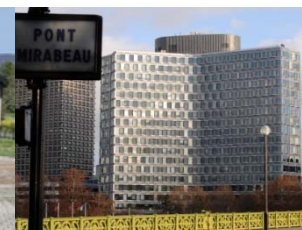




Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Bilan social 2012



Le mot du directeur

Marquée par une très forte détérioration du climat social et un boycott des instances de concertation nationale et centrale liés à des événements dramatiques, le début de l'année 2012 n'a pas permis d'avancer sur les grands chantiers statutaires, s'agissant notamment de la revalorisation du corps des contrôleurs du travail.

Le nouveau ministre s'est donc attaché dès sa prise de fonctions à renouer les liens du dialogue social, en présidant les premiers CTM du mois de juin et juillet et en rencontrant dès sa prise de fonctions les organisations syndicales du ministère.

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ont fortement mobilisé la DAGEMO au cours de l'année 2012 avec notamment la poursuite de la politique de prévention des risques psychosociaux et le renouvellement de la protection des agents de contrôle contre l'amiante lié à la complète refonte de la réglementation. Le suivi médical des agents a fait l'objet d'une attention particulière.

Le pilotage de la politique de prévention des risques s'est renforcé notamment grâce à la création d'un poste de conseiller national de prévention qui a permis la réactivation de l'animation du réseau des conseillers de prévention régionaux.

De nouvelles orientations concernant l'action sociale et visant à adapter les prestations individuelles à l'évolution démographique et sociologique du ministère ont été élaborées dans le cadre d'un groupe de travail associant les organisations syndicales et l'administration. Les conclusions seront mises en œuvre en 2013.

L'année 2012 est également marquée par la préparation du retour en gestion dès le 1er janvier 2013 d'une direction emblématique du ministère : la DGEFP. L'ancrage de cette direction au sein des ministères sociaux est confirmé par le non renouvellement de la convention de gestion qui confiait à Bercy le soin de gérer les moyens humains et matériels de cette direction.

Le vote de la loi instaurant le plan de résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet) a déclenché un important travail de recensement et d'expertise des conditions d'éligibilité des agents contractuels. En lien avec les partenaires sociaux, régulièrement associée à l'état d'avancement des travaux, la recherche de corps d'accueil ainsi que l'organisation d'une cellule dédiée à l'opération de titularisation ont été les actions prioritaires menées en 2012.

Les chantiers liés à la mise en place de l'ONP ont également fortement mobilisé les équipes de la SDRH. Avant que ne soit prise la décision de réorganiser les fonctions support sous l'égide du secrétariat général, l'orientation première visait à créer un pôle d'expertise dédié au secteur travail. Un important exercice de réflexion associant les agents a été mené à cette fin.

Enfin, l'année 2012 a également été consacrée à finaliser au 1er janvier 2013 la mise en place de la prime de fonctions et de résultat des attachés des affaires sociales.

Joël Blondel

Sommaire

Chapitre 1 – Le contexte et les orientations RH	Page 17
Chapitre 2 – L'emploi	Page 23
Chapitre 3 – Le temps de travail	Page 47
Chapitre 4 – Les recrutements, concours, promotions et flux	Page 57
Chapitre 5 – Les rémunérations	Page 81
Chapitre 6 – La formation	Page 93
Chapitre 7 – Les conditions de travail	Page 111
Chapitre 8 – L'action sociale	Page 121
Chapitre 9 – L'insertion des agents handicapés	Page 125
Chapitre 10 – Le dialogue social	Page 129
Chapitre 11 – Diversité et égalité des chances	Page 147
Chapitre 12 – L'égalité femmes-hommes	Page 153

Sommaire détaillé

<i>Le mot du directeur</i>	3
<i>Remarques liminaires</i>	13
1. Périmètre du bilan social 2012	13
2. Rappels terminologiques et méthodologiques	13
2.1. Les unités de comptabilisation des effectifs utilisées par le ministère	13
2.2. Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois	14
2.3. Les effectifs de référence	15
2.4. Les effectifs présents	15
2.5. Les effectifs métiers	15
2.6. Les effectifs en formation	15
CHAPITRE 1 LE CONTEXTE ET LES ORIENTATIONS RH	17
1.1. Poursuivre l'appui aux DIRECCTE et les accompagner dans la mise en œuvre de la note nationale d'orientations stratégiques et des notes régionales	18
1.2. Améliorer l'exercice de la fonction RH au profit des DIRECCTE	18
1.3. Améliorer le dialogue social	19
1.4. Mettre en place le PESE secteur travail	19
1.5. Finaliser la mise en œuvre de la PFR	19
1.6. Le rattachement de la DGEFP au ministère	19
1.7. Situation du plafond d'emploi	20
CHAPITRE 2 L'EMPLOI	23
2.1. Le Plafond Ministériel d'Autorisation d'Emplois (PMAE)	24
2.1.1. La place du ministère au sein de la fonction publique d'Etat	24
2.1.2. Autorisation 2012	24
2.1.3. Consommation 2012	25
2.2. Les effectifs de référence	26
2.2.1. Données globales	26
2.2.2. Administration centrale	27
2.2.3. Services déconcentrés	30
2.2.4. Les inspecteurs élèves du travail	31
2.3. Les effectifs au 31 décembre 2012	32
2.3.1. La répartition par catégorie	32
2.3.2. La répartition par corps	35
2.3.3. La répartition par classe d'âge	37
2.3.4. La répartition par métier	39
2.3.5. L'âge moyen	42
2.3.6. Les agents détachés	43
2.3.7. Les agents mis à disposition	44
2.3.8. Autres situations	44
2.3.9. Les agents de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)	44

CHAPITRE 3	LE TEMPS DE TRAVAIL	48
3.1.	Le temps partiel	48
3.2.	Le Compte Epargne-Temps (CET)	49
3.3.	Les départs à la retraite	51
3.3.1.	Ventilation des départs à la retraite	52
3.3.2.	L'âge moyen des départs à la retraite	52
3.3.3.	Type de départ à la retraite	52
3.3.4.	La Cessation Progressive d'Activité (CPA)	53
3.4.	Les démissions intervenues dans le cadre de l'indemnité de départ volontaire	54
3.5.	Les congés	55
3.5.1.	Les congés maladie	55
3.5.2.	Les congés de maternité et de paternité	56
CHAPITRE 4	LES RECRUTEMENTS, CONCOURS, PROMOTIONS ET FLUX	58
4.1.	Les recrutements	58
4.2.	Les concours et examens professionnels organisés par la DAGEMO	58
4.2.1.	Concours de l'inspection du travail	59
4.2.2.	Concours de contrôleur du travail	70
4.3.	Le recrutement et l'affectation des lauréats des concours corps communs	76
4.3.1.	Les Attachés d'Administration des Affaires Sociales (AAAS)	76
4.3.2.	Les Secrétaires Administratifs des Ministères en charge des Affaires Sociales (SAMAS)	77
4.4.	Les promotions	78
4.5.	Les entrées et les sorties	79
CHAPITRE 5	LES REMUNERATIONS	82
5.1.	Les crédits de titre 2 : dotations et consommations	82
5.2.	Le détail des consommations par grand poste de dépenses	82
5.3.	Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel	83
5.4.	Le coût moyen constaté par agent	84
5.5.	Le rachat des jours épargnés sur les Comptes Epargne-Temps (CET)	84
5.6.	L'indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	86
5.7.	L'impact financier des grèves en 2012	87
5.8.	Le bilan des indemnités versées en 2012	87
5.9.	La Prime de Fonctions et de Résultats	90
CHAPITRE 6	LA FORMATION	94
6.1.	La formation statutaire	95
6.1.1.	La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail	95
6.1.2.	La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires	96

6.2. La formation professionnelle tout au long de la vie	97
6.2.1. La formation continue	97
6.2.2. Les préparations aux examens et concours administratifs	101
6.2.3. Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétence	101
6.2.4. L'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF)	101
6.3. La formation spécifique de l'administration centrale, des services déconcentrés et de l'INTEFP	102
6.3.1. La formation continue organisée par l'administration centrale	102
6.3.2. La formation continue organisée par les services déconcentrés	102
6.3.3. La formation continue organisée par l'INTEFP	103
6.4. Les dépenses de formation du ministère	106
6.5. La Cellule Parcours Professionnels (CPP)	107
6.5.1. Le champ d'intervention de la cellule parcours professionnels	107
6.5.2. Le conseil mobilité-carrière	107
6.5.3. L'information personnalisée	110
6.5.4. Les services collectifs	110
6.5.5. L'élargissement de l'offre de service de la CPP	110
CHAPITRE 7 LES CONDITIONS DE TRAVAIL	112
7.1. La prévention des risques professionnels	112
7.2. Les instances et les opérateurs	113
7.2.1. Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	113
7.2.2. La fonction conseil : les conseillers de prévention	114
7.3. Les accidents du travail	115
7.4. La protection fonctionnelle des agents en 2012	116
7.4.1. Les demandes de protection fonctionnelle en 2012	116
7.4.2. Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2012	118
CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE	122
8.1. Orientations générales	122
8.2. Les champs d'intervention et le budget de l'action en 2012	122
8.3. Le réseau des assistants de service social en 2012 : mise en œuvre de la mutualisation	123
CHAPITRE 9 L'INSERTION DES AGENTS HANDICAPES	126
9.1. Le taux d'emploi au 31 décembre 2012	126
9.2. Les recrutements au cours de l'année 2012	126
9.3. La répartition hommes-femmes des agents handicapés	127
9.4. La répartition par catégorie des agents handicapés	127
9.5. Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région	128

CHAPITRE 10	LE DIALOGUE SOCIAL	130
10.1.	Les instances de concertation	131
10.2.	La représentativité nationale des organisations syndicales au sein des instances paritaires et de concertation	132
10.3.	La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux	133
10.3.1.	Les moyens humains	133
10.3.1.1.	Le Contingent de Temps Syndical (CTS)	133
10.3.1.2.	Les congés de formation syndicale	134
10.3.2.	Les moyens matériels	135
10.4.	L'exercice du droit de grève	136
10.5.	Les thèmes du dialogue social	138
10.5.1.	Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques	138
10.5.2.	Le dialogue social en dehors des instances de concertation	143
10.6.	Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	143
10.6.1.	Le CHSCT ministériel	143
10.6.2.	Le CHSCT d'administration centrale	145
10.6.3.	Les CHSCT régionaux	145
CHAPITRE 11	DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES	148
11.1.	La politique de la diversité	148
11.2.	Le label diversité	148
11.2.1.	Les actions conduites en 2012, liées à la procédure de labellisation	148
11.2.2.	Les autres actions	149
11.3.	Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI)	150
11.3.1.	Promouvoir la diversité du recrutement	150
11.3.2.	La classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail	150
11.3.3.	La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail	151
11.4.	La valorisation de la diversité dans le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé entre le ministère et l'INTEFP	151
11.4.1.	La sociologie des publics recrutés	151
11.4.2.	Professionnalisation des jurys	152
11.4.3.	Actions de sensibilisation	152
11.4.4.	Prise en compte du handicap	152
CHAPITRE 12	EGALITE FEMMES - HOMMES	154
12.1.	La répartition par catégorie	155
12.2.	La répartition par corps	156
12.2.1.	Données globales	156
12.2.2.	Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail	158
12.2.3.	Ventilation par grade du corps d'Attachés	160
12.3.	La répartition par classe d'âge	162
12.3.1.	Données générales	162
12.3.2.	Pyramide des âges du ministère	163

12.4. Les âges moyens	180
12.5. Les effectifs par région	181
12.6. Le temps de travail	182
12.7. Les recrutements	183
12.8. Les concours	183
12.8.1. La répartition par genre aux concours de l'inspection du travail	183
12.8.2. La répartition par genre aux concours de contrôleurs du travail	187
12.9. Les promotions	190
12.10. Les emplois de direction	191
12.10.1. Administration centrale	191
12.10.2. Services déconcentrés	192
12.11. Les primes	193
12.11.1. Administration centrale	193
12.11.2. Services déconcentrés	194
12.12. Les agents en formation	195
12.13. Les jurys	196
12.14. Les instances paritaires	197
<i>Glossaire</i>	199

Remarques liminaires

1. Périmètre du bilan social 2012

Le bilan social 2012 a pour but de présenter les principales données concernant la gestion des ressources humaines du ministère et de ses effectifs pour 2012.

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.

2. 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.

2.1. Les unités de comptabilisation des effectifs utilisées par le ministère

• L'effectif physique

L'effectif physique est l'unité de comptabilisation des agents présents pour un périmètre donné, *à un moment donné*. Sauf mention contraire, la date retenue est celle du 31 décembre 2012. 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 consomme | 1 ETPT |
| • un agent à 80% employé toute l'année consomme | 0,8 ETPT |
| • un agent à 80% employé pendant six mois consomme | 0,4 ETPT |

Sauf mention contraire, la période retenue est celle des douze mois de 2012.

- **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 consomme 1 ETPF
- un agent à 80% employé toute l'année consomme 0,857 (6/7^{ème}) ETPF
- un agent à 80% employé pendant six mois consomme 0,429 (6/14^{ème}) ETPF

- **L'équivalent temps plein (ETP)**

L'équivalent temps plein (ETP) traduit, *à un moment donné*, 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 un moment donné*, 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

- **La sur-rémunération du temps partiel**

La sur-rémunération du temps partiel est calculée, pour les quotités de travail comprises entre 80% et 90%, par la formule suivante : **quotité rémunérée = (quotité de travail * 4/7) + 0,4**.

- Services à 80% : rémunération égale à 6/7^{ème}
- Services à 90% : rémunération égale à 32/35^{ème}
- Services à 15/18^{ème} : rémunération égale à 92/105^{ème}

2.2. Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois

Les autorisations d'emplois du programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « Travail et emploi » sont soumises à un plafond (plafond ministériel d'autorisation d'emplois), fixé par la loi de finances pour l'année et dont l'unité de décompte est l'ETPT annuel.

En pratique, les autorisations d'emplois votées par le Parlement constituent une moyenne annuelle cible : le nombre d'effectifs consommés peut, en effet, être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté.

Tous les agents rémunérés sur les crédits de titre 2 du programme 155 consomment le plafond d'emplois, y compris les agents contractuels occasionnels ou saisonniers, improprement dénommés « vacataires ».

2.3. 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 selon trois catégories (A, B, C) en fonction du plafond d'emplois et des crédits de titre 2 du programme votés en loi de finances. Il est ensuite décliné entre Administration Centrale (AC) et Services Déconcentrés (SD) puis entre directions et services. La répartition par catégorie est impérative.

Son périmètre est constitué :

- des agents rémunérés par le ministère et présents dans ses services, qu'ils soient issus des corps communs 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 Elèves 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 était l'ETPR jusqu'en 2011 et est l'**ETP** depuis 2012.

2.4. 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 décembre 2012.

2.5. 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.

Les données sont extraites de Synergie RH et exprimées en ETPR métiers. Ce dernier 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.

2.6. 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 ait suivi une ou plusieurs formations.

- 1.1. Poursuivre l'appui aux DIRECCTE et les accompagner dans la mise en œuvre de la note nationale d'orientations stratégiques et des notes régionales
- 1.2. Améliorer l'exercice de la fonction RH au profit des DIRECCTE
- 1.3. Améliorer le dialogue social
- 1.4. Mettre en place le PESE secteur travail
- 1.5. Finaliser la mise en œuvre de la PFR
- 1.6. Le rattachement de la DGEFP au ministère
- 1.7. La situation du plafond d'emploi

Un premier constat est que les objectifs prioritaires RH fixés pour l'année 2012 ont été réalisés ou ont connu des avancées importantes.

1.1. Poursuivre l'appui aux DIRECCTE et les accompagner dans la mise en œuvre de la note nationale d'orientations stratégiques et des notes régionales

- **L'animation des réseaux et la prise en compte de la nécessité d'une information générale des services RH :**

Sur le champ RH, des séances de travail avec les secrétaires généraux et les responsables des ressources humaines ont permis d'identifier des axes de travail relatifs à l'information du réseau. Ainsi, deux notes d'informations, une le 19 décembre 2012, l'autre le 7 février 2013 ont eu pour projet d'apporter des éclairages sur le contexte général et les différents calendriers des CAP et des affectations de lauréats de concours, afin de permettre aux services déconcentrés de prévoir les remplacements sur les postes vacants dans de meilleures conditions d'anticipation.

- **La professionnalisation des services RH**

Parallèlement, des thématiques prioritaires de formation continue ont été identifiées en 2012, en lien avec les services déconcentrés visant à professionnaliser les services RH. Les modules de formation ont été mis en place par l'Institut National du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) et les prochaines sessions se dérouleront au cours du premier semestre 2013.

- **L'accompagnement managérial des DIRECCTE**

Ce dernier a été renforcé, d'une part par l'INTEFP qui propose dans l'offre nationale de formation des modules de prises de postes pour les nouveaux DIRECCTE et les adjoints (chef de pôle), et d'autre part par l'ouverture de 15 places aux formations proposées par l'IGPDE dans le cadre des cycles Unica.

Enfin, des expérimentations régionales relatives à l'accompagnement des CODIR sont soutenues et cofinancées avec le ministère de l'économie, à la suite d'un appel à projet organisé par la délégation générale au pilotage des DIRECCTE.

1.2. Améliorer l'exercice de la fonction RH au profit des DIRECCTE

Deux modalités d'actions ont été mises en œuvre en 2012 :

- **La création d'un outil de déclinaison régionale de la GPRH**

Un outil de restitution des données contenues dans le système d'information RH est mis à disposition des services RH des services déconcentrés. Il permet, à chaque DIRECCTE, d'opérer des analyses des âges des agents et offre la possibilité de croiser différents items : catégorie/corps-grade/métiers et de visualiser des prévisions de départs à la retraite.

Ce chantier, très structurant pour mener des analyses des âges croisées avec des projections métiers a pour objectif :

- D'appuyer la réflexion des services déconcentrés, de développer au niveau régional des analyses de gestion prévisionnelle des ressources humaines ministérielles.
-
- D'associer les services déconcentrés à la formalisation d'un schéma pluriannuel décliné régionalement.

- **La prise en compte des besoins des DIRECCTE dans les processus des plans de formation, de recrutement, d'évolution des métiers**

Depuis plusieurs années, et de façon accrue depuis 2011, les services déconcentrés sont sollicités par l'administration centrale d'une part pour cibler les recrutements, d'autre part pour identifier les besoins de formation comme les évolutions nécessaires en termes de métiers.

1.3. Améliorer le dialogue social

L'année 2012 a indubitablement connu deux phases dans la tenue du dialogue social : après un premier semestre lors duquel tout dialogue a été suspendu, les positions et déclarations successives du ministre Michel Sapin annonçant une phase d'écoute et de dialogue ont permis d'engager des discussions dans des conditions moins tendues.

Un certain nombre de sujets (rénovation des conditions du dialogue social, construction d'un deuxième plan santé au travail) qui n'avaient pu être abordés courant 2012 l'ont été à compter de la fin de l'année.

Dès fin 2012, la DAGEMO a mis en place un dispositif de veille sociale dans l'objectif d'anticiper et de dénouer les éventuels sujets de blocages. Ainsi, des échanges continus sont organisés ce qui alimente la note de veille sociale adressée mensuellement au ministre. La DAGEMO participe également au réseau de veille sociale mis en place par la DGAFP.

1.4. Mettre en place le PESE secteur travail

L'ensemble des items qui constituaient les objectifs relatifs à la mise en place du PESE ont été réalisés (sécurisation du processus RH et construction d'un plan d'accompagnement du changement).

1.5. Finaliser la mise en œuvre de la PFR

Après la définition et la mise en œuvre des principes de cotations pour les administrateurs civils et les emplois fonctionnels (administration centrale et services déconcentrés) effectuées en 2010, l'année 2012 a connu d'intenses travaux de méthodes et de cotations des autres postes de catégorie A, avec une issue différente selon les corps.

La mise en œuvre de la PFR pour les agents membre du corps des inspecteurs du travail a été interrompue au cours de l'année 2012. L'opposition syndicale unanime des représentants du personnel à cette réforme s'est cristallisée sur les agents membre de ce corps. Ainsi malgré la publication d'un arrêté daté du 27 janvier 2012 fixant les montants réglementaires de la PFR aux inspecteurs du travail et une note de service du 30 janvier 2012 fixant les blocs de cotation, la mise en œuvre a été suspendue sur décision du ministre pour ce corps.

1.6. Le rattachement de la DGEFP au ministère

La Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) a été placée en 2007 sous l'autorité du ministre de l'économie et de l'emploi. Dès le 1^{er} janvier 2008, l'ensemble des moyens de fonctionnement et des moyens humains propres à la DGEFP et à ses structures associées ont été transférés respectivement sur les programmes 134 et 218 du ministère de l'économie et des finances.

Depuis le remaniement ministériel de 2010, la DGEFP est placée sous l'autorité du ministre chargé du travail et de l'emploi.

Cette situation, transitoire par nature, a été arbitrée définitivement à l'été 2012 dans un sens qui ancre définitivement la gestion de la DGEFP au sein des ministères sociaux. La DAGEMO, la DGEFP ainsi que la DRH du SG des ministères économiques et financiers ont conduit, depuis cet arbitrage, les travaux nécessaires à la sécurisation d'une telle opération de transfert de la gestion des personnels de la DGEFP.

En effet, le rattachement de la gestion des personnels nécessite un travail technique préparatoire afin de sécuriser la reprise de la paye des agents concernés et la mise en place d'une communication et d'une information en direction des agents, ainsi que du dialogue social avec les organisations syndicales.

