	9	18	27	33%	66%
Contrôleur du travail	32	22	54	59%	41%
Autres*	0	1	1	0%	100%
TOTAL	41	44	85	48%	52%

* Chef adjoint de cabinet

Evolutions du nombre de demandes fonctionnelles selon leurs causes depuis 2009



Répartition sexuée des demandes de protection fonctionnelle par cause et grade en 2011*

Ministère (en effectifs physiques et %)	Outrages et injures		Menaces et menaces de mort		Violences et voies de faits		Mise en cause pénale	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Responsable UT		2					2	
Directeur adjoint		1						
Inspecteur du travail	8	16	5	11		1		
Contrôleur du travail	26	17	14	10	4	6		
Autres*	0	1						
TOTAL	34	37	19	21	4	7	2	0

*Une même demande peut comporter plusieurs griefs

Sources : SDRH / RH6 - Ministère chargé du travail - DAGEMO - Bureau du contentieux général - 24 mai 2012

Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2011

Les jugements et arrêts reçus ne couvrent pas la totalité des demandes, soit par remontée insuffisante, soit en raison des délais de la procédure judiciaire. Dans quelques cas également, le bénéfice de la protection fonctionnelle a été abandonné. Sur les 85 bénéficiaires de la protection fonctionnelle, 48 ont eu recours au service d'un avocat en 2011.

Les chiffres qui suivent concernent les suites judiciaires des demandes de protection fonctionnelle sur le seul champ du travail.

Les suites judiciaires rendues en 2011 qui concernent les affaires dont les agents ont été victimes et quelque soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

46 agents ont vu en 2011 une décision de justice rendue sur leur affaire (25 en 2010) :

- 20 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 500 et 3 500 €,
- 10 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seul comprise entre 2 mois de prison avec sursis et 4 mois de prison avec sursis,
- 16 décisions de condamnation aux deux peines (emprisonnement et amende), la plus faible étant de 3 mois de prison avec sursis et 400 € d'amende, la plus lourde étant de 4 mois de prison avec sursis et 4 000 € d'amende.

Protection demandée à l'occasion d'une mise en cause pénales d'agents du système d'inspection du travail par un tiers

Année	Grade	Objet de la mise en cause initiale	Suite
2011	DR	Exposition d'autrui à un danger et non assistance à personne en danger	en cours
	Responsable UT	Mise en danger d'autrui et infraction à la sécurité	en cours
2010	DAT	Dénonciation calomnieuse (sur faits de harcèlement moral)	en cours
	DAT	Abus de pouvoir dans une décision d'inaptitude et d'enquête de harcèlement moral	en cours
	CT	Nouvelle instance d'appel (affaire d'origine de 2004) : faux en écriture et usage de faux (PV de travail illégal)	en cours
	IT	Partialité - discrimination	en cours
2009	IT	Mise en danger d'autrui (plainte d'une OS d'une entreprise estimant insuffisante l'action de l'IT en matière de sécurité)	en cours
	IT	Diffamation (propos tenus à l'occasion d'une réunion de CE)	en cours
	DA	Violation loi amnistie (appel suite condamnation 1 ^{ère} instance)	amende payée par l'administration
	DD DAT	Conflit hiérarchique : action en dénonciation calomnieuse ⁵	mis hors de Cause
2008	CT	Témoin assisté : faux et usage de faux	mis hors de Cause
	IT	Mis en examen : entrave au fonctionnement du CE et chantage (suite affaire de 2007)	en cours
2007	IT	Témoin assisté : entrave au fonctionnement du CE et chantage	Cf. affaire ci-dessus 2008

Source : SDRH / RH6 - ministère chargé du travail – DAGEMO – Bureau du contentieux général – 24 mai 2012

⁵ Dans cette affaire concernant 2 agents, il y a 6 demandes de protection fonctionnelle du fait de la pluralité des niveaux d'instance

9 L'action sociale

9.1 Orientations générales

La politique d'action sociale mise en œuvre en faveur des agents du ministère s'est déclinée en 2011 autour de trois axes :

➤ **L'adaptation de la politique ministérielle d'action sociale :**

Une réflexion sur l'adaptation des prestations ministérielles d'action sociale a été lancée, fin 2011, dans le cadre d'un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales à la Commission nationale consultative d'action sociale (CNCAS) et d'acteurs de l'action sociale d'administration centrale et des services déconcentrés.

➤ **le développement de la qualité de service aux agents :**

Un travail sur la communication et l'information a été mené et aboutira à la refonte de la rubrique action sociale de l'intranet.

➤ **la poursuite de l'accompagnement de la mutualisation du réseau des assistants de service social du personnel** avec la finalisation des conventions interministérielles, le lancement d'une expérimentation de mutualisation des assistants de service social du personnel avec les ministères économique et financier.

2011 est également la première année de mise en œuvre de la convention de référencement signée avec la mutuelle générale des affaires sociales (MGAS).

9.2 Les champs d'intervention et le budget de l'action sociale en 2011

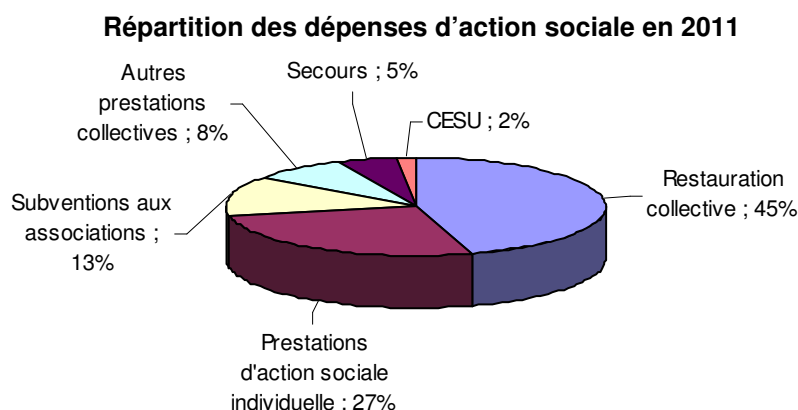
Revalorisation des prestations

En 2011, le montant de référence des prestations d'action sociale ministérielles a augmenté de manière uniforme de 1,15%. Cette augmentation est identique à la revalorisation des prestations interministérielles de la Fonction Publique.

Crédits consommés et répartition des dépenses

En 2011, le volume financier total des crédits consommés s'est élevé à 6 813 360,88 euros. Ces données sont extraites du bilan de l'action sociale 2011.

Les crédits d'action sociale sont répartis entre le titre II qui concerne les prestations individuelles versées aux agents, les secours accordés en Commission d'attribution de secours et prêts (CASEP) et le titre III qui comprend les prestations collectives, notamment la restauration collective, les subventions aux associations, la participation de l'employeur aux chèques emploi service universel (CESU) préfinancés.



Source : SDRH/ RH5

Participation financière à la protection sociale complémentaire

La participation financière du ministère à la convention de référencement avec la MGAS atteint 3 990 000 euros pour une durée de 7 ans.

Le montant maximal de la tranche annuelle est fixé à 570 000 €. Une avance de 30% soit 171 000 € a été versée en 2011. Le solde sera versé en 2012 après communication à l'administration des justificatifs relatifs aux montants du transfert de solidarité (transferts intergénérationnels et transferts familiaux).

9.3 Le réseau des assistants de service social du personnel : une mise en œuvre mutualisée

La création des directions départementales interministérielles (DDI) et la mutualisation des réseaux sociaux ministériels ont eu un impact sur le périmètre d'intervention, le positionnement et le champ géographique et institutionnel de compétences des assistants de service social du personnel (ASSP) des ministères sociaux.

Une concertation menée en 2010 entre les différents ministères impactés par la mise en place des DDI a permis de trouver, au niveau national, des équilibres visant à optimiser l'action des réseaux existants tout en préservant la qualité des interventions et des prestations de service social au bénéfice des agents.

➤ Le dispositif d'interventions croisées issu de la mutualisation interministérielle (modalités d'intervention, périmètre des structures et des effectifs couverts, etc.) est formalisé dans le cadre de conventions bilatérales conclues au plan national entre les ministères sociaux et les ministères de l'agriculture, de l'intérieur, de l'écologie et de l'économie.

En outre, une expérimentation de mutualisation des services sociaux entre les ministères sociaux et de l'économie, au profit des agents des DIRECCTE (chefs-lieux de région) a été arrêtée en 2010. Une convention fixant les modalités d'intervention du service social a été signée en décembre 2011 et liste les huit régions expérimentales selon la répartition suivante :

- Prise en charge de la prestation de service social par l'ASSP du ministère de l'économie :

Alsace : chef lieu de région et UT du Haut-Rhin et du Bas-Rhin,

Limousin : chef lieu de région et UT de la Creuse et de la Corrèze ;

- Prise en charge de la prestation de service social par l'ASSP des ministères sociaux :

Aquitaine,

Midi-Pyrénées,

Nord-Pas-de-Calais,

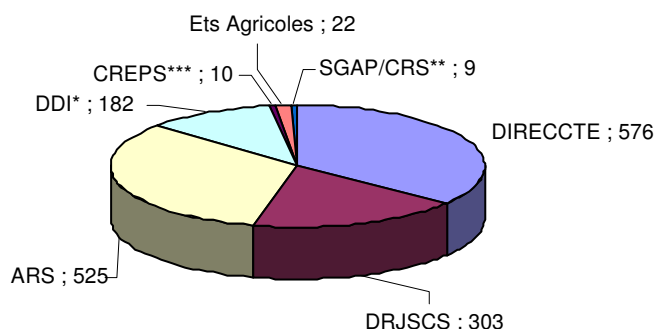
Centre,

Haute-Normandie,

Lorraine.

Activité du service social du personnel par services

Répartition des agents reçus par services au ministère en 2011



Les données chiffrées pour 2011 sont partielles. Ces données permettent toutefois de constater que les agents des DIRECCTE et des ARS ont fortement sollicité les ASSP au cours de l'année.

* Le sigle DDI comprend pour les DDCS et/ou DDSCPP, DDTM, DDPP

** Le SGAP/CRS sont des services du ministère de l'intérieur

*** CREPS : Centres de ressources, d'expertise et de performance sportives

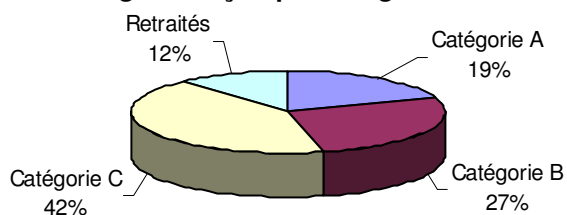
Un service social du personnel toujours fortement sollicité⁶

En 2010, la forte augmentation du nombre de personnes reçues associée à la baisse des déplacements des ASSP avaient été observées. En 2011, le nombre de déplacements a doublé, les ASSP ayant été amenés à faire un travail de présentation et d'information sur l'ensemble des sites pris en charge. Le nombre de personnes reçues a diminué par rapport à 2010, les données sont proches de celles constatées au cours des années 2008 et 2009.

Activité du service social du ministère de 2009 à 2011

Ministère (en nombre)	2009	2010	2011
Personnes reçues	1 480	2 337	1 627
Personnes suivies	620	703	610
Déplacements	1 020	900	2 082
Participation à des réunions paritaires	78	87	43
Jours de permanences	980	870	965
Rendez-vous hors permanence	730	1 073	1 117

Répartition des agents reçus par catégorie au ministère en 2011



Sources : SDRH / RH5

⁶ Statistiques portant sur le ministère du travail

10 Insertion des agents handicapés

10.1 Le taux d'emploi au 1^{er} janvier 2012

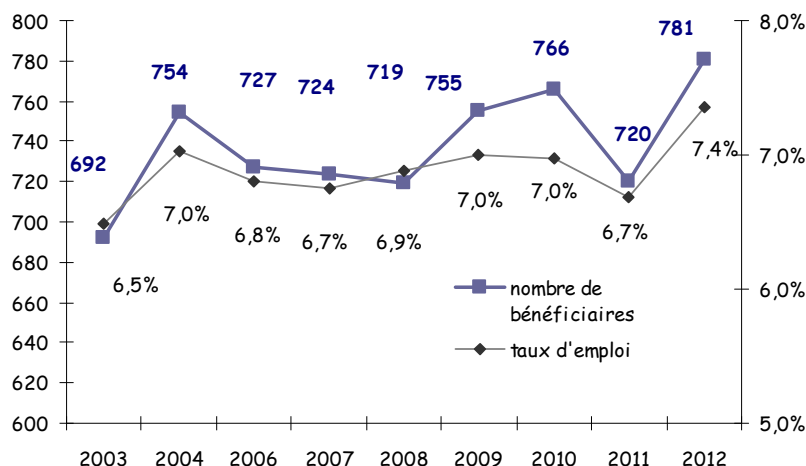
La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé la portée de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés en imposant aux administrations qui ne la respectent pas le versement d'une contribution.

Le taux d'emploi est le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dont la liste est fixée 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 1^{er} janvier (arrêté du 2 juin 2006).

Au 1^{er} janvier 2012, le taux des bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi est en augmentation : il est passé de 6,7% à 7,4% des effectifs physiques rémunérés. L'augmentation résulte pour partie des variations des effectifs des bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité.

781 bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été recensés dans l'ensemble des services déconcentrés et en administration centrale.

Evolution du nombre de bénéficiaires et du taux d'emploi de 2003 à 2012*



* Les données, qui nous sont transmises par le service des retraites de l'État (DGFiPH), ont fait l'objet d'une erreur l'année dernière qui a conduit à une sous-estimation de ce taux au 1^{er} janvier 2011.
Source : SDRH / RH5

10.2 Les recrutements au cours de l'année 2011

10 agents atteints d'un handicap ont été recrutés en 2011 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 :

- 1 agent en catégorie A (Attaché des affaires sociales),
- 9 agents en catégorie C.

Evolution des recrutements de personnes atteintes d'un handicap au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques)	2009	2010	2011
Catégorie A	4	4	1
Catégorie B	0	2	0
Catégorie C	5	0	9
Total	9	6	10

Source : SDRH / RH5 – Données 2011 et Bilans sociaux de 2009 et 2010

10.3 La répartition hommes-femmes des agents handicapés

Au 1^{er} janvier 2012, les femmes représentent 58% des agents handicapés. Toutefois, le nombre de femmes handicapées sur l'ensemble des femmes travaillant dans le ministère est de 6,1% alors que celui des hommes handicapés rapportés au nombre d'hommes total atteint 10,4%.

Part des femmes et des hommes atteintes d'un handicap au ministère de fin 2009 à fin 2011

Ministère (en effectifs physiques)	2009	2010	2011
Femmes	55%	54%	58%
Hommes	45%	46%	42%
Total	100 %	100 %	100 %

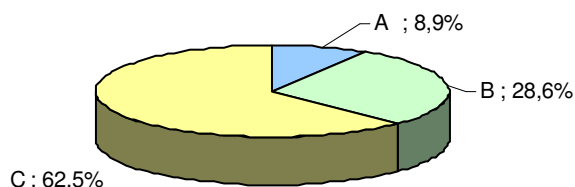
Source : SDRH / RH5 – Données 2011 et Bilans sociaux de 2009 et 2010

10.4 La répartition par catégorie des agents handicapés

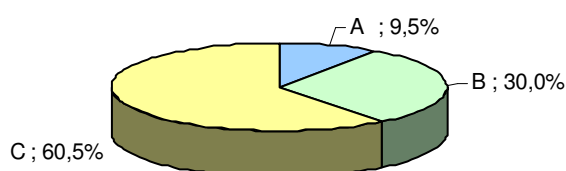
Le rééquilibrage entre les différentes catégories se poursuit :

- la part des agents de catégorie A se renforce grâce à l'effet de recrutements annuels réguliers ;
- la part des agents de catégorie B parmi les agents handicapés se renforce régulièrement ;
- la part des agents de catégorie C reste élevée.

Répartition des agents handicapés au 01/01/2011



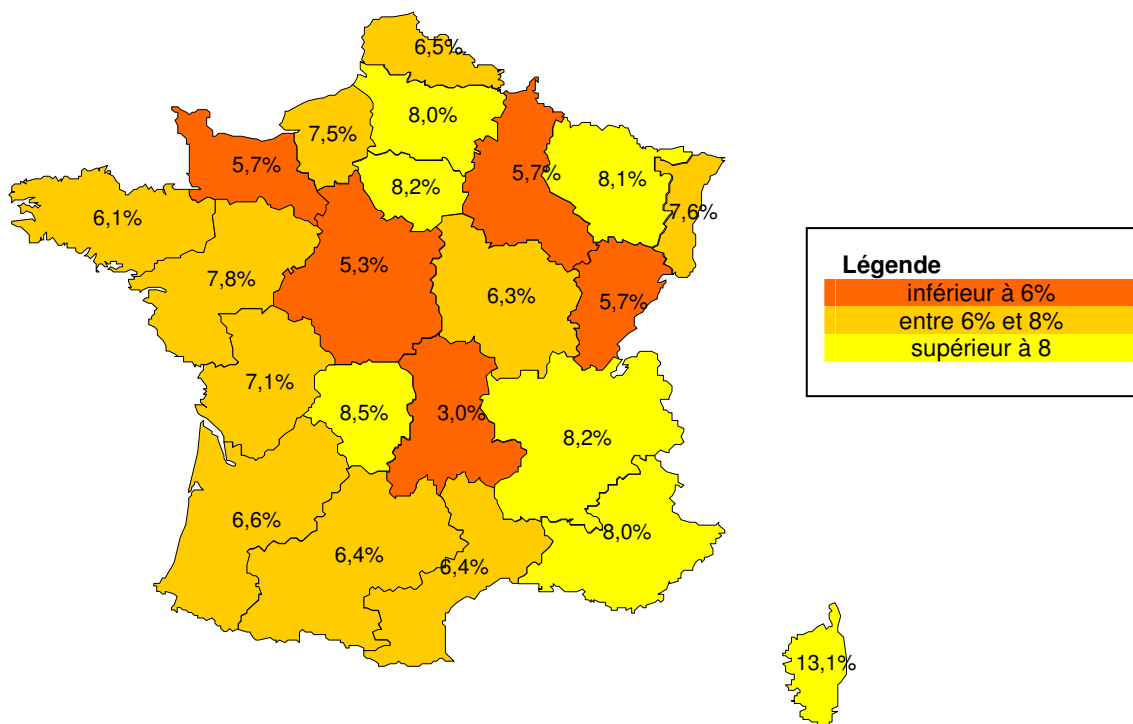
Répartition des agents handicapés au 01/01/2012

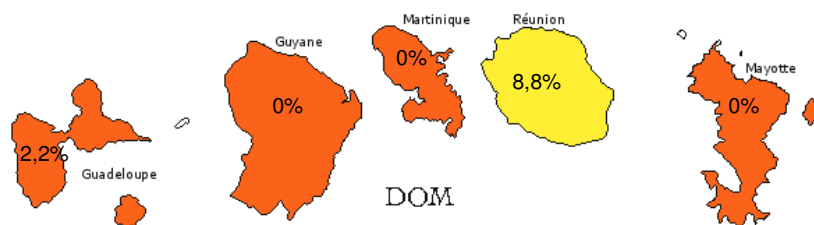


Sources : SDRH / RH5

10.5 Taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région

Répartition des taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région en 2011





Source : SDRH / RH5

En administration centrale, le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'élève à 4,5% en 2011.

Le maintien dans l'emploi s'inscrit dans le cadre de la politique de prévention des risques du ministère. Compte tenu d'éléments de contexte tels que l'âge des agents handicapés (un peu supérieur à celui de l'ensemble des agents), l'allongement de la durée de vie au travail, la question du maintien dans l'emploi se posera avec plus d'acuité dans les années qui viennent.

11 Le dialogue social

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

✚ Les Commissions Administratives et Consultatives Paritaires

- 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 ;

✚ Les Comités Techniques

- Comité technique paritaire ministériel (CTPM), devenu comité technique ministériel (CTM) à compter de novembre 2011,
- Comité technique paritaire ministériel commun (CTPMC), supprimé en novembre 2011,
- Comité technique paritaire central (CTPC), devenu comité technique d'administration centrale (CTAC) à compter de novembre 2011,
- Comité technique paritaire central commun (CTPCC), supprimé en novembre 2011,
- Comité technique paritaire spécial des DIRECCTE (CTPS), devenu comité technique spécial (CTS) des DIRECCTE et des DIECCTE à compter de novembre 2011,
- Comités techniques paritaires régionaux (CTPR), devenus comités techniques de service déconcentré (CTSD) à compter de novembre 2011 et communément appelés CTR
- Comité technique paritaire spécial de Mayotte, devenu comité technique de service déconcentré à compter de novembre 2011 ;

✚ Les Comités d'Hygiène et de Sécurité

- Comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM), devenu comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel en novembre 2011,
- Comité d'hygiène et de sécurité central (CHSM), devenu comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration central en novembre 2011,
- Comités d'hygiène et de sécurité régionaux (CHSR), devenus comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des DIRECCTE en novembre 2011,
- Comités d'hygiène, de sécurité spéciaux (CHSS), devenus comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux en novembre 2011, auprès du DIRECCTE et de chaque DUT 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 au sein duquel coexistaient des instances de représentation communes au secteur travail, 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).