Ce travail est en cours depuis l'été 2012 sous l'égide des deux secrétaires généraux qui ont décidé de régler les différentes situations de la façon suivantes :

- S'agissant des administrateurs civils et des emplois fonctionnels, leurs montants indemnitaires seront maintenus y compris les montants correspondants aux bonus attribués par le ministère de l'économie. L'évolution devra ensuite suivre celle des autres cadres supérieurs des affaires sociales, en fonction des revalorisations mobilisées sur le budget du ministère en charge du travail et de l'emploi.
- S'agissant des agents relevant des MEF, un placement en position normale d'activité (PNA) a été effectué. Dans cette position, ils sont gérés et payés par le ministère chargé du travail et de l'emploi tout en continuant de relever statutairement de leur corps d'origine. Les règles et évolutions (notamment indemnitaires) de leur ministère d'origine continueront de leur être appliquées.
- Les agents relevant des affaires sociales ont été quant à eux réaffectés au ministère en charge du travail et de l'emploi et gérés selon les règles en vigueur dans ce ministère. Il en va de même pour les agents détachés dans les corps des MEF et qui sont affectés ou re-détachés dans les corps équivalents des ministères sociaux.
- Enfin s'agissant des agents contractuels, leurs contrats ainsi que le niveau de ceux-ci sont repris par le ministère en charge du travail et de l'emploi et sont intégrés dans le cadre de gestion des agents contractuels en vigueur au sein des ministères sociaux.

Pour l'ensemble de ces agents, l'engagement pris a été celui d'un maintien des montants indemnitaires.

1.7. Situation du plafond d'emploi

En 2012, le plafond d'emploi continue de diminuer, même si le rythme est plus soutenable (-1,70%) et subit les effets non négligeables des deux mesures suivantes :

- **Sur la question des moyens attribués aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), l'effort est moindre qu'en 2011 mais perdure et produit toujours une contrainte importante.**

Le mécanisme de transfert complémentaire de crédits afin de financer les emplois des MDPH dans le cadre de la loi de finance initiale 2011 se poursuit en 2012 et nécessite un suivi spécifique en terme de masse salariale et d'accompagnement RH pour les agents qui sont mis à disposition des MDPH.

Pour 2012, la LFI prévoit un transfert complémentaire vers le programme 157 « Handicap et dépendance », au titre des postes non pourvus, à hauteur de 1,7 M€. Un besoin de financement de 0,8 M€ est donc déjà identifié, avant même la prise en compte d'éventuelles vacances à compenser qui surviendraient en cours d'année.

- **La titularisation de 35 agents contractuels mis à disposition par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) auprès du ministère chargé du travail**

Ces agents sont placés en position normales d'activité (PNA), avec effet au 1^{er} janvier 2012, auprès des services du ministère chargé du travail, administration centrale et services déconcentrés, et rémunérés sur les crédits de titre 2 (dépenses de personnel) du programme 155, en vue d'un éventuel détachement voire d'une intégration en 2012.

Pour mémoire, la rémunération de ces agents était auparavant remboursée à l'ASP sur les crédits de titre 3 (dépenses de fonctionnement) du programme 155 en leur qualité d'agents contractuels mis à disposition par une personne morale autre que l'Etat. Ce changement de statut a donc une incidence sur la consommation du plafond d'emploi du ministère.

La question des conséquences budgétaires doit normalement se traduire en 2012 par un transfert d'emplois du plafond de l'ASP vers le P155, ainsi qu'un transfert de crédits interne au P155 du titre 3 vers le titre 2. Etant donné l'absence actuelle de garantie sur ce sujet, la programmation budgétaire initiale 2012 du P155 n'est pas soutenable sur le titre 2, avec un déficit en terme d'emploi (-27 ETPT) et de masse salariale (-1,53M€).

L'absence de régularisation budgétaire de ces transferts n'est pas non plus sans incidence sur la capacité à terme du programme 155 à accueillir ces agents par la voie du détachement ou de l'intégration dans un corps des ministères chargés des affaires sociales.

2.1 Le Plafond Ministériel d'Autorisation d'Emplois (PMAE)

2.1.1 La place du ministère au sein de la fonction publique d'Etat

2.1.2 Autorisation 2012

2.1.3. Consommation 2012

2.2 Les effectifs de référence

2.2.1 Données globales

2.2.2 Administration centrale

2.2.3 Services déconcentrés

2.2.4 Les inspecteurs élèves du travail

2.3 Les effectifs au 31 décembre 2012

2.3.1 La répartition par catégorie

2.3.2 La répartition par corps

2.3.3 La répartition par classe d'âge

2.3.4 La répartition par métier

2.3.5 L'âge moyen

2.3.6 Les agents détachés

2.3.7 Les agents mis à disposition

2.3.8 Autres situations

2.3.9 Les agents de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)

Chiffres clés 2012

Plafond d'emplois du P155 : 9 899 ETP

Effectifs de référence : 9 773 ETP

* Catégorie A : **3 163** ETP

* Catégorie B : **3 753** ETP

* Catégorie C : **2 857** ETP

Effectifs du corps de l'inspection du travail : 2 078 agents

* Administration centrale : **80** agents

* Services déconcentrés : **1 998** agents

Promo IET 2012 : 39 élèves

Age moyen des agents : 48,58 ans

* Administration centrale : **46,32** ans

* Services déconcentrés : **48,87** ans

La mesure et la gestion des effectifs reposent sur une terminologie précise et partagée par les services, présentée en remarques liminaires au présent bilan (cf. pages 7 à 9).

2.1. Le Plafond Ministériel d'Autorisation d'Emplois (PMAE)

2.1.1. La place du ministère au sein de la fonction publique d'Etat

Le plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'Etat pour 2012, exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit :

Plafond des autorisations d'emplois du budget général de l'Etat

MINISTERE	2011	2012
Affaires étrangères et européennes	15 402	15 024
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	32 420	31 789
Budget, comptes publics et réforme de l'Etat	142 466	139 495
Culture et communication	11 124	10 995
Défense et anciens combattants	301 341	293 198
Ecologie, développement durable, transport et logement	61 885	59 566
Economie, finances et industrie	14 344	14 005
Education nationale, jeunesse et vie associative	968 184	953 353
Enseignement supérieur et recherche	24 485	17 298
Fonction publique		
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	283 164	280 474
Justice et libertés	76 025	76 887
Sports		
Services du Premier ministre	9 109	9 239
Solidarités et cohésion sociale		
Travail, emploi et santé	22 394	21 182
Ville		

*Le plafond indiqué est réparti entre le programme 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » de la mission « Travail et emploi » et le programme 124 « Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » qui relevaient du même département ministériel au moment de l'élaboration des lois de finances initiales pour 2011 et 2012.

Source : SDAF/AF2 – Lois de finances initiales pour 2011 et 2012.

Remarques : le plafond du ministère de la fonction publique est intégré au plafond du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat. De même, ceux du ministère des sports, du ministère des solidarités et de la cohésion sociale et du ministère de la ville sont intégrés au plafond du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

2.1.2. Autorisation 2012

Le plafond ministériel d'autorisations d'emplois est fixé chaque année par la loi de finances. Il est exprimé et suivi en « équivalent temps plein 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 sur l'année : le nombre d'effectifs peut être ponctuellement supérieur au plafond autorisé, à condition qu'en moyenne annuelle ce dernier soit respecté.

Le plafond de la mission « Travail et emploi », porté par le programme 155, était fixé à **9 899 ETPT** par la loi de finances initiale pour 2012.

2.1.3. Consommation 2012

Au terme de l'exercice 2012, la consommation annuelle moyenne s'élève à **9 865 ETPT** soit un taux de consommation de l'autorisation initiale de 99,7%.

Evolution du PMAE de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Lettre plafond	10 186	10 860	10 680	10 068	9 899
Consommation	10 151	10 603	10 501	10 060	9 865
Solde	35	257	179	8	34
% de consommation	99,7%	97,6%	98,3%	99,9%	99,7%

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

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 ETPT)

MOIS	AGENTS AC	AGENT SD	AUTRES	TOTAL 2011	TOTAL 2012
Janvier	944	8 913	48	10 213	9 905
Février	938	8 899	59	10 200	9 896
Mars	931	8 872	68	10 134	9 872
Avril	922	8 851	79	10 109	9 852
Mai	923	8 829	95	10 098	9 847
Juin	867	8 823	132	10 080	9 822
Juillet	884	8 785	239	9 950	9 908
Août	896	8 771	218	10 016	9 885
Septembre	939	8 788	118	9 965	9 845
Octobre	941	8 774	138	9 938	9 853
Novembre	911	8 806	164	10 015	9 881
Décembre	905	8 784	121	10 001	9 810
MOYENNE	917	8 825	123	10 060	9 865

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

La catégorie « Agents AC » correspond 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 inspecteurs élèves du travail 2011 et 2012 au prorata de la durée de leur formation sur l'exercice 2012.

La catégorie « Agents SD » correspond 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 rémunération des agents contractuels occasionnels ou saisonniers, dits « vacataires ».

2.2. Les effectifs de référence

2.2.1. Données globales

Tableau des effectifs du ministère en 2012 (en ETP)

MINISTÈRE	EFFECTIFS DE RÉFÉRENCE		EFFECTIS				ÉVOLUTION ENTRE JANVIER ET DÉCEMBRE 2012
	2011	2012	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	
Catégorie A	3 170	3 163	3 130	3 166	3 166	3 134	-32
Catégorie B	3 833	3 753	3 842	3 806	3 806	3 769	-37
Catégorie C	2 987	2 857	3 342	3 030	3 030	2 922	-108
TOTAL	9 989	9 773	10 313	10 001	10 001	9 824	-177

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

La baisse des effectifs de référence entre 2011 et 2012 (-216 ETP) résulte principalement de l'application du schéma d'emplois fixé au ministère au titre de l'année 2012.

Les effectifs présents au 31 décembre 2012 s'établissent à 9 824 ETP, soit 100,5% de la cible que constituent les effectifs de référence fixée à 9 773 ETP.

Remarque : les effectifs au 31 décembre 2011 du présent bilan social diffèrent de ceux indiqués dans le bilan social 2011 suite à la mise à jour opérée pour les services déconcentrés début 2012 afin de prendre en compte l'intégralité des mouvements intervenus en 2011.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence du ministère en 2011 et 2012 (en ETP)

MINISTÈRE	2011	2012
Catégorie A	-4	-30
Catégorie B	-27	16
Catégorie C	43	65
TOTAL	12	51

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

L'écart entre les effectifs réels au 31 décembre 2012 et les effectifs de référence est de +51 ETP. L'effort réalisé en gestion 2012 a permis d'absorber une grande partie des suppressions propres au schéma d'emplois 2012.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre 2012 et les effectifs de référence du ministère par catégorie d'emplois

MINISTÈRE	Effectifs de référence 2012	Effectifs au 31 décembre 2012		Écart Eff. au 31 décembre / référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	3 163	3 223	3 134	-30
<i>Emplois fonctionnels</i>		179	179	
<i>A administratifs</i>		1 128	1 088	
<i>A techniques</i>		1 916	1 866	
Catégorie B	3 753	3 938	3 769	16
<i>B administratifs</i>		553	528	
<i>B techniques</i>		3 385	3 241	
Catégorie C	2 857	3 106	2 922	65
TOTAL	9 773	10 267	9 824	51

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

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

Catégorie A*	
Emplois fonctionnels**	Directeurs et équipe de direction (AC)
	Autres emplois fonctionnels (AC)
	DIRECCTE/DIECCTE/Responsables de pôle ou d'UT/ ...
	Secrétaires généraux (SG)
A administratifs**	Corps des administrateurs civils
	Emploi de conseiller d'administration
	Corps des attachés d'administration
	Autres corps
	Contractuels
A techniques**	Corps des inspecteurs du travail
	Corps des administrateurs de l'INSEE
	Corps des attachés statisticiens de l'INSEE
	Corps des conseillers techniques de service social
	Corps des chargés d'études documentaires
	Autres corps
	Médecins et ingénieurs de prévention
	Contractuels
Catégorie B*	
B administratifs**	Corps des secrétaires administratifs
	Autres corps
	Contractuels
B techniques**	Corps des contrôleurs du travail
	Corps des contrôleurs de l'INSEE
	Corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture
	Corps des assistants de service social
	Emploi d'agent principal des services techniques
	Autres corps
	Contractuels
Catégorie C*	
Catégorie C**	Corps des adjoints administratifs
	Corps des adjoints techniques
	Emploi de chef de service intérieur
	Autres corps / Personnels techniques
	Contractuels

*Catégorie statutaire

** Catégorie d'emplois LOLF

2.2.2. Administration centrale

Tableau des effectifs de l'administration centrale en 2012 (en ETP)

ADMINISTRATION CENTRALE	EFFECTIFS DE REFERENCE		EFFECTIFS				EVOLUTION ENTRE JANVIER ET DECEMBRE 2012
	2011	2012	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	
Catégorie A	519	526	509	544	544	543	-1
Catégorie B	158	142	161	158	158	140	-18
Catégorie C	206	198	209	196	196	179	-17
TOTAL	883	866	879	898	898	862	-36

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

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

ADMINISTRATION CENTRALE	2011	2012
Catégorie A	25	17
Catégorie B	-1	-2
Catégorie C	-10	-19
TOTAL	15	-4

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre 2012 et les effectifs de référence de l'administration centrale par catégorie d'emplois

ADMINISTRATION CENTRALE	Effectifs de référence 2012	Effectifs au 31 décembre 2012		Ecart Eff. au 31 décembre / référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	526	554	543	17
<i>Emplois fonctionnels</i>		24	24	
<i>A administratifs</i>		413	404	
<i>A techniques</i>		117	115	
Catégorie B	142	144	140	-2
<i>B administratifs</i>		133	129	
<i>B techniques</i>		11	11	
Catégorie C	198	181	179	-19
TOTAL	866	879	862	-4

Source : SDAF/AF2

Effectifs de référence de l'administration centrale par direction ou service

DIRECTION OU SERVICE	EFFECTIFS DE REFERENCE 2011 (EN ETP)				EFFECTIFS DE REFERENCE 2012 (EN ETP)			
	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL
DGT	151	27	27	204	155	23	23	201
DAGEMO	129	55	59	243	131	52	55	238
DARES	117	25	24	166	116	23	27	166
BDC / DDC	10	32	55	97	9	25	21	55
Sous-total	407	138	165	710	411	123	126	660
CABINETS	30	6	28	64	31	12	59	102
HORS STRUCTURES	49	5	5	59	41	3	5	49
NON AFFECTES	5	1	2	8	5	1	2	8
DICOM	16	6	3	25	19	1	3	23
DGP	7	0	3	10	7	0	3	10
SGCMAS					3	1	0	4
PETITES STRUCTURES	6	2	0	8	9	1	0	10
<i>ANLCI</i>	1	1	0	2				
<i>CHATEFP</i>	2	1	0	3	2	1	0	3
<i>GIP INTER</i>	3	0	0	3	3	0	0	3
<i>Réserve</i>				0	4	0	0	4
Sous-total	112	20	41	173	115	19	72	206
TOTAL	519	158	206	883	526	142	198	866

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Effectifs au 31 décembre 2012 de l'administration centrale par direction ou service

DIRECTION OU SERVICE	EFFECTIFS DE REFERENCE 2011 (EN ETP)				EFFECTIFS DE REFERENCE 2012 (EN ETP)			
	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL
DGT	159	24	24	206	155	23	23	200
DAGEMO	143	49	53	245	144	49	51	244
DARES	118	28	25	170	117	25	26	167
BDC / DDC	8	31	48	87	8	23	17	48
Sous-total	427	131	150	708	424	119	116	660
CABINETS	37	14	34	85	37	10	51	98
HORS STRUCTURES	41	5	3	49	41	5	2	48
NON AFFECTES	7	3	5	15	4	3	6	13
DICOM	20	2	4	26	22	1	4	27
DGP	7	2		9	8	1	0	9
SGCMAS				0	3	0	0	3
PETITES STRUCTURES	5	1	0	6	5	1	0	6
ANLCI				0				0
CHATEFP	2	1		3	2	1	0	3
GIP INTER	3			3	3	0	0	3
Réserve				0				0
Sous-total	117	27	46	190	119	21	63	203
TOTAL	544	158	196	898	543	140	179	862

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence de l'administration centrale en 2012

DIRECTION OU SERVICE	EFFECTIFS DE REFERENCE 2012 (EN ETP)				EFFECTIFS AU 31 déc. 2012 (en ETP)	
	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL	TOTAL	Ecart Eff. au 31 déc. / référence
DGT	155	23	23	201	200	-1
DAGEMO	131	52	55	238	244	6
DARES	116	23	27	166	167	1
DDC	9	25	21	55	48	-7
Sous-total	411	123	126	660	660	-0
CABINETS	31	12	59	102	98	-4
HORS STRUCTURES	41	3	5	49	48	-1
NON AFFECTES	5	1	2	8	13	5
DICOM	19	1	3	23	27	4
DGP	7	0	3	10	9	-1
SGCMAS	3	1	0	4	3	-2
PETITES STRUCTURES	9	1	0	10	6	-4
ANLCI					0	0
CHATEFP	2	1	0	3	3	-0
GIP INTER	3	0	0	3	3	0
Réserve	4	0	0	4	0	-4
Sous-total	115	19	72	206	203	-3
TOTAL	526	142	198	866	862	-4

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

2.2.3. Services déconcentrés

Tableau des effectifs des services déconcentrés en 2012 (en ETP)

SERVICES DECONCENTRES	EFFECTIFS DE REFERENCE		EFFECTIFS				EVOLUTION ENTRE JANVIER ET DECEMBRE 2012
	2011	2012	au 01/01/11	au 31/12/11	au 01/01/12	au 31/12/12	
Catégorie A	2 651	2 637	2 620	2 621	2 621	2 590	-31
Catégorie B	3 675	3 611	3 680	3 648	3 648	3 629	-19
Catégorie C	2 781	2 659	3 133	2 834	2 834	2 743	-91
TOTAL	9 106	8 907	9 434	9 103	9 103	8 962	-142

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Remarque : les effectifs au 31 décembre 2011 du présent bilan social diffèrent de ceux indiqués dans le bilan social 2011 suite à la mise à jour opérée pour les services déconcentrés début 2012 afin de prendre en compte l'intégralité des mouvements intervenus en 2011.

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

SERVICES DECONCENTRES	2011	2012
Catégorie A	-30	-47
Catégorie B	-27	18
Catégorie C	53	84
TOTAL	-3	55

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre 2012 et les effectifs de référence des services déconcentrés par catégorie d'emplois

SERVICES DECONCENTRES	Effectifs de référence 2012	Effectifs au 31 décembre 2012		Ecart Eff. au 31 décembre / référence
	ETP	Effectifs physiques	ETP	ETP
Catégorie A	2 637	2 669	2 590	-47
<i>Emplois fonctionnels</i>		155	155	
<i>A administratifs</i>		715	684	
<i>A techniques</i>		1 799	1 751	
Catégorie B	3 611	3 794	3 629	18
<i>B administratifs</i>		420	399	
<i>B techniques</i>		3 374	3 230	
Catégorie C	2 659	2 925	2 743	84
TOTAL	8 907	9 388	8 962	55

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Ecart entre les effectifs au 31 décembre et les effectifs de référence des services déconcentrés en 2012

Région	Catégorie A (en ETP)				Catégorie B (en ETP)				Catégorie C (en ETP)				A B C
	Effectifs de référence 2012	Effectifs		Ecart Eff. au 31 déc./réf.	Effectifs de référence 2012	Effectifs réels		Ecart Eff. au 31 déc./réf.	Effectifs de référence 2012	Effectifs réels		Ecart Eff. au 31 déc./réf.	Ecart Eff. au 31 déc./réf.
		1 ^{er} janvier	31-déc			1 ^{er} janvier	31-déc			1 ^{er} janvier	31-déc		
ALSACE	72	72	73	1	102	104	100	-2	74	82	77	3	2
AQUITAINE	119	121	116	-3	171	177	177	6	114	131	125	11	15
Auvergne	72	70	68	-4	82	85	84	2	55	64	59	4	3
BOURGOGNE	80	81	78	-2	102	96	95	-8	70	80	74	4	-6
BRETAGNE	109	109	109	0	158	164	159	1	115	117	116	1	2
CENTRE	109	107	100	-9	142	139	136	-6	100	109	106	6	-9
CHAMPAGNE-ARDENNE	71	71	71	0	87	81	87	0	66	73	70	4	4
CORSE	36	34	35	-1	33	37	35	2	22	23	21	-1	1
FRANCHE-COMTE	66	66	65	-1	75	75	78	3	52	55	52	0	2
ILE-DE-FRANCE	415	403	397	-18	678	641	656	-22	500	488	492	-8	-48
LANGUEDOC-ROUSSILLON	106	102	104	-2	128	135	131	3	91	110	103	12	13
LIMOUSIN	49	45	49	-1	50	58	57	7	38	37	39	1	8
LORRAINE	92	92	92	-1	118	125	119	1	97	99	96	-2	-1
MIDI-PYRENEES	123	124	122	-1	160	169	167	7	115	145	138	23	30
NORD-PAS-DE-CALAIS	153	148	149	-4	209	215	213	4	168	194	178	10	9
BASSE-NORMANDIE	69	70	67	-3	89	86	90	1	62	67	66	4	2
HAUTE-NORMANDIE	78	81	74	-4	104	110	108	4	76	82	81	5	4
PAYS DE LA LOIRE	134	131	135	1	189	190	189	-0	131	139	135	4	5
PICARDIE	78	72	73	-5	104	102	101	-3	74	83	79	5	-3
POITOU-CHARENTES	81	86	81	-0	99	101	101	2	79	82	81	2	3
PACA	175	177	175	0	238	243	240	2	186	192	182	-4	-1
RHONE-ALPES	221	225	220	-1	328	335	327	-1	240	243	237	-3	-5
GUADELOUPE *	30	31	30	0	26	33	36	10	22	26	24	2	12
MARTINIQUE *	22	21	22	-0	30	33	34	4	18	22	21	3	7
GUYANE *	19	17	18	-1	17	24	20	3	14	13	14	0	2
LA REUNION *	33	32	31	-2	46	49	49	3	29	31	32	3	3
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	2	3	3	1	5	5	4	-1	2	2	2	0	0
MAYOTTE	12	12	10	-2	12	11	11	-1	19	19	18	-1	-4
Non répartis en régions **	11	22	24	13	29	27	26	-3	30	25	25	-5	5
TOTAL	2 637	2 621	2 590	-47	3 611	3 648	3 629	18	2 659	2 834	2 743	83	55

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

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

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

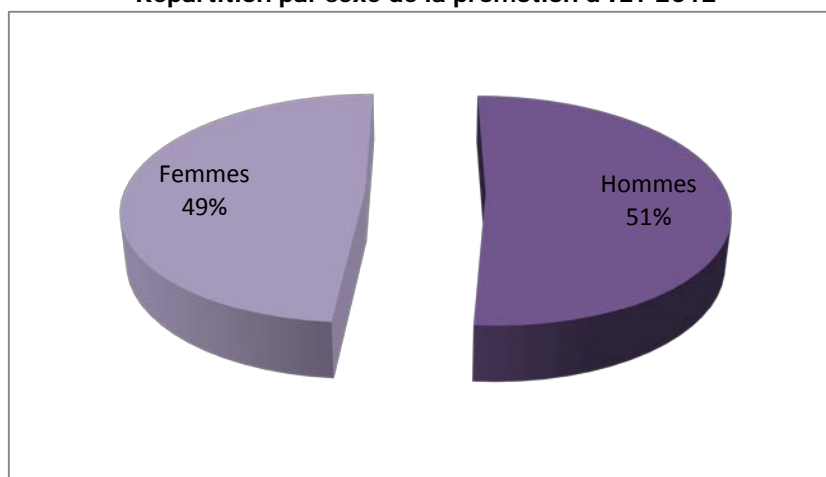
2.2.4. Les inspecteurs élèves du travail

Promotions d'IET présentes sur tout ou partie de l'année 2012

Année des promotions	Entrée	Effectifs à la date d'entrée	Sortie	Effectifs à la date de sortie
Promo 2010	01/09/2010	80	01/03/2012	80
Promo 2011	05/09/2011	40	05/12/2012	40
Promo 2012	01/09/2012	39	01/12/2013	

La promotion 2012 est composée de 39 inspecteurs élèves du travail, comprenant 19 femmes et 20 hommes.

Répartition par sexe de la promotion d'IET 2012



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

CLASSE D'ÂGE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES
Moins de 25 ans	4	2	6	67%	33%
25 ans / 29 ans	10	8	18	56%	44%
30 ans / 34 ans	0	3	3	0%	100%
35 ans / 39 ans	3	4	7	43%	57%
40 ans / 44 ans	1	1	2	50%	50%
45 ans / 49 ans	0	2	2	0%	100%
50 ans / 54 ans	0	0	0		
55 ans / 59 ans	1	0	1	100%	0%
60 ans et plus	0	0	0		
TOTAL	19	20	39	49%	51%

Source : SDRH/RH3

2.3. Les effectifs au 31 décembre 2012

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 décembre 2012 en administration centrale et services déconcentrés. Le personnel administratif de l'INTEFP, établissement public, est identifié séparément.

2.3.1 La répartition par catégorie

Evolution de 2010 à 2012

Evolution des effectifs physiques par catégorie au ministère de 2010 à 2012

MINISTÈRE	2010		2011		2012		Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	3 294	31%	3 311	31%	3 413	32%	1%	3%
Catégorie B	3 891	37%	3 979	38%	4 027	38%	2%	1%
Catégorie C	3 372	32%	3 242	31%	3 227	30%	-4%	0%
Total	10 557		10 532		10 667			

Evolution des effectifs physiques par catégorie en administration centrale de 2010 à 2012

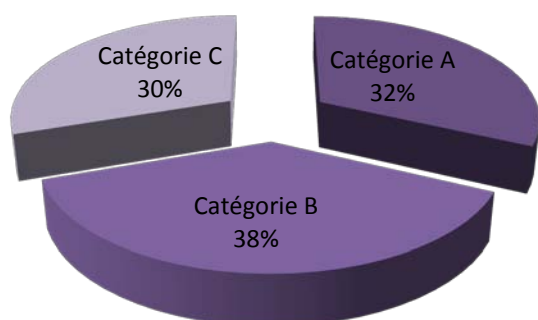
Administration Centrale	2010		2011		2012		Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	595	59%	574	61%	704	58%	-4%	23%
Catégorie B	188	19%	170	18%	247	20%	-10%	45%
Catégorie C	228	23%	191	21%	269	22%	-16%	41%
Total	1 011		935		1 220			

Evolution des effectifs physiques par catégorie des services déconcentrés de 2010 à 2012

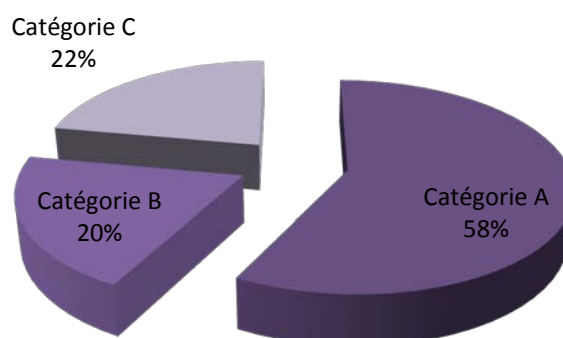
Services Déconcentrés	2010		2011		2012		Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
	Total	%	Total	%	Total	%		
Catégorie A	2 699	28%	2 737	28%	2 709	29%	1%	-1%
Catégorie B	3 703	39%	3 809	40%	3 780	40%	3%	-1%
Catégorie C	3 144	33%	3 051	32%	2 958	31%	-3%	-3%
Total	9 546		9 597		9 447			

Répartition des effectifs présents du ministère par catégorie en 2012

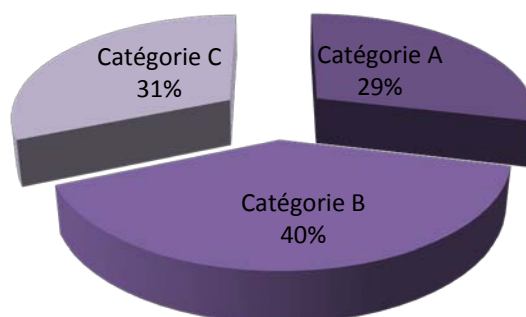
Ministère



Administration Centrale



Services Déconcentrés



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

En administration centrale, 58% des agents sont de catégorie A, contre 20% de catégorie B et 22% de catégorie C. Dans les services déconcentrés, la catégorie B est la plus importante avec 40% des effectifs, contre 31% de catégorie C et 29% de catégorie A.

Données détaillées par catégorie et par région : AC et SD

Effectifs physiques par catégorie et par région en 2012

Services Déconcentrés	A	%	B	%	C	%	Total
Alsace	83	30%	109	39%	84	30%	276
Aquitaine	119	28%	184	43%	129	30%	432
Auvergne	72	32%	88	39%	68	30%	228
Basse-Normandie	69	28%	98	40%	77	32%	244
Bourgogne	80	31%	101	39%	79	30%	260
Bretagne	112	27%	168	40%	135	33%	415
Centre	109	30%	141	39%	115	32%	365
Champagne-Ardenne	76	29%	92	35%	98	37%	266
Corse	35	38%	36	39%	22	24%	93
Franche-Comté	71	33%	84	39%	58	27%	213
Haute-Normandie	75	28%	111	41%	84	31%	270
Ile-de-France	422	26%	670	42%	521	32%	1 613
Languedoc-Roussillon	111	31%	139	39%	107	30%	357
Limousin	53	34%	58	37%	47	30%	158
Lorraine	97	28%	142	41%	106	31%	345
Midi-Pyrénées	133	29%	176	38%	151	33%	460
Nord-Pas-de-Calais	152	27%	220	39%	196	35%	568
PACA	185	29%	257	40%	195	31%	637
Pays de la Loire	144	30%	196	41%	140	29%	480
Picardie	77	28%	106	39%	88	32%	271
Poitou-Charentes	83	30%	107	39%	87	31%	277
Rhône-Alpes	238	28%	345	41%	259	31%	842
Guadeloupe	29	33%	36	40%	24	27%	89
Guyane	17	34%	18	36%	15	30%	50
Martinique	22	29%	34	44%	21	27%	77
Mayotte	11	26%	12	29%	19	45%	42
Réunion	31	28%	48	44%	31	28%	110
Saint-Pierre-et-Miquelon	3	33%	4	44%	2	22%	9
TOTALSD	2 709	29%	3 780	40%	2 958	31%	9 447

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

2.3.2. La répartition par corps

Données globales

Evolution des effectifs physiques par corps et par catégorie au ministère de 2010 à 2012

Libellé des corps des agents	2010	2011	2012	Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
Catégorie A					
Emplois fonctionnels	160	169	112	6%	-34%
Administrateurs civils	34	35	42	3%	20%
Conseillers d'administration	7	8	8	14%	0%
Attachés	646	656	660	2%	1%
MIT	37	42	44	14%	5%
Corps de l'inspection du travail	1 786	1 742	1 761	-2%	1%
Chargés d'études documentaires	11	11	10	0%	-9%
Contractuels	572	527	599	-8%	14%
Autres*	40	121	177	203%	46%
Total A	3 293	3 311	3 413	1%	3%
Catégorie B					
Secrétaires administratifs	383	426	499	11%	17%
Contrôleurs du travail	3 403	3 413	3 347	0%	-2%
Contractuels	45	56	83	24%	48%
Autres	61	84	98	38%	17%
Total B	3 892	3 979	4 027	226%	1%
Catégorie C					
Adjoints administratifs	3 040	2 894	2 869	-5%	-1%
Adjoints techniques	32	24	40	-25%	67%
Contractuels**	-	66	30		-55%
Autres	300	258	288	-14%	12%
Total C	3 372	3 242	3 227	-4%	0%
TOTAL GENERAL	10 557	10 532	10 667	0%	1%

*Mis à disposition, PNA, détachement, etc.

** Les contractuels de catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Evolution des effectifs physiques par corps et par catégorie en administration centrale de 2010 à 2012

Libellé des corps des agents	2010	2011	2012	Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
Catégorie A					
Emplois fonctionnels	21	21	20	0%	-5%
Administrateurs civils	33	32	37	-3%	16%
Conseillers d'administration	7	8	8	29%	0%
Attachés	221	215	210	9%	-2%
MIT	2	1	1	-50%	0%
Corps de l'inspection du travail	101	58	69	-38%	19%
Chargés d'études documentaires	3	3	2	0%	-33%
Contractuels	202	176	268	-9%	52%
Autres*	5	60	89	1100%	48%
Total A	595	574	704	-3%	23%
Catégorie B					
Secrétaires administratifs	139	116	147	-12%	27%
Contrôleurs du travail	28	9	9	-68%	0%
Contractuels	13	21	49	62%	133%
Autres	8	24	42	213%	75%
Total B	188	170	247	-10%	45%
Catégorie C					
Adjoints administratifs	195	144	212	-15%	47%
Adjoints techniques	23	16	34	-22%	113%
Contractuels**	-	28	13		-54%
Autres	10	3	10	-70%	233%
Total C	228	191	269	-16%	41%
TOTAL GENERAL	1 011	935	1 220	-8%	30%

*Mis à disposition, PNA, détachement, etc.

** Les contractuels de catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Evolution des effectifs physiques par corps et par catégorie aux services déconcentrés de 2010 à 2012

Libellé des corps des agents	2010	2011	2012	Evolution 2011/2010	Evolution 2012/2011
Catégorie A					
Emplois fonctionnels	139	148	92	6%	-38%
Administrateurs civils	1	3	5	200%	67%
Conseillers d'administration	0	0	0	0%	0%
Attachés	425	441	450	4%	2%
MIT	35	41	43	17%	5%
Corps de l'inspection du travail	1 685	1 684	1 692	0%	0%
Chargés d'études documentaires	8	8	8	0%	0%
Contractuels	371	351	331	-5%	-6%
Autres*	35	61	88	74%	44%
Total A	2 699	2 737	2 709	1%	-1%
Catégorie B					
Secrétaires administratifs	244	309	352	27%	14%
Contrôleurs du travail	3 374	3 404	3 338	1%	-2%
Contractuels	32	35	34	9%	-3%
Autres	53	61	56	15%	-8%
Total B	3 703	3 809	3 780	3%	-1%
Catégorie C					
Adjointes administratifs	2 845	2 750	2 657	-3%	-3%
Adjointes techniques	9	8	6	-11%	-25%
Contractuels**	-	38	17		-55%
Autres	290	255	278	-12%	9%
Total C	3 144	3 051	2 958	-3%	-3%
TOTAL GENERAL	9 546	9 597	9 447	1%	-2%

*Mis à disposition, PNA, détachement, etc.

** Les contractuels de catégorie C sont identifiés distinctement depuis 2011

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

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 en effectifs physiques de 2010 à 2012

MINISTERE	AC			SD			TOTAL		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Directeurs du travail (DT)	32	34	33	303	294	291	335	328	324
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	22	26	32	451	435	431	473	461	463
Inspecteurs du travail (IT)	9	11	15	1174	1255	1276	1183	1266	1291
TOTAL	63	71	80	1928	1984	1998	1991	2055	2078

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 et 2012 pour cette année.

Ventilation du corps d'attachés du ministère en 2012

GRADE	AC		SD		Total AC+SD		Evolution 2012/2011
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	
Attachés principaux	66	68	123	138	189	206	9%
Attachés	149	142	318	312	467	454	-3%
TOTAL	215	210	441	450	656	660	1%

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Concernant l'évolution de la structure de la population des attachés en administration centrale 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.

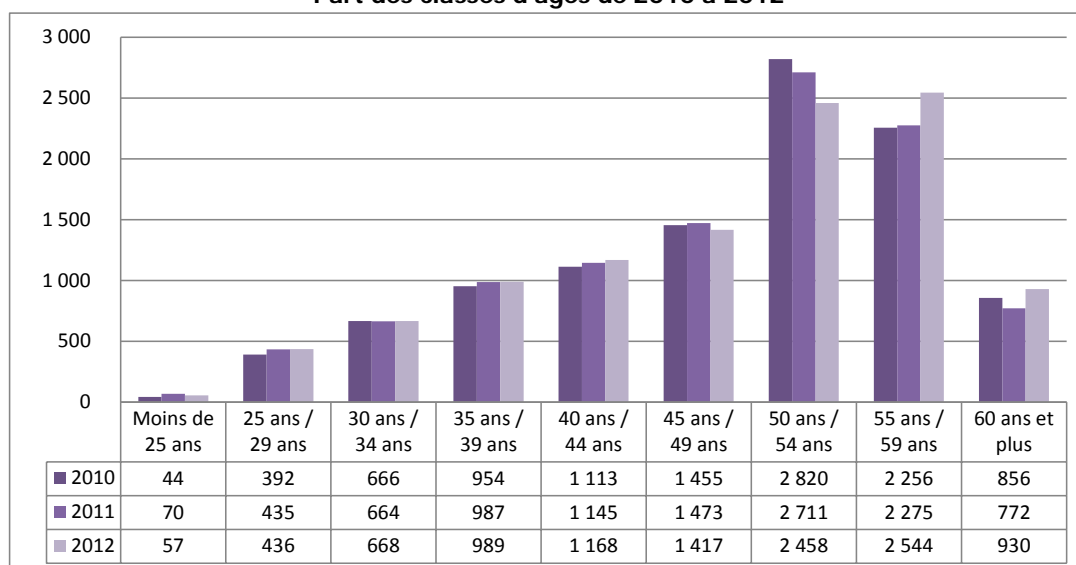
2.3.3. La répartition par classe d'âge

Données globales

Tableau des effectifs physiques et de leur évolution par âge et par catégorie au ministère en 2012

MINISTÈRE	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011
Moins de 25 ans	24	-31%	13	0%	20	-9%	57	-19%
25 ans / 29 ans	285	0%	122	-5%	29	38%	436	0%
30 ans / 34 ans	374	1%	232	1%	62	-2%	668	1%
35 ans / 39 ans	461	5%	383	-4%	145	-1%	989	0%
40 ans / 44 ans	447	11%	430	-2%	291	-4%	1 168	2%
45 ans / 49 ans	369	2%	574	-3%	474	-8%	1 417	-4%
50 ans / 54 ans	457	-6%	943	-8%	1 058	-12%	2 458	-9%
55 ans / 59 ans	616	3%	1 022	12%	906	19%	2 544	12%
60 ans et plus	380	17%	308	26%	242	19%	930	20%
TOTAL	3 413	-3%	4 027	1%	3 227	0%	10 667	1%

Part des classes d'âges de 2010 à 2012



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

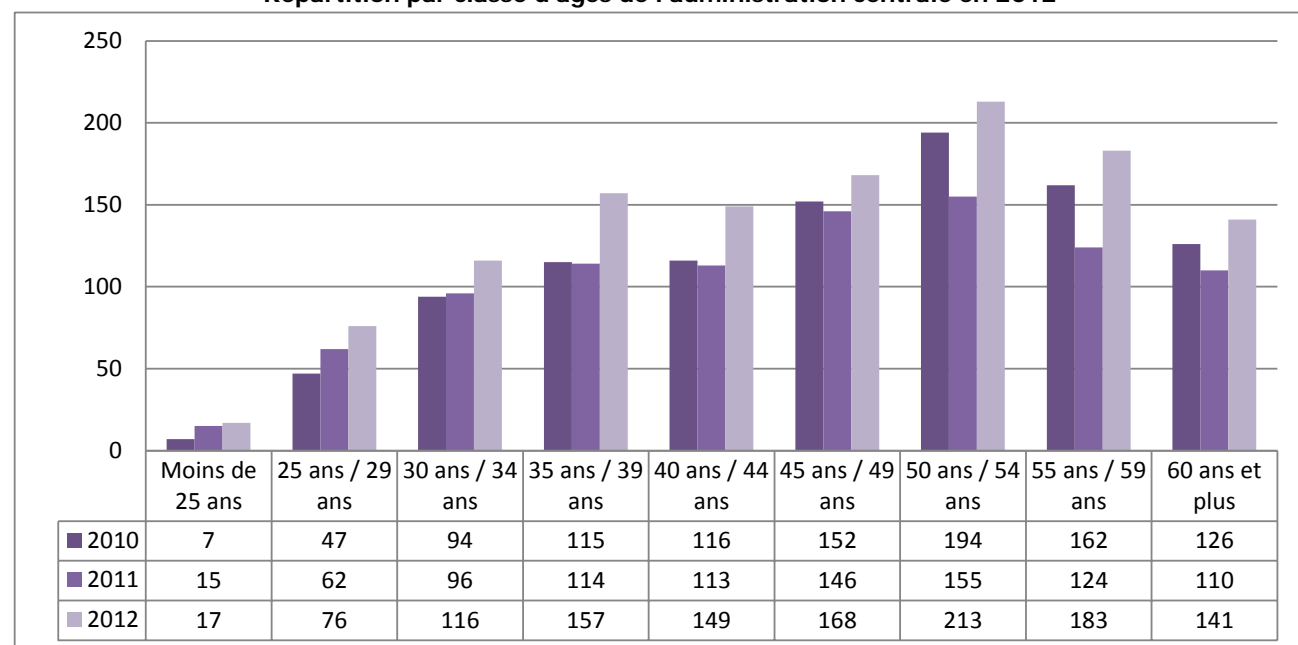
L'évolution de 2011 à 2012 montre que les tranches d'âges de moins de 25 ans et de 45 à 54 ans ont diminué. A contrario, la tranche d'âge des 55 ans et plus a fortement augmenté. Ce phénomène est concentré sur la génération baby-boom, entraînant le vieillissement de cette tranche d'âge et la diminution du nombre de personnes physiques des tranches inférieures.

Administration centrale

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

ADMINISTRATION CENTRALE	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011
Moins de 25 ans	15	25%	1	0%	1	-7%	17	13%
25 ans / 29 ans	61	22%	11	120%	4	-43%	76	23%
30 ans / 34 ans	77	17%	25	39%	14	17%	116	21%
35 ans / 39 ans	102	28%	24	50%	31	72%	157	38%
40 ans / 44 ans	93	35%	24	20%	32	33%	149	32%
45 ans / 49 ans	87	6%	34	42%	47	18%	168	15%
50 ans / 54 ans	95	23%	52	33%	66	69%	213	37%
55 ans / 59 ans	88	28%	44	76%	51	70%	183	48%
60 ans et plus	86	25%	32	39%	23	28%	141	28%
TOTAL	704	23%	247	45%	269	41%	1 220	30%

Répartition par classe d'âges de l'administration centrale en 2012



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

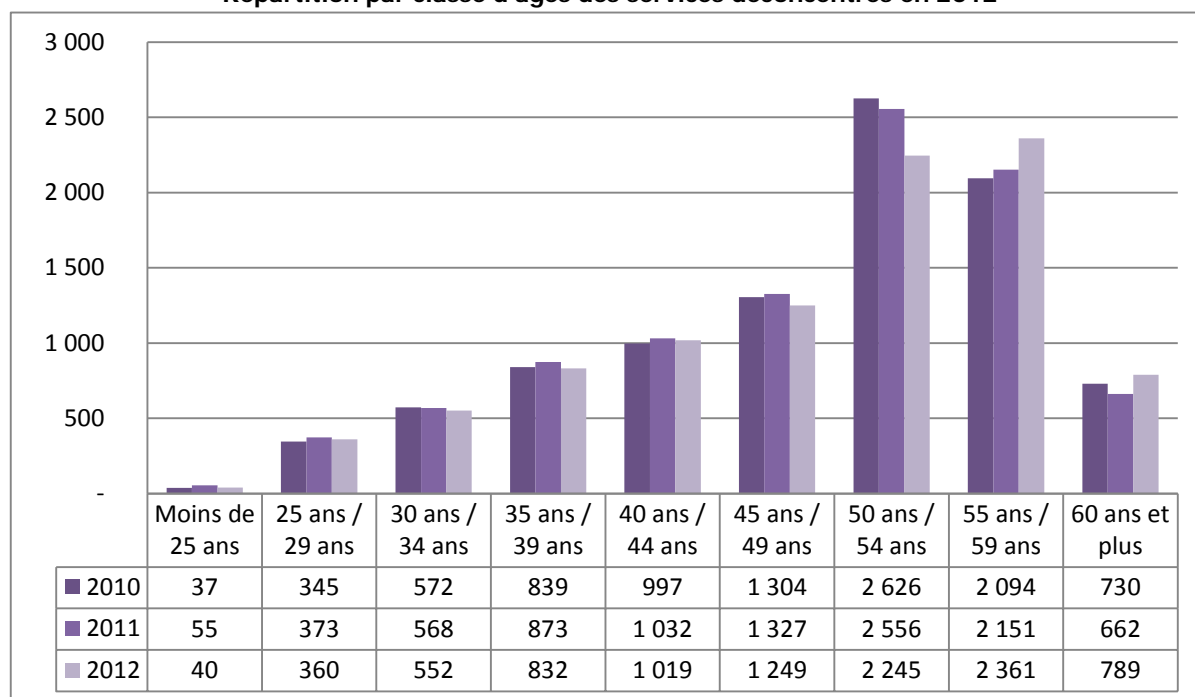
De façon générale, nous pouvons constater une augmentation des effectifs dans toutes les tranches d'âges.