La mise en œuvre de la loi du 5 juillet 2010 qui a mis un terme, à compter des mandats issus des élections professionnelles d'octobre 2011, à la composition paritaire des comités techniques a aussi eu pour effet de réduire le nombre d'instances, les comités techniques communs aux 2 secteurs (travail et affaires sociales) ayant été supprimé fin 2011 au profit de réunions conjointes des instances de chaque secteur.

11.1 La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances de concertation

Les élections professionnelles qui ont été organisées dans les services du ministère du travail et de l'emploi le 20 octobre 2011 ont permis pour la 1^{ère} fois aux agents de ce ministère de désigner simultanément leurs représentants au sein des 5 instances de concertation suivantes :

- le Comité technique ministériel (CTM), qui succède à l'ancien comité technique paritaire ministériel CTPM,
- le Comité technique d'administration centrale (CTAC), qui prend la place du précédent comité technique paritaire central CTPC,

- les 2 Commissions administratives paritaires (CAP) des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail et la Commission consultative paritaire (CCP) compétente pour les agents contractuels recrutés depuis 1984.

Plus de 3 agents sur 4 (soit près de 77 % des inscrits) ont participé à l'une au moins de ces élections, ce qui place le ministère parmi ceux où le taux de participation a été le plus élevé.

La **CGT** confirme sa position de premier syndicat du ministère, avec 26,80 % des suffrages, obtenus pour le CTM (25,27 % lors du précédent scrutin de 2004). Si elle perd l'un de ses 4 sièges au CTAC, elle en gagne en revanche un 3^{ème} à la CAP du corps de l'Inspection du travail, et progresse en pourcentage de suffrages à la CAP des contrôleurs du travail (25,90% contre 24,22% en 2008). Avec plus de 30% des suffrages, elle obtient la moitié (2 sur 4) des sièges de la CCP.

L'**UNSA**, avec 17,59% (contre 9,65% en 2004) des suffrages pour le CTM, bénéficie désormais de 3 sièges (contre 1 seul depuis 2004) et devient le deuxième syndicat du ministère, confirmant la forte progression déjà observée à l'occasion des élections pour les CTPR de métropole d'octobre 2010 (14,02%). Cette progression globale se retrouve au sein du CTAC où l'UNSA obtient un 2^{ème} siège (avec 23,84 % contre 14,84% en 2004) et au sein de la CAP des contrôleurs du travail où elle progresse en pourcentage de près de 4 points (16,51% contre 12,81% en 2008). En revanche, ses résultats à la CAP du corps de l'inspection du travail (7,72%) ne lui permettent pas d'y récupérer le siège perdu en 2008 et elle n'obtient pas non plus de siège à la nouvelle CCP des contractuels 84.

La **CFDT** reste, avec 16,36% des suffrages (en légère progression par rapport aux 16,25% de 2004) et 3 sièges au CTM, le 3^{ème} syndicat du ministère. Elle progresse toutefois de plus de 5 points (32,75% contre 27,53% en 2004) au CTAC où elle obtient un 4^{ème} siège et conserve les sièges qu'elle détenait aux 2 CAP, en dépit d'une baisse en pourcentage à ces 2 scrutins et en obtient un à la CCP.

La **FSU-SNUTEFE** est en nette progression tant au sein du CTM (13,79% contre 10,29% en 2004) que du CTAC (15,50% contre 8,06% en 2004). Mais elle perd, au profit de la CGT, l'un des 2 sièges qu'elle détenait à la CAP de l'inspection du travail, en dépit d'un résultat en pourcentage de suffrages assez proche de celui de 2008 (19,78% contre 20,14%). Elle conserve le siège détenu à la CAP des contrôleurs du travail et en obtient aussi un à la CCP.

La **CGT-FO** et **SUD Travail** connaissent pour leur part une érosion sensible en termes de pourcentage de suffrages obtenus pour le CTM où ils perdent respectivement les 2^{ème} et 3^{ème} sièges qu'ils détenaient depuis 2004 (et FO perd, par voie de conséquence, le siège qu'il détenait au CHSCT ministériel : cf. infra).

La CGT-FO qui n'y présentait plus de candidats perd en outre son siège au CTAC mais préserve celui qu'elle détenait à la CAP des contrôleurs du travail.

SUD Travail conserve pour sa part, le siège détenu dans chacune des 2 CAP, progressant même légèrement en pourcentage (13% contre 11,28% en 2004) au sein de celle de l'inspection du travail.

11.1.2. Résultats des dernières élections professionnelles (2010 et 2011)

a) aux comités techniques ministériel et d'administration centrale

Résultat des élections professionnelles de 2011 (en % et nombre de sièges)

Instances Syndicats	CTPM (2004)		CTM (2011)		CTPC (2004)		CTAC (2011)	
	%	Sièges	%	Sièges	%	Sièges	%	Sièges
CFDT	16,25	3	16,36	3	27,53	3	32,75	4
CFTC-TEF	3,06	0	2,32	0	3,76	0	-	-
CGT	25,27	4	26,8	4	31,61	4	27,91	3
CFE-CGC	1,87	0	-	-	6,24	0	-	-
CGT-FO	14,41	2	8,56	1	7,96	1	-	-
UNSA	9,65	1	17,59	3	14,84	1	23,84	2
SUD-TRAVAIL	19,2	3	14,58	2	-	-	-	-
SNUTEFE-FSU	10,29	2	13,79	2	8,06	1	15,5	1
Total	100%	15	100%	15	100%	10	100%	10

Source : SDRH / RH2

b) aux commissions consultations paritaires

Résultat des élections professionnelles en CCP de 2010 et 2011 (en % et nombre de sièges)

Instances Syndicats	CCP 84 (2008)		CCP 84 (2011)		CCP 78 (2006)		CCP 78 (2010)	
	%	Sièges	%	Sièges	%	Sièges	%	Sièges
CFDT	29,7	4	29,89	1	39,8	3	41	2
CGT	23,4	3	30,65	2	21,94	1	18	1
UNSA	11,3	1	13,79	0	-	-	7	0
SNUTEFE-FSU	12	1	25,67	1	8,16	1	-	-
SYACO	23,5	3	-	-	30,1	2	34	2
						1		1
Total	100%	12	100%	4	100%	7	100%	6

Source : SDRH / RH2

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

c) aux commissions administratives paritaires

Résultat des élections professionnelles en CAP de 2011 (en % et nombre de sièges)

Instances Syndicats	CAP IT (2008)		CAP IT (2011)		CAP CT (2008)		CAP CT (2011)	
	%	Sièges	%	Sièges	%	Sièges	%	Sièges
CFDT	22,98	2	21,51	2	13,69	1	11,24	1
CFTC-TEF	1,91	0	1,42	0	3,63	0	2,33	0
CGT	28,58	2	31,91	3	24,22	2	25,9	2
CFE-CGC	-	-	-	-	-	-	-	-
CGT-FO	5,82	0	4,65	0	11,49	1	10,71	1
UNSA	9,29	0	7,72	0	12,81	1	16,51	1
SUD-TRAVAIL	11,28	1	13	1	18,95	1	18,09	1
SNUTEFE-FSU	20,14	2	19,78	1	15,2	1	15,23	1
Total	100	7	100	10	100	7	100	7

Source : SDRH / RH2

d) au comité technique spécial des DIRECCTE/DIECCTE

Répartition des sièges en CTS des DIRECCTE/DIECCTE par agrégation des résultats obtenus pour les CTPR de métropole (en 2010) et pour les CTSD d'outre-mer (en 2011)

Syndicats	% des suffrages	Nombre de sièges
CFDT	17,52 %	3
CFTC	2,12 %	0
CGT	27,46 %	4
CGT-FO	11,53 %	2
CFE-CGC	1,49 %	0
SNUTEFE-FSU	11,59 %	2
UNSA	14,46 %	2
SUD-TRAVAIL	13,50 %	2
STC	0,08 %	0
FGAF	0,25 %	0
Total	100%	15

Source : SDRH / RH2

La répartition des sièges au sein du comité technique 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 régionaux au sein des DIRECCTE puis de celle des comités techniques de services déconcentrés des DIECCTE.

11.1.3. Sources

Elections du 20 octobre 2011 pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux : Comité technique ministériel, Comité technique d'administration centrale, Commission administrative paritaire des inspecteurs du travail, Commission administrative paritaire des contrôleurs du travail, Commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en

application de la loi du 11 janvier 1984, Comité technique des services déconcentrés d'outre-mer (DIECCTE) ;

- **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 aux comités techniques régionaux des DIRECCTE.

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

La répartition des droits syndicaux entre les organisations syndicales pour l'année 2011 a été établie à partir des éléments suivants :

- Evaluation du contingent ministériel (global) d'autorisations spéciales d'absence, de décharges d'activité de service et de congés de formation syndicale à répartir entre les organisations syndicales à partir des effectifs réels au 31 décembre 2010, soit 12 342 agents ;
- Scission du contingent global d'autorisations spéciales d'absence et de décharges d'activité de service en deux parts égales, chacune de celles-ci étant ensuite répartie entre les syndicats en fonction de leur représentativité issue des derniers scrutins :
 - national du 23 novembre 2004 pour le CTPM,
 - locaux du 23 novembre 2004 pour le CTPC et CTPR d'outre-mer,
 - local du 28 mai 2009 pour le CTPS de Mayotte,
 - locaux du 19 octobre 2010 pour les CTPR ;
- Répartition du contingent global de congés pour formation syndicale entre organisations syndicales au vu de leur représentativité issue des mêmes scrutins locaux.

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).

Répartition des décharges d'activité de service et des autorisations d'absence en 2011

Syndicats	Représentativité au CTP national CTPM (%)	Représentativité aux CTP locaux (%)	DAS* (Jours/Semaines)	Chèques de demi-journée
CFDT	16,25 %	18,32 %	30	1 024
CFTC-TEF	3,06 %	2,25 %	5	157
CGC	1,87 %	2,02 %	3	115
CGT	25,27 %	27,94 %	47	1 576
CGT-FO	14,41 %	11,07 %	22	755
SNUTEFE-FSU	10,29 %	11,68 %	19	651
SUD-TRAVAIL	19,20 %	12,33 %	28	934
UNSA	9,65 %	14,05 %	21	702
STC	-	0,08 %	0	2
FGAF	0,00 %	0,25 %	0	7
CTU	-	0,01 %	0	0
Total	100%	100%	176	5 923

*DAS : Demandes d'autorisations d'absence

Source : SDRH / RH2

Sur un contingent total de 5 923 « chèques syndicaux » (soit 2 961,5 jours d'ASA), les OS n'en ont utilisé en 2011 que 2 065 (soit 34, 86 %).

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.

Répartition des droits à congé pour la formation syndicale en 2011

Syndicats Régions	CGT	CFDT	CGT-FO	UNSA	CGC	CFTC	SNU	SUD	STC/CTU	FGAF	Total	Equivalent Jours/Régions
Alsace	4	2	5	2	0	1	1	1	0	0	16	192
Aquitaine	7	6	3	5	1	0	3	3	0	0	28	336
Auvergne	5	2	1	2	0	0	2	2	0	0	14	168
Bourgogne	6	3	2	1	0	0	1	2	0	0	15	180
Bretagne	6	4	2	4	0	0	5	3	0	0	24	288
Centre	4	4	4	4	0	0	4	3	0	0	23	276
Champagne-Ard.	6	3	2	1	0	1	1	2	0	0	16	192
Corse	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	5	60
Franche-Comté	4	2	3	1	0	0	2	0	0	0	12	144
Ile-de-France	34	12	6	11	1	2	10	16	0	0	92	1104
Languedoc-Rous.	6	6	2	2	0	1	3	3	0	0	23	276
Limousin	3	2	2	2	0	0	0	1	0	0	10	120
Lorraine	5	2	2	5	0	0	3	4	0	0	21	252
Midi-Pyrénées	10	3	3	3	0	0	6	2	0	0	27	324
Basse-Normandie	3	4	1	1	0	0	1	4	0	0	14	168
Haute-Normandie	5	2	1	3	0	0	1	4	0	0	16	192
Nord/Pas-de-Calais	6	9	3	5	0	1	2	8	0	0	34	409
Pays de la Loire	5	7	2	5	0	1	4	4	0	0	28	336
Picardie	4	2	3	3	0	0	1	3	0	0	16	192
Poitou-Charentes	6	3	3	1	0	0	1	2	0	0	16	192
PACA	9	4	6	9	1	1	3	4	0	0	37	444
Rhône-Alpes	13	8	5	7	1	1	10	4	0	0	49	588
DOM	5	4	4	2	0	1	0	0	1	0	17	204
Total SD	157	97	66	79	4	10	64	75	1	0	553	6637
Total AC	18	16	5	8	4	2	5	0	0	0	58	696
TOTAL des droits	175	113	71	87	8	12	69	75	1	0	611	7 333
TOTAL en jours*	2 100	1 356	852	1 044	97	144	828	900	12	0	7 333	

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

Source : SDRH / RH2

NB : Sur un contingent total de 7 333 jours de congés pour formation syndicale, les OS n'en ont utilisé en 2011 que 241,5 (soit 3,29 %) toutes OS confondues et entre 0,00 % et 11,5% selon les OS.

11.3 L'exercice du droit de grève

En 2011 il y a eu **28 jours de grève** (9 jours de grèves nationales et 19 jours de grèves ministérielles). Le nombre de journées perdues pour fait de grève en 2011 pour l'ensemble des mouvements (ampleur nationale ou ministérielle) et ayant donné lieu à retenue pour fait de grève s'élève à **4 896 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)

Nombre de jours et motifs des mouvements d'ampleur nationale de 2011

Dates	Jours non travaillés	Motifs invoqués par les OS ayant appelé à la cessation du travail
7 avril 2011	0	- la revalorisation et la reconnaissance des compétences et formation par une réingénierie des diplômes.

Dates	Jours non travaillés	Motifs invoqués par les OS ayant appelé à la cessation du travail
31 mai 2011	585	<ul style="list-style-type: none"> - l'augmentation de la valeur du point d'indice permettant de couvrir l'inflation pour 2011 et 2012 ; - les mesures de rattrapage visant à compenser les pertes intervenues pour les années antérieures ; - la reconstruction des grilles indiciaires ; - les mesures immédiates pour les bas salaires ; - le relèvement du pouvoir d'achat des retraités de la Fonction Publique ; - la politique d'austérité salariale menée par le gouvernement à l'égard des agents publics ; - l'absence de véritables négociations salariales ;
31 mai 2011 (suite)		<ul style="list-style-type: none"> - l'arrêt des suppressions de postes et la création d'emplois nécessaires au bon fonctionnement du service public ; - l'abandon de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) ; - l'abandon du projet de loi relatif aux agents non titulaires ; - un véritable plan de titularisation pour tous les non titulaires avec création de tous les emplois et corps nécessaires.
14 juin 2011	117	<ul style="list-style-type: none"> - Pour le retrait du projet de loi « relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels » présenté ce 14 juin au CSFPE ; - Pour l'élaboration d'un nouveau projet de loi qui organise un véritable plan de titularisation avec création des emplois et des corps nécessaires et qui empêche la reconstitution de l'emploi précaire par la consolidation et l'amélioration du statut de la fonction publique.
16 juin 2011	24	<ul style="list-style-type: none"> - La reconnaissance des diplômes et des qualifications des personnels sociaux et éducatifs et de l'encadrement ; - la revalorisation des salaires et des carrières ; - la défense des missions de service public.
27 septembre 2011	30	<ul style="list-style-type: none"> - Arrêt des suppressions de postes ; - 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'état et de la RGPP ; - 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 ; - Augmentation significative des traitements et des pensions et une réévaluation de l'ensemble de la grille indiciaire ; - Un véritable plan de titularisation pour tous les non titulaires avec création de tous les emplois et corps nécessaires ; - Arrêt du recrutement de nouveaux agents contractuels ; - L'arrêt de l'arbitraire et une harmonisation des salaires pour les contractuels en place sur ceux des titulaires ainsi que des droits effectifs en matière de formation représentation, mobilité choisie ; - De réels moyens d'insertion et de qualifications pour les emplois aidés ; - Un véritable plan de titularisation.
11 octobre 2011	1 115	<ul style="list-style-type: none"> - Pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité. Stopper les suppressions d'emplois dans la Fonction publique et créer les emplois nécessaires ; - Pour soutenir le pouvoir d'achat notamment des plus bas revenus et ré ouvrir les négociations salariales ; - Pour la réduction des inégalités notamment entre les femmes et les hommes ; - Pour 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 ; - 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 ; - 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 ; - Pour l'arrêt du recrutement de nouveaux agents contractuels ; - Pour les contractuels en place, l'arrêt de l'arbitraire et une harmonisation des salaires sur ceux des titulaires ainsi que des droits effectifs en matière de formation, représentation, mobilité choisie.

Dates	Jours non travaillés	Motifs invoqués par les OS ayant appelé à la cessation du travail
du 13 décembre au 15 décembre 2011	284	<ul style="list-style-type: none"> - Pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité. Stopper les suppressions d'emplois dans la fonction publique et créer les emplois nécessaires ; - Pour soutenir le pouvoir d'achat notamment des plus bas revenus et la réouverture de négociations salariales permettant une revalorisation de l'ensemble des salaires, des pensions et des minima sociaux ; - Pour la suppression de la journée de carence dans la fonction publique ; - Pour la réduction des inégalités notamment entre les femmes et les hommes - Pour 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 entraînant une dégradation des conditions de travail des agents publics ; - 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 ; - Pour un véritable plan de titularisation pour les non titulaires avec création de tous les emplois et corps nécessaires ; - Pour l'arrêt du recrutement de nouveaux agents contractuels ; - Pour les contractuels en place, l'arrêt de l'arbitraire et une harmonisation des salaires sur ceux des titulaires ainsi que des droits effectifs en matière de formation, représentation, mobilité choisie.

Total de jours non travaillés pour les mouvements d'ampleur nationale en 2011 : 2 155 jours.

Soit 10 % du total relevé en 2010 = 20 563 j (pour rappel, la réforme des retraites a été en grande partie à l'origine des mouvements de grève de 2010).

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

Nombre de jours et motifs des mouvements d'ampleur ministérielle de 2011

Dates	Jours non travaillés	Motifs invoqués par les OS ayant appelé à la cessation du travail
20 janvier 2011 (CT)	566	- Refus de la déqualification et le déclassement du corps des contrôleurs du travail dans le Nouvel Espace Statutaire (NES).
16 février 2011 DIRECCTE Région Bourgogne	0	<ul style="list-style-type: none"> - Restructurations et organisation des services ; - Risques psychosociaux.
du 25 février au 11 mars 2011 (IET)	263	- Contre les graves défaillances dans le système de formation, d'indemnisation et d'évaluation des IET et dans les modalités de leur primo affectation et de leur titularisation.
28 juin 2011 (Ministérielle)	1 139	<ul style="list-style-type: none"> - Face aux conditions de travail dégradées ; - Face aux mépris de la hiérarchie ; - Face aux externalisations des missions de service public ; - Face à l'impossibilité pour les agents de maintenir le service rendu au public ; - Face à la perte même du sens au travail ; - Face à la destruction du collectif de travail ; - Face à la souffrance et à la colère des agents, voire de la désespérance.
17 novembre 2011 (CT)	773	- Revalorisation des contrôleurs du travail.

Source : SDRH / RH2

Total de jours non travaillés pour les mouvements d'ampleur ministérielle : 2 741 jours.

Soit 424 % par rapport à 2010 = 646 jours. Cette augmentation est due à la forte mobilisation observée en 2011 en faveur d'une revalorisation du statut des contrôleurs du travail.

TOTAL GENERAL DES JOURS NON TRAVAILLES EN 2011 = 4 896 jours

NB : Nombre de jours non travaillés = nombre de jours de grève X nombre d'agents grévistes.