Services déconcentrés

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

SERVICES DECONCENTRES	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011	2012	Evolution 2012/2011
Moins de 25 ans	9	-61%	12	-8%	19	0%	40	-27%
25 ans / 29 ans	224	-5%	111	-10%	25	79%	360	-3%
30 ans / 34 ans	297	-3%	207	-2%	48	-6%	552	-3%
35 ans / 39 ans	359	-1%	359	-6%	114	-12%	832	-5%
40 ans / 44 ans	354	6%	406	-3%	259	-7%	1 019	-1%
45 ans / 49 ans	282	0%	540	-5%	427	-10%	1 249	-6%
50 ans / 54 ans	362	-11%	891	-9%	992	-15%	2 245	-12%
55 ans / 59 ans	528	-1%	978	10%	855	16%	2 361	10%
60 ans et plus	294	15%	276	24%	219	18%	789	19%
TOTAL	2 709	-1%	3 780	-1%	2 958	-3%	9 447	-2%

Répartition par classe d'âges des services déconcentrés en 2012



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Dans les services déconcentrés, on observe une diminution des effectifs des tranches d'âge de moins de 25 ans et de 50 à 54 ans. Les 55 ans et plus sont plus nombreux que les années précédentes.

2.3.4. La répartition par métier

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'Etat (RIME). Un agent peut occuper plusieurs métiers, dans la limite de quatre, répartis selon son temps de travail pour obtenir l'ETPR métiers.

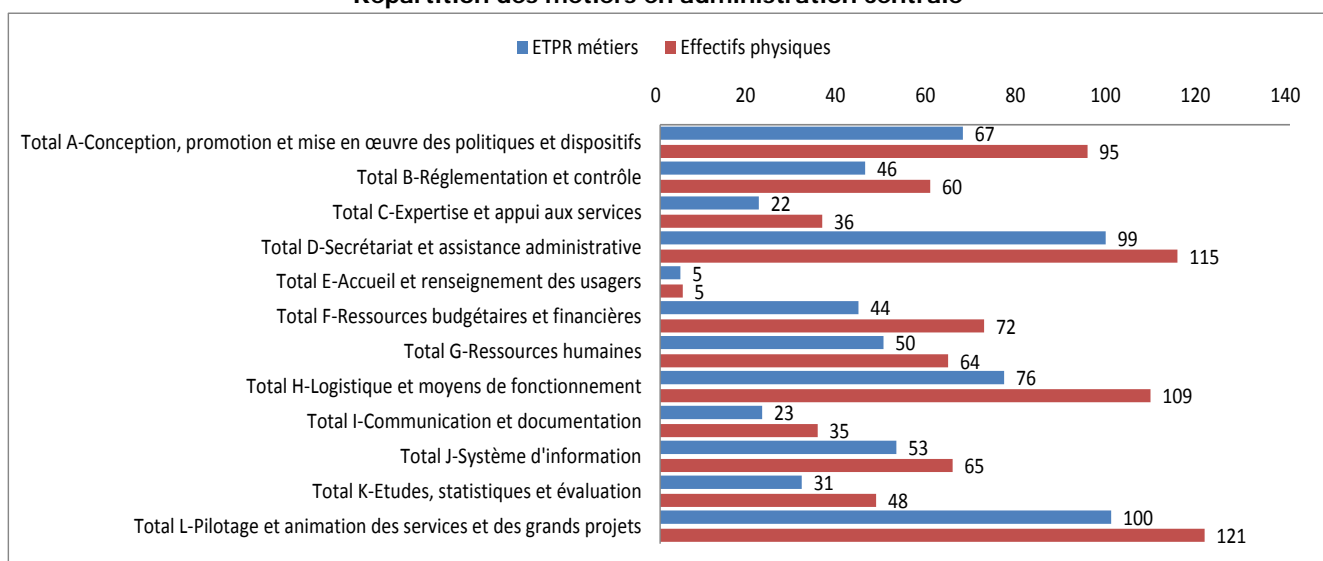
Répartition des agents par métiers au sein du ministère en 2012

METIERS DU MINISTERE	2011		2012	
	ETPR métiers	Effectifs physiques	ETPR métiers	Effectifs physiques
A10-Chargé de la conception, de l'animation et du suivi des politiques et dispositifs	9	11	16	20
A20-Responsable de pôle "politiques et dispositifs d'intervention"	167	209	165	202
A30-Chargé de l'animation et de l'ingénierie de projets territoriaux (animateur territorial)	322	375	309	361
A40-Pilote opérationnel de dispositifs	455	567	424	536
A50-Chargé de la négociation de conventions avec les entreprises et branches prof	4	9	3	7
A60-Gestionnaire de dossier et d'information	1 468	1 787	1 406	1 702
Total A-Conception, promotion et mise en œuvre des politiques et dispositifs	2 425	2 958	2 324	2 828
B10-Chargé de l'élaboration de la réglementation, du suivi de son application et du contentieux	32	43	29	42
B20-Responsable de pôle "contrôle"	99	124	93	117
B30-Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	764	789	761	788
B40-Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	1 514	1 560	1 503	1 547
B50-Chargé du contrôle de la formation professionnelle	128	138	122	130
B60-Chargé du suivi de la recherche d'emploi	78	110	65	93
Total B-Réglementation et contrôle	2 615	2 764	2 573	2 717
C10-Ingénieur de prévention	71	76	68	73
C20-Médecin inspecteur du travail et de la main d'œuvre	37	39	36	38
C30-Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail	105	132	99	126
C40-Chargé de l'interface avec les services déconcentrés	4	10	5	13
C50-Chargé des questions européennes et internationales	2	2	3	3
C60-Référent juridique	3	4	4	8
C70-Chargé de l'appui juridique et des recours	54	81	52	80
Total C-Expertise et appui aux services	276	344	267	341
D10-Assistant de direction	173	231	185	241
D20-Assistant / Secrétaire d'un service	582	736	568	719
D30-Assistant / Secrétaire spécialisé	20	24	25	26
D40-Assistant au contrôle des entreprises	817	979	799	957
Total D-Secrétariat et assistance administrative	1 592	1 970	1 577	1 943
E10-Chargé de l'accueil / Standardiste	179	235	163	223
E20-Chargé du renseignement droit du travail et de la formation professionnelle	551	651	540	640
Total E-Accueil et renseignement des usagers	730	886	703	863
F10-Chargé de l'élaboration du budget	3	7	7	12
F20-Responsable budgétaire et financier	32	78	32	80
F30-Chargé de la programmation des moyens	18	39	20	43
F40-Expert marchés publics	9	12	12	17
F50-Chargé de l'exécution et de la qualité comptable	131	202	138	211
F60-Contrôleur de gestion	26	55	26	52
Total F-Ressources budgétaires et financières	219	393	235	415
G10-Responsable des ressources humaines	49	85	52	89
G20-Gestionnaire des ressources humaines, de l'action sociale des relations sociales	201	289	210	296
G30-Correspondant de formation	35	89	31	83
G40-Conseiller prévention et sécurité	9	24	8	22
G50-Médecin de prévention	0	0	0	0
G60-Infirmier en médecine de prévention	0	0	0	0
G70-Assistant de service social	7	7	3	3
Total G-Ressources humaines	301	494	304	493
H10-Responsable des moyens de fonctionnement et de la logistique	39	82	37	78
H20-Acheteur	9	16	12	22
H30-Gestionnaire des moyens de fonctionnement	103	162	108	168
H40-Chargé de services ou d'interventions techniques	148	202	144	198
Total H-Logistique et moyens de fonctionnement	299	462	300	466
I10-Chargé de communication	31	65	26	59
I20-Secrétaire de rédaction et d'édition	2	3	2	3
I30-Webmestre	3	8	4	9
I40-Concepteur et réalisateur de supports graphiques et multimédia	8	16	8	16
I60-Documentaliste	64	101	61	98
Total I-Communication et documentation	108	193	101	185

METIERS DU MINISTERE	2011		2012	
	ETPR métiers	Effectifs physiques	ETPR métiers	Effectifs physiques
J10-Chef de projet maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information	3	4	6	8
J20-Chef de projet maîtrise d'œuvre des systèmes d'information	7	11	19	23
J30-Responsable des systèmes d'information	18	31	17	28
J40-Chargé de la conception, implantation, développement des appli. informatiques	51	73	48	70
J50-Expert technique systèmes d'information	2	3	11	13
J60-Administrateur gestionnaire de données et d'applications	6	16	6	17
J70-Assistant technique maintenance et exploitation des systèmes d'information	135	212	137	210
J80-Assistant fonctionnel applications informatiques	44	119	41	113
Total J-Système d'information	266	469	284	482
K10-Responsable des études, des statistiques et de l'évaluation	20	24	18	23
K20-Statisticien	7	27	8	25
K30-Chargé d'études	53	67	48	62
K40-Chargé de statistiques	38	81	36	75
K50-Gestionnaire d'enquête	17	23	16	21
K60-Assistant saisie et contrôle des données	26	52	24	50
Total K-Etudes, statistiques et évaluation	161	274	151	256
L10-Directeur d'administration centrale	2	2	3	3
L20-Chef de service en administration centrale	2	2	2	2
L30-Sous-directeur ou adjoint au sous-directeur	6	7	15	16
L40-Chef de bureau, adjoint au chef de bureau ou chef de section	47	59	59	73
L50-Directeur ou coordinateur de projet	3	4	14	16
L60-Directeur de service déconcentré	100	100	87	87
L70-Secrétaire général de la direction régionale	24	25	22	23
L80-Adjoint au Directeur	121	161	116	152
L90-Organisateur régional	4	8	3	6
Total L-Pilotage et animation des services et des grands projets	309	368	320	378
M10-agent en DASP	4	16	4	19
M20-agent en DAST	3	5	2	3
Total décharge d'activité syndicale	7	21	7	22
TOTAL	9 308	11 596	9 145	11 389

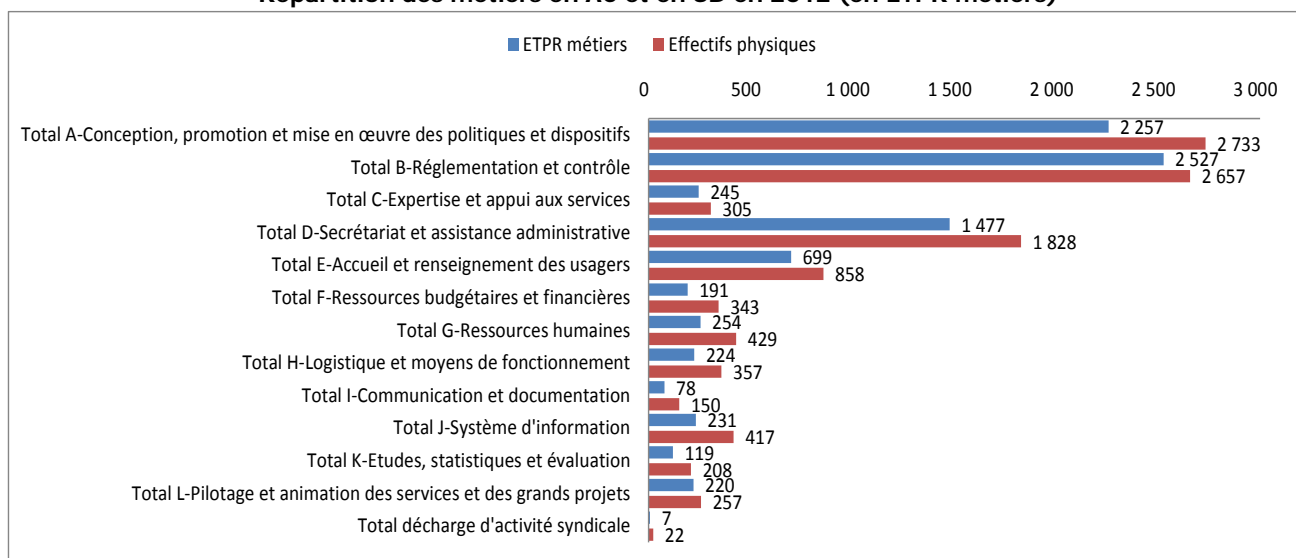
Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Répartition des métiers en administration centrale



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

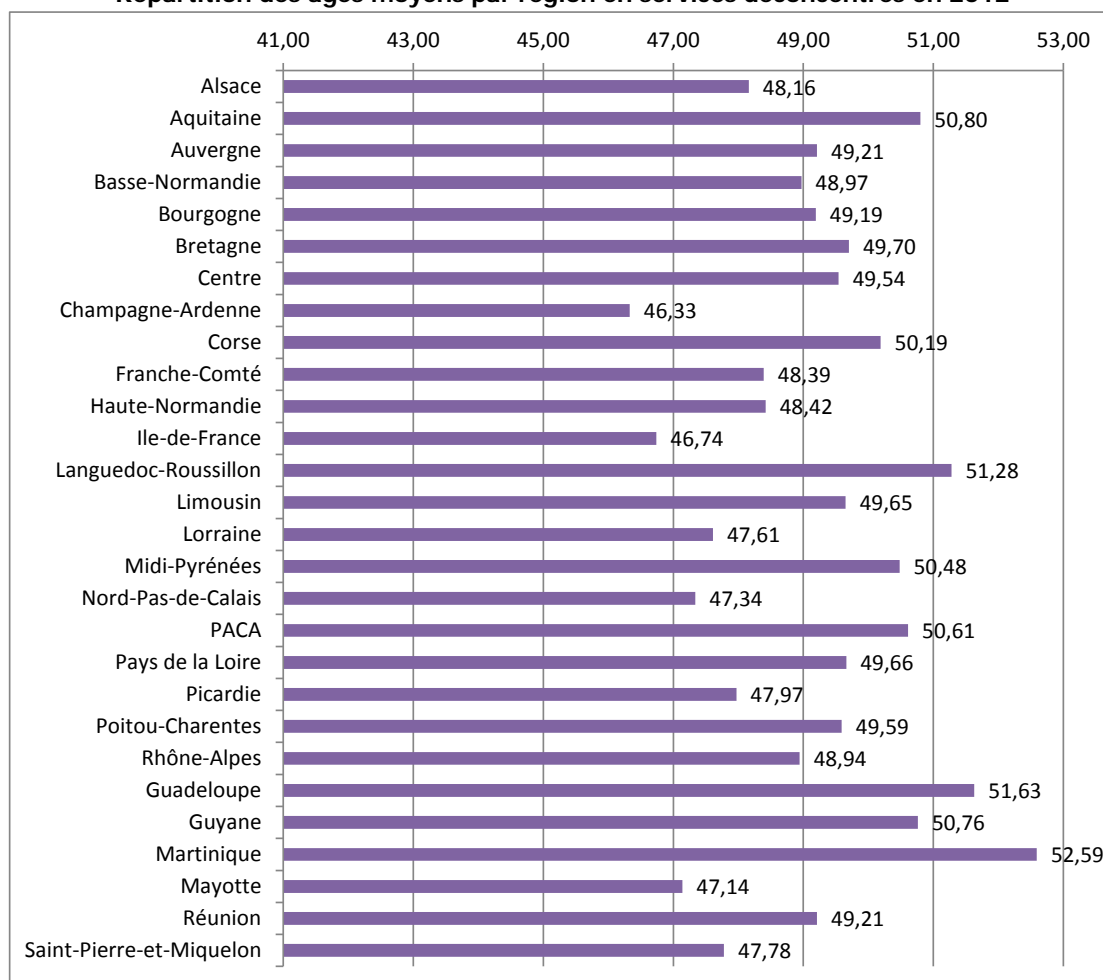
Répartition des métiers en AC et en SD en 2012 (en ETPR métiers)



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

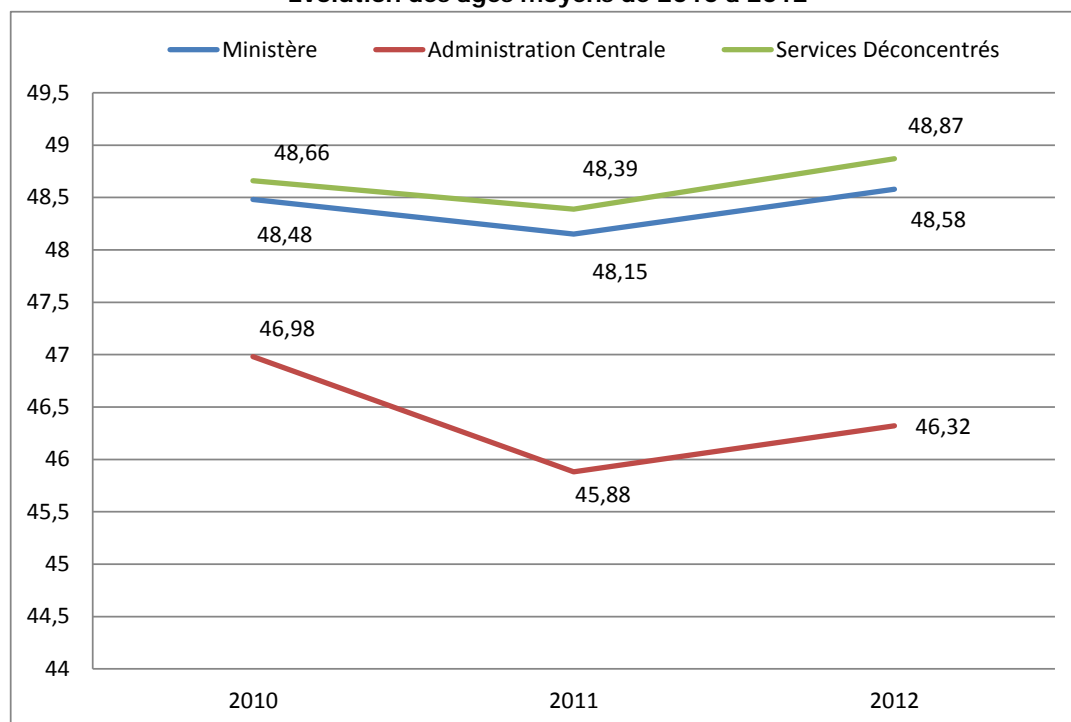
2.3.5. L'âge moyen

Répartition des âges moyens par région en services déconcentrés en 2012



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Evolution des âges moyens de 2010 à 2012



Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

L'âge moyen est assez stable depuis 2010.