11.4 Les thèmes du dialogue social

Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques paritaires

Il convient au préalable de souligner, que du fait d'un climat social tendu, il ne s'est tenu en 2011 dans le cadre des comités techniques paritaires que :

- 6 séances du CTPM puis CTM du Secteur Travail (en 2010 : 7 séances), mais il convient de souligner que du fait d'un climat social tendu 4 séances de l'instance ministérielle ont été boycottées en 2011 ;
- 2 séances du CTP Central (en 2010 : 5 séances) ;
- 93 séances des comités techniques paritaires régionaux (en 2010 : 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 2011.

Les ordres du jour des comités ministériels tenus en 2011

Dates	Thèmes abordés
17 mars 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal des séances des 16 septembre et 22 octobre 2010. - Organisation des élections professionnelles d'octobre 2011. - Bilan du recrutement par la voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail. - Effectifs de référence 2011. - Préparation du schéma stratégique de gestion des ressources humaines 2011.
22 juin 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation des élections professionnelles : <ul style="list-style-type: none"> a) Projet de décret relatif à certains comités techniques institués au sein des services relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé, de l'économie, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports ; b) Projet d'arrêté fixant le nombre de représentants du personnel titulaires au sein du comité technique ministériel et du comité technique d'administration centrale institués dans les services relevant du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; c) Projet d'arrêté fixant les modalités d'organisation des élections des représentants du personnel au sein du comité technique ministériel et du comité d'administration centrale dans les services relevant du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; d) Projet d'arrêté instituant une commission consultative paritaire compétente à l'égard des personnels non titulaires relevant du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. - Projet d'arrêté portant création de sections d'inspection du travail. - Projet d'ordonnance portant création diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines du transport et de la sécurité maritimes. - Projet de décret relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution. - Présentation de la circulaire fixant les modalités d'attribution des primes pour 2011. - Point d'information sur la mise en place de la prime de fonction et de résultat (PFR) des membres des corps d'attachés des affaires sociales et de l'inspection du travail. - Bilan de la voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail.
11 juillet 2011 (Présidé par le Ministre)	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité du dialogue social au ministère du travail de l'emploi et de la santé - Situation du ministère - Questions diverses
12 juillet 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal de la séance du 18 novembre 2010. - Projet de note relative à la création des sections d'inspection du travail. - Bilan du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT) et de la fusion des inspections du travail. - Point d'information sur la mise en place de la prime de fonction et de résultat (PFR) des membres des corps d'attachés des affaires sociales et de l'inspection du travail. - Questions diverses.
27 septembre 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal de la séance du 22 juin 2011. - Projet d'arrêté déterminant les emplois relevant du ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pouvant donner lieu à l'attribution de l'indemnité temporaire de mobilité instituée par le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 et fixant les conditions de modulation de cette indemnité. - Présentation du projet de compte mobilité. - Présentation du calendrier de mise en place de la PFR. - Présentation du label diversité. - Questions diverses.

Dates	Thèmes abordés
24 novembre 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Projet de règlement intérieur du comité technique ministériel. - Mise en place des nouveaux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : <ul style="list-style-type: none"> a) Projet d'arrêté portant création du CHSCT ministériel et du CHSCT de l'administration centrale ; b) Projet d'arrêté fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et la formation professionnelle ; c) Projet d'arrêté fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institué dans le département ministériel relevant du ministre chargé du travail. - Mise en place de la PFR dans les services relevant du ministre chargé du travail : <ul style="list-style-type: none"> a) Projet d'arrêté portant extension de la PFR au corps de l'inspection du travail et fixant le montant de cette prime ; b) Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la PFR pour le corps de l'inspection du travail ; c) Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la PFR pour le corps des attachés d'administration des affaires sociales. - Projet d'arrêté portant modification et maintien en vigueur de l'arrêté du 27 décembre 2006 pris pour l'application des articles 2-8, 6 et 7 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et portant politique du voyage des personnels civils du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Les ordres du jour des CTP centraux tenus en 2011

Dates	Thèmes abordés
31 mars 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal de la séance du 6 octobre 2010 - Projet immobilier Tour Mirabeau <ul style="list-style-type: none"> a) Information sur la signature du bail b) Dispositif travaux c) Description et planning des travaux d) Planning des déménagements e) Changements intervenus dans le micro-zoning (SNU, DGP, GIP INTER) f) Mobiliers - Projet de création du centre de documentation - Information sur l'évolution de l'atelier de reprographie - Point d'information sur les élections d'octobre 2011.
24 mai 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Etat d'avancement du projet immobilier de la Tour Mirabeau - Projets d'arrêtés modifiant : <ul style="list-style-type: none"> a) l'arrêté du 22 septembre 1997 relatif à l'organisation de la DARES en sous-directions, l'arrêté du 22 août 2006 relatif à l'organisation de la DGT et l'arrêté du 25 octobre 2010 relatif à l'organisation de la DAGEMO en sous-directions ; b) l'arrêté du 25 octobre 2010 relatif à l'organisation de la DAGEMO en bureaux et comprenant notamment les modifications suivantes : mutualisation des fonctions support, l'informatique de proximité, le centre de documentation, l'atelier de reprographie ; c) réorganisation de la sous-direction des systèmes d'information (DAGEMO) ; d) réorganisation de la division des affaires financières (DAGEMO) ; e) réorganisation de la sous-direction des conseils de prud'hommes et du support (DGT). - Questions diverses

Sources : SDRH / RH2

Les ordres du jour des CTP régionaux

Les **22 DIRECCTE** (en métropole) et les **5 DIECCTE** (dans les départements et régions d'outre-mer) ont tenu **93 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 2011, 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.

Cinq grandes thématiques ont été retenues :

1. *au titre de la gestion des ressources humaines*, les entretiens professionnels, la répartition des primes, les reliquats de fin d'année, la PFR, les effectifs, les départs à la retraite, les avancements, les réductions d'ancienneté, les horaires variables, le règlement intérieur local, les élections professionnelles d'octobre 2011, les congés ;

2. *au titre de la réforme de l'Etat*, RGPP2, la mise en place des DIRECCTE, la disparition des missions, les aménagements de postes, les déménagements, trajet travail domicile, les frais de déplacement, Chorus, la fusion des inspections du travail ;

3. *au titre de l'organisation des services*, le bilan du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT), organisation des sections ;

4. *au titre des conditions de travail et de la santé au travail*, souffrance au travail, risques psycho-sociaux, outrages-agressions-obstacles aux fonctions de contrôle, la procédure de contrôle des chantiers amiante ;

5. *au titre de l'application du décret 2011-184 du 15 février 2011 sur les comités techniques*, leur compétence, leur fonctionnement et le nouveau règlement intérieur des comités.

Répartition des ordres du jour des CTP par thèmes et par région tenus en 2011

Thèmes CTP (en nombre)	1. GRH	2. Réforme de l'Etat	3. Organisation des services	4. Conditions de travail et santé	5. Application du décret 2011-184
DIRECCTE					
Alsace	1	3	3	1	1
Aquitaine	3	4	1	2	3
Auvergne	4	3	3	-	2
Bourgogne	2	-	3	-	-
Bretagne	5	3	5	4	2
Centre	3	2	3	-	1
Champagne-Ardenne	4	3	1	-	2
Corse	2	2	2	2	1
Franche-Comté	3	2	2	2	-
Ile-de-France	4	3	2	1	-
Languedoc-Roussillon	3	3	3	4	2
Limousin	4	3	4	4	3
Lorraine	2	1	2	-	1
Midi-Pyrénées	3	2	3	-	3
Nord-Pas-de-Calais	6	5	4	7	1
Basse-Normandie	2	2	2	1	1
Haute-Normandie	4	3	3	2	2
Pays-de-la-Loire	3	2	3	1	-
Picardie	4	4	1	2	3
Poitou-Charentes	6	5	2	3	2
Paca	3	3	3	1	1
Rhône-Alpes	3	2	2	3	3
DIECCTE					
Guadeloupe	1	1	1	-	-
Martinique	2	2	1	-	-
Guyane	-	-	-	-	-
Réunion	3	3	2	2	1
Mayotte	4	-	3	-	1
TOTAL	84	66	64	42	36

Source : SDRH / RH2

Le nombre de séances consacrées à la gestion des ressources humaines est plus particulièrement à relever : ce thème a été abordé lors de 84 séances sur 93. Les questions liées aux effectifs dans le cadre des transferts d'agents, de recrutement d'agents de catégorie C, de remplacement d'un départ sur deux de personnel partant à la retraite ont souvent été débattus tout comme les questions sur l'enveloppe et la répartition des primes et des reliquats de fin d'année. La mise en place prévue en janvier 2012 de la PFR pour les agents de catégorie A, a fait l'objet de plusieurs contestations ainsi que la procédure d'entretien professionnel mise en place en 2009.

L'application du nouvel outil budgétaire et comptable (CHORUS), la suppression ou le transfert des missions emploi, la réorganisation et le regroupement des services et les déménagements qui en ont

découlés, toutes ces mesures issues de la réforme de l'Etat et notamment de la RGPP 2 ont souvent été évoquées.

La démarche d'évaluation des actions engagées dans le cadre du PMDIT mis en place en 2007 et de la fusion des services d'inspection, a été longuement débattue.

Dans le cadre des conditions de travail et de santé au travail, la souffrance au travail, sujet soulevé depuis 2009, a été un point sensible, abordé lors des réunions et tout particulièrement après le suicide en mai 2011, d'un inspecteur du travail. Les discussions sur les outrages et les agressions dont sont victimes en particulier les agents de contrôle sont à relever ainsi que l'appel d'offres sur les risques psycho-sociaux.

La publication du décret n°2011-184 du 15-02-11 qui a modifié de manière conséquente, les modalités de composition et de fonctionnement des comités techniques dans les administrations de l'Etat, a conduit à de nombreuses discussions sur l'organisation des élections professionnelles d'octobre 2011.

Le dialogue social en dehors des instances de concertation

Le dialogue social non institutionnel a été maintenu notamment à l'occasion de l'élaboration d'un « compte mobilité géographique » prévu pour les membres des corps de contrôleurs du travail et de l'inspection du travail qui a pu être élaboré à l'issue de plusieurs réunions de travail avec les représentants des personnels.

De même, un projet de revalorisation du statut des contrôleurs du travail a pu être discuté, en fin d'année, en dehors des instances de concertation, avec les représentants des organisations y disposant de sièges.

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

Deux textes ont modifié la composition et les attributions des CHS. La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit la création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et supprime l'exigence de paritarisme numérique.

Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011, modifiant le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique porte ces nouvelles mesures.

Dorénavant, aux compétences en hygiène et sécurité des CHS, une compétence sur les conditions de travail est adjointe. La notion de conditions de travail est définie aux articles 47 et de 51 à 63.

Le même décret prévoit l'organisation générale des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, fixée après consultation des organisations syndicales représentées au sein du Comité technique ministériel. Deux types de CHSCT sont distingués :

➤ Ceux de création obligatoire

- le CHSCT ministériel,
- les CHSCT de proximité (administration centrale, services déconcentrés...);

➤ Ceux de mise en place facultative

- le CHSCT de réseau (pour une direction ou un réseau),
- les CHSCT spéciaux (pour un service ou groupe de services),
- les CHSCT communs (à plusieurs départements ministériels).

Le CHSCT ministériel

Le CHSCT ministériel a été institué dans le département ministériel relevant des Ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par arrêté en date du 29 novembre 2011. Il est placé auprès du comité technique ministériel (CTM) et examine les questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés du ministère.

Ce CHSCT 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 la mise en place de schéma directeur ainsi que de la mise en œuvre de nouvelles technologies.

Au cours de l'année 2011, le CHSCT ministériel s'est réuni avec les ordres du jour suivants :

Dates CHSM	Thèmes abordés
27 avril 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal du CHSM du 9 décembre 2010 - État d'avancement du plan de prévention des Risques Psychosociaux (RPS) : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Recensement des initiatives locales (point d'étape) ➤ Soutien aux initiatives locales ➤ Formation ➤ Intervention des inspecteurs de Santé et de Sécurité ➤ Expérimentations ➤ Séminaire - Présentation du projet de plan d'emploi des personnes handicapées 2011-2013 - Point d'information et d'échange sur le télétravail - Modification du règlement intérieur sur le recours à une sténotypiste - Présentation des premiers résultats de l'enquête sur les risques psychosociaux par le prestataire Capital Santé - Questions diverses.
17 mai 2011 (extraordinaire)	Suicide d'un inspecteur du travail
11 juillet 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du compte-rendu du CHSM du 27 avril 2011 - Présentation du rapport final de l'enquête sur les risques psychosociaux par le prestataire Capital Santé - Point d'étape sur l'avancement du plan de prévention des risques psycho-sociaux pour l'amélioration de la santé psychique au travail des agents - Point sur le guide des IHS - Présentation du plan emploi des personnes handicapées 2011/2013 - Point d'information et d'échanges sur le télétravail - Questions diverses : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Information sur la commission d'enquête (offres et modalités suite à la demande de la CGT), ➤ Demandes du SNUTEFE-FSU (Commission d'enquête sur le suicide d'un inspecteur du travail, Risques routiers, Promotion et application des circulaires DGAFP, Composition du CHSM)
6 octobre 2011	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du procès-verbal de la séance du 11 juillet 2011 - Présentation de la circulaire d'application du décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique - Point d'étape sur les points suivants du plan de prévention des RPS : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation ➤ Expérimentation "intervention d'un expert de la souffrance au travail" - Échange sur les axes de travail pour la mise en œuvre du deuxième plan de prévention des RPS - Séminaire du 24 novembre 2011 - Présentation du label diversité - Questions diverses

Source : SDRH / RH5

Les CHSCT centraux

Le CHSCT d'administration centrale a été créé par arrêté du 29 novembre 2011. Un seul CHSCT d'administration centrale s'est tenu au cours de l'année 2011 (29 mars 2011).

L'ordre du jour était le suivant :

- Travaux liés au réaménagement immobilier de la Tour Mirabeau (méthodologie des travaux - conditions d'organisation du chantier),
- Travaux au cabinet Grenelle 2011,
- Bilan des actions de sécurité incendie 2010 et programme 2011,
- Projet de guide sur la sécurité de la tour Mirabeau,
- Information sur le plan national de prévention des risques psycho-sociaux pour l'amélioration de la santé psychique des agents,
- Rapport d'activité sur la médecine de prévention 2008-2009,
- Mise en œuvre d'une offre de snack à la cafétéria du RIE Mirabeau.

Les CHSCT régionaux

Se référer au 8.3. Les instances et les opérateurs (page 84), du chapitre 8. Les conditions de travail.

La commission nationale consultative d'action sociale

Une commission nationale consultative d'action sociale est instituée par arrêtee du 25 mai 2000. Cette commission est compétente pour connaître des orientations de la politique d'action sociale menée en faveur des personnels du ministère.

La CNCAS s'est réunie deux fois au cours de l'année 2011, pour les ordres du jour suivants :

Dates CNCAS	Thèmes abordés
14 mars 2011	<ul style="list-style-type: none">- Approbation du compte rendu de la CNCAS du 14/12/2010, Information sur l'évolution des taux interministériels et avis sur l'évolution du taux ministériel des prestations d'action sociale,- Présentation de la convention de référencement de la Mutuelle Générale des Affaires sociales,- Information sur le Chèque Emploi Service Universel -CESU-,- Questions diverses.
1 décembre 2011	<ul style="list-style-type: none">- Approbation du procès-verbal de la CNCAS du 14 mars 2011- Examen du règlement intérieur- Présentation du bilan de l'action sociale 2010- Présentation de la mutualisation du réseau des assistants de service social du personnel- Questions diverses

Source : SDRH / RH5

12 Egalité hommes-femmes

Le taux de féminisation dans les services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle atteint 70%, 61 % en administration centrale, 71% dans les services déconcentrés. La proportion des lauréates aux concours d'accès aux corps de contrôle et d'inspection progresse significativement depuis 2 ans. Toutefois l'accès à l'encadrement, et plus particulièrement à l'encadrement supérieur, ne reflète qu'incorrectement ces proportions.

Diverses actions correctrices, dont certaines ont été préparées en 2010, sont en cours d'application en 2011.

Les tableaux qui suivent présentent la part des emplois par sexe, ventilés par entités, corps, grades et âges, ainsi que leur évolution.

12.1 La répartition par catégories

Effectifs globaux de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques et %)	2009				2010				2011			
	F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F
Catégorie A	1 618	1 500	3 118	52%	1 759	1 534	3 293	53%	1 783	1 528	3 311	54%
Catégorie B	2 915	1 149	4 064	71%	2 754	1 138	3 891	71%	2 856	1 123	3 979	72%
Catégorie C	3 152	551	3 703	85%	2 868	504	3 372	85%	2 764	478	3 242	85%
Total A, B, C	7 685	3 200	10 885	77%	7 381	3 176	10 557	70%	7 403	3 129	10 532	70%

Effectifs de l'administration centrale et des services déconcentrés de 2009 à 2011

		2009				2010				2011			
		F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F
AC (en effectifs physiques et %)	A	277	245	522	53%	337	258	595	57%	314	260	574	55%
	B	136	50	186	73%	139	50	189	74%	121	49	170	71%
	C	149	76	225	66%	161	67	228	71%	130	61	191	68%
	Total AC	562	371	933	60%	637	375	1 012	63%	565	370	935	60%
SD (en effectifs physiques et %)	A	1 341	1 255	2 596	51%	1 422	1 276	2 698	53%	1 469	1 268	2 737	54%
	B	2 779	1 099	3 878	72%	2 616	1 087	3 703	71%	2 735	1 074	3 809	72%
	C	3 003	475	3 478	86%	2 706	437	3 143	86%	2 634	417	3 051	86%
	Total SD	7 123	2 829	9 952	72%	6 744	2 800	9 544	71%	6 838	2 759	9 597	71%

Sources : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan social 2010

La proportion de femmes au ministère est plus importante en catégorie C, avec 85% de femmes dans cette catégorie en 2011. Cette répartition est plus atténuée en administration centrale, où les femmes représentent 68% de cette même catégorie en 2011. En revanche, en catégorie A, la parité est presque atteinte avec environ 55% de femmes en administration centrale comme dans les services déconcentrés.

12.2 La répartition par corps

Données globales

Effectifs et part des femmes par corps au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques et %)		2009		2010		2011			
Catégorie	Corps	Total	Part de F	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
A	Emplois fonctionnels	163	25%	160	29%	49	120	169	29%
	Administrateurs civils	32	31%	34	32%	11	24	35	31%
	Conseillers d'administration	9	44%	7	27%	3	5	8	38%
	Attachés	585	60%	646	63%	409	247	656	62%
	MIT	46	74%	37	72%	30	12	42	71%
	Corps de l'IT	1 598	51%	1 786	51%	920	822	1 742	53%
	Chargés d'études doc.	12	83%	11	82%	9	2	11	82%
	Contractuels	569	54%	572	57%	297	230	527	56%
	Autres*	104	46%	40	43%	55	66	121	45%
Total A		3 118	52%	3 293	53%	1 783	1528	3 311	54%
B	Secrétaires administratifs	421	83%	383	85%	355	71	426	83%
	Contrôleurs du travail	3 557	70%	3 403	69%	2 389	1024	3 413	70%
	Contractuels	49	94%	45	87%	48	8	56	86%
	Autres	37	70%	61	70%	64	20	84	76%
Total B		4 064	72%	3892	71%	2 856	1123	3 979	72%
C	Adjointes administratifs	3 388	85%	3 040	85%	2 468	426	2 894	85%
	Adjointes techniques	30	23%	32	21%	5	19	24	21%
	Contractuels**	-	-	-	-	42	24	66	64%
	Autres	285	89%	300	94%	249	9	258	97%
Total C		3 703	85%	3 372	85%	2 764	478	3 242	85%
TOTAL GENERAL		10 885	71%	10 557	70%	7 403	3 129	10 532	70%

Effectifs et part des femmes par corps en administration centrale de 2009 à 2011

AC (en effectifs physiques et %)		2009		2010		2011			
Catégorie	Corps	Total	Part de F	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
A	Emplois fonctionnels	22	41%	21	57%	10	11	21	48%
	Administrateurs civil	31	32%	33	33%	11	21	32	34%
	Conseillers d'administratif	7	43%	7	27%	3	5	8	38%
	Attachés	176	63%	221	68%	136	79	215	63%
	MIT	2	100%	2	100%	1	0	1	100%
	Corps de l'IT	62	45%	101	40%	27	31	58	47%
	Chargés d'études doc.	3	67%	3	67%	2	1	3	67%
	Contractuels	160	51%	202	56%	95	81	176	54%
	Autres*	59	53%	5	80%	29	31	60	48%
Total A		522	53%	595	57%	314	260	574	55%
B	Secrétaires administratifs	155	74%	139	77%	86	30	116	74%
	Contrôleurs du travail	8	63%	28	69%	5	4	9	56%
	Contractuels	10	90%	13	77%	17	4	21	81%
	Autres	13	54%	8	25%	13	11	24	54%
Total B		186	73%	188	74%	121	49	170	71%
C	Adjointes administratifs	157	78%	195	77%	110	34	144	76%
	Adjointes techniques	20	15%	23	13%	2	14	16	13%
	Contractuels**	-	-	-	-	15	13	28	54%
	Autres	48	50%	10	70%	3	0	3	100%
Total C		225	66%	228	71%	130	61	191	68%
TOTAL GENERAL		933	60%	1 011	63%	565	370	935	60%

Effectifs et part des femmes par corps dans les services déconcentrés de 2009 à 2011

SD (en effectifs physiques et %)		2009		2010		2011			
Catégorie	Corps	Total F+H	Part de F	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F
A	Emplois fonctionnels	141	23%	139	25%	39	109	148	26%
	Administrateurs civils	1	0%	1	0%	0	3	3	0%
	Conseillers d'administration.	2	50%	0	0%	0	0	0	-
	Attachés	409	59%	425	60%	273	168	441	62%
	MIT	44	73%	35	70%	29	12	41	71%
	Corps de l'IT	1 536	51%	1 685	52%	893	791	1 684	53%
	Chargés d'études doc.	9	89%	8	87%	7	1	8	88%
	Contractuels	409	56%	371	57%	202	149	351	58%
	Autres*	45	38%	35	38%	26	35	61	43%
Total A		2 596	52%	2 699	53%	1 469	1 268	2 737	54%
B	Secrétaires administratifs.	266	88%	244	89%	269	41	310	87%
	Contrôleurs du travail	3 549	70%	3 374	69%	2 384	1 020	3 404	70%
	Contractuels	39	95%	32	91%	31	4	35	89%
	Autres	24	79%	53	77%	51	9	60	85%
Total B		3 878	72%	3 703	71%	2 735	1 074	3 809	72%
C	Adjointes administratifs	3 231	86%	2 845	85%	2 358	392	2 750	86%
	Adjointes techniques	10	40%	9	40%	3	5	8	38%
	Contractuels**	-	-	-	-	27	11	38	71%
	Autres	237	97%	290	95%	246	9	255	96%
Total C		3 478	86%	3 144	86%	2 634	417	3 051	86%
TOTAL GENERAL		9 952	72%	9 546	71%	6 838	2 759	9 597	71%

* Mis à disposition, PNA, détachements... ; ** Les contractuels catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Sources : SDRH / MISRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011 et Bilan 2011

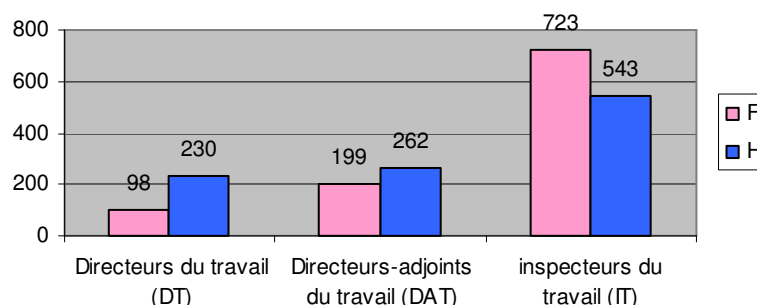
Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail

Cette ventilation prend en compte l'ensemble des inspecteurs du travail, rémunérés et non rémunérés, détachés en emplois fonctionnels ou mis à disposition.

Ventilation du corps de l'inspection du travail au ministère de 2009 à 2011

Ministère (en effectifs physiques et %)	2009		2010		2011			
Grade de l'IT	Total	Part de F	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	107	36%	335	31%	98	230	328	30%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	413	42%	473	41%	199	262	461	43%
Inspecteurs du travail (IT)	1 078	61%	1 183	56%	723	543	1 266	57%
TOTAL	1 598	51%	1 991	48%	1 020	1 035	2 055	50%

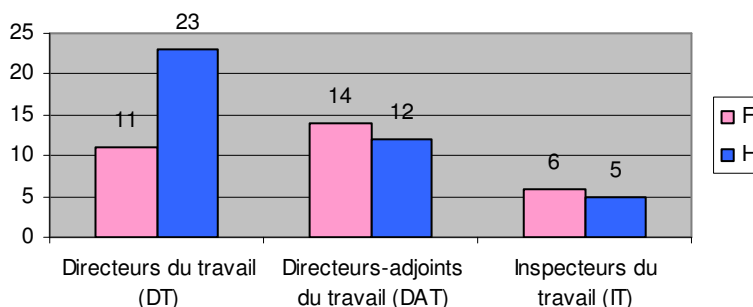
Répartition du corps d'inspection du travail au ministère en 2011



Ventilation du corps de l'inspection du travail en administration centrale de 2009 à 2011

AC (en effectifs physiques et %)	2009		2010		2011			
Grade de l'IT	Total	Part de F	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	24	33%	32	34%	11	23	34	32%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	27	52%	22	41%	14	12	26	54%
Inspecteurs du travail (IT)	11	55%	9	56%	6	5	11	55%
TOTAL	62	45%	63	40%	31	40	71	44%

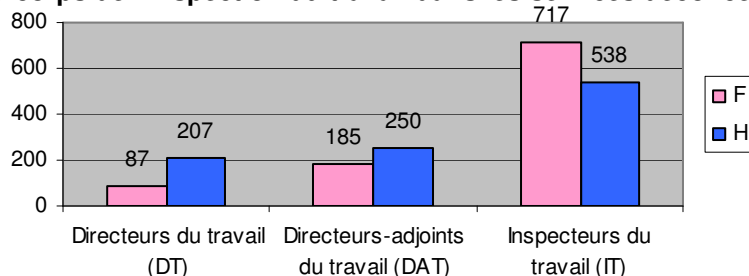
Répartition du corps d'inspection du travail en administration centrale en 2011



Ventilation du corps de l'inspection du travail dans les services déconcentrés de 2009 à 2011

SD (en effectifs physiques et %)	2009		2010		2011			
Grade de l'IT	Total	Part de F	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	83	36%	303	30%	87	207	294	30%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	386	42%	451	41%	185	250	435	43%
Inspecteurs du travail (IT)	1 067	61%	1 174	56%	717	538	1 255	57%
TOTAL	1 536	51%	1 928	49%	989	995	1 984	50%

Répartition du corps de l'inspection du travail dans les services déconcentrés en 2011



Sources : SDRH / RH3

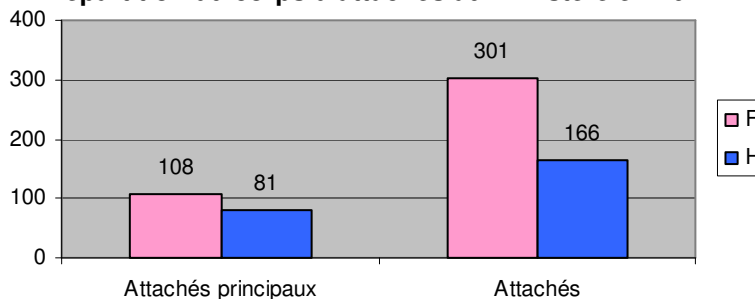
Ventilation par grade du corps d'attachés

La ventilation du corps d'Attachés, rajoutée par rapport aux précédents bilans, présente uniquement 2011 pour cette année.

Ventilation du corps d'attachés au ministère en 2011

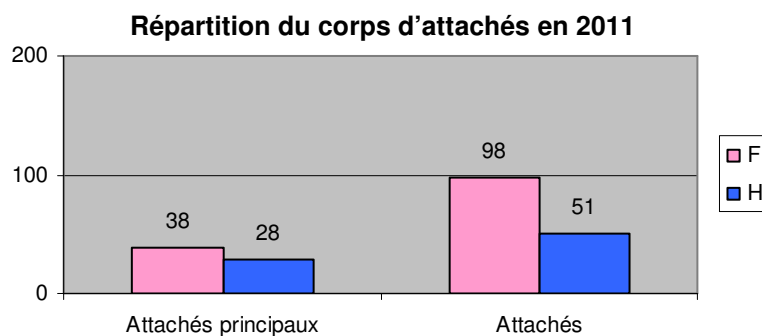
Ministère (en effectifs physiques et %)	F	H	Total	Part de F
Attachés principaux	108	81	189	57%
Attachés	301	166	467	64%
TOTAL	409	247	656	62%

Répartition du corps d'attachés au ministère en 2011



Ventilation du corps d'attachés en administration centrale en 2011*

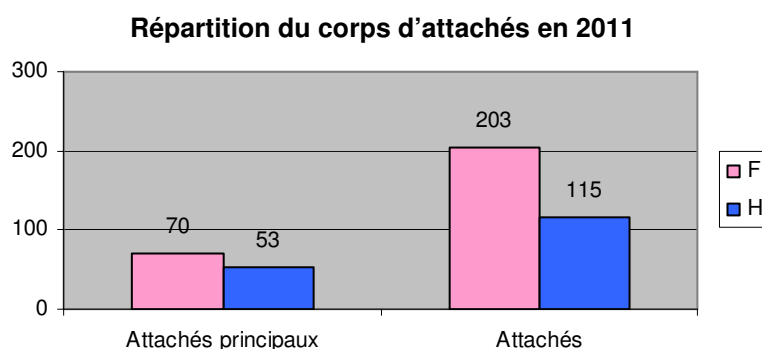
AC (en effectifs physiques et %)	F	H	Total	Part de F
Attachés principaux	38	28	66	57%
Attachés	98	51	149	67%
TOTAL	136	79	215	64%



En ce qui concerne l'administration centrale, si le taux de féminisation dans le grade d'attaché croît régulièrement depuis 2009, le taux de féminisation a baissé en 2011 dans la population d'attachés principaux, en raison d'un nombre plus élevé de départ dans la population féminine.

Ventilation du corps d'attachés dans les services déconcentrés en 2011

SD (en effectifs physiques et %)	F	H	Total	Part de F
Attachés principaux	70	53	123	57%
Attachés	203	115	318	64%
TOTAL	273	168	441	62%



Sources : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2011

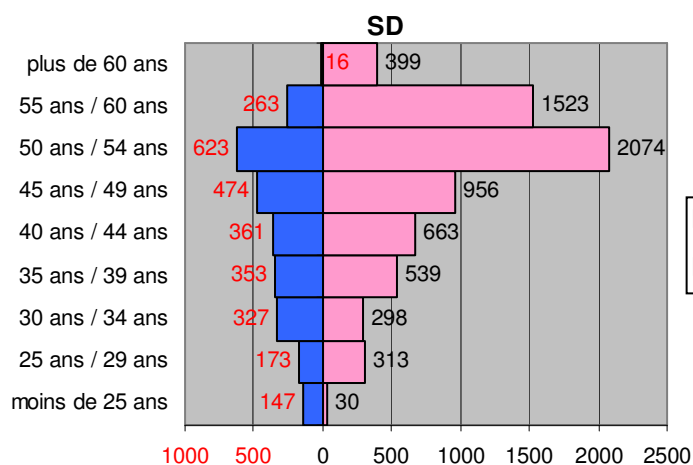
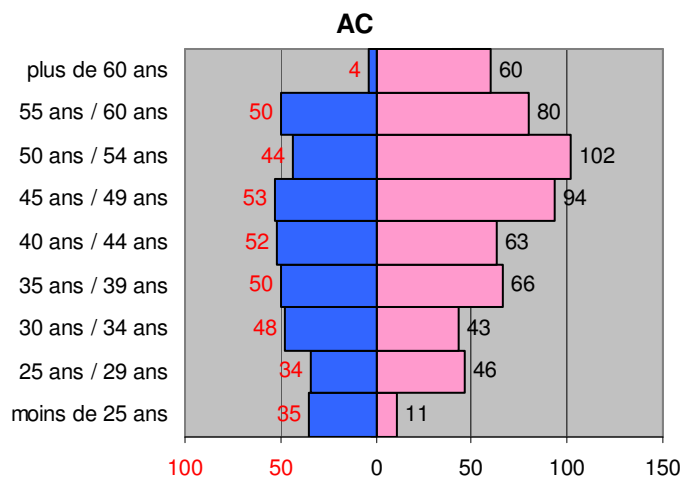
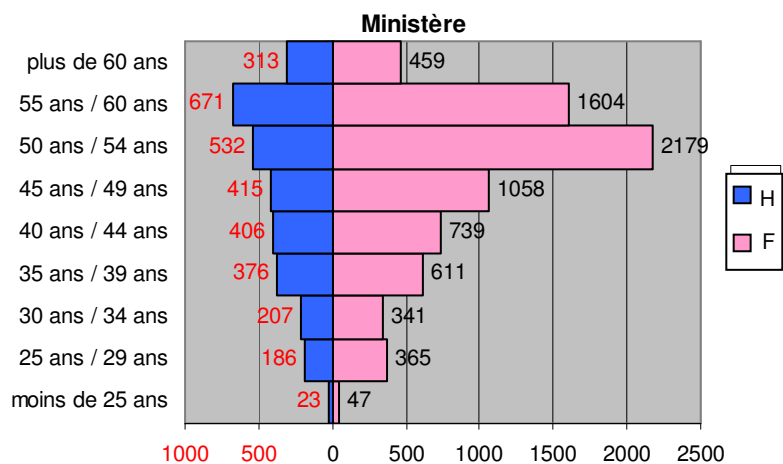
12.3 La répartition par classes d'âge : les pyramides des âges

Données générales

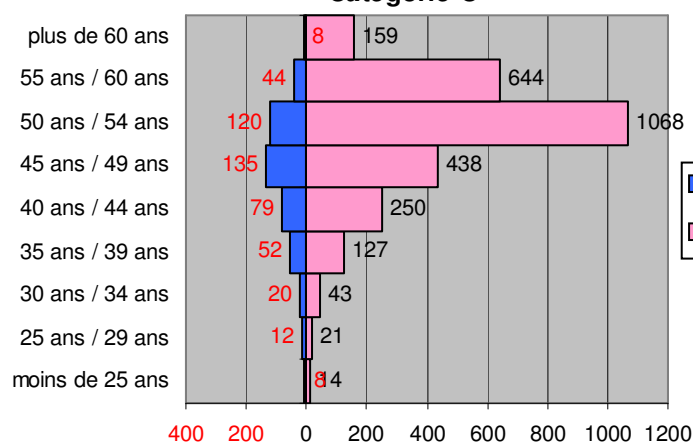
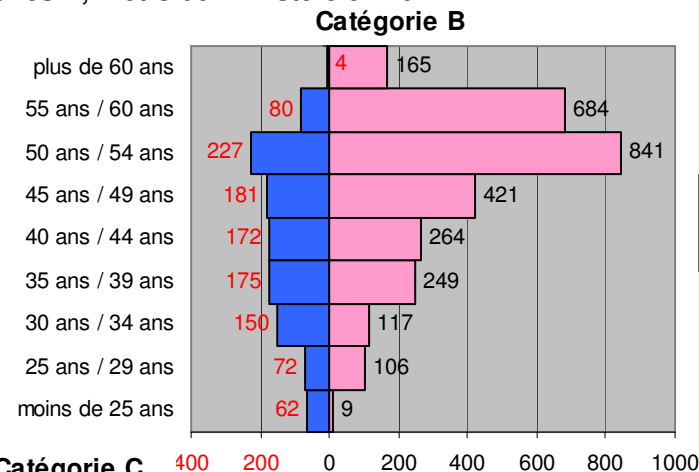
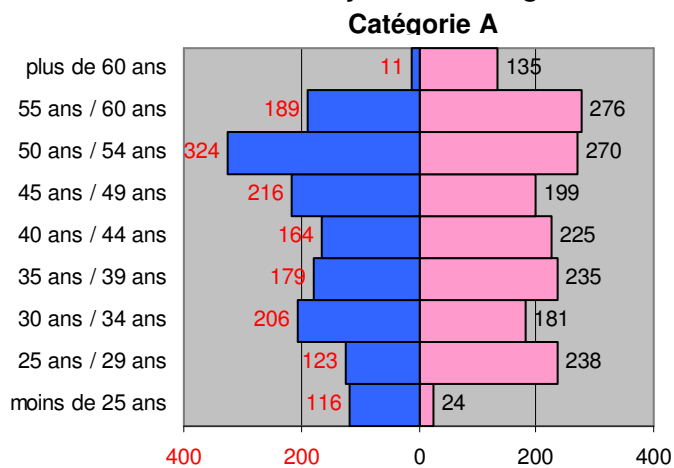
Effectifs par classes d'âges, catégorie et sexe au ministère en 2011

Ministère (en effectifs physiques)	A			B			C			TOTAL A, B, C
	F	M	Total A	F	M	Total B	F	M	Total C	
Moins de 25 ans	24	11	35	9	4	13	14	8	22	70
25 ans / 29 ans	197	89	286	86	42	128	15	6	21	435
30 ans / 34 ans	222	150	372	137	92	229	49	14	63	664
35 ans / 39 ans	235	206	441	249	150	399	127	20	147	987
40 ans / 44 ans	225	179	404	264	175	439	250	52	302	1 145
45 ans / 49 ans	199	164	363	421	172	593	438	79	517	1 473
50 ans / 54 ans	270	216	486	841	181	1 022	1 068	135	1 203	2 711
55 ans / 59 ans	276	324	600	684	227	911	644	120	764	2 275
60 ans et plus	135	189	324	165	80	245	159	44	203	772
TOTAL	1 783	1 528	3 311	2 856	1 123	3 979	2 764	478	3 242	10 532

Pyramide des âges du ministère, de l'AC et des SD en 2011



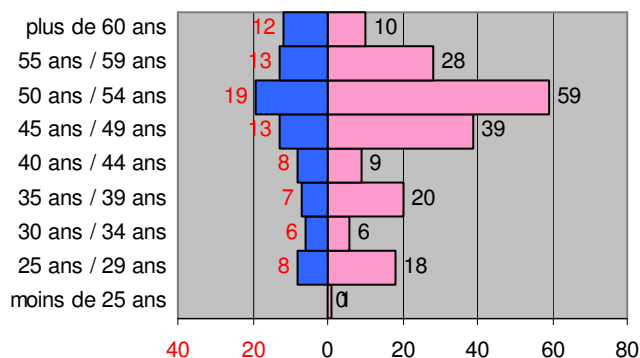
Pyramide des âges des catégories A, B et C du ministère en 2011