2.3.6. Les agents détachés

Agents détachés pour le corps de l'IT et le corps des CT de 2010 à 2012

ORGANISMES D'ACCUEIL	CORPS DE L'IT				CORPS DES CT			
	2010	2011	2012	Evolution 2011/2012	2010	2011	2012	Evolution 2011/2012
Administrations ou établissements publics de l'Etat	29	37	32	-14%	14	42	58	38%
Collectivités territoriales ou établissements publics en relevant	7	7	12	71%	3	4	3	-25%
Administrations de l'Etat ou entreprises publiques sur emplois ne conduisant pas à pension de l'Etat	26	24	24	0%	4	5	4	-20%
Organismes internationaux	1	1	0	-100%	0	0	0	
Organismes privés d'intérêt général	1	1	1	0%	1	0	1	
Exercice fonctions électives	1	0	0		1	1	1	0%
Exercices mandats syndicaux	0	0	0		0	0	0	
Période de scolarité préalable à la titularisation dans un autre corps de fonctionnaires de l'Etat (IET inclus)	4	4	3	-25%	64	54	21	-61%
Détachements internes sur emploi en administration centrale	6	4	1	-75%	3	3	5	67%
TOTAL	75	78	73	-6%	90	109	93	-15%

Source : SDRH/RH3

2.3.7. Les agents mis à disposition

Agents mis à disposition selon l'organisme d'accueil par corps de l'IT et de CT de 2010 à 2012

ORGANISMES D'ACCUEIL	CORPS DE L'IT			CORPS DES CT		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Préfectures	3	3	1	2	3	1
Organisations syndicales	4	0	0	0	0	0
Outre mer	1	1	1	0	0	0
Secteur santé	0	0	0	1	0	0
Organismes internationaux	0	0	0	0	0	0
CAI Metz	1	1	1	22	22	22
Autres (MDPH...)	4	7	9	49	39	40
TOTAL	13	12	12	74	64	63

Source : SDRH/RH3

2.3.8. Autres situations

Agents dans d'autres situations par corps de l'IT et de CT de 2010 à 2012

ORGANISMES D'ACCUEIL	CORPS DE L'IT				CORPS DES CT			
	2010	2011	2012	Evolution 2011/2012	2010	2011	2012	Evolution 2011/2012
Hors cadres*	2	1	1	0%	4	1	1	0%
Disponibilités	16	13	16	23%	45	54	56	4%
Congés parentaux	4	6	4	-33%	7	17	10	-41%
TOTAL	22	20	21	5%	56	72	67	-7%

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

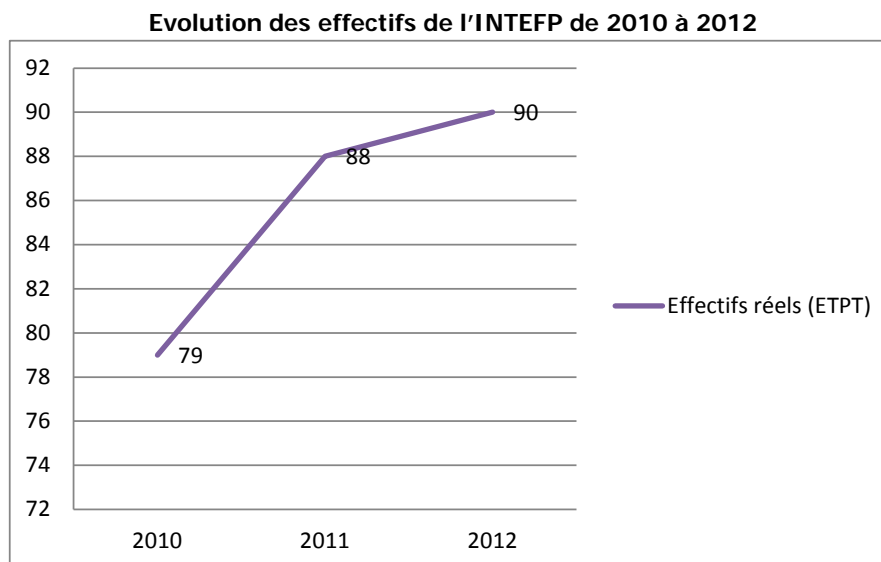
Source : SDRH/RH3

2.3.9. Les agents de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)

Créé en 1986 par le décret n°86-146, l'INTEFP est un établissement public sous tutelle du ministre en charge du travail et de l'emploi. Le 13 décembre 2013, le décret n°2005-1555 a transformé l'INTEFP en établissement public administratif dont la tutelle est assurée par la DAGEMO. Jusqu'en décembre 2005, l'INTEFP a été un service d'administration centrale placé sous l'autorité du ministre.

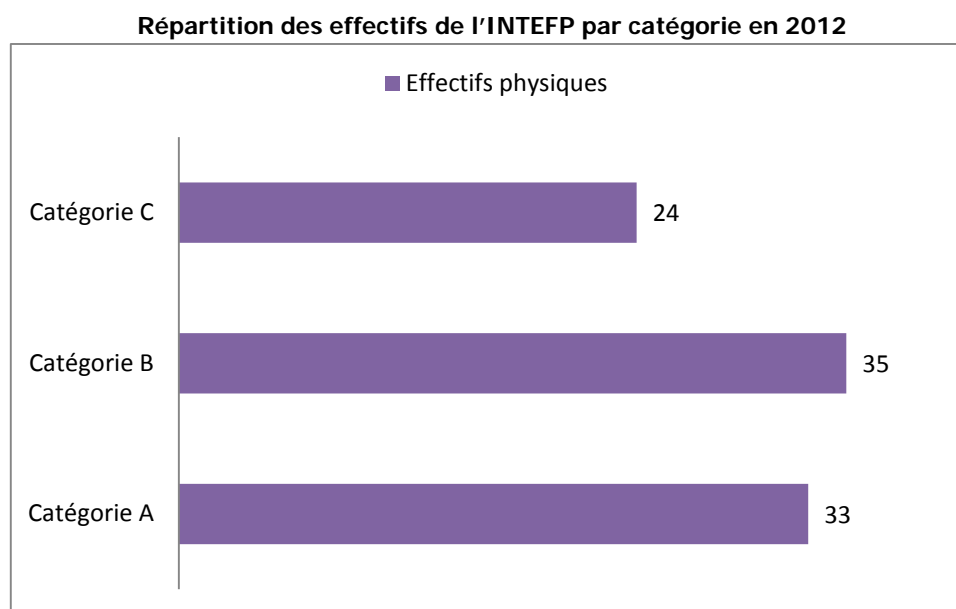
L'INTEFP est notamment chargé de la formation professionnelle statutaire et continue des agents des services placés sous l'autorité du chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

- 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.



Source : SDAF/AF1

Au 31 décembre 2012, l'effectif de l'INTEFP est de 92 effectifs physiques, avec 65 femmes et 27 hommes.



Source : SDAF/AF1

Les effectifs de l'INTEFP par catégorie sont stables par rapport à l'année 2011.

3.1 Le temps partiel

3.2 Le Compte Epargne-Temps (CET)

3.3 Les départs à la retraite

3.3.1 Ventilation des départs à la retraite

3.3.2 L'âge moyen des départs à la retraite

3.3.3 Types de départ à la retraite

3.3.4 La Cessation Progressive d'Activité (CPA)

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

3.5 Les congés

3.5.1 Les congés maladie

3.5.2 Les congés de maternité et de paternité

Chiffres clés 2012

Temps partiel : 2 028 agents

* AC : **109** agents

* SD : **1 919** agents

Nombre de CET : 6 646 CET

* CET historique : **1 280**

* CET pérenne : **5 366**

CET : 30 363 jours épargnés

Départ en retraite : 283 agents

* Femmes : **186** agents

* Hommes : **97** agents

Age moyen de départ à la retraite :

62 ans et 7 mois

L'aménagement et la réduction du temps de travail sont devenus effectifs dans tous les ministères depuis le 1^{er} janvier 2002. Le passage aux 35 heures se traduit par une référence hebdomadaire unique de 38h30 sur cinq jours par semaines. Des Règlements Intérieurs Locaux (RIL) déclinent les modalités précises du régime applicable dans les services.

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

3.1. Le temps partiel

Evolution du temps partiel par catégorie au ministère de 2010 à 2012

Quotité travaillée	A	%	B	%	C	%	Total	%
2010								
50%	11	0%	34	1%	48	1%	94	1%
60%	4	0%	19	0%	29	1%	52	0%
70%	7	0%	20	1%	17	1%	43	0%
80%	275	8%	542	14%	565	17%	1 382	13%
90%	66	2%	110	3%	105	3%	281	3%
100%	2 936	89%	3 160	81%	2 604	77%	8 700	82%
Total 2010	3 299	100%	3 885	100%	3 368	100%	10 552	100%
2011								
50%	15	0%	46	1%	64	2%	125	1%
60%	6	0%	22	1%	38	1%	66	1%
70%	8	0%	22	1%	25	1%	55	1%
80%	310	9%	641	16%	598	18%	1 549	15%
90%	71	2%	109	3%	100	3%	280	3%
100%	2 901	88%	3 139	79%	2 417	75%	8 457	80%
Total 2011	3 311	100%	3 979	100%	3 242	100%	10 532	100%
2012								
50%	17	1%	40	1%	68	2%	125	1%
60%	10	0%	23	1%	31	1%	64	1%
70%	8	0%	24	1%	27	1%	59	1%
80%	325	10%	616	15%	568	18%	1 509	14%
90%	72	2%	105	3%	94	3%	271	3%
100%	2 981	87%	3 219	80%	2 439	76%	8 639	81%
Total 2012	3 413	100%	4 027	100%	3 227	100%	10 667	100%

Sources : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Temps de travail par catégorie en administration centrale et services déconcentrés en 2012

Quotité travaillée	A	%	B	%	C	%	Total	%
Administration Centrale								
50%	2	0%	0	0%	0	0%	2	0%
60%	2	0%	0	0%	0	0%	2	0%
70%	1	0%	1	0%	1	0%	3	0%
80%	48	7%	23	9%	13	5%	84	7%
90%	13	2%	3	1%	2	1%	18	1%
100%	638	91%	220	89%	253	94%	1 111	91%
Total 2010	704	100%	247	100%	269	100%	1 220	100%
Services Déconcentrés								
50%	15	1%	40	1%	68	2%	123	1%
60%	8	0%	23	1%	31	1%	62	1%
70%	7	0%	23	1%	26	1%	56	1%
80%	277	10%	593	16%	555	19%	1 425	15%
90%	59	2%	102	3%	92	3%	253	3%
100%	2 343	86%	2 999	79%	2 186	74%	7 528	80%
Total 2011	2 709	100%	3 780	100%	2 958	100%	9 447	100%

Sources : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Globalement, sur les trois dernières années, la répartition du temps de travail reste sensiblement la même au ministère avec 80% des agents à temps plein, environ 15% à 4/5^{ème} et 1% à 9/10^{ème}.

3.2. Le Compte Epargne-Temps (CET)

Présentation du dispositif

Ce dispositif, institué par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte-épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat modifié par les décrets n°2008-1136 du 3 novembre 2008 et n°2009-1065 du 28 août 2009, offre la possibilité aux agents de l'Etat, titulaires et non titulaires, d'ouvrir un compte épargne-temps pour y déposer des jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) et des jours de congés.

Au terme de chaque année civile, un bilan est effectué et chaque agent doit alors se prononcer explicitement avant le 31 janvier suivant sur l'utilisation des jours épargnés.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est inférieur ou égal à 20 jours, l'agent peut conserver tout ou partie de ces jours ou les utiliser sous forme de congé.

Si le nombre de jours épargnés sur le CET est supérieur à 20 jours, l'agent a le choix entre plusieurs options combinables entre elles :

- conserver tout ou partie de ces jours sur son CET pour prendre des congés ultérieurement et augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre dans la limite de 60 jours ;
- demander l'indemnisation de tout ou partie de ces jours sur la base du tarif forfaitaire suivant (arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 précité) :
 Catégorie A et assimilé : 125 €
 Catégorie B et assimilé : 80 €
 Catégorie C et assimilé : 65 €
- pour les seuls agents titulaires, placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Le décret n°2009-1065 du 28 août 2009 a cependant conduit à la coexistence de deux types de compte épargne-temps :

- le CET dit « historique » pour les jours épargnés avant le 31 décembre 2008 ;
- le CET dit « pérenne » pour les jours épargnés à partir du 1^{er} janvier 2009.

Les deux types de CET ont vocation à coexister jusqu'à extinction du CET historique.

Détail de l'utilisation des jours épargnés sur un CET au 31 décembre 2011

Remarque préliminaire : Les données présentées ci-dessous correspondent à l'utilisation en 2012 des jours épargnés sur un CET au 31/12/2011.

Nombre de CET au 31 décembre 2011						
Programme 155	Nbre CET au 31/12/2010			Nbre CET au 31/12/2011		
	Nombre CET 31/12/2010	CET historique	CET pérenne	Nombre CET 31/12/2011	CET historique	CET pérenne
Catégorie A	2 497	735	1 762	2 665	670	1 995
Catégorie B	2 215	493	1 722	2 388	417	1 971
Catégorie C	1 511	264	1 247	1 593	193	1 400
Total	6 223	1 492	4 731	6 646	1 280	5 366

Le nombre total de comptes épargne-temps a augmenté de 7% en 2011 par rapport à 2010. Le nombre de CET dit « historique » a baissé de 14% tandis que le nombre de CET dit « pérenne » a augmenté de 13%.

Au 31 décembre 2011, 53% des agents du programme 155 sont au moins détenteurs d'un CET pérenne, contre 45% en 2010.

1- Stock de jours sur les CET au 31 décembre 2011

Stock au 31/12/2011 (1)			
Programme 155	Stock jours CET au 31/12/2011	CET historique	CET pérenne
Catégorie A	52 341	19 861	32 480
Catégorie B	35 317	9 761	25 557
Catégorie C	20 861	4 259	16 603
Total	108 519	33 880	74 639

2- Diminution du stock de jours au 31 décembre 2011

Programme 155	Consommation du stock au 31/12/2011 (2)=(a)+(b)+(c)			Rachats 2012 (a)			RAFP 2012 (b)			Congés 2012 (c)		
	jours consommés (congés)	CET historique	CET pérenne	jours rachetés	CET historique	CET pérenne	jours RAFP	CET historique	CET pérenne	jours congés	CET historique	CET pérenne
Catégorie A	6 929	1 731	5 198	3 350	750	2 601	458	60	398	3 121	921	2 200
Catégorie B	5 550	1 212	4 338	2 063	545	1 518	237	38	199	3 251	629	2 622
Catégorie C	3 878	463	3 415	1 237	193	1 044	93	5	88	2 548	265	2 283
Total	16 356	3 406	12 950	6 650	1 488	5 162	787	103	684	8 919	1 815	7 105

En 2012, 8,2% du stock au 31 décembre 2011 a été consommé sous forme de congés, 6,1% a fait l'objet d'une indemnisation et 0,7% a donné lieu à une conversion en points RAFP.

Le rythme et la répartition de la consommation du stock sont stables par rapport à 2010.

3- Augmentation du stock de jours au 31 décembre 2012

Programme 155	Epargne 2012 (3)		
	jours épargnés	CET <i>historique</i>	CET <i>pérenne</i>
Catégorie A	12 929	-	12 929
Catégorie B	10 337	-	10 337
Catégorie C	7 097	-	7 097
Total	30 363	-	30 363

Le nombre de jours épargnés sur un compte épargne-temps en 2012 est en baisse de 11% par rapport à 2011. Le nombre de jours épargnés par agent passe quant à lui de 3,3 jours en 2011 à 3,1 jours en 2012.

4- Stock de jours sur les CET au 31 décembre 2012

Programme 155	Stock au 31/12/2012		
	stock au 31/12/2012	CET <i>historique</i>	CET <i>pérenne</i>
Catégorie A	58 341	18 129	40 212
Catégorie B	40 105	8 549	31 556
Catégorie C	24 080	3 795	20 285
Total	122 525	30 474	92 052

Source : SDAF/AF2 – Enquête CET AF2/RH4

Le nombre de jours stockés sur les CET s'est accru de 13% entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2012 (contre +22% entre 2010 et 2011). Entre ces deux dates, on note une diminution de 10% 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 23% sur cette période.

Le nombre de jours stockés sur les CET au 31 décembre 2012 représente 12,4 jours par agent contre 10,8 jours par agent au 31 décembre 2011.

3.3. Les départs à la retraite

Les départs en retraite de l'année 2012 sont fortement impactés par les premiers effets de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale qui prévoit une accélération de la réforme : un report définitif de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans dès 2017, au lieu de 2018.

En 2012, les premières mesures qui ont influencé les départs en retraite sont de deux ordres :

- Dans le cadre de l'extinction progressive du dispositif du départ anticipé des parents de trois enfants avec 15 ans de services effectifs, le départ avancé des parents de trois enfants qui, pour bénéficier des règles de calcul antérieures plus avantageuses, avaient à déposer leur demande de radiation des cadres avant le 1^{er} janvier 2011 pour une date de retraite fixée au plus tard le 1^{er} juillet 2011.
- Le premier recul de la date d'ouverture des droits des agents nés entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951 portée à 60 ans et 4 mois et non plus 60 ans.

Puis, un décret du 2 juillet 2012 assouplit le dispositif "des carrières longues" organisé par la réforme de 2010 et renforce les mesures en faveur des assurés ayant connu des accidents de carrière :

- les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans (18 ans auparavant) et ont la durée de cotisation requise pour leur génération peuvent prendre leur retraite au plus tôt (la condition de 2 années de cotisation supplémentaires est supprimée),
- il était jusqu'alors possible d'intégrer jusqu'à 4 trimestres de périodes assimilées liées au service national et jusqu'à 4 trimestres de périodes assimilées liées à la maternité ou à la maladie. Désormais, s'ajoutent 2 trimestres de périodes de chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires liés à la maternité.

3.3.1. Ventilation des départs à la retraite

Ventilation sexuée des départs en retraite au ministère en 2012

MINIS TERE	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Femmes	37	71	78	186
Hommes	54	25	18	97
TOTAL	91	96	96	283
2012%	3%	2%	3%	3%

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

La ventilation des départs en retraite par catégorie d'emploi est en cohérence avec celle des personnels permanents en activité.

3.3.2. L'âge moyen des départs à la retraite

Age moyen des départs en retraite au ministère en 2012

MINIS TERE	Effectif total parti à la retraite	Age moyen de départ à la retraite	Effectif parti à la retraite avant 60 ans	Age moyen de départ à la retraite avant 60 ans
Catégorie A	91	63 ans et 11 mois	3	59 ans
Catégorie B	96	62 ans et 6 mois	8	55 ans et 10 mois
Catégorie C	96	61 ans et 4 mois	19	55 ans et 10 mois
TOTAL	283	62 ans et 7 mois	30	56 ans et 1 mois

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

L'effectif des départs à la retraite est similaire entre les différentes catégories. L'âge moyen des départs en retraite est de **62 ans et 7 mois** au ministère. Il est plus élevé pour la catégorie A : 63 ans et 11 mois et inférieur pour la catégorie C : 61 ans et 4 mois.

Parmi les 283 agents partis à la retraite en 2012, 30 avaient moins de 60 ans. L'âge moyen de départ en retraite avant 60 ans est de **56 ans et 1 mois**.

3.3.3. Type de départ à la retraite

Type de départs en retraite au ministère en 2012

CATEGORIE	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite en invalidité	TOTAL
Catégorie A	73	14	4	0	91
Catégorie B	69	12	9	6	96
Catégorie C	80	4	4	8	96
TOTAL	222	30	17	14	283

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

La grande majorité des départs en retraite se réalise sur demande de l'agent (78,45% des départs).

Age moyen par type de départs en retraite au ministère en 2012

CATEGORIE	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite en invalidité
Catégorie A	63 ans et 8 mois	66 ans et 6 mois	60 ans	
Catégorie B	62 ans et 10 mois	66 ans	59 ans et 6 mois	56 ans
Catégorie C	61 ans et 8 mois	66 ans et 6 mois	61 ans et 3 mois	54 ans et 10 mois
TOTAL	62 ans et 8 mois	66 ans et 3 mois	60 ans	55 ans et 4 mois

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

L'âge moyen des départs en retraite sur demande est égal (à un mois près) à l'âge moyen, tous types de départs en retraite confondu.

L'âge moyen des départs en retraite par limite d'âge est supérieur de **3 ans et 8 mois** à l'âge moyen, tous types de départs en retraite confondu.

L'âge moyen des départs en retraite suite à une cessation progressive d'activité est inférieur à l'âge moyen, tous types de départs en retraite confondu, de **2 ans et 7 mois**.

L'âge moyen des départs en retraite en invalidité est le plus bas : **55 ans et 4 mois**. Soit une différence de **7 ans et 3 mois** avec l'âge moyen de départ en retraite, tous types de départ confondu.

3.3.4. 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.

NB : la cessation progressive d'activité, supprimée par la loi du 9 novembre 2010 depuis le 1^{er} 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 2010 à 2012

Age	2010	2011	2012
Administration Centrale			
58	0	0	0
59	2	0	0
Total AC	2	0	0
Services Déconcentrés			
57	2	1	0
58	11	8	0
59	8	8	9
60	4	3	4
61	1	0	2
62	1	1	0
63	1	0	1
64	0	1	0
65	0	0	1
Total SD	28	22	17
TOTAL	30	22	17

Nombre d'agents en CPA par âge à la date de cessation, par sexe et par catégorie en 2012

AGE	FEMMES				HOMMES				TOTAL F+H
	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
Administration Centrale					Administration Centrale				AC
Total AC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services Déconcentrés					Services Déconcentrés				SD
59	1	4	0	5	2	1	1	4	9
60	0	2	1	3	0	1	0	1	4
61	0	1	1	2	0	0	0	0	2
63	0	0	0	0	1	0	0	1	1
65	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Total SD	1	7	3	11	3	2	1	6	17
TOTAL	1	7	3	11	3	2	1	6	17

Source : SDRH/MSIRH – Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Le nombre d'agents en CPA continue de baisser en 2012 (-22.73%), avec un effectif nul en administration centrale.

3.4. 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 ou reprendre une entreprise ou qui souhaite 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 2010-2012

Le montant versé au titre de l'indemnité de départ volontaire en 2012 (0,45 M€) est en diminution par rapport aux dépenses constatées sur ce poste en 2011 (0,61 M€). Cette baisse fait suite à une décision du Conseil d'Etat du 28 mars 2011, précisant les modalités d'application pour les fonctionnaires en position de disponibilité. Huit versements d'un montant moyen de 55 894 € ont été effectués en 2012.

Nombre d'agents bénéficiaires et montants versés au titre de l'IDV de 2010 à 2012 (en effectifs physiques et en euros)

MINISTERE	NOMBRE D'IDV VERSEES	MONTANT TOTAL VERSE	MONTANT MOYEN VERSE PAR AGENT
2010	12	545 458€	45 455€
2011	12	609 783€	50 815€
2012	8	447 152 €	55 894 €

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 intervenants en fin d'année.

3.5. Les congés

3.5.1. Les congés maladie

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 ce 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.