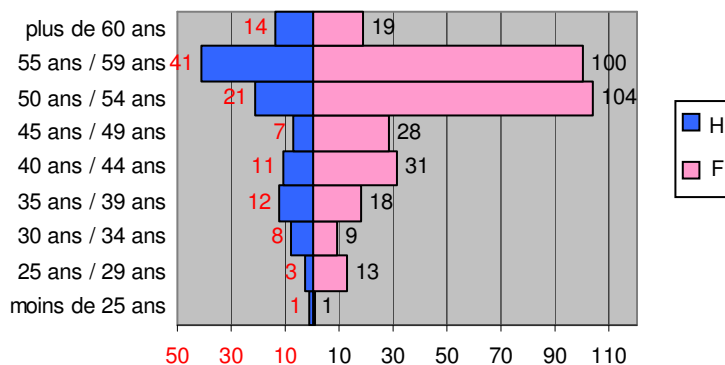
Pyramides par région

Pyramides des âges des services déconcentrés par région en 2011

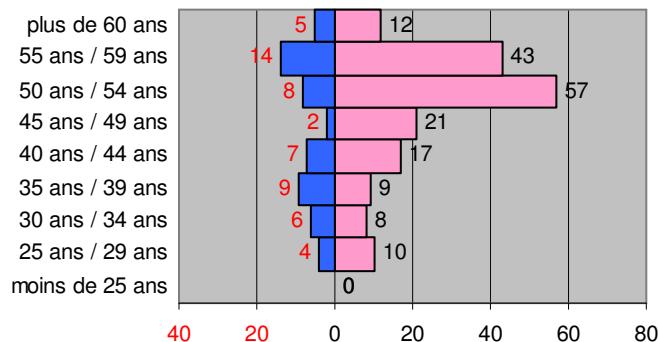
Alsace



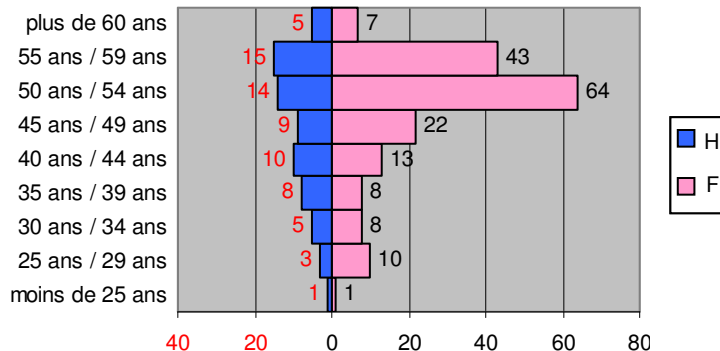
Aquitaine



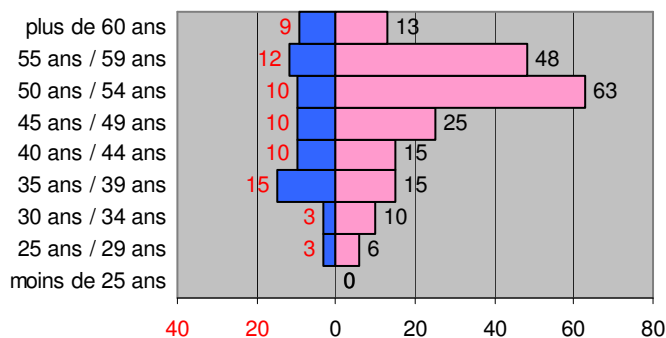
Auvergne



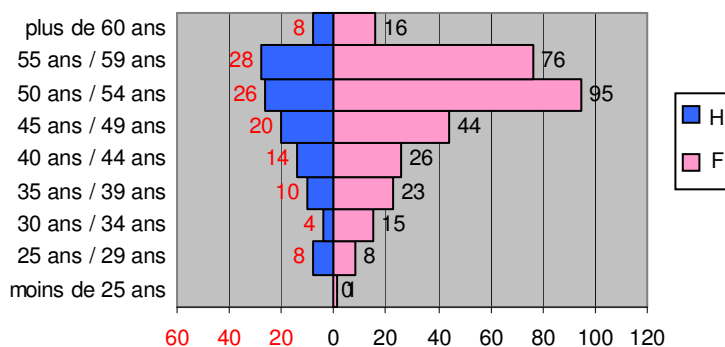
Basse-Normandie



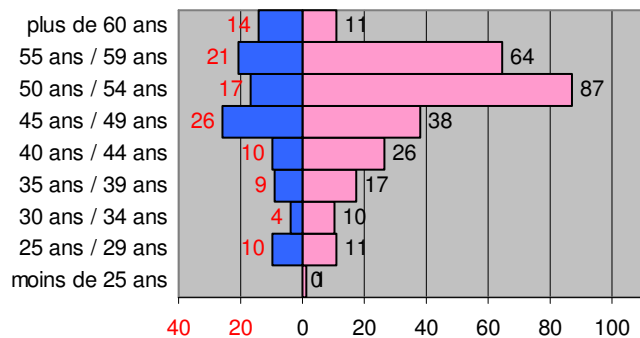
Bourgogne



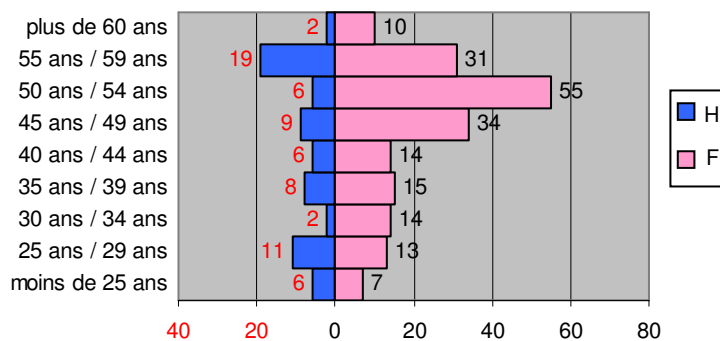
Bretagne



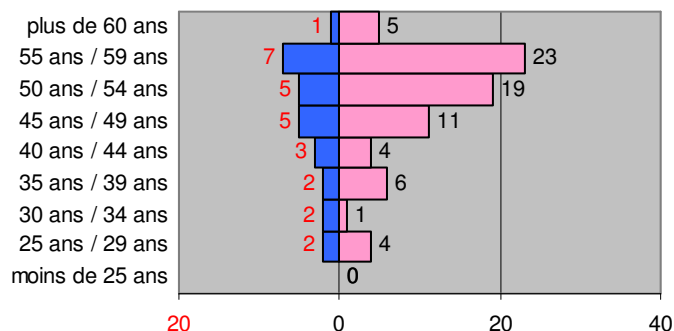
Centre



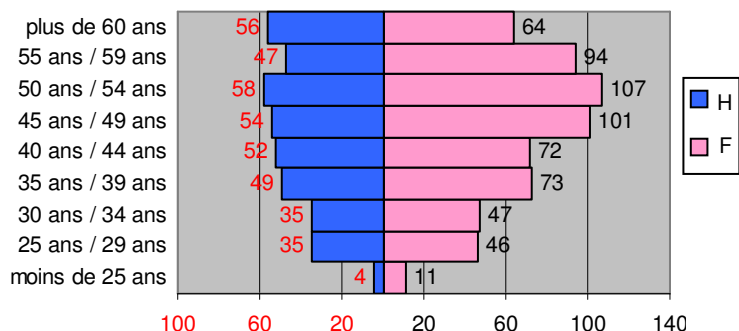
Champagne-Ardenne



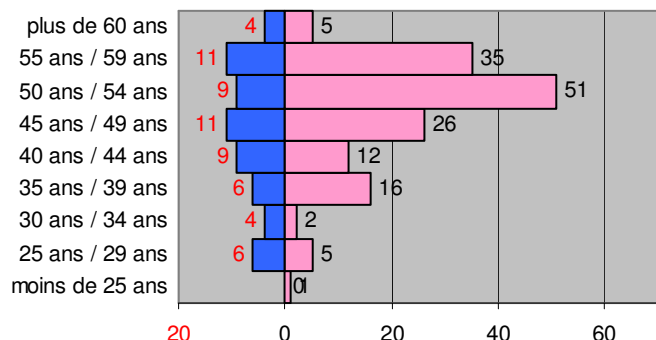
Corse



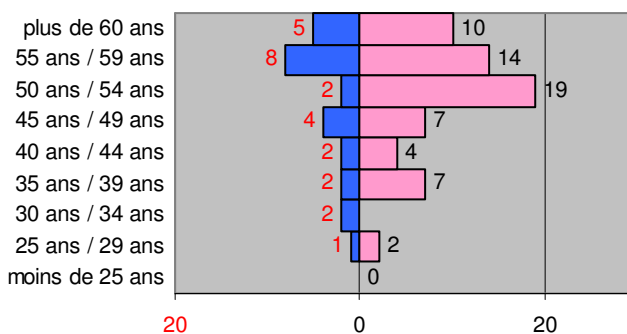
DAC



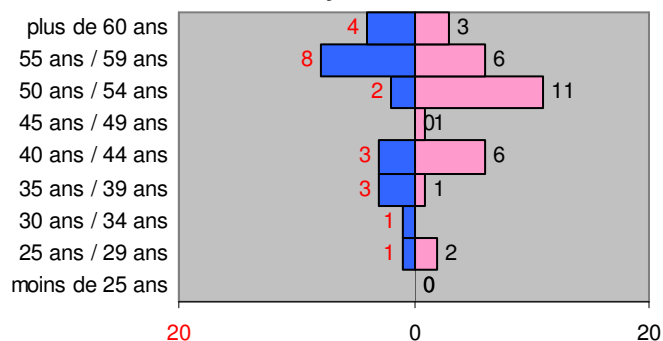
Franche-Comté



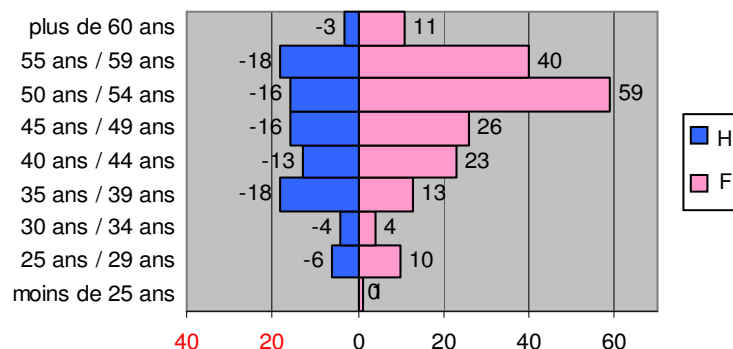
Guadeloupe



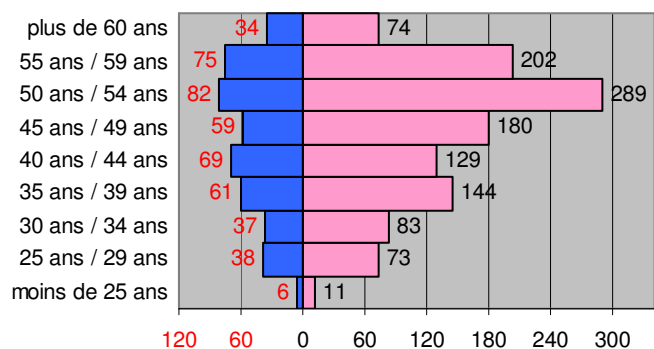
Guyane



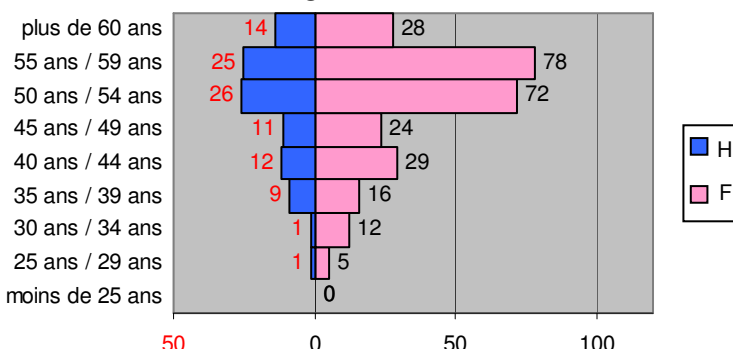
Haute-Normandie



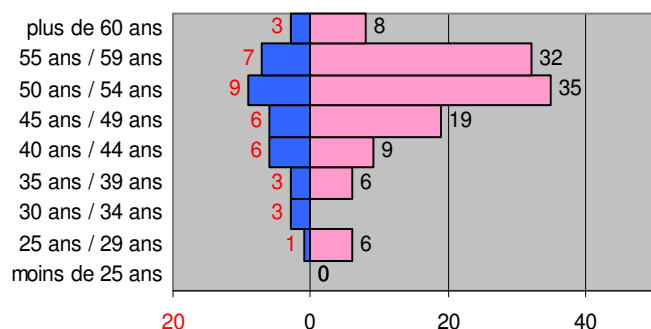
Ile-de-France



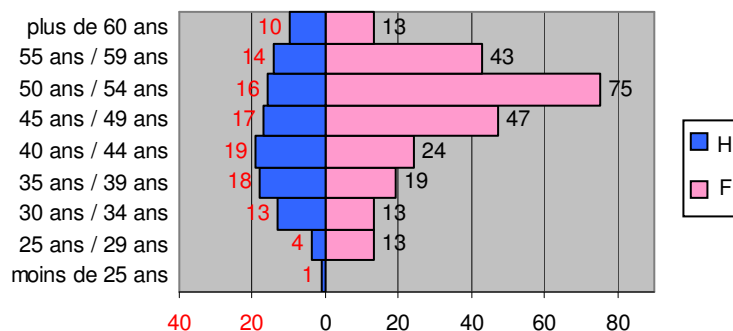
Languedoc-Roussillon



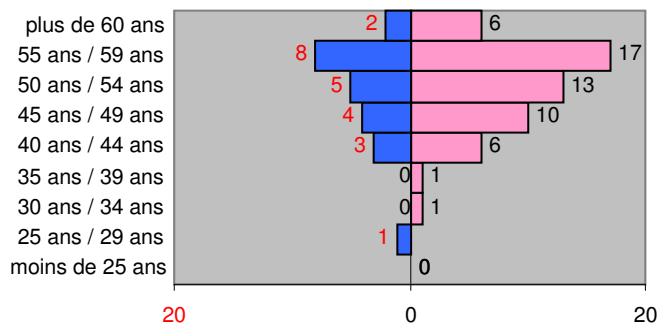
Limousin



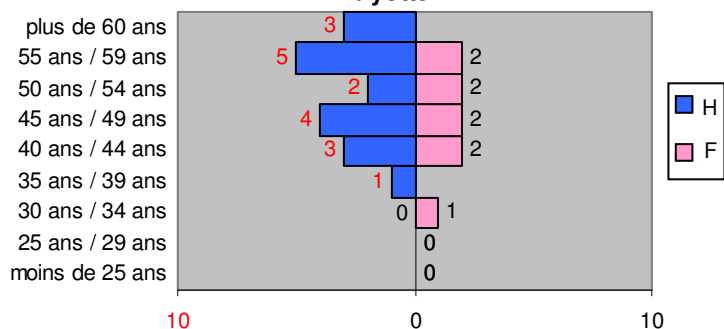
Lorraine



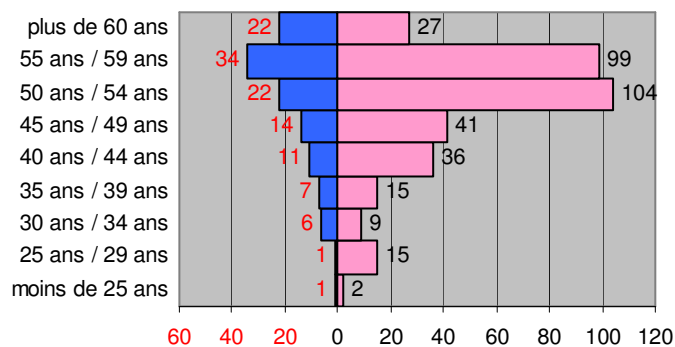
Martinique



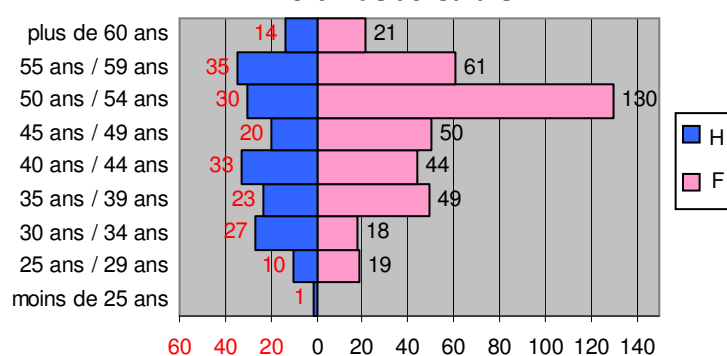
Mayotte



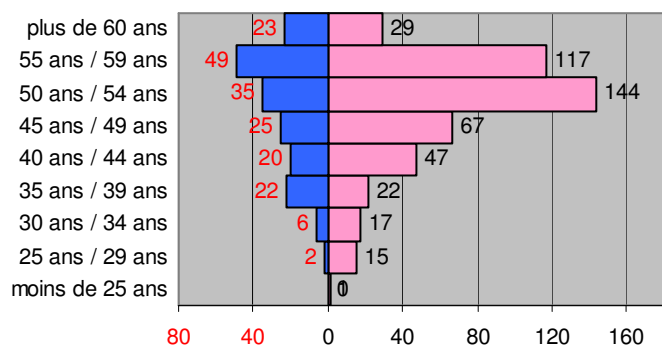
Midi-Pyrénées



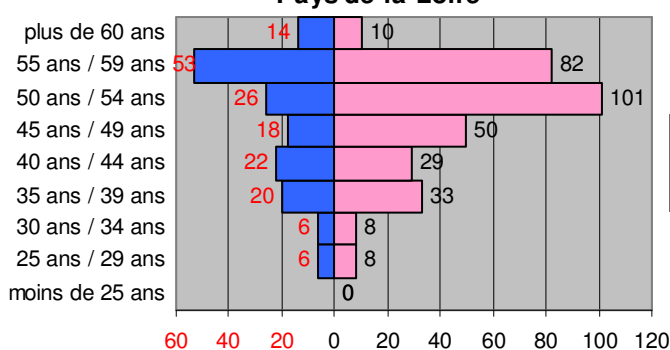
Nord-Pas-de-Calais



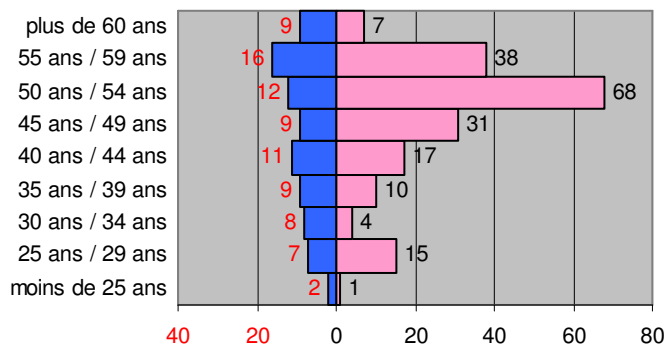
PACA



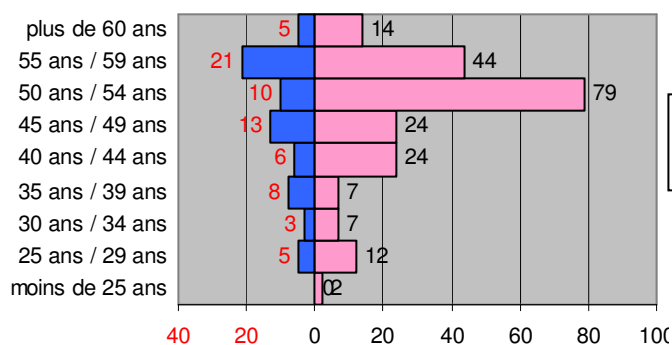
Pays de la Loire



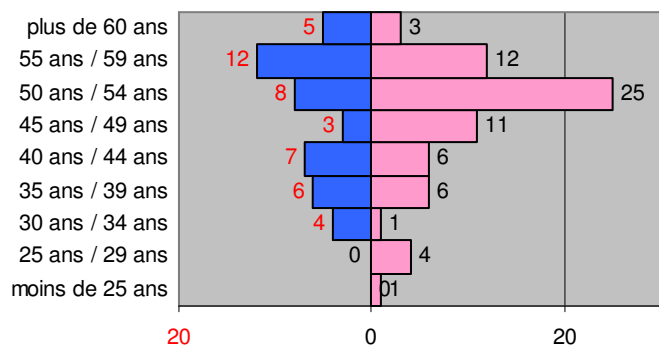
Picardie



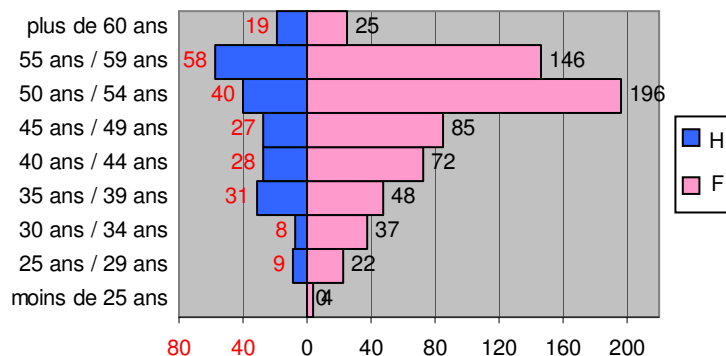
Poitou-Charentes



Réunion



Rhône-Alpes



Sources : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2012

12.4 Les âges moyens

Âges moyens par catégorie en 2011

Périmètre (en années)	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total A, B et C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Administration centrale	44,30	45,29	48,51	47,19	47,47	46,71	45,95	45,78
Services déconcentrés	44,06	47,36	49,04	46,78	50,91	50,69	48,69	47,64
Total Ministère	44,10	46,97	49,01	46,80	50,74	50,17	48,47	47,40

La moyenne d'âge des femmes de la catégorie A est de 44 ans en administration centrale comme en services déconcentrés en 2011. En revanche, l'âge moyen des femmes et des hommes de catégorie C en services déconcentrés est de plus de 50 ans.

Âges moyens (régions triées par ordre décroissant) de 2009 à 2011

SD (en années)	2009		2010		2011 ▼	
Région	F	H	F	H	F	H
Martinique	50,91	51,19	52,4	52,14	52,04	51,17
Guadeloupe	50,02	49,24	51,47	49,96	51,29	49,88
Languedoc-Roussillon	49,76	50,5	50,98	51,25	50,68	51,19
Midi-Pyrénées	49,46	50,3	50,13	51,42	50,17	51,18
Aquitaine	49,52	50,64	50,62	50,79	50,45	50,23
Mayotte	44,29	52,79	44,57	52,38	47,89	51,44
PACA	49,02	49,69	49,87	50,84	49,91	50,28
Guyane	49,28	49,75	49,93	50,96	49,83	50,18
Limousin	48,92	47,79	50	48,93	50,29	47,92
Corse	49,5	47,04	50,42	46,6	50,08	47,56
Pays de la Loire	48,14	48,1	49,44	49,46	49,38	49,26
Poitou-Charentes	49,16	48,38	49,76	48,51	49,49	48,49
Bretagne	48,64	48,87	50,09	48,94	49,48	48,35
Bourgogne	49,29	45,31	49,74	46,68	49,58	47,11
Centre	48,54	47,75	49,65	47,72	49,18	48,14
Auvergne	48,7	46,1	49,12	46,83	49,35	46,33
Réunion	47,48	48,14	48,45	49,41	48,23	49,00
Basse-Normandie	49,15	47,37	49,74	47,43	49,04	47,04
Rhône-Alpes	48,36	48,83	48,91	48,81	48,45	48,46
Saint-Pierre-et-Miquelon	46,33	50,5	48,86	46	48,86	46,33
Franche-Comté	48,06	46,13	49,04	46,84	48,92	45,85
Haute-Normandie	48,97	44,96	49,15	45,9	48,94	45,82
Picardie	47,12	47,02	48,21	47,31	48,34	45,87
Alsace	47,38	46,46	47,78	48,46	47,10	47,71
Lorraine	47,31	45,31	48,82	46,1	48,18	45,23
Nord-Pas-de-Calais	46,84	46,5	47,72	46,73	47,64	45,55
Ile-de-France	46,48	45,41	47,09	45,82	46,62	45,50
Champagne-Ardenne	47,64	46,57	47,79	46,48	46,18	43,21
Total SD	48,01	47,57	47,98	48,01	48,69	47,64

Sources : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2012

12.5 Les effectifs par région : la répartition sexuée

Effectifs physiques par région et par sexe en 2011 (triés par ordre décroissant de Part de F)

Régions (en nombre et %)	F	H	Total F+H	Part de F ▼	Part d'H
Auvergne	177	55	232	76%	24%
Limousin	115	38	153	75%	25%
Poitou-Charentes	213	71	284	75%	25%
Midi-Pyrénées	348	118	466	75%	25%
Rhône-Alpes	635	220	855	74%	26%
Champagne-Ardenne	193	69	262	74%	26%
Aquitaine	323	118	441	73%	27%
Bourgogne	195	72	267	73%	27%
Corse	73	27	100	73%	27%
Languedoc-Roussillon	264	99	363	73%	27%
Bretagne	304	118	422	72%	28%
Ile-de-France	1 185	461	1 646	72%	28%
Franche-Comté	153	60	213	72%	28%
PACA	459	182	641	72%	28%
Basse-Normandie	176	70	246	72%	28%
Guadeloupe	63	26	89	71%	29%
Centre	265	111	376	70%	30%
Martinique	54	23	77	70%	30%
Saint-Pierre-et-Miquelon	7	3	10	70%	30%
Picardie	191	83	274	70%	30%
Alsace	190	86	276	69%	31%
Lorraine	247	112	359	69%	31%
Nord-Pas-de-Calais	392	193	585	67%	33%
Haute-Normandie	187	94	281	67%	33%
Pays de la Loire	321	165	486	66%	34%
Réunion	69	45	114	61%	39%
Guyane	30	22	52	58%	42%
Mayotte	9	18	27	33%	67%
Total Services Déconcentrés	6 838	2 759	9 597	71%	29%
Total Administration centrale	565	370	935	61%	39%
TOTAL Ministère	7403	3 129	10 532	70%	30%

Source : SDRH / MSIRH et SDRH - Données Synergie RH au 31/12/2012

12.6 La répartition du temps de travail

Répartition des quotités travaillées par sexe au ministère en 2011

Ministère (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	% F	% H	% Total
50%	107	18	125	1,45%	0,58%	1,19%
60%	61	5	66	0,82%	0,16%	0,63%
70%	50	5	55	0,68%	0,16%	0,52%
80%	1 415	134	1 549	19,11%	4,28%	14,71%
90%	254	26	280	3,43%	0,83%	2,66%
100%	5 516	2 941	8 457	74,51%	93,99%	80,30%
TOTAL	7 403	3 129	10 532	100%	100%	100%

Au ministère, moins de 75% des femmes travaillent à temps plein contre presque 94% des hommes en 2011.

Quotités travaillées par sexe en administration centrale et en services déconcentrés en 2011

	Quotité travaillée	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
AC (en effectifs physiques et %)	50%	1	1	2	50,00%	50,00%
	60%	1	0	1	100,00%	0,00%
	70%	2	0	2	100,00%	0,00%
	80%	73	9	82	89,02%	10,98%
	90%	16	1	17	94,12%	5,88%
	100%	472	359	831	56,80%	43,20%
	Total AC	565	370	935	-	-

	Quotité travaillée	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
SD (en effectifs physiques et %)	50%	106	17	123	86,18%	13,82%
	60%	60	5	65	92,31%	7,69%
	70%	48	5	53	90,57%	9,43%
	80%	1 342	125	1 467	91,48%	8,52%
	90%	238	25	263	90,49%	9,51%
	100%	5 044	2 582	7 626	66,14%	33,86%
	Total SD	6 838	2 759	9 597	-	-

Sources : SDRH / SDRH et MSIRH - Données Synergie RH au 31/12/2011

En administration centrale, parmi les agents qui travaillent à 90%, 94% sont des femmes. Parmi les agents travaillant à 80%, 8% sont des hommes.

12.7 La répartition des recrutements

Répartition des recrutements par sexe et par catégorie du ministère en 2011*

Ministère (en effectifs physiques)		A			B			C			TOTAL		
		F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	Total F	Total H	Total F+H
Concours	Administrateurs civils	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	Attachés d'administration	35	15	50	0	0	0	0	0	0	35	15	50
	inspecteurs élèves du Travail	52	28	80	0	0	0	0	0	0	52	28	80
	Contrôleurs du travail	0	0	0	39	13	52	0	0	0	39	13	52
	Secrétaires administratifs	0	0	0	3	1	4	0	0	0	3	1	4
	Total Concours	90	43	133	42	14	56	0	0	0	132	57	189
Contrats et prises en charge	Ingénieurs de prévention	3	4	7	0	0	0	0	0	0	3	4	7
	Médecins inspecteurs du travail	6	2	8	0	0	0	0	0	0	6	2	8
	Travailleurs handicapés	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	2
	Bénéficiaires de la Loi 2005-270 Article 62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Autres**	38	33	71	8	4	12	6	2	8	52	39	91
	Total Contrats et prises en charge	48	39	87	8	5	13	6	2	8	62	46	108
TOTAL GENERAL		138	82	220	50	19	69	6	2	8	194	103	297

* Pour la partie Contrats et prises en charge, la répartition hommes/femmes est hors corps communs des services déconcentrés ; ** PNA : Position normale d'activité

Source : SDRH / RH3 et RH4

Tant pour les concours que pour les autres formes de recrutements, la part des femmes est supérieure à celle des hommes. C'est pour les recrutements par concours que cette part est la plus importante, et ce quel que soit le niveau du concours.

12.8 La répartition des résultats des concours

12.8.1. Répartition par sexe aux concours de l'inspection du travail

Concours externe au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2010

Concours externe IT (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Inscrits	1 624	795	2 419	67%	33%
Présents	417	238	655	64%	36%
Admissibles	45	27	72	62%	38%
Admis	19	9	28	68%	32%

Source : SDRH / RH1

La large représentation de femmes se traduit parmi les admis, plus encore qu'au niveau de la participation aux écrits ou de l'admissibilité. Pour la seconde année consécutive, les femmes ont mieux réussi que les hommes à l'oral.

Sur les trois dernières sessions, la part des femmes admises s'élève à :

- 50% en 2008 (20 femmes et 20 hommes),
- 69,49% en 2009 (40 femmes et 23 hommes),
- 67,86% en 2010 (19 femmes et 9 hommes).

Concours interne au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2010

Concours interne IT (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Inscrits	149	124	273	55%	45%
Présents	47	47	94	50 %	50 %
Admissibles	13	7	20	65%	35%
Admis (*)	6	3	9	67%	33%

Source : SDRH / RH1

Ces chiffres traduisent une meilleure réussite des femmes que des hommes, tant à l'admissibilité que, plus encore, à l'admission et ce, pour la troisième année consécutive.

Sur les trois dernières sessions, la part des femmes admises s'élève à :

- 66,67% en 2008 (7 femmes et 3 hommes),
- 70,60% en 2009 (12 femmes et 5 hommes),
- 66,67% en 2010 (6 femmes et 3 hommes).

3^{ème} concours au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2010

3^{ème} concours IT (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Inscrits	50	50	100	50%	50%
Présents	9	20	29	31%	69%
Admissibles	3	9	12	25%	75%
Admis	1	2	3	33%	67%

Source : SDRH / RH1

Pour cette première session, un nombre important de femmes ayant une expérience professionnelle en tant qu'assistante en ressources humaines s'est inscrit. Cependant, au vu du niveau du recrutement et des compétences attendues d'un inspecteur du travail, peu d'entre elles ont effectivement élaboré un dossier de reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle (RAEP). Ceci explique, en grande partie, que moins d'un tiers des candidates ait concouru aux épreuves écrites, alors que près de 70% des candidats masculins étaient présents.

La répartition entre hommes et femmes est ensuite relativement stable. Il faut toutefois noter que les femmes, admissibles en moins grande proportion que les hommes (un quart d'admissibles), ont mieux réussi aux épreuves orales (un tiers d'admissibles). Ces données sont toutefois à relativiser au regard du faible nombre de candidats.

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

Candidats par étapes et par sexe la campagne 2010

VAP IT (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Inscrits	316	109	425	74%	26%
Présélectionnés	26	10	36	72%	28%
Admis	5	3	8	62%	38%

Source : SDRH / RH1

Les données ci-dessous montrent une forte mobilisation des femmes, mais un meilleur taux de réussite pour les candidats de sexe masculin, pour cette première session.

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

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2010

Cycle préparatoire du concours interne IT (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Inscrits	56	46	102	55%	45%
Présents	33	29	62	53%	47%
Admissibles	20	15	35	57%	43%
Admis liste principale	10	6	16	62%	38%

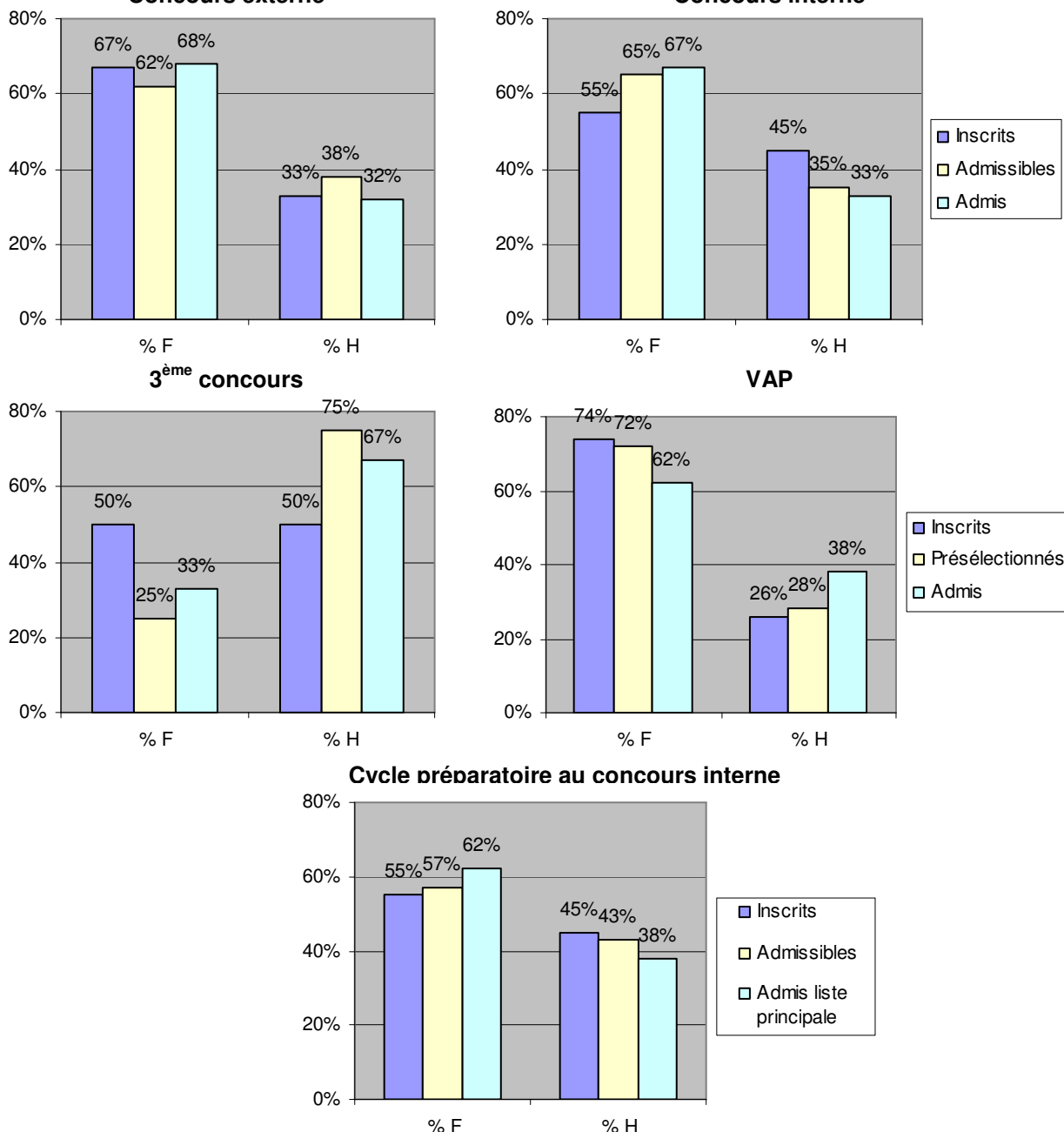
Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à concourir. Il faut noter que, depuis trois ans, elles réussissent mieux à l'écrit et surtout à l'oral, que les hommes.

Sur les trois dernières sessions, la part des femmes admises au cycle préparatoire s'élève à :

- 60% en 2008 (10 femmes et 10 hommes),
- 66,67% en 2009 (10 femmes et 5 hommes),
- 62,50% en 2010 (10 femmes et 6 hommes).

Les graphes suivants traduisent une forte mobilisation des femmes, mais des taux de réussite plus élevés pour les candidats de sexe masculin au 3^{ème} concours et à la VAP.

Répartition des candidats par étapes aux concours de l'inspection du travail 2010



Sources : SDRH / RH1

12.8.2. Répartition par sexe aux concours de contrôleurs du Travail

Concours externe au corps de contrôleur du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2010

Concours externe CT (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Inscrits	2 656	1 378	4 034	66%	34%
Présents	1 224	716	1 940	63%	37%
Admissibles	50	34	84	60%	40%
Admis	6	15	21	29%	71%

Cette année et contrairement aux années précédentes, la part des femmes admissibles, et surtout admises, est en nette diminution. Ce taux de 28,57% seulement de femmes parmi les admis est historiquement bas, sans qu'aucun élément ne puisse être présenté en explication.

Sur les trois dernières sessions, la part des femmes admises s'élève à :

- 56,06% des admis en 2008 (37 femmes et 29 hommes),
- 67,65% des admis en 2009 (23 femmes et 11 hommes),
- 28,57 % des admis en 2010 (6 femmes et 15 hommes).

Le taux de sélectivité des hommes et des femmes était très proche en 2009. Compte tenu du faible nombre de femmes admises au concours externe de contrôleur du travail, pour la campagne 2010, le taux de sélectivité diverge : de 2,09% pour les hommes à 0,49% pour les femmes. A noter que le phénomène inverse s'observe pour le concours interne (voir ci-après).

Concours interne au corps de contrôleur du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2010

Concours interne CT (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Inscrits	295	121	416	71%	29%
Présents	157	46	203	77%	23%
Admissibles	31	7	38	82%	18%
Admis	12	3	15	80%	20%

La large représentation de femmes parmi les candidats s'accroît parmi les candidats présents et plus encore parmi les candidats admissibles et admis.

Sur les trois dernières sessions, la part des femmes admises s'élève à :

- 66,67% en 2008 (16 femmes et 8 hommes),
- 90% en 2009 (18 femmes et 2 hommes),
- 80% en 2010 (12 femmes et 3 hommes).

Le taux de sélectivité reste très proche pour les femmes ; entre 7,6 et 9% ces dernières années. Ce taux varie dans des proportions plus larges pour les hommes qui, selon les années, réussissent mieux ou plutôt moins bien que les femmes. Les données concernant les hommes n'ont toutefois pas de signification particulière compte tenu du nombre peu élevé de candidats de sexe masculin à ce concours.

Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail

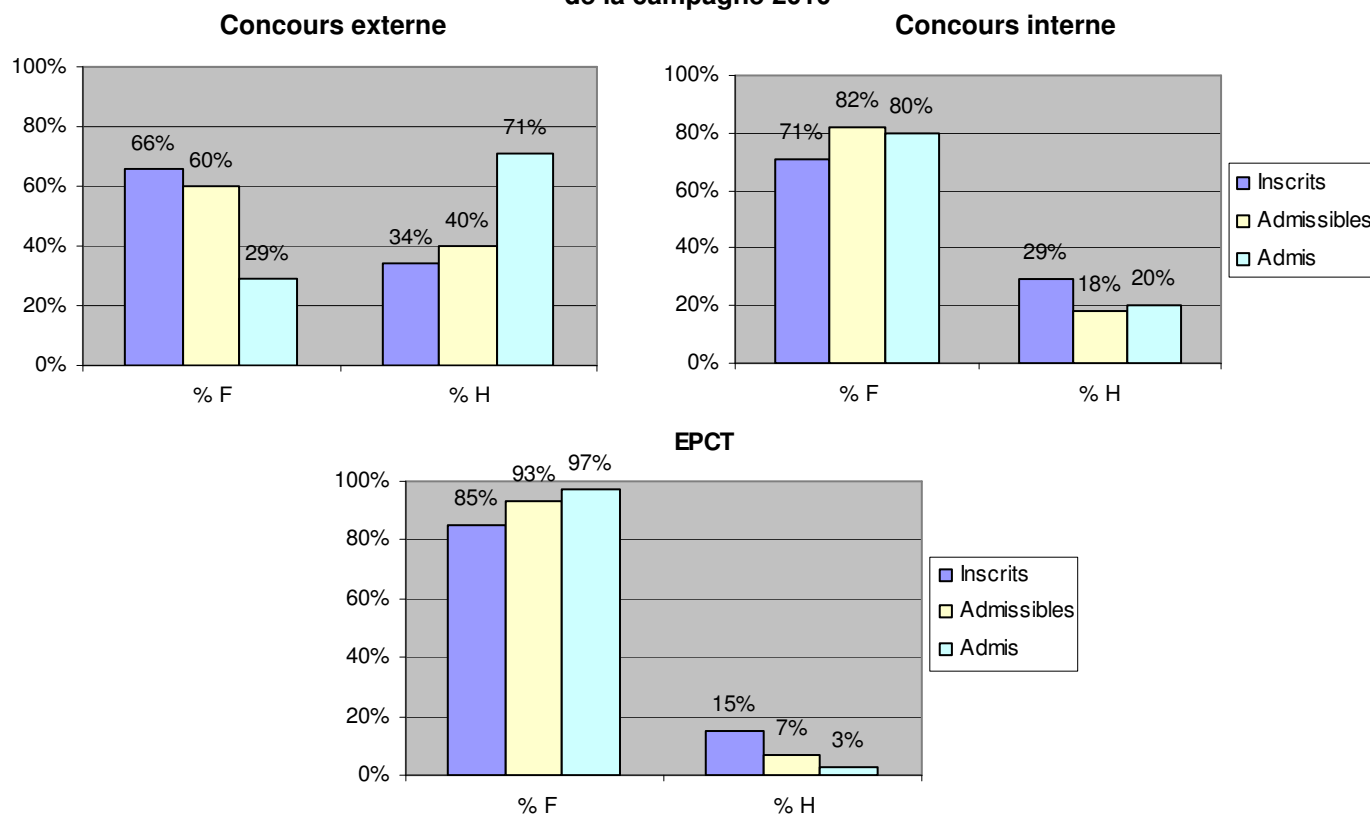
Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2010

EPCT (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Inscrits	208	37	245	85%	15%
Présents	182	28	210	87%	13%
Admissibles	63	5	68	93%	7%
Admis	34	1	35	97%	3%

Sources : SDRH / RH1

Compte tenu du très fort taux de féminisation du corps des Adjoints administratifs (corps d'appartenance requis pour concourir), les candidats inscrits à la campagne 2010 étaient majoritairement des femmes. Pour la campagne 2010, un seul homme a été admis à l'examen professionnel de contrôleur du travail (contre 5 en 2009 et 10 en 2010), ce qui porte le taux de sélectivité des hommes à seulement 3,57% contre 18,68% pour les femmes. Il faut noter qu'en 2009, le taux de sélectivité était proche entre les hommes et les femmes (respectivement 12,20% et 16,89%).