Congés 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 leurs évolutions au ministère de 2010 à 2012

CATEGORIE	2010	2011	2012	EVOLUTION 2011/2010	EVOLUTION 2012/2011
Congés de longue durée (CLD)					
Catégorie A	1 460	1 788	180	22%	-90%
Catégorie B	3 182	2 951	8	-7%	-100%
Catégorie C	5 212	5 757	801	10%	-86%
TOTAL	9 854	10 496	989	7%	-91%
Congés de longue maladie (CLM)					
Catégorie A	2 828	315	527	-89%	67%
Catégorie B	8 266	6 335	360	-23%	-94%
Catégorie C	9 829	6 731	1 354	-32%	-80%
TOTAL	20 923	13 381	2 241	-36%	-83%
Congé de maladie (CMA)					
Catégorie A	16 988	18 251	37 461	7%	105%
Catégorie B	36 312	37 195	54 017	2%	45%
Catégorie C	48 208	44 456	74 253	-8%	67%
TOTAL	101 508	99 902	165 731	-2%	66%

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Les congés de longue durée ont baissé de **91%** de 2011 à 2012. Il en est de même pour les congés de longue maladie qui ont connu une baisse de **83%** entre 2011 et 2012. Les congés de maladie, représentent 165 731 jours pris par les agents du ministère en 2012, soit une hausse de **66%**.

3.5.2. Les congés de maternité et de paternité

Nombre de jours de congés de maternité et de paternité par catégorie et leurs évolutions au ministère

CATEGORIE	2010	2011	2012	EVOLUTION 2011/2010	EVOLUTION 2012/2011
Congés maternité					
Catégorie A	5 532	7 442	19 755	35%	165%
Catégorie B	5 571	4 678	10 640	-16%	127%
Catégorie C	1 546	1 395	5 961	-10%	327%
TOTAL	12 649	13 515	36 356	7%	169%
Congés paternité					
Catégorie A	242	183	412	-24%	125%
Catégorie B	132	121	329	-8%	172%
Catégorie C	33	0	154	-100%	
TOTAL	407	304	895	-25%	194%

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Les congés de maternité et de paternité ont augmenté cette année. Les agents femmes de catégorie A ont pris plus de jours de congés maternité (19 755 jours) en 2012.

4.1 Les recrutements

4.2 Les concours et examens professionnels organisés par la DAGEMO

4.2.1 Concours de l'inspection du travail

4.2.2 Concours de contrôleur du travail

4.3 Le recrutement et l'affectation des lauréats des concours corps communs

4.3.1 Les Attachés d'Administration des Affaires Sociales (AAAS)

4.3.2 Les Secrétaires Administratifs des Ministères en charge des Affaires Sociales (SAMAS)

4.4 Les promotions

4.5 Les entrées et les sorties

Chiffres clés 2012

Recrutements : 353 ETP

* Catégorie A : **167** ETP

* Catégorie B : **100** ETP

* Catégorie C : **86** ETP

Concours de l'Inspection du Travail

* Candidats admis au concours externe : **24**

* Candidats admis au concours interne : **8**

* Candidats admis au 3ème concours : **3**

* Candidats admis VAP : **7**

Concours des Contrôleurs du Travail

* Candidats admis au concours externe : **29**

* Candidats admis au concours interne : **17**

* Candidats admis EPCT : **22**

Nombre d'agents promus : 275

* En catégorie A : **50**

* En catégorie B : **43**

* En catégorie C : **182**

4.1. Les recrutements

Les recrutements du ministère en 2010 et 2011 étaient respectivement de 400 et 386 agents. En 2012 et comme en 2011, la majorité des recrutements sont de catégorie A (167 agents recrutés) et se réalise par contrats et prise en charge (102 agents de catégorie A recrutés par contrats et prises en charge). Aussi, 100 agents de la catégorie B et 86 de la catégorie C ont été recrutés en 2012.

Le nombre de recrutement par concours ces dernières années est passé de 213 en 2010 à 230 en 2011, puis à 194 agents en 2012, comme le montre le tableau ci-dessous.

Nombre de recrutement par catégorie au sein du ministère (en ETP) en 2012

CONCOURS	A	B	C	TOTAL
Administrateurs civils	1	0	0	1
Attachés d'administration	28	0	0	28
Inspecteurs du travail	36	0	0	36
Contrôleurs du travail	0	40	0	40
Secrétaires administratifs	0	44	0	44
Adjointes administratifs	0	0	45	45
TOTAL CONCOURS	65	84	45	194
CONTRATS ET PRISES EN CHARGE	A	B	C	TOTAL
Ingénieurs de prévention	1	0	0	1
Médecins inspecteurs du travail	4	0	0	4
Travailleurs handicapés	4	1	6	11
Bénéficiaires de la Loi 70-2	0	1	0	1
Autres (détachés, prise en charge en PNA*, contractuels, mutations)	93	14	35	142
TOTAL CONTRATS ET PRISES EN CHARGE	102	16	41	159
TOTAL GENERAL	167	100	86	353

*PNA : Position Normale d'Activité

Source : SDRH/RH3 et RH4

4.2. Les concours et examens professionnels organisés par la DAGEMO¹

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

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

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

Au total, **35 postes** ont été ouverts dont 8 postes au concours interne, 24 postes au concours externe et 3 postes au troisième concours. Les épreuves écrites se sont tenues 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).

¹ 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. Dorénavant et afin de gagner en lisibilité, les campagnes de concours et examens professionnels sont organisées au titre de l'année où se déroulent les épreuves. La « campagne 2011 » n'existe pas, il faudra lire « campagne 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 la « campagne 2011 ».

- **Voie d'Accès Professionnelle (VAP) au corps de l'inspection du travail**

La VAP ouverte en 2012 a offert **7 postes** ; la pré-sélection des dossiers de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) a été 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.

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

Au titre de la campagne 2011, **12 postes** ont été ouverts au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail. 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**

Au total, **57 postes** ont été ouverts dont 21 postes au concours interne et 31 au concours externe. Les épreuves écrites ont eu lieu les 22 et 23 mars 2012 et les épreuves orales du 24 au 28 septembre 2012.

Rappel : 40 postes étaient ouverts pour la campagne 2010 (respectivement 15 et 21).

- **Examen Professionnel de Contrôleurs du Travail (EPCT)**

L'EPCT a ouvert **22 postes** dont les épreuves écrites se sont tenues le 7 février 2012 et les épreuves orales du 18 au 21 juin 2012.

Rappel : 35 postes ouverts pour la campagne 2010.

4.2.1. Concours de l'inspection du travail

Le concours externe

Indicateurs globaux

Répartition des postes, des effectifs par étapes au concours externe 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2010	2009	53	2 480	611	110	63	25%	2%	9%	10%
2011	2010	28	2 419	655	72	28	27%	1%	4%	4%
2012	2012	24	1 546	473	72	24	31%	2%	5%	5%

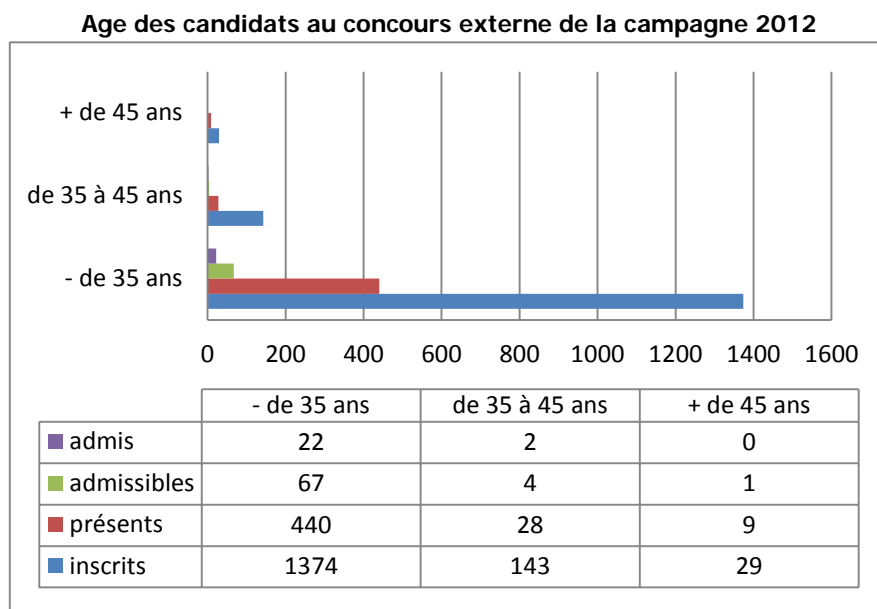
Le nombre de candidats inscrits et présents, relativement stable pour les campagnes 2009 et 2010, a fortement chuté lors de la campagne 2012. En revanche, le nombre de présents aux épreuves croît légèrement chaque année, même s'il ne représente que moins d'un tiers des inscrits, ce qui incite à s'interroger sur l'adéquation entre ce concours et les fonctions des candidats.

Le renforcement des effectifs, avec le PMDIT s'étant achevé, la campagne 2010 ainsi que la campagne 2012 offrent un nombre de postes désormais en deçà de celui des années précédentes. Cela se traduit par un taux de sélectivité plus fort : 5% des candidats présents aux écrits sont admis, contre 10% la dernière année du PMDIT.

Répartition des candidats par âge

La quasi-totalité des candidats au concours externe de l'inspection du travail est composée de personnes de moins de 35 ans. Pour la campagne 2012, cette tranche d'âge représente 89% des inscrits et 92% des admis (contre 100% l'année passée).

La moyenne d'âge des candidats admis au concours externe de l'inspection du travail pour la campagne de 2012 est de : **26 ans**.



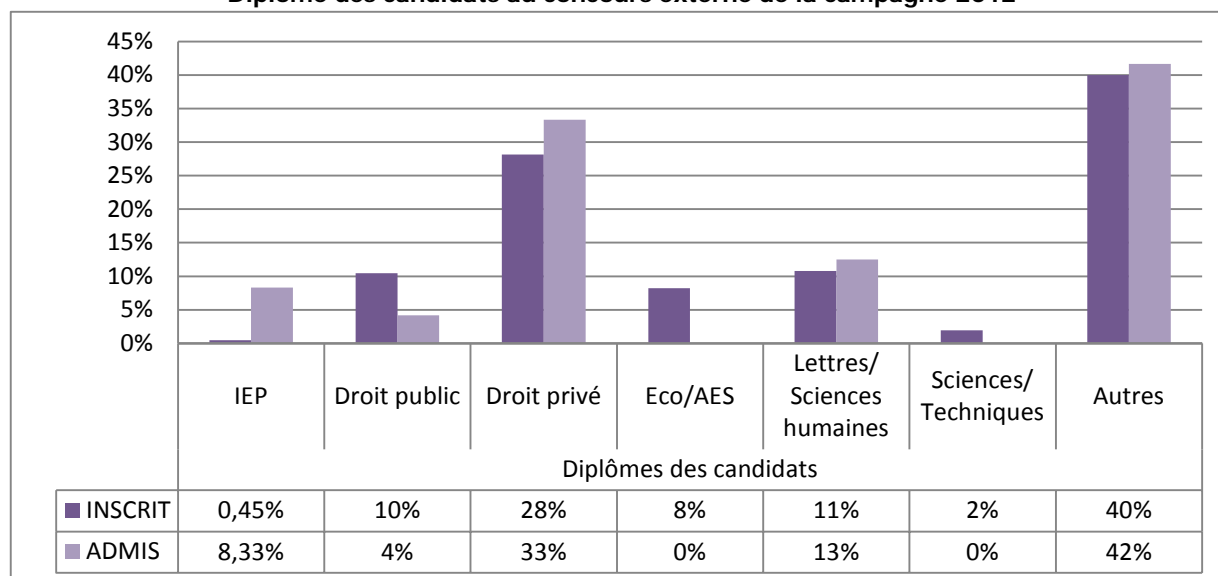
Répartition des candidats par diplôme

Le diplôme requis pour concourir à ce concours est, au minimum, de niveau II (licence, maîtrise, etc.). Toutefois, les parents d'au moins trois enfants peuvent concourir sans condition de diplôme. Pour la campagne 2012, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I : 53% des candidats inscrits (66,67% des admis),
- d'un diplôme de niveau II : 46% des candidats inscrits (33,33% des admis),
- d'un diplôme de niveau III : 0,52% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme inférieur : 0,45% des candidats inscrits (aucun admis).

Les candidats ayant suivi avec succès des études dans un IEP, ou titulaire d'un diplôme en droit privé, ont eu un meilleur taux de réussite (part des lauréats/part des inscrits).

Diplôme des candidats au concours externe de la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Le concours interne

Répartition des postes et des effectifs au concours interne 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2010	2009	27	196	89	35	17	45%	14%	30%	19%
2011	2010	9	273	94	20	9	34%	3%	10%	10%
2012	2012	8	177	82	20	8	46%	5%	10%	10%

Le nombre de candidats inscrits a diminué de façon importante pour la campagne 2012, retombant au niveau de la campagne 2009. De même, le nombre de présents a aussi légèrement chuté : 82 candidats cette année contre 94 et 89 les deux années précédentes. De ce fait, le taux de présents/inscrits devient plus élevé.

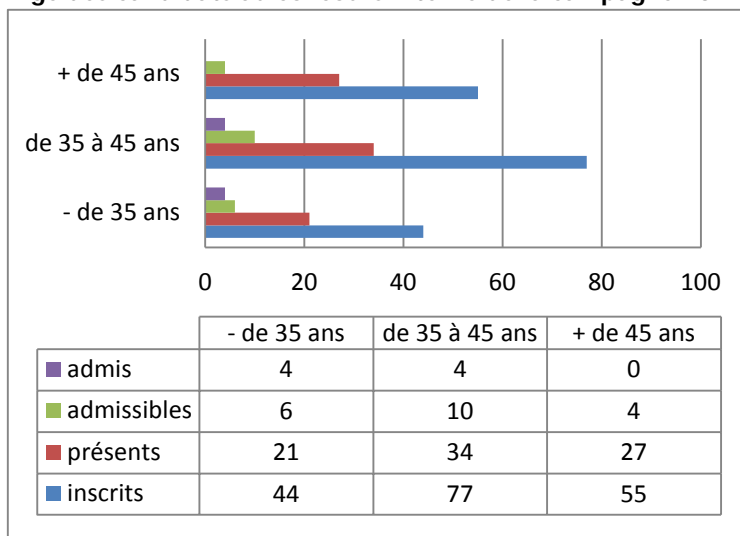
La fin des recrutements « PMDIT » a également, en interne, fait baisser le nombre de postes. Cela se traduit par un taux de sélectivité plus fort pour la deuxième année consécutive : 10% des candidats présents aux écrits sont admis, contre 19% pour la campagne 2009. Ce chiffre reste stable en comparaison de la campagne 2010.

Répartition des candidats par âge

Pour la seconde année consécutive, les candidats les plus jeunes n'ont plus le meilleur taux de réussite au concours. Pour la campagne 2012, il y a une équité de réussite au concours entre les candidats de moins de 35 ans et les candidats de 35 à 45 ans. Pour ces derniers, le taux de réussite reste stable : 50%.

La moyenne d'âge des candidats admis au concours interne de l'inspection du travail pour la campagne de 2012 est de : **34 ans**.

Age des candidats au concours interne de la campagne 2012



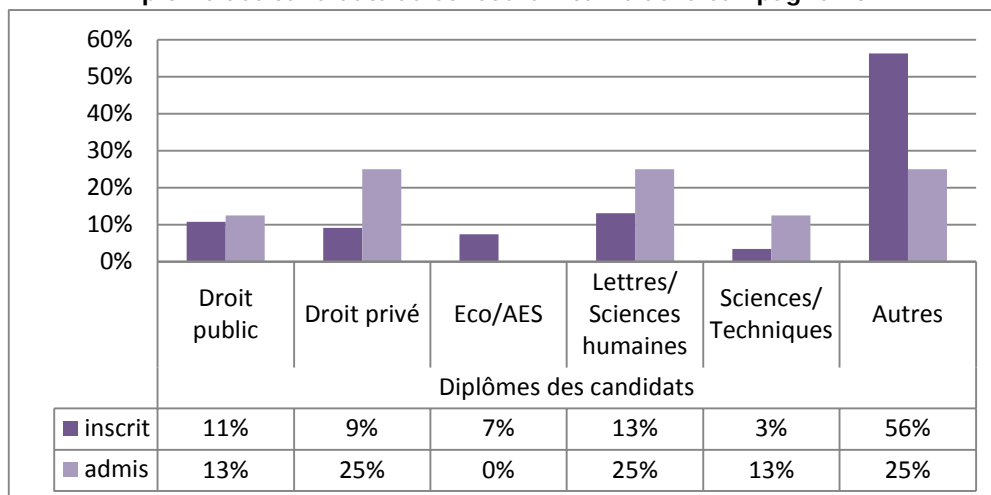
Répartition des candidats par diplôme

Pour la campagne 2012, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I : 23% des candidats inscrits (25% des admis),
- d'un diplôme de niveau II : 39% des candidats inscrits (75% des admis),
- d'un diplôme de niveau III : 10% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme inférieur : 28% des candidats inscrits (aucun admis).

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

Diplôme des candidats au concours interne de la campagne 2012



Source : 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). La seconde session est organisée au titre de 2012. Cette nouvelle voie s'adresse, sans condition de diplôme, aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins huit 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 du troisième concours de 2010 à 2012

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%
2012	2012	3	67	24	8	3	36%	5%	13%	13%

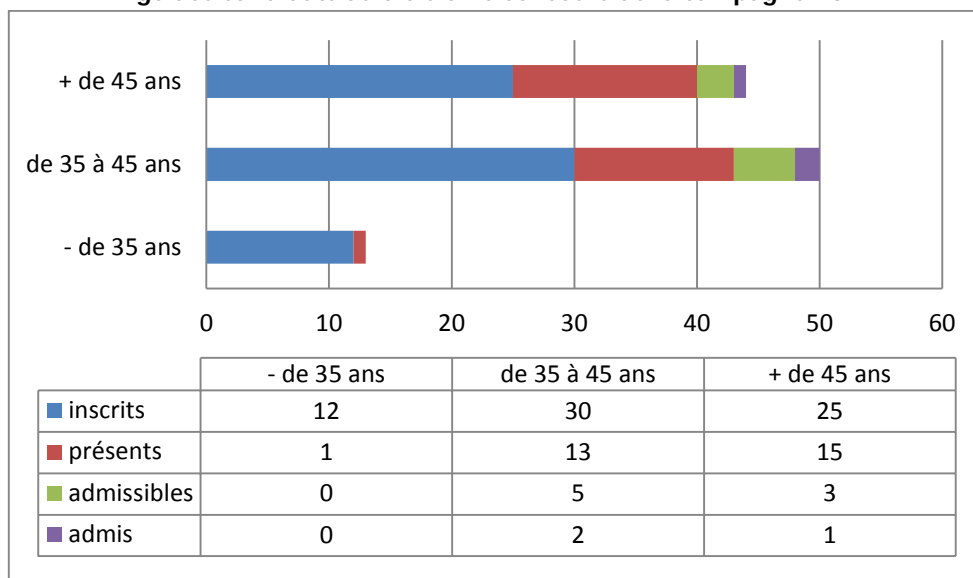
Le nombre de candidats inscrits a diminué pour la campagne 2012. Cependant, le nombre de présents est assez stable : 24 pour la campagne 2012 contre 29 pour la campagne 2010. De ce fait, le taux de présents/inscrits est en légère augmentation.

Répartition des candidats par âge

La majorité des candidats au troisième concours de l'inspection du travail est composée de personnes ayant 35 ans et plus. Pour la campagne 2012, la tranche d'âge 35 à 45 ans représente 45% des inscrits et 67% des admis.

La moyenne d'âge des candidats admis au troisième concours de l'inspection du travail pour la campagne de 2012 est de **41 ans**.

Age des candidats au troisième concours de la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Répartition des candidats par diplôme

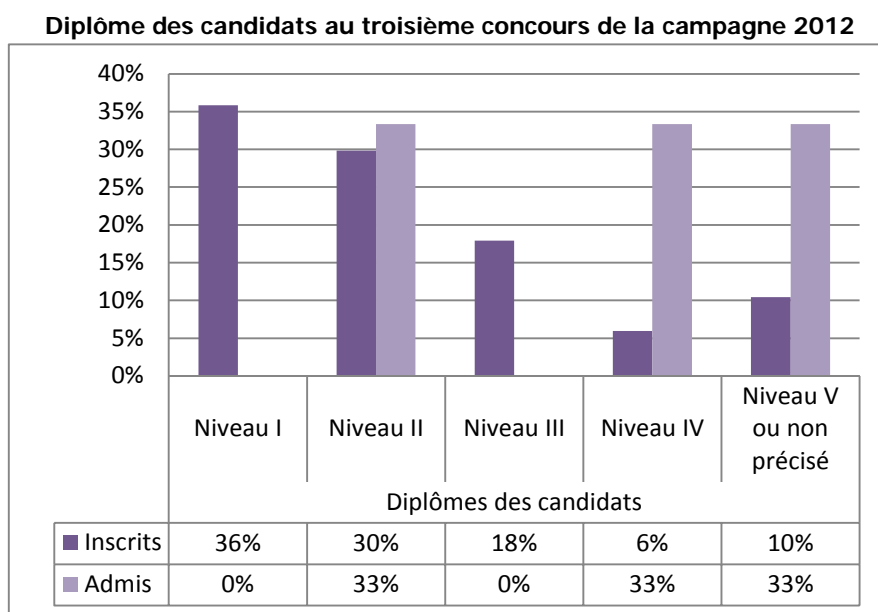
Pour la campagne 2012, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I : 36% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme de niveau II : 29% des candidats inscrits (33% des admis),
- d'un diplôme de niveau III : 18% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme de niveau IV : 6% des candidats inscrits (33% des admis)
- d'un diplôme inférieur ou non précisé : 10% des candidats inscrits (33% des admis).

Ces données sont toutefois peu significatives, certains candidats n'ayant pas renseigné leur diplôme lors de l'inscription car aucune condition de diplôme n'est requise pour s'inscrire. Toutefois, il est clair que le troisième concours a été attractif pour des personnes ayant tous niveaux de diplôme.