Répartition des candidats inscrits, admissibles et admis aux concours de contrôleur du travail de la campagne 2010



Sources : SDRH / RH1

12.9 La répartition des promotions

Répartition des promotions par sexe au ministère au titre de l'année 2011*

Ministère (en effectifs physiques et %)	Corps / grades	Ratio th.**	Promouvables (a)			Inscrits TA/LA (b)			Ratio réel (b) / (a)		
			F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H
Catégorie A	TA Directeur du travail	8 %	170	254	424	11	23	34	6,75%	9 %	8 %
	TA Directeur adjoint du travail	10 %	415	316	731	37	36	73	9 %	11 %	10 %
	LA Inspecteur du travail	(1)	1 468	437	1 905(2)	6	2	8	0,41 %	0,46 %	0,4%
	TA Administrateur civil hors classe	30%	3	11	14	3	3	3	0,0%	27,3%	21,4%
	TA Attaché principal	11,5%	47	31	78	2	3	5	4,3%	9,7%	6,4%
	EP Attaché principal		249	132	381	26	18	44	10,4%	13,6%	11,6%
	LA Attaché		91	22	113	7	1	8	7,7%	4,6%	7,1 %
	LA Contractuel 78 - HEB		6	10	16	0	2	2	0,0%	20,0%	12,0%
	LA Contractuel 78 - Hors catégorie		18	7	25	2	0	2	11,1%	0,0%	8,0%
	LA Contractuel 78 – 1 ^{ère} catégorie		7	3	10	1	0	1	14,3%	0,0%	10,0%
	LA Contractuel 78 – 2 ^{ème} catégorie		13	1	14	1	0	1	7,69%	7,69%	7,69%
Total catégorie A			2 487	1 224	3 711	93	88	181	8,54%	10,94%	9,60%
Catégorie B	TA Contrôleur cl. exceptionnelle	12 %	619	199	818	75	23	98	12 %	12 %	12 %
	TA Contrôleur cl. supérieure	15 %	601	266	867	94	36	130	16 %	14 %	15 %
	EP Contrôleur du travail					34	1	35			
	TA Secrétaire admin. cl. exceptionnelle	7,5%	33	11	44	5	5	5	15,2%	0,0%	11,4%
	EP Secrétaire admin. cl. exceptionnelle		94	27	121	1	3	4	1,1%	11,1%	3,3%
	TA Secrétaire admin. cl. supérieure	15%	33	9	42	3	2	5	9,1%	22,2%	11,9%
	LA SAMAS de cl. normale		nd	nd	2 989	19	2	21	nc	nc	0,70%
Total catégorie B			nc	nc	4 881	231	67	298	nc	nc	12,10%

Ministère (en effectifs physiques et %)	Corps / grades	Ratio th.**	Promouvables (a)			Inscrits TA/LA (b)			Ratio réel (b) / (a)		
			F	H	Total F+H	F	H	Total F+H	F	H	Total F+H
Catégorie C	TA Adjoint admin. principal 1 ^{ère} cl.	13%	nd	nd	612	57	7	64	nc	nc	10,46%
	TA Adjoint admin. principal 2 ^{ème} cl.	13%	nd	nd	1 066	72	10	82	nc	nc	7,69%
	TA Adjoint admin 1 ^{ère} cl.	30%	0	0	0	0	0	0	nc	nc	nc
	TA Adjoint techn. principal 1 ^{ère} cl.	30%	1	1	2		1	1	0,0%	100,00%	50,0%
	TA Adjoint techn. principal 2 ^{ème} cl.	25%	0	4	4	0	1	1	0,0%	25,00%	25,0%
	TA Adjoint techn. 1 ^{ère} cl.	30%	0	0	0	0	0	0	nc	nc	nc
Total catégorie C			nc	nc	1 684	129	19	148	nc	nc	8,8%
TOTAL GENERAL MINISTERE			nc	nc	10 276	453	174	627	nc	nc	5,76%

* Les promotions de l'AC et du corps commun des SD comprennent les agents affectés à la DGEFP et en détachement ou PNA ; ** Ratio théorique promus / promouvables

TA : Tableau d'avancement ; LA : Liste d'aptitude ; EP : Examen professionnel ; nd : non déterminé ; nc : non calculé

(1) pas de ration promus/promouvables mais une proportion de 1/5^{ème} du nombre de postes ouvert aux concours ; (2) la baisse du nombre des promouvables s'explique par la modification des conditions statutaires pour être promu au choix inspecteur du travail

Sources : SDRH / RH3 et RH4

Seules les données relatives à la catégorie A sont complètes tant au niveau des promouvables que des inscrits au TA/LA : le taux de promotion des hommes y est supérieur à celui des femmes d'environ 1 tiers.

Pour ce qui concerne les répartitions par sexe des agents promouvables aux tableaux d'avancement du corps des adjoints administratifs, ainsi qu'à la liste d'aptitude à la catégorie B, celles-ci ne sont pas disponibles.

On constate cependant le nombre important de promotions chez les femmes par rapport aux hommes, dans ces populations très féminisées.

12.10 La répartition dans les emplois de direction

Administration centrale

Effectifs et part des femmes d'encadrement par sexe en administration centrale

AC (en effectifs physiques et en %)	2010				2011			
	F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F
Emplois fonctionnels*	11	6	17	65%	9	8	17	53 %
Autres encadrants**	55	50	105	52%	56	49	105	53 %
Total	66	56	122	54%	65	57	122	53 %

* Emplois fonctionnels : directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets ; ** Autres encadrants : chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints, chefs de mission et équivalents

Source : SDRH / RH4 - Enquête annuelle emplois fonctionnels, Situation des effectifs en AC

En 2011, la part des femmes dans les emplois fonctionnels est de 53% ainsi que chez les autres encadrants d'administration centrale. Pour les emplois fonctionnels, cette part est en diminution par rapport à 2010, tendant à se rapprocher de 50% ; elle reste relativement stable chez les autres encadrants.

Effectifs et part des femmes membres de cabinet par sexe en administration centrale

AC (en effectifs physiques et en %)	2009				2010				2011			
	F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F
Directeurs du cabinet	0	3	3	0%	2	0	2	100%	2	0	2	100%
Directeurs adjoints du cabinet	1	3	4	25%	0	3	3	0%	0	2	2	0%
Chefs et chefs adjoints du cabinet	1	2	3	33%	0	3	3	0%	0	3	3	0%
Conseillers et conseillers techniques	13	21	34	55%	9	12	21	43%	10	12	22	44%
Chargés de mission	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Autres collaborateurs	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Total	15	29	44	34%	11	18	29	38%	12	17	29	41%

Source : SDRH / RH4 - Suivi cabinets 31 décembre 2011

La part des femmes est en très légère augmentation en 2011, par rapport à 2010, dans une structure des cabinets supportés identique.

Services Déconcentrés

Effectifs des personnels d'encadrement par sexe des services déconcentrés (y compris ceux relevant du ministère chargé de l'économie)

SD (en effectifs physiques et en %)	2010				2011			
	F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F
Directeurs de DIRECCTE et DIECCTE	3	19	22	14%	3	22	25	12%
Directeurs régionaux adjoints*	23	69	92	25%	23	72	95	24%
Responsables de pôles (non DATE**)	4	16	20	20%	9	19	28	32%
Responsables d'unités territoriales (non DATE)	17	33	50	34%	15	34	49	31%
Secrétaires généraux (non DATE)	2	16	18	11%	7	15	22	32%
Total	49	153	202	24%	57	162	219	26%

* Les emplois de directeurs régionaux adjoints concernent des fonctions de responsables de pôles, de responsables d'unités territoriales et de secrétaires généraux ; ** DATE : Emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat.

Une comparaison entre 2009, 2010 et 2011 des fonctions qui existaient avant la création des DIRECCTE fait apparaître que la part des femmes augmente légèrement dans le cadre d'une progression presque continue et notamment à la faveur de la mise en place des DIRECCTE.

Part des femmes au sein des services déconcentrés de 2009 à 2011 (y compris ceux relevant du ministère chargé de l'économie)

SD (en effectifs physiques et en %)	2009	2010	2011
Directeurs régionaux	5%	8%	12%
Secrétaires généraux	29%	12%	32%
Responsable d'unité territoriale /DDTEFP	24%	34%	31%

Effectifs des personnels d'encadrement par sexe en services déconcentrés (uniquement les agents du ministère chargé du travail et de l'emploi)

SD (en effectifs physiques et en %)	2010				2011			
	F	H	Total F+H	Part de F	F	H	Total F+H	Part de F
Directeurs de DIRECCTE et DIECCTE	1	12	13	8%	1	16	17	6%
Directeurs régionaux adjoints	21	53	74	28%	21	55	76	28%
Responsables de pôles	0	3	3	-	4	3	7	57%
Responsables d'unités territoriales	17	33	50	34%	15	33	48	31%
Secrétaires généraux	2	14	16	12%	7	13	20	35%
Total	41	115	156	26%	48	120	168	29%

Sources : SDRH / RH3 – Données bureau RH3 et Bilan social 2010

Age moyen par sexe dans les emplois de direction en DI(R)ECCTE

Âges moyens des personnels d'encadrement par sexe et par postes en DI(R)ECCTE en 2011 (y compris ceux relevant du ministère chargé de l'économie)

SD (en années)	F	H	Âge moyen (F+H)
Directeurs de DIRECCTE et DIECCTE	55	57	56
Responsables de pôles et secrétaires généraux	52	54	53
Responsables d'unités territoriales	55	56	56
Total	53	55	55

Âges moyens des personnels d'encadrement par sexe et par fonctions en DI(R)ECCTE en 2011 (y compris ceux relevant du ministère chargé de l'économie)

SD (en années)	F	H	Âge moyen (F+H)
Directeurs de DIRECCTE et DIECCTE	55	57	56
Resp. de pôles avec le statut de DRA*	54	54	54
Resp. de pôles sans statut de DRA	47	54	52
Secrétaires généraux avec le statut de DRA	57	52	53
Secrétaires généraux sans statut de DRA	56	55	55
Resp. d'unités territoriales avec le statut de DRA	57	57	57
Resp. d'unités territoriales sans statut de DRA	54	56	55
Total	53	55	55

* DRA : Directeur régional-adjoint

Âges moyens des personnels d'encadrement par sexe et par postes en DI(R)ECCTE en 2011
(uniquement les agents du ministère chargé du travail et de l'emploi)

SD (en années)	F	H	Âge moyen (F+H)
Directeurs de DIRECCTE et DIECCTE	58	58	58
Responsables de pôles et secrétaires généraux	54	54	54
Responsables d'unités territoriales	55	57	56
Total	54	56	55

Âges moyens des personnels d'encadrement par sexe et par fonctions en DI(R)ECCTE en 2011
(uniquement les agents du ministère chargé du travail et de l'emploi)

SD (en années)	F	H	Âge moyen (F+H)
Directeurs de DIRECCTE et DIECCTE	58	58	58
Resp. de pôles avec le statut de DRA*	54	54	54
Resp. de pôles sans statut de DRA	48	55	51
Secrétaires généraux avec le statut de DRA	57	52	53
Secrétaires généraux sans statut de DRA	56	54	55
Resp. d'unités territoriales avec le statut de DRA	56	57	57
Resp. d'unités territoriales sans statut de DRA	54	56	55
Total	54	56	55

Sources : SDRH / RH3 et DGP

Lorsque l'on compare l'âge moyen comprenant le ministère de l'économie et uniquement le ministère du travail et de l'emploi, on observe une légère diminution générale de l'âge moyen par fonction et par poste. Les personnels en emplois de direction originaires des ministères financiers sont donc légèrement moins âgés que ceux du ministère du travail et de l'emploi.

12.11 La répartition par sexe des primes

Les **attributions moyennes** correspondent aux montants moyens des indemnités versées aux agents du grade.

Le **reliquat de prime** est le montant de prime exceptionnel versé aux agents sur la paye de décembre. Il n'est pas reconductible et son montant dépend des disponibilités budgétaires constatées en fin d'année (au niveau national et au niveau local).

Le **taux de référence budgétaire** (TRB) est le taux moyen (100%) qui sert à déterminer le positionnement indemnitaire des agents. Ces taux sont définis par la circulaire primes. Ce système est utilisé pour tous les grades de d'administration centrale. En services déconcentrés, seuls les corps des Attachés et des Secrétaires administratifs sont concernés par cette modalité d'attribution.

Administration centrale

Montants moyens des indemnités versées en 2011*

AC (en ETPR et en euros)	Corps / grades	TRB	Femmes		Hommes		Eff	Ecart F/H
			Eff	Attributions moyennes	Eff	Attributions moyennes		
Catégorie A	Administrateurs civils Hors classe	28 188	5	42 780	15	37 228	20	14,91%
	Administrateurs civils	23 846	7	32 224	8	34 385	15	-6,28%
	Conseillers d'administration	18 610	3	(1)	7	26 515	10	(1)
	Attachés principaux	15 823	41	18 156	29	17 463	70	3,97%
	Attachés	11 811	108	12 496	49	11 735	157	6,48%
	Directeurs du travail	13 253	9	16 745	17	19 140	26	-12,51%
	Directeurs adjoints du travail	11 566	13	13 147	14	12 699	27	3,53%
	inspecteurs du travail	10 738	6	10 980	4	(1)	10	(1)
Total catégorie A		14 429	192	15 650	143	18 527	335	
Catégorie B	Secrétaires admin. de cl. exceptionnelle	8 911	23	9 330	6	8 112	29	15,01%
	Secrétaires admin. de cl. supérieure	7 936	21	8 708	13	8 785	34	-0,88%
	Secrétaires admin. de cl. normale	6 437	51	7 661	13	6 926	64	10,61%
	Contrôleurs du travail de cl. exceptionnelle	7 862	2	(1)	-	-	2	-
	Contrôleurs du travail de cl. supérieure	7 770	3	(1)	1	(1)	4	(1)
	Contrôleurs du travail de cl. normale	6 938	1	(1)	3	(1)	4	(1)
Total catégorie B		7 407	101	8 257	36	7 835	137	

AC (en ETPR et en euros)	Corps / grades	TRB	Femmes		Hommes		Eff	Ecart F/H
			Eff	Attributions moyennes	Eff	Attributions moyennes		
Catégorie C	Adjointes administratifs principaux 1 ^{ère} cl.	5 974	31	7 410	2	(1)	33	-14,44%
	Adjointes administratifs principaux 2 ^{ème} cl.	5 799	41	7 209	10	6 573	51	9,68%
	Adjointes administratifs 1 ^{ère} cl.	5 587	42	5 745	21	6 038	63	-4,85%
	Adjointes administratifs 2 ^{ème} cl.	5 024	3	(1)	2	(1)	5	(1)
	Personnels techniques	6 446	3	(1)	10	6 943	13	(1)
	Conducteurs automobiles	6 455	-	-	10	7 645	10	-
Total catégorie C		5 819	120	6 649	55	6 644	175	
Contra- ctuels	Agents contractuels HC ou NCG niveau 1	3 899	15	9 282	22	7 053	37	31,60%
	Agents contractuels 1C ou NCG niveau 2	3 712	26	6 185	16	4 745	42	30,35%
	Agents contractuels 2C ou NCG niveau 3	3 525	35	3 541	31	3 536	66	0,13%
	Agents contractuels 3C ou NCG niveau 4	3 000	12	3 479	4	(1)	16	(1)
Total contractuels		3 608	88	5 292	73	4 821	161	

*reliquat inclus, hors prime d'encadrement ; (1) Données portant sur moins de 5 agents considérées comme nominatives

Services déconcentrés

Montants moyens des indemnités versées en 2011*

SD (en ETPR et en euros)	Corps / grades	TRB	Femmes		Hommes		Eff	Ecart F/H
			Eff	Attributions moyennes	Eff	Attributions moyennes		
Catégorie A	Attachés principaux	10 412	65	12 754	57	13 087	121	-2,55%
	Attachés	9 695	187	10 735	114	10 426	301	2,96%
	<i>Sous total corps Attachés</i>	<i>9901</i>	<i>251</i>	<i>11 254</i>	<i>171</i>	<i>11 309</i>	<i>422</i>	
	Directeurs du travail		27	17 579	40	16 577	67	6,04%
	Directeurs adjoints du travail		150	12 245	213	12 160	364	0,70%
	inspecteurs du travail		630	9 834	505	9 843	1 135	-0,09%
<i>Sous total corps inspection du travail</i>			<i>807</i>	<i>10 541</i>	<i>759</i>	<i>10 852</i>	<i>1566</i>	
Total catégorie A			1059	10 710	930	10 936	1989	
Catégorie B	Secrétaires admin. cl. exceptionnelle	5 403	10	6 716	-	-	10	-
	Secrétaires admin. cl. supérieure	5 167	4	(1)	-	-	4	-
	Secrétaires admin. cl. normale	4 910	254	5 750	41	5 724	294	0,46%
	<i>Sous total corps Secrétaires administratifs</i>	<i>4929</i>	<i>268</i>	<i>5 793</i>	<i>41</i>	<i>5 724</i>	<i>308</i>	
	Contrôleurs du travail cl. exceptionnelle		562	8 146	212	8 116	775	0,36%
	Contrôleurs du travail cl. supérieure		631	7 772	230	7 672	861	1,30%
<i>Sous total corps contrôleurs du travail</i>			<i>1 089</i>	<i>6 914</i>	<i>576</i>	<i>6 823</i>	<i>1 665</i>	<i>1,34%</i>
Total catégorie B			2551	7 280	1059	7 225	3610	
Catégorie C	Adjointes administratifs principaux 1 ^{ère} cl.		557	5 278	42	5 939	599	-11,13%
	Adjointes administratifs principaux 2 ^{ème} cl.		802	5 123	148	5 709	950	-10,27%
	Adjointes administratifs 1 ^{ère} cl.		926	4 868	202	4 911	1 128	-0,87%
	Adjointes administratifs 2 ^{ème} cl.		69	4 231	11	4 604	80	-8,10%
Total catégorie C			2354	5 033	402	5 303	2756	
Contra- ctuels	Agents contractuels HC ou NCG niveau 1		5	5 201	11	5 323	16	-2,30%
	Agents contractuels 1C ou NCG niveau 2		60	5 038	49	5 033	110	0,10%
	Agents contractuels 2C ou NCG niveau 3		97	4 899	52	4 654	149	5,28%
	Agents contractuels 3C ou NCG niveau 4		22	4 454	2	(1)	24	(1)
	Agents contractuels 4C		31	4 080	1	(1)	32	(1)
Total non titulaires			215	4 780	115	4 860	331	

*reliquat inclus, hors prime d'encadrement

(1) Données portant sur moins de 5 agents considérées comme nominatives

Source : SDAF / AF2 – Les totaux intègrent les arrondis - Bilans indemnitaires régionaux

12.12 La répartition des agents en formation

Répartition des agents en formation par catégorie et par sexe au ministère en 2011

Ministère (en %)	A		B		C		TOTAL	
	Part de F	Part d'H	Part de F	Part d'H	Part de F	Part d'H	Part de F	Part d'H
Formation statutaire	61%	39%	78%	22%	-	-	66%	34%
Formation professionnelle	56%	44%	73%	27%	86%	14%	66%	34%
TOTAL	56%	44%	73%	27%	86%	14%	69%	31%

Nombre de stagiaires et de jours de formation selon la typologie, la catégorie et le sexe au ministère en 2011

Ministère (en nombre de stagiaires et de jours)		A		B		C		TOTAL A, B, C		
		F	H	F	H	F	H	F	H	Total F+H
Formation Statutaire	Nombre de stagiaires	121	76	66	19	0	0	187	95	282
	Nombre de jours	15 800	8 560	6 600	1 900	0	0	22 400	10 460	32 860
Formation Professionnelle	Formation continue au titre du T1 -Adaptation au poste de travail									
	Nombre de stagiaires	1 024	643	1 854	651	1 102	194	3 980	1 488	5 468
	Nombre de jours	2 359	1 650	4 963	1 807	2 103	361	9 425	3 818	13 243
	Formation continue au titre du T2 -Adaptation à l'évolution des métiers									
	Nombre de stagiaires	433	401	866	272	442	47	1 741	720	2 461
	Nombre de jours	1 094	881	1 625	536	697	76	3 416	1 493	4 909
	Formation continue au titre du T3 -Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences									
	Nombre de stagiaires	1 655	1 522	1 849	884	716	151	4 220	2 557	6 777
	Nombre de jours	4 707	4 383	7 666	2 671	1 391	287	13 764	7 341	21 105
	Sous-total Formation continue									
	Nombre de stagiaires	3 112	2 566	4 569	1 807	2 260	392	9 941	4 765	14 706
	Nombre de jours	8 160	6 914	14 254	5 014	4 191	724	26 605	12 652	39 257
	Préparation aux examens, concours, essais									
	Nombre de stagiaires	133	44	294	99	438	69	865	212	1 077
	Nombre de jours	371	111	1 213	966	1 412	565	2 996	1 642	4 638
	Congé de formation									
	Nombre de stagiaires	4	0	1	2	0	0	5	2	7
	Nombre de jours indemnisés	227	0	84	186	0	0	311	186	497
	Nombre de jours non indemnisés		0	0	0	0	0	0	0	0
	Nombre de jours total	227	0	84	186	0	0	311	186	497
	VAE									
	Nombre de stagiaires	0	1	2	3	1	0	3	4	7
	Nombre de jours	0	2	6	11	4	0	10	13	23
	Bilan de compétence									
	Nombre de stagiaires	6	1	10	2	4	0	20	3	23
	Nombre de jours	24	3	41	8	19	0	84	11	95
	Total Formation professionnelle									
	Nombre de stagiaires	3 255	2 612	4 876	1 913	2 703	461	10 834	4 986	15 820
	Nombre de jours	8 782	7 030	15 598	6 185	5 626	1 289	30 006	14 504	44 510
TOTAL	Nombre de stagiaires	3 376	2 688	4 942	1 932	2 703	461	11 021	5 081	16 102
	Nombre de jours	24 582	15 590	22 198	8 085	5 626	1 289	52 406	24 964	77 370

Sources : SDRH / RH1 - Retour enquête formation 2011

Les tableaux ci-dessus présentent le nombre d'agents ayant participé aux formations d'une part, et le nombre de stagiaires d'autre part. Dans le cadre de la parité il est plus pertinent de retenir le nombre d'agents formés puisqu'un agent est décompté une seule fois même s'il participe à plusieurs formations.

Ces résultats reflètent la structure des effectifs du ministère où le nombre de femmes est plus important et représente 70 % des effectifs totaux.

12.13 La répartition dans les jurys de concours et d'examens professionnels

Le [décret n° 2002-766](#) du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'Etat, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs prévoit une **proportion minimale d'un tiers** de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires.

Au titre de 2010, la répartition est la suivante :

Répartition des membres des jurys

Jurys (en effectifs physiques et %)	F	H	Présidence*	Part de F	Part d'H
CPI IT en 2011	3	2	H	60%	40%
Cycle préparatoire IT 2010	3	4	H	43%	57%
VAP 2010	7	6	H	54%	46%
Jurys IT 2010	7	12	H	40%	60%
3 ^{ème} concours IT 2010	5	7	H	42%	58%
Jurys fin de scolarité IET en 2011	7	6	H	54%	46%
Jury CT 2010	8	11	H	42%	58%
EPCT 2010	3	5	H	38%	62%

*Sexe de la présidence : H (Homme) ou F (Femme)

Source : SDRH / RH1

L'objectif est de tendre vers la moitié des représentants de l'un et l'autre sexe dans les jurys de concours.

12.14 La répartition dans les instances paritaires

Représentant en CAP

Répartition des représentants en CAP par sexe en 2011

CAP (en effectifs physiques et %)		F	H	Total F+H	Part de F	Part d'H
Représentants de l'Administration	CAP de l'inspection du travail	7	7	14	50%	50%
	CAP des contrôleurs du travail	8	6	14	57%	43%
Représentants du personnel	CAP de l'inspection du travail	7	7	14	50%	50%
	CAP des contrôleurs du travail	8	6	14	57%	43%
Total		30	26	56	54%	46%

Source : SDRH / RH3

A titre indicatif, les représentants en CTPM et CTPC, pour lesquels il n'y a pas d'obligation légale, sont répartis de la manière suivante :

Composition des CTPM

Répartition des instances paritaires du CTPM par sexe en 2011

CTPM (en effectifs physiques et %)		Total F+H	Part de F	Part d'H
Représentants de l'administration	Membres titulaires	15	40%	60%
	Membres suppléants	15	27%	73%
Syndicat CFDT	Membres titulaires	3	33%	67%
	Membres suppléants	3	33%	67%
Syndicat CGT	Membres titulaires	4	25%	75%
	Membres suppléants	4	100%	0%
Syndicat FO	Membres titulaires	2	50%	50%
	Membres suppléants	2	0%	100%
Syndicat SNUTEFE / FSU	Membres titulaires	2	50%	50%
	Membres suppléants	2	50%	50%
Syndicat SUD - Travail	Membres titulaires	3	33%	67%
	Membres suppléants	3	0%	100%
Syndicat UNSA	Membres titulaires	1	100%	0%
	Membres suppléants	1	100%	0%
Total Syndicats	Membres titulaires	15	40%	60%
	Membres suppléants	15	47%	53%
TOTAL	Membres titulaires	30	40%	60%
	Membres suppléants	30	37%	63%

Source : SDRH / RH2 - Liste des membres du CTPM-Secteur travail jusqu'à octobre 2011

Composition des CTPC

Répartition des instances paritaires du CTPC par sexe en 2011

CTPC (en effectifs physiques et %)		Total F+H	Part de F	Part d'H
<i>Représentants de l'administration</i>	<i>Membres titulaires</i>	10	50%	50%
	<i>Membres suppléants</i>	10	40%	60%
Syndicat CFDT	Membres titulaires	3	100%	0%
	Membres suppléants	3	100%	0%
Syndicat CGT	Membres titulaires	4	100%	0%
	Membres suppléants	2	50%	50%
Syndicat FO	Membres titulaires	1	0%	100%
	Membres suppléants	1	0%	100%
Syndicat SNU TEF / FSU	Membres titulaires	1	0%	100%
	Membres suppléants	1	100%	0%
Syndicat UNSA	Membres titulaires	1	100%	0%
	Membres suppléants	1	0%	100%
<i>Total Syndicats</i>	<i>Membres titulaires</i>	10	80%	20%
	<i>Membres suppléants</i>	8	63%	38%
TOTAL	Membres titulaires	20	65%	35%
	Membres suppléants	18	50%	50%

Source : SDRH / RH2 - Liste des membres du CTPC jusqu'à octobre 2011

NB : La composition des instances paritaires est définie avant les élections professionnelles d'octobre 2011. Nous indiquerons la répartition des instances paritaires après octobre 2011 lors du bilan social de 2012.

La répartition des hommes et des femmes au sein du CTPM et du CTPC est à relativiser, les effectifs étant peu élevés.

13 Diversité et égalité des chances

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

L'objectif de mettre en œuvre la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 entre la DGAFP et la HALDE est demeuré constant en 2011, à la fois par la reconduction des politiques visant des publics spécifiques (handicap...), par le développement d'actions nouvelles (CPI...) et par la formalisation accrue des règles et procédures qui doivent orienter les actions des services, et particulièrement des services RH.

13.2 Le handicap

La politique d'intégration des personnes handicapées a été mise en place très tôt. Définie par trois plans d'emploi successifs dont le premier a été élaboré en 2002, elle est soutenue par un réseau de correspondants handicap régionaux.

La thématique est traitée dans la partie 10. Insertion des agents handicapés (page 93).

13.3 Les classes préparatoires intégrées (CPI)

13.3.1. Promouvoir la diversité du recrutement

Outre la classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail, ouverte pour la troisième année consécutive, le ministère a mis en place en 2011 une nouvelle CPI, destinée à la préparation du concours externe de contrôleur du travail.

La réussite de ces classes est notamment déterminée par la qualité des campagnes d'information, soutenues et diversifiées, à mener en direction des publics concernés et des organismes relais concourant à leur insertion. Ces campagnes, et les procédures de sélection des candidats, précédemment assurées par la DAGEMO, relèvent désormais des compétences de l'INTEFP.

Les CPI sont ouvertes aux personnes, étudiants ou demandeurs d'emploi, aux ressources modestes, particulièrement motivées et méritantes au regard de leur origine sociale ou géographique, et des obstacles qu'elles ont pu rencontrer au cours de leurs études.

Les personnes concernées doivent faire preuve d'une motivation exemplaire, gage de réussite au concours. A ce titre, elles prennent l'engagement de passer toutes les épreuves du prochain concours pour lequel la formation leur est dispensée.

Les CPI dispensent une formation préparant aux épreuves écrites et orales. Celle-ci est conçue par l'INTEFP qui héberge gratuitement les auditeurs, offrant ainsi les meilleures conditions possibles pour préparer les concours. L'activité des auditeurs est par ailleurs suivie par des tuteurs en poste dans les DIRECCTE.

13.3.2. La classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail

En 2011, la commission de sélection a retenu, parmi les candidats douze auditeurs ayant de réelles potentialités pour passer le concours puis exercer le métier par la suite. Ils ont bénéficié de la préparation au concours durant 19 semaines.

Au terme de cette préparation tous les auditeurs ont passé le concours d'inspecteur du travail.

Parmi les 12 auditeurs de la CPI de l'inspection du travail, 11 possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur long (bac+4 minimum), et 1 une licence. 11 ont réalisé des études de Droit et 1 a mené des études en sciences humaines.

Le profil des auditeurs en quelques chiffres :

L'âge moyen des candidats est de 27 ans et 75% sont des femmes.

50 % sont demandeurs d'emploi, 50 % sont étudiants. Parmi les 12 auditeurs, 67% sont boursiers.

33% des auditeurs habitent ou ont habité en zone urbaine sensible (ZUS); 42% ont étudié en zone d'éducation prioritaire (ZEP). Ils proviennent de 10 départements différents, dont 3 de région parisienne. Aucun candidat n'a déclaré un handicap.

Leurs ressources mensuelles moyennes sont de 406 euros.

Si l'âge moyen des auditeurs, 27 ans, reste identique à 2010, le montant de leurs ressources mensuelles moyennes diminue de moitié (820 € en 2010).

13.3.3. La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail

En 2011, le ministère a demandé à l'INTEFP de mettre en œuvre la première classe préparatoire intégrée pour l'accès au concours externe de contrôleur du travail. L'INTEFP a assuré l'organisation de la communication et la sélection des auditeurs de la classe qui compte 12 auditeurs.

Comme pour la CPI au concours d'inspecteur, la liste des candidats admis en classe préparatoire est arrêtée par une commission de sélection composée de représentants des services centraux du ministère et de l'INTEFP, d'une personnalité qualifiée, d'un universitaire et d'un membre de l'inspection du travail.

La préparation au concours, d'une durée de 8 semaines, s'est déroulée du 10 octobre au 18 novembre 2011 puis du 16 au 27 janvier 2012.

Au terme de cette préparation tous les auditeurs ont passé le concours de contrôleur du travail.

Parmi les candidats admis à la CPI de contrôleurs du travail de 2011, la majorité possède un diplôme de l'enseignement supérieur (bac+2 minimum). Ils proviennent toutefois de spécialisations diverses : 4 de Droit, 4 d'AES (administration économique et sociale), 2 de RH, 1 de Littératures et 1 de Biologie.

Le profil des auditeurs en quelques chiffres :

L'âge moyen des candidats est de 34 ans et 92% sont des femmes.

83 % sont demandeurs d'emploi, 17% sont étudiants. Parmi les 12 auditeurs, 25% sont boursier.

17% des auditeurs habitent ou ont habité en zone urbaine sensible (ZUS); 17% ont étudié en zone d'éducation prioritaire (ZEP). Ils proviennent de 10 départements, dont 2 de région parisienne.

L'un est issu d'un département d'outre mer (DOM).

Aucun candidat n'a déclaré un handicap.

Les ressources mensuelles moyennes des auditeurs sont de 717 euros.

Une deuxième classe préparatoire intégrée est prévue, la préparation devrait débiter au dernier trimestre 2012.

13.4 La valorisation de la diversité dans le contrat d'objectifs et de performance (COP) signé entre le ministère et l'INTEFP

Compte tenu de l'impact des actions menées par l'INTEFP en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, le ministère du travail, qui a préparé puis signé en 2011 avec l'Institut le dernier COP, a souhaité que soient inscrits plusieurs engagements pour la période 2011-2013, assortis d'indicateurs de résultats.

a) connaissance de la sociologie des publics recrutés

Afin de mieux connaître les caractéristiques socio-économiques des agents entrant en formation statutaire (inspecteurs et contrôleurs du travail), le ministère s'est fixé comme objectif de disposer dans une finalité strictement statistique, des données non nominatives permettant notamment d'apprécier l'origine sociale et économique, le parcours universitaire et professionnel, les activités

précédemment exercées et les processus d'insertion professionnelle des inscrits, des candidats et des agents admis aux concours. Il a fixé dans le COP la même règle à l'INTEFP qui contribuera à alimenter un dispositif statistique cohérent sur la diversité des profils.

b) professionnalisation des jurys

La prise en compte de l'égalité dans la professionnalisation des jurys de concours et d'examens a été formalisée. Il s'agit de poursuivre et amplifier les actions déjà engagées pour accroître la sensibilisation des membres des commissions de sélection et des jurys à la diversité socio-culturelle des candidats, des stagiaires et des fonctionnaires, ainsi qu'à la compréhension des risques de préjugés et des stéréotypes.

Dans le prolongement de la récente réforme des épreuves du concours d'accès au corps de l'inspection du travail, les préparations et formations organisées par l'INTEFP prendront en compte cette orientation. S'agissant de la pédagogie, des modes d'évaluation des acquis et des supports documentaires seront notamment mis à disposition. S'agissant des formations statutaires, des dispositifs d'accompagnement et de suivi personnalisé seront mis en place.

c) actions de sensibilisation

Pour autant que leur thématique le permettra, l'INTEFP intégrera dans ses formations des actions visant à mieux prendre en compte la question de l'égalité, de la parité, de la diversité et la prévention des discriminations.

Par ailleurs une part significative d'actions de formation spécifiques à ces problématiques figurera dans l'offre de formation de l'institut, à l'attention des agents, autres que ceux en charge de faire appliquer la réglementation dans les entreprises.

d) prise en compte du handicap

S'agissant de la conception des outils de formation à distance qu'il devra élaborer au cours de la période couvrant le présent contrat, l'INTEFP s'assurera de leur accessibilité aux personnes handicapées. La DAGEMO mobilisera les services pour qu'ils mettent en place les dispositifs techniques garantissant le déploiement effectif des outils conçus par l'INTEFP.

13.5 Le lancement de la procédure de labellisation

Début 2011 et après que les ministères financiers se soient vu remettre le 20 janvier le label diversité délivré par l'AFNOR Certification, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé et la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, ont souhaité que les administrations du travail et des affaires sanitaires et sociales soient candidates à l'obtention de ce label.

La démarche est destinée à attester des efforts réalisés pour protéger salariés et agents d'éventuelles discriminations et pour promouvoir la diversité. L'obtention du label doit être une reconnaissance de ces efforts, mais également une incitation à maintenir et développer un haut niveau de qualité dans chacune des procédures de gestion RH (recrutements, déroulement des concours, mutations, décisions à caractère indemnitaire, accompagnement individuel des agents, exercice des mandats syndicaux etc.).

Elle doit aussi permettre de s'assurer que les pratiques sont bien en permanence conformes aux procédures, que des dispositifs transparents assurent un traitement efficace des situations de discriminations et que l'ensemble fasse bien l'objet d'une traçabilité suffisante pour réaliser des bilans. En partenariat étroit avec la DRH, la DAGEMO s'est engagée dans la démarche afin de certifier la qualité et la rigueur de ses procédures en matière de ressources humaines et d'affirmer son engagement en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Compte tenu de la multiplicité des services composant le périmètre des ministères chargés des affaires sociales, ont été retenues les administrations centrales du travail, de la santé, de la solidarité, des sports, de la jeunesse et de la vie associative, ainsi que deux DRJSCS, deux ARS et deux DIRECCTE (Rhône-Alpes et Basse-Normandie).

Le label ne peut être attribué, après avis d'une commission de labellisation, qu'au terme d'une procédure d'audit fondée sur un cahier des charges reposant sur 5 points :

- Un diagnostic préalable portant sur l'ensemble des 18 critères de discriminations prévus par la loi,
- La définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité,
- La mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation,
- La qualité de la prise en compte du principe de diversité dans l'ensemble des activités,
- La pertinence des actions mises en œuvre et la mesure de l'efficacité des propositions d'amélioration.

Fin 2011 les administrations du travail et des affaires sanitaires et sociales ont fait réaliser dans leurs services centraux et déconcentrés un état des lieux avec le concours de la société ALTIDEM, sélectionnée après appel d'offre.

Cet audit permettra en 2012 d'éclairer celles-ci sur les points les plus faibles de leur organisation et de leurs procédures internes.

La secrétaire générale a par ailleurs désigné un chef de projet pour chacun des deux secteurs et a mis en place un comité de pilotage qui validera à partir de janvier 2012 les grandes étapes de la préparation du dossier d'obtention du label, le plan d'action élaboré par les chefs de projets ainsi que les modalités de mise en œuvre et de suivi.

Glossaire

AAAS :	Attachés d'administration des affaires sociales
AC :	Administration centrale
ARS :	Agence régionale de santé
ASSP :	Assistant de service social du personnel
ATI :	Allocation temporaire d'invalidité
CAS :	Compte d'affectation spéciale
CASEP :	Commission d'attribution de secours et prêts
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CESU :	Chèque emploi service universel
CET :	Compte épargne-temps
CHORUS :	Outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense
CHSCT :	Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail
CLM :	Congés de longue maladie
CLD :	Congé de longue durée
CMA :	Congés de maladie
CNCAS :	Commission nationale consultative d'action sociale
CPA :	Cessation progressive d'activité
CPI :	Classe préparatoire intégrée
CPP :	Cellule parcours professionnels
CREPS :	Centres de ressources, d'expertise et de performance sportives
CSP :	Centre de services partagés
DAGEMO :	Direction de l'administration générale et de la modernisation des services
DARES :	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DCSTEP :	Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population (Saint-Pierre-et-Miquelon)
DDC :	Division des cabinets
DDI :	Direction départementale interministérielle
DIECCTE :	Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DIRECCTE :	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (métropole)
DGAFP :	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEFP :	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT :	Direction générale du travail
DGP :	Délégation générale au pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE
DICOM :	Délégation à l'information et à la communication
DRA :	Directeurs régionaux adjoints
DT :	Directeurs du travail
ETP :	Equivalent temps plein
ETPF :	Equivalent temps plein financier
ETPT :	Equivalent temps plein travaillé
ETPR :	Equivalent temps plein rémunéré

GIPA :	Indemnité dite de la garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC :	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPRH :	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GRH :	Gestion des ressources humaines
GVT :	Glissement vieillesse-technicité
IET :	Inspecteur élève du travail
IDV :	Indemnité de départ volontaire
INTEFP :	Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
IPC :	Indice des prix de consommation
INRS :	Institut national de recherche et de sécurité
IRA :	Institut régionaux d'administration
IT :	inspecteurs du travail
JO :	Journal officiel
MDPH :	Maisons départementales des personnes handicapées
MGAS :	Mutuelle générale des affaires sociales
MIRTMO :	Médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre
MIT :	Médecin inspecteur du travail
MOSS :	Mise en œuvre des serveurs de services
NES :	Nouvel espace statutaire
ONP :	Opérateur national de paye
PESE :	Pôles d'expertise et de services
PFR :	Prime de fonctions et de résultats
PNA :	Position normale d'activité
PNP :	Pilotage national de la paye
PRF :	Plan régional de formation
PMAE :	Plafond ministériel d'autorisation d'emplois
PSOP :	Paye sans ordonnancement préalable
RAEP :	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RGPP :	Révision générale des politiques publiques
RPS :	Risques psychosociaux
RUT :	Responsable d'unité territoriale
SAMAS :	Secrétaires administratifs des ministres chargés des affaires sociales
SD :	Services déconcentrés
SITAS :	Services de l'inspection du travail et des affaires sociales (Wallis et Futuna)
SIRH :	Système informatique des ressources humaines
TIB :	Traitement indiciaire brut