Cependant, et contrairement à la campagne précédente, les lauréats sont titulaires, cette année, de diplômes de niveaux très différents, même si le faible nombre de candidats admis ne permet pas de dégager des tendances générales. Au titre de la présente session, parmi les trois postes ouverts :

- un lauréat est titulaire d'un diplôme niveau II,
- un lauréat est titulaire d'un diplôme niveau IV,
- un lauréat est titulaire d'un diplôme inférieur ou non précisé.



Source : SDRH/RH1

La Voie d'Accès Professionnelle (VAP)

La voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail est également une voie supplémentaire organisée pour la première fois lors de la campagne 2010. La deuxième session est organisée au titre de 2012. Elle s'adresse exclusivement aux contrôleurs du travail, à condition que ceux-ci aient au moins huit années de services effectifs dans ce corps à la date du 1^{er} janvier de l'année de leur nomination éventuelle.

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 deux épreuves écrites et deux épreuves orales obligatoires).

Répartition des postes, des effectifs par étapes en VAP de 2010 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Dossier RAEP retournés et recevables	Présélectionnées	Admis	Présélectionnés/ inscrits	Postes/ inscrits	Postes/ présents
2011	2010	8	425	311	36	8	8%	2%	3%
2012	2012	7	201	201	36	7	18%	4%	4%

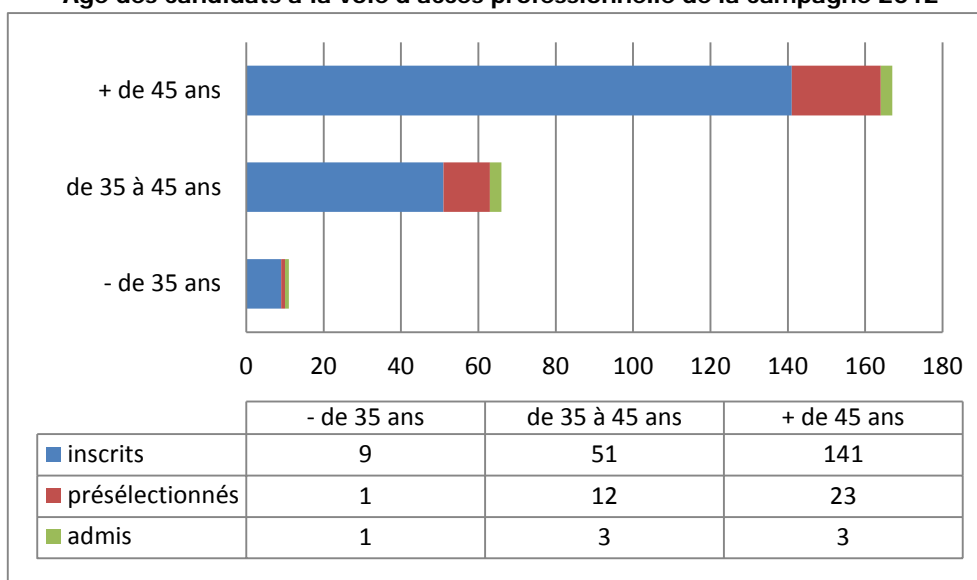
Le nombre de candidats inscrits a diminué pour la campagne 2012. Cependant, le nombre de dossiers RAEP retournés et recevables est identique au nombre d'inscrits : 201. Cela laisse penser que les dossiers sont mieux préparés. De ce fait, le taux de présélection est en augmentation par rapport à l'année passée.

Répartition des candidats par âge

Pour la seconde année consécutive, les candidats ayant 35 ans et plus ont le meilleur taux de réussite au concours. Le taux de réussite des 35 à 45 ans et des 45 ans et plus est de 43% pour la campagne 2012.

La moyenne d'âge des candidats admis au concours en voie d'accès professionnelle de l'inspection du travail pour la campagne de 2012 est de **44 ans**.

Age des candidats à la voie d'accès professionnelle de la campagne 2012



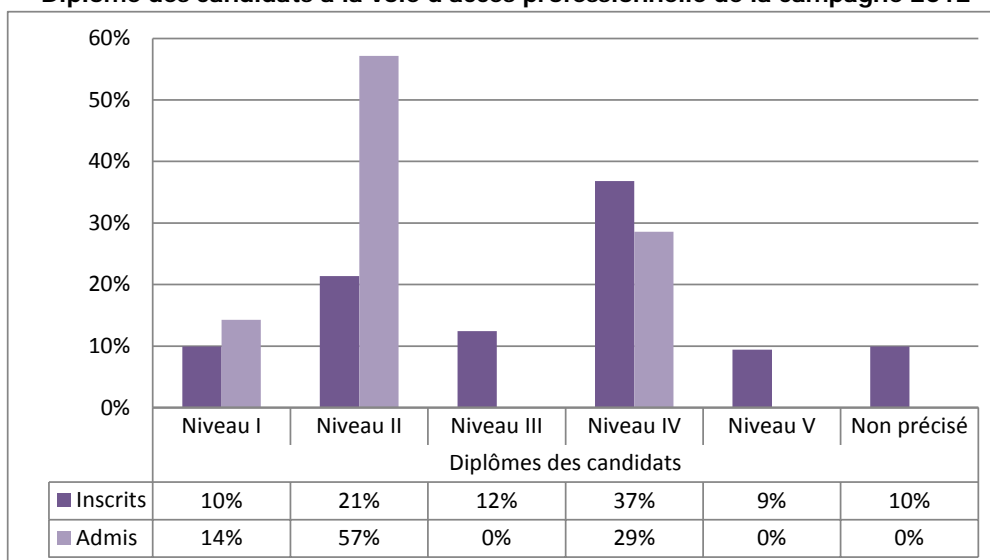
Répartition des candidats par diplôme

Aucune condition de diplôme n'est requise, aussi certains candidats n'ont pas renseigné l'information. Toutefois, se sont inscrits des candidats ayant tous niveaux de diplôme.

Pour la campagne 2012, étaient titulaires :

- d'un diplôme de niveau I : 10% des candidats inscrits (14% des admis),
- d'un diplôme de niveau II : 21% des candidats inscrits (57% des admis),
- d'un diplôme de niveau III : 12% des candidats inscrits (aucun admis),
- d'un diplôme de niveau IV : 37% des candidats inscrits (29% des admis),
- d'un diplôme de niveau V : 9% des candidats inscrits (aucun admis),
- non précisé : 10% des candidats inscrits (aucun admis).

Diplôme des candidats à la voie d'accès professionnelle de la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

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

Rappel : la campagne 2011 du cycle préparatoire (inscription et épreuves au 1^{er} semestre 2011) conduit à la formation des lauréats, durant quatre mois par l'INTEFP, au 2^{ème} semestre 2011, afin de préparer le concours interne de l'inspection du travail organisé au titre de 2012 (inscriptions en 2011 et épreuves en 2012).

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 du concours des campagnes 2009 à 2011

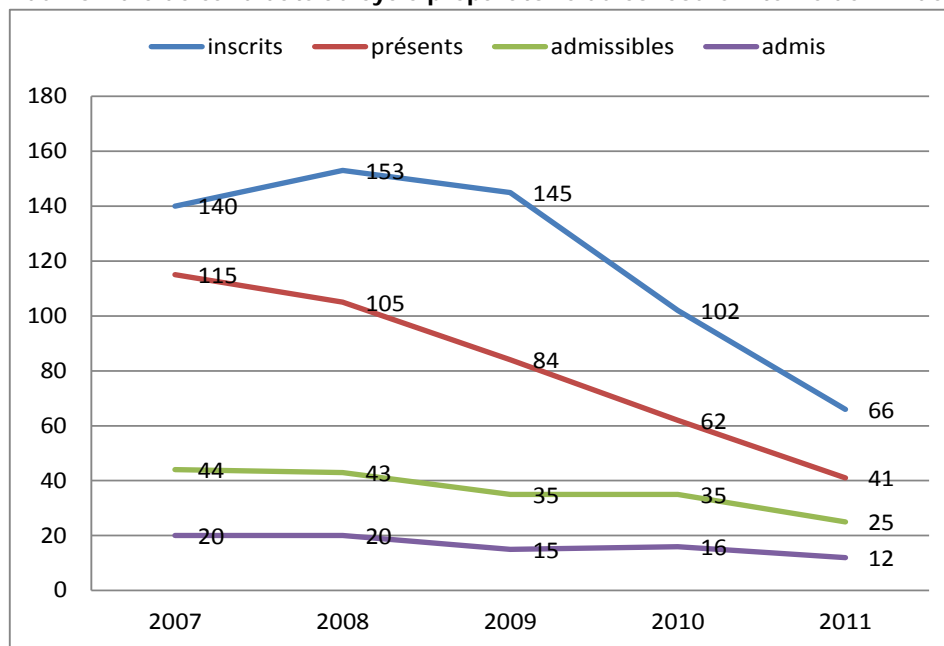
Cycle préparatoire	Inscrits	Présents	Admis
Campagne 2009			
Effectifs	145	84	15
%		58% des inscrits	18% des présents
Campagne 2010			
Effectifs	102	62	16
%		61% des inscrits	26% des présents
Campagne 2011			
Effectifs	66	41	12
%		62% des inscrits	29% des présents

Le nombre d'inscrits au concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail continue de baisser. Le nombre de candidats présents aux épreuves dépasse faiblement la moitié des candidats inscrits, même si le taux de présence aux épreuves écrites est en légère progression : 62% 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 2011 :

- 61% des présents sont admissibles (56% l'an dernier et 42% en 2009),
- 29% des présents sont admis (26% en 2010 et 18% l'année précédente),
- 48% des admissibles sont admis (46% l'an dernier et 43% en 2009).

Evolution du nombre de candidats au cycle préparatoire du concours interne de l'IT depuis 2007



Depuis la campagne 2007, le nombre de candidats au concours d'accès au cycle préparatoire du concours interne de l'inspection du travail diminue. Cela s'explique notamment par la baisse du nombre de places disponibles (ce nombre étant lié à celui des postes ouverts au dernier concours interne).

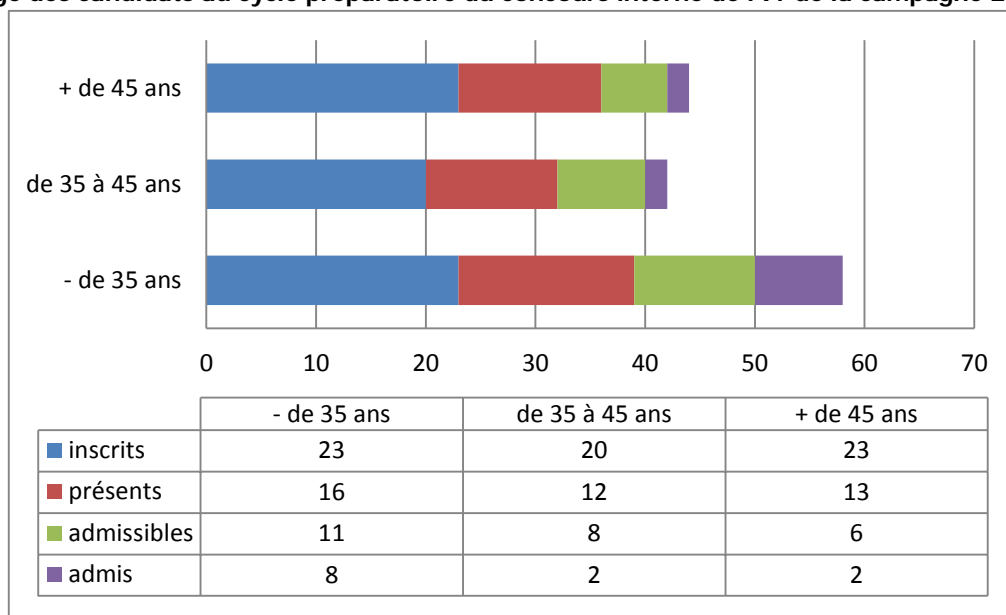
Répartition des candidats par âge

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 2011, 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 pas d'établir des tendances probantes.

Age des candidats au cycle préparatoire du concours interne de l'IT de la campagne 2012

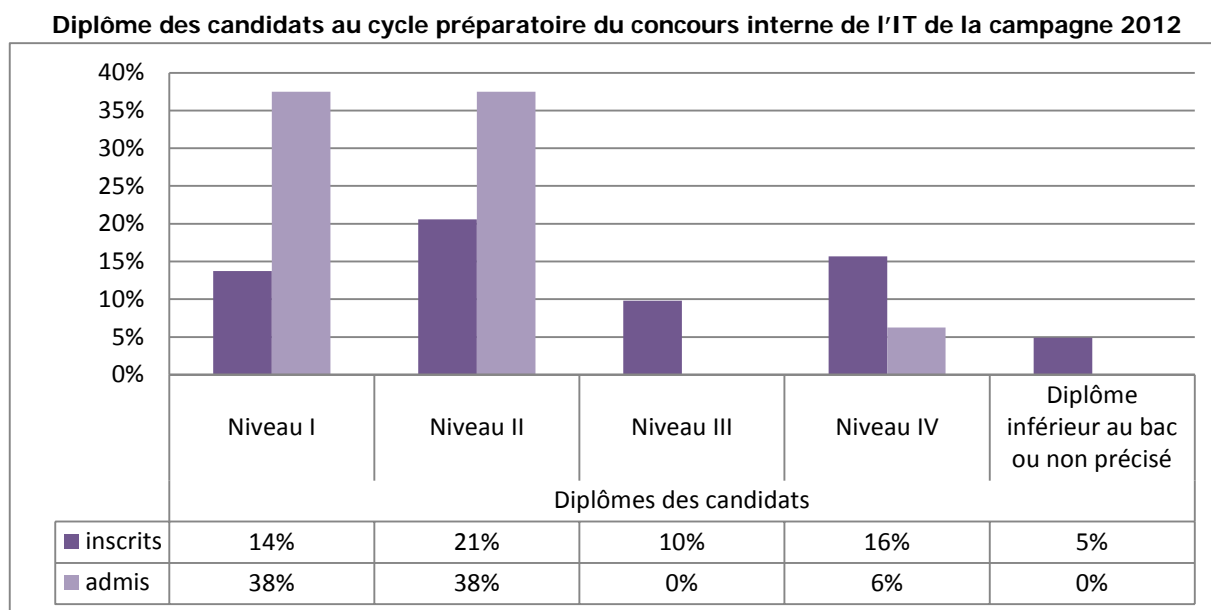


Il avait été observé, en 2010, que les candidats de 35 à 45 ans avaient un taux de réussite plus important (43% des admissibles et 44% des admis), au détriment des candidats de moins de 35 ans (26% des admissibles et 25% des admis).

Pour la campagne 2011, en revanche, les candidats les plus jeunes réussissent mieux que les autres : 44% des admissibles et 67% des admis. Le taux de réussite des candidats de 35 à 45 ans et de 45 ans et plus est en baisse avec 17% des admis pour les deux tranches d'âges.

Répartition des candidats par diplôme

Comme l'an dernier, on note que les candidats les plus diplômés ont globalement un meilleur taux de réussite. Les données ne présentent cependant pas de caractère significatif au regard du nombre relativement faible de candidats.



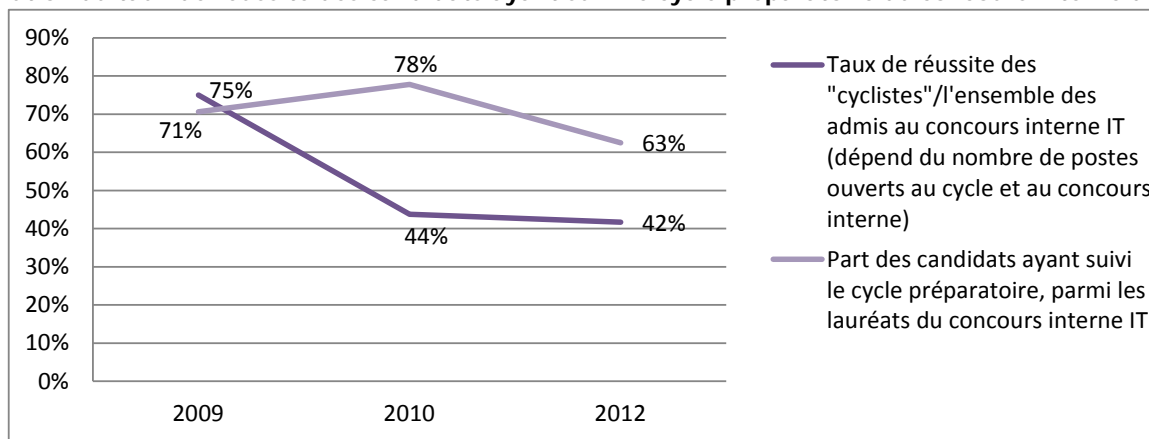
L'incidence sur la réussite au concours d'inspecteur du travail 2012

En 2011, douze personnes de catégorie B ont été formées pendant quatre mois par l'INTEFP. Les résultats de ces douze personnes au concours interne de l'inspection du travail de la campagne 2012, faisant suite à la fin de cette formation sont les suivants :

- 8 postes étaient ouverts au concours interne de l'inspection du travail de la campagne 2012,
- 5 ont été admissibles au concours de l'inspection du travail de la campagne 2012 ; 7 ne l'ont pas été (contre 1 l'an dernier et de 3 à 5 les années précédentes),
- parmi les 5 « cyclistes » admissibles au concours interne, tous ont été admis sur la liste principale.

Les courbes suivantes confirment l'utilité de la formation dispensée, le haut taux de réussite des candidats ayant suivi le cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail (courbe violet clair) se maintient. Cependant, ce taux est en baisse cette année, bien qu'au-dessus de la moyenne. Apparaît également, pour la campagne 2012 un taux en baisse de « cyclistes » lauréats du concours (courbe violet foncé).

Evolution du taux de réussite des candidats ayant suivi le cycle préparatoire du concours interne de l'IT



Source : SDRH/RH1

La diminution du taux de réussite est due au nombre de places au cycle préparatoire (12 places) et au nombre de poste ouverts au concours interne (8 postes).

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

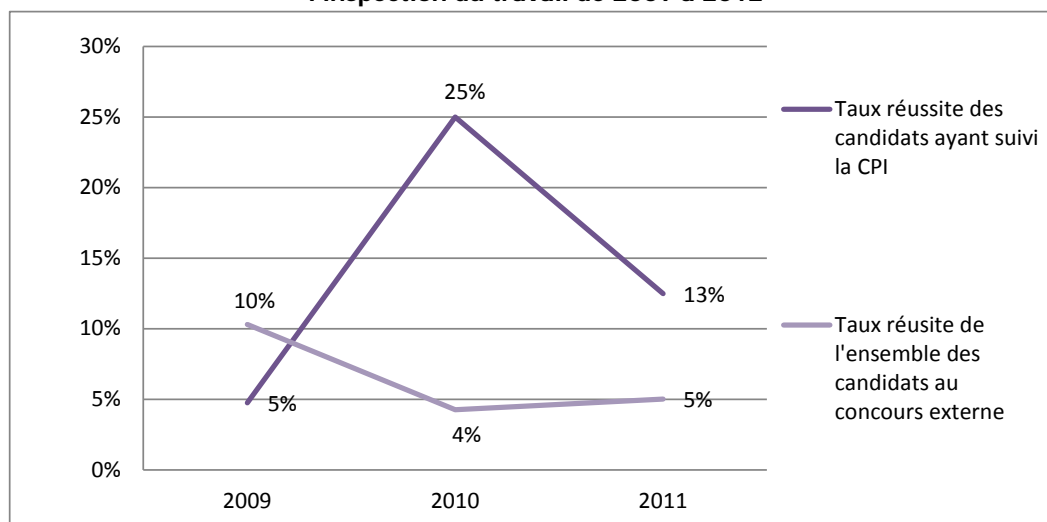
La Classe Préparatoire Intégrée (CPI) ouverte en 2012 a, comme l'année précédente, activement contribué à la préparation du concours de l'inspection du travail de 2012 pour plusieurs candidats.

Répartition des candidats aux différentes étapes de la classe préparatoire intégrée pour l'accès au concours externe de l'inspection du travail de 2009 à 2012

CPI de l'IT	Nb de candidats CPI (a)	Nb d'admissibles au concours externe IT parmi ces candidats (b)	Tx d'admissibilité des candidats CPI (c) = (b)/(a)	Nb d'admis au concours externe IT parmi ces candidats (d)	Part des candidats CPI admissibles qui sont admis (e) = (d)/(b)	Nb total d'admis au concours externe d'IT (f)
2009	20	4	20%	3	75%	63
2010	18	7	39%	7	100%	28
2012	12	3	25%	3	100%	24

Après quatre mois de préparation, les 12 auditeurs de cette CPI ont tous passé le concours d'IT. Trois d'entre eux ont été admissibles. Au terme d'un mois de préparation complémentaire, les trois candidats ont passé l'oral du concours d'inspecteur du travail avec succès.

Evolution du taux de réussite des candidats ayant suivi la CPI pour l'accès au concours externe de l'inspection du travail de 2009 à 2012



Source : SDRH/RH1

La diminution du taux de réussite des candidats ayant suivi la CPI est due au nombre réduit de candidats admissibles au concours externe de l'inspection du travail. Toutefois, la préparation d'un mois de l'oral de ce concours, est toujours aussi bénéfique, puisque 100% des candidats admissibles ont été admis.

4.2.2. Concours de contrôleur du travail

L'afflux de candidats au concours externe, qui avait été observé les années passées, ne s'est pas poursuivi en 2012 ; le nombre de candidats inscrits redescend désormais au niveau des données de 2008, tout comme le taux de présence aux épreuves écrites.

Pour le concours interne, le nombre de candidats inscrits continue de diminuer de façon importante (125 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 augmente sensiblement cette année, donc la sélectivité est plus favorable aux candidats : pour le concours externe 2% des présents sont admis, et pour le concours interne 11% des présents sont admis.

Le concours externe

Répartition des postes, des effectifs par étapes au concours externe de CT de 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2011	2009	30	5 233	2 443	128	34	47%	1%	1%	1%
2012	2010	21	4 034	1 940	84	21	48%	1%	1%	1%
2013	2012	31	2 839	1 269	113	29	45%	1%	2%	2%

Le nombre de candidats inscrits au concours externe continue de diminuer cette année. Le nombre de présents aux épreuves écrites diminue en conséquence, avec 1 269 candidats, contre 1 940 l'an dernier et 2 443 pour 2009. Il faut noter que le nombre de postes au concours interne a augmenté cette année : 31 postes contre 21 postes pour la campagne 2010, cependant, le jury a décidé de ne pas pourvoir deux des postes ouverts au regard du niveau des candidats.

Répartition des candidats par âge

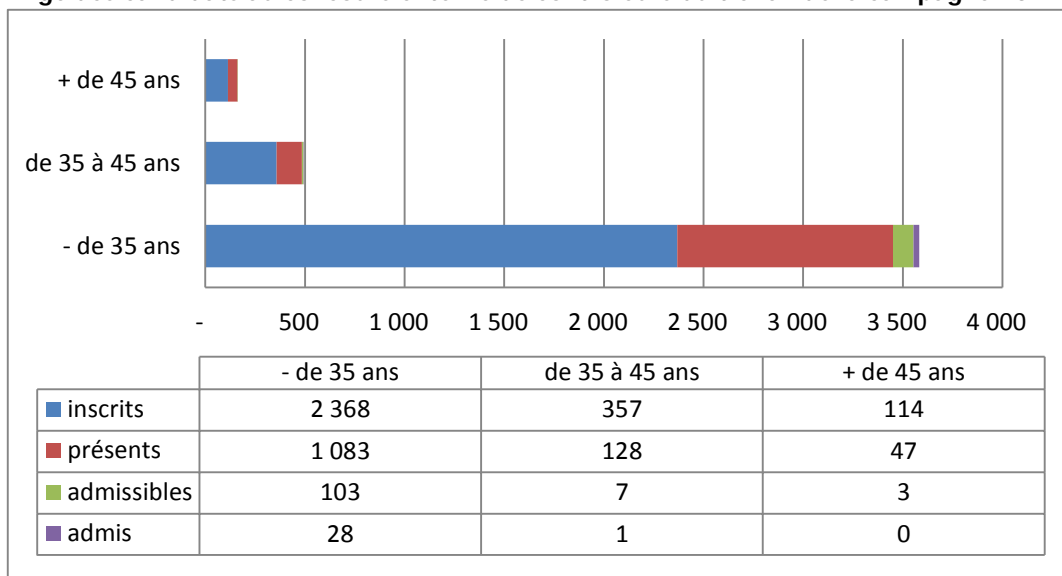
La part des candidats de moins de 35 ans est stable, parmi les inscrits (83%) et les présents (86%). Leur taux de réussite est meilleur que celui des autres tranches d'âges aux épreuves écrites (91% des candidats), tout comme aux épreuves orales (97% des lauréats). Ce taux de réussite est supérieur à celui des années précédentes (86% des lauréats en 2010 et 94% en 2009).

Le nombre de candidats de 35 à 45 ans a diminué de 99 personnes par rapport à la campagne 2010. La part des présents aux épreuves écrites reste stable : de 9 à 10% ces trois dernières années. En revanche, et contrairement à l'année dernière, cette tranche d'âge a moins bien réussi cette année, tant aux épreuves écrites qu'orales : 6% des admissibles (contre 8% l'année précédente) et 3% des admis (contre 10% l'année précédente).

La part des candidats de plus de 45 ans a augmenté cette année, parmi les inscrits (4% contre 3% l'année précédente) et les présents (4% contre 3% l'année précédente). Leur taux de réussite aux épreuves écrites est en augmentation cette année : 3% des admissibles, mais leur taux de réussite aux épreuves orales a chuté puisqu'aucun des candidats de cette tranche d'âges n'a été admis cette année.

La moyenne d'âge des candidats admis au concours externe de contrôleurs du travail pour la campagne de 2012 est de : **26 ans**.

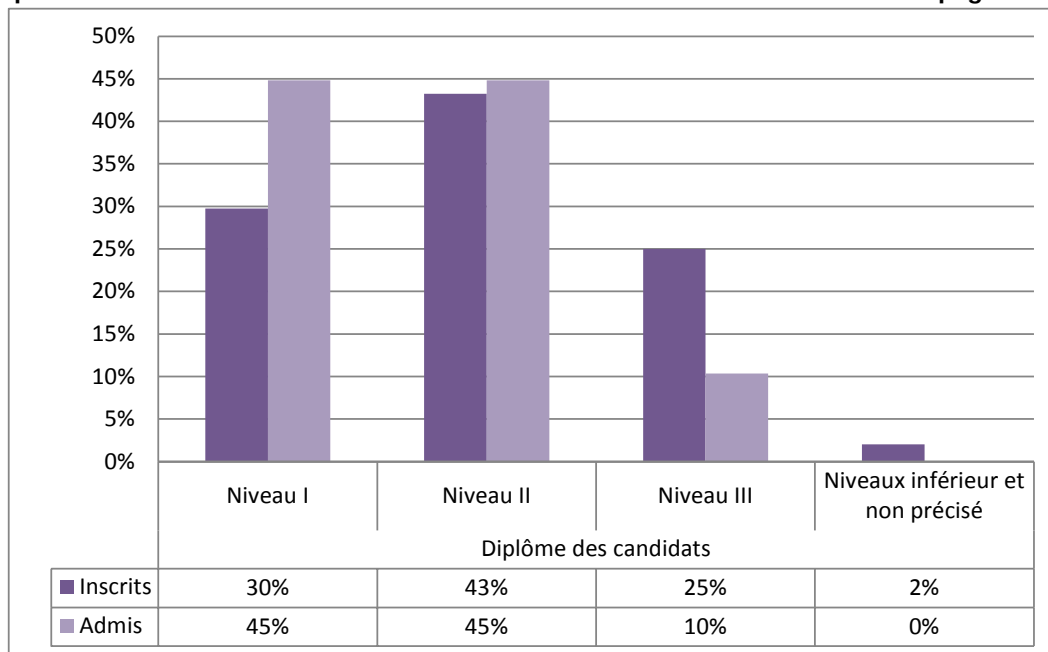
Age des candidats au concours externe de contrôleurs du travail de la campagne 2012



Répartition des candidats par diplôme

Le diplôme requis pour participer à ce concours doit, au minimum, correspondre à deux années d'études supérieures suivies avec succès. Les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de niveau III (BTS, DUT, DEUG, etc.) 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.

Diplôme des candidats au concours externe de contrôleurs du travail de la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

La répartition par niveau de diplôme des candidats inscrits est assez similaire aux dernières années. Cependant, cette année, la part des candidats admis les plus diplômés est égale à celle des candidats juste titulaires du niveau de diplôme requis.

Le concours interne

Répartition des postes, des effectifs par étapes au concours interne de CT de 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2011	2009	24	549	253	38	20	46%	4%	9%	8%
2012	2010	15	416	203	38	15	49%	4%	7%	7%
2013	2012	21	291	161	36	17	55%	7%	13%	11%

Le nombre de candidats inscrits au concours interne continue de diminuer cette année. Le nombre de présents aux épreuves écrites diminue en conséquence, avec 161 candidats, contre 203 l'an dernier et 253 pour 2009. Il faut noter que le nombre de postes au concours interne a légèrement augmenté cette année : 21 postes contre 15 postes pour la campagne 2010, cependant, le jury a décidé de ne pas pourvoir quatre des postes ouverts au regard du niveau des candidats.

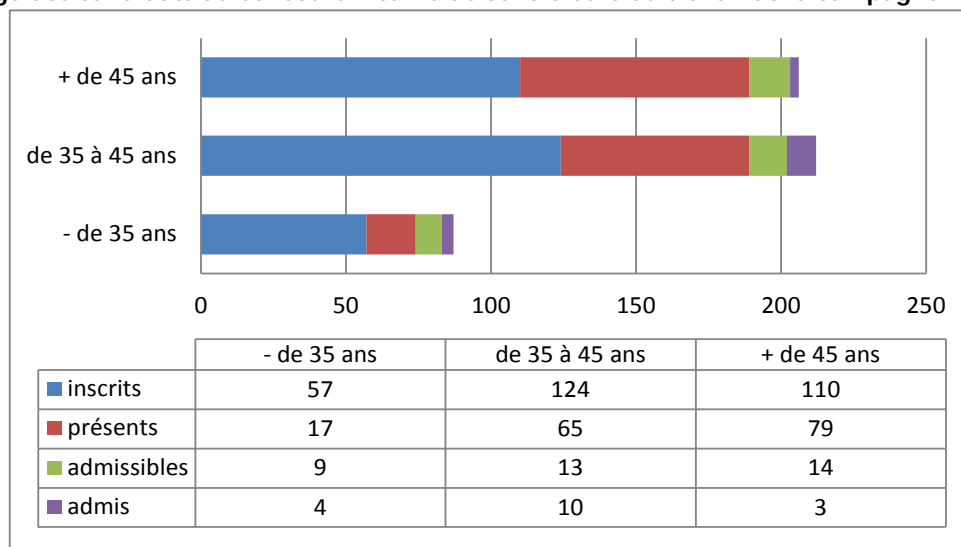
Répartition des candidats par âge

En interne, les candidats de moins de 35 ans, moins nombreux parmi les inscrits (20% contre 21% en 2010 et 30% en 2009) et parmi les présents (11% contre 15% l'année passée) aux épreuves écrites. Leur taux de réussite est, de ce fait, plus bas : 24%.

La part des candidats de 35 à 45 ans augmente, parmi les inscrits (43% contre 30% en 2010) et les présents (40% contre 31% l'an dernier). Leur taux de réussite aux épreuves écrites est stable (36% des candidats). Pour les épreuves orales, le taux de réussite est supérieur à celui des années précédentes (59% des lauréats) mais aussi des autres tranches d'âges.

Les candidats de 45 ans et plus ont, cette année, mieux réussi. Ainsi, le nombre d'inscrits est passé de 25% l'an dernier à 38% cette année. Quasiment la moitié des candidats présents faisait partie de cette tranche d'âge : 49% des candidats avaient plus de 45 ans. Naturellement, le taux de réussite aux épreuves écrites (39%) et aux épreuves orales (18%) est supérieur à l'année passée.

Age des candidats au concours interne de contrôleurs du travail de la campagne 2012



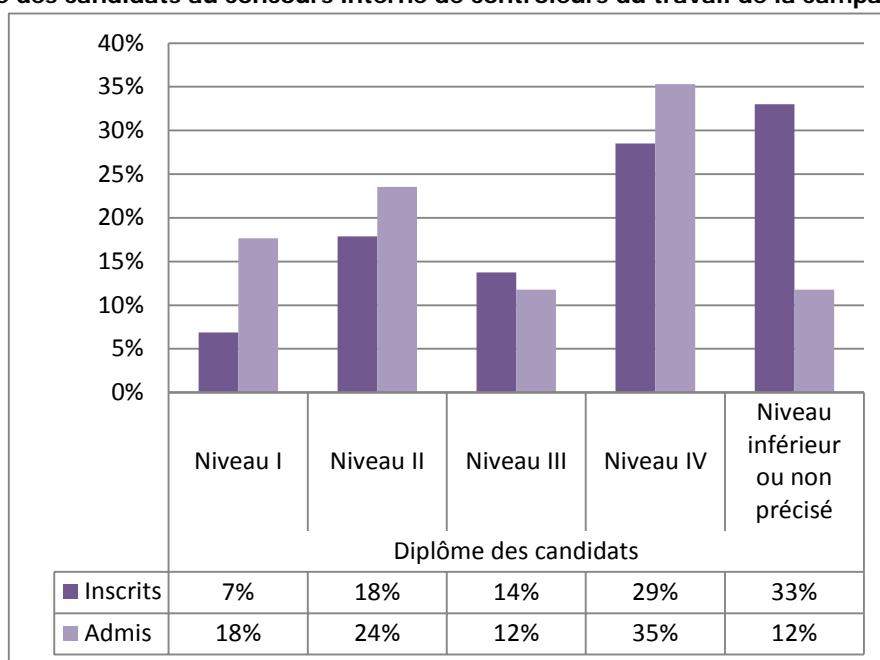
Répartition des candidats par diplôme

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 la rubrique. 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 niveau baccalauréat ou en deçà) :

- 33% des inscrits et
- 12% des admis cette année.

Il est à noter que les candidats les plus diplômés ne réussissent pas mieux que les autres : les titulaires d'un diplôme de niveau I représentaient 7% des inscrits et 18% admis. Les candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV ont le meilleur taux de réussite cette année avec 35% des lauréats.

Diplôme des candidats au concours interne de contrôleurs du travail de la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

L'Examen Professionnel d'accès au corps de Contrôleur du Travail (EPCT)

Répartition des postes, des effectifs par étapes de l'EPCT de 2009 à 2012

Année de prise en charge budgétaire	Année du concours	Postes	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Présents/inscrits	Postes/inscrits	Postes/présents	Admis/présents
2010	2009	35	309	257	74	35	83%	11%	14%	14%
2011	2010	35	245	210	68	35	86%	14%	17%	17%
2013	2012	22	188	167	48	22	85%	11%	13%	13%

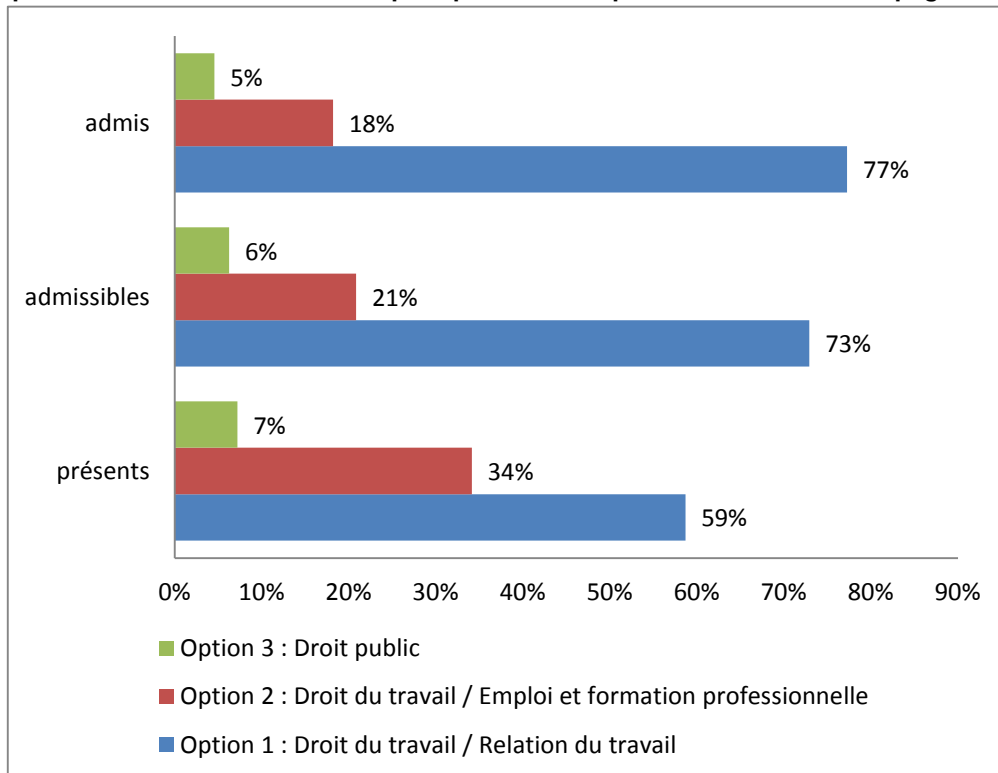
Le nombre d'inscrits à l'examen professionnel continue de baisser, sans doute du fait de l'appauvrissement du vivier de candidats potentiels et de la réorientation de candidats vers le concours de secrétaire administratif. Le taux de présence à l'épreuve écrite reste stable ces dernières années (entre 83 et 85%). Le nombre de postes ouverts à l'examen professionnel 2012 a diminué, passant de 35 postes en 2010 et 2009 à 22 cette année.

Répartition selon l'option choisie à l'écrit

Pour les épreuves écrites, les candidats ont eu le choix entre les trois options suivantes :

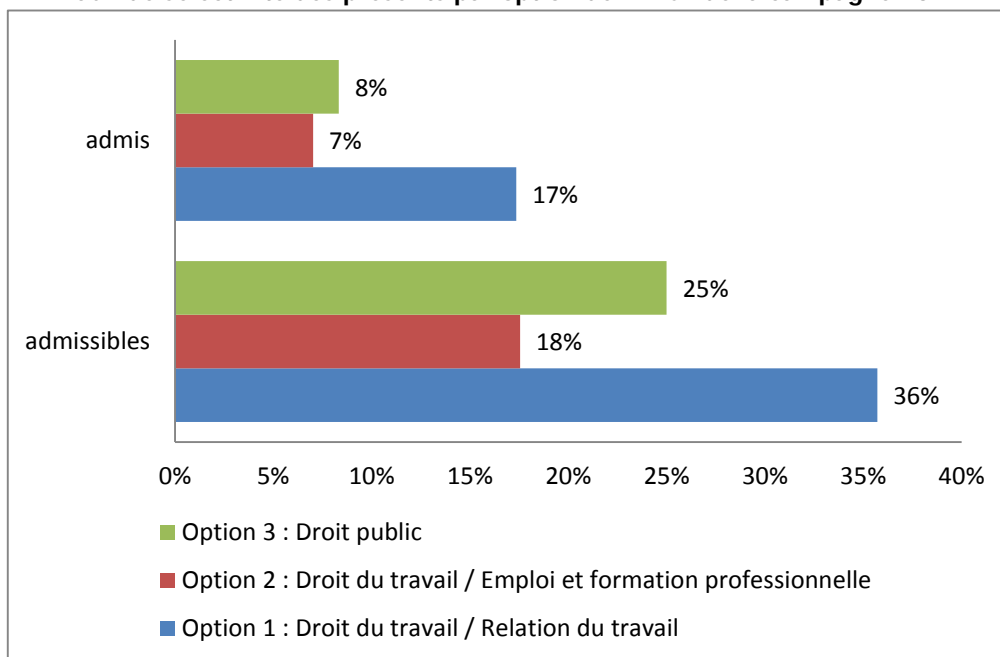
- Droit du travail / Relation du travail
- Droit du travail / Emploi et formation professionnelle
- Droit Public

Répartition des candidats inscrits par option aux étapes de l'EPCT de la campagne 2012



La répartition des candidats par option conserve la même tendance que les années précédentes.

Taux de sélectivité des présents par option de l'EPCT de la campagne 2012



La sélectivité de l'option 1 reste stable. On observe une baisse de sélectivité pour l'option 2 et pour l'option 3 (respectivement 18% et 25% cette année contre 24% et 38% l'année passée).

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

Répartition des candidats présents aux épreuves écrites par option de 2009 à 2012

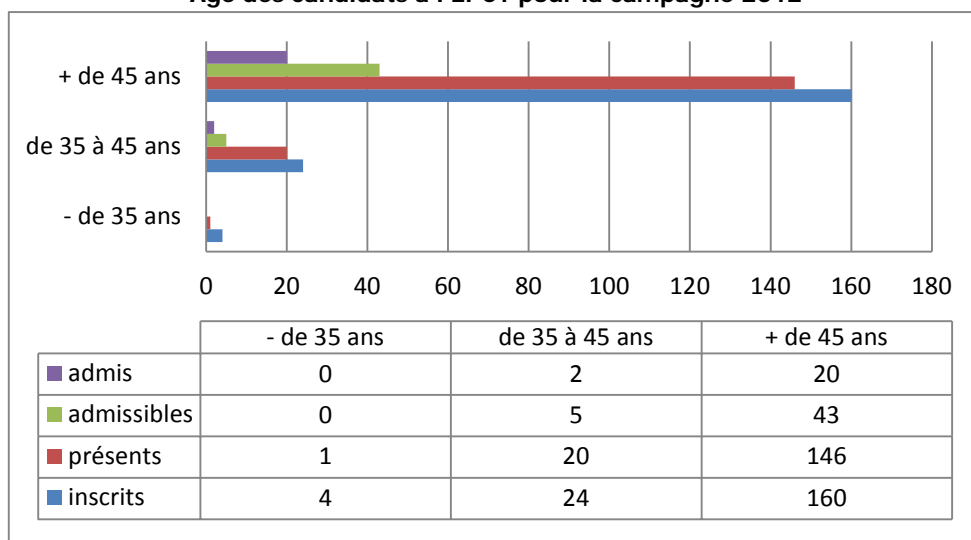
EPCT	Options	2009	2010	2012
Candidats présents	Option 1 - droit du travail - relations du travail	60%	61%	59%
	Option 2 - droit du travail - emploi et formation prof.	35%	32%	34%
	Option 3 - droit public	6%	6%	7%
Candidats admis	Option 1 - droit du travail - relations du travail	69%	66%	77%
	Option 2 - droit du travail - emploi et formation prof.	26%	29%	18%
	Option 3 - droit public	6%	6%	5%

La part de candidats présents choisissant l'option 1 a légèrement diminué cette année. On observe l'effet inverse pour les deux autres options. Cependant, la part de candidats admis ayant choisi l'option 1 a fortement augmenté (77% contre 66% pour la campagne 2010), faisant chuter celle des deux autres options.

Répartition des candidats par âge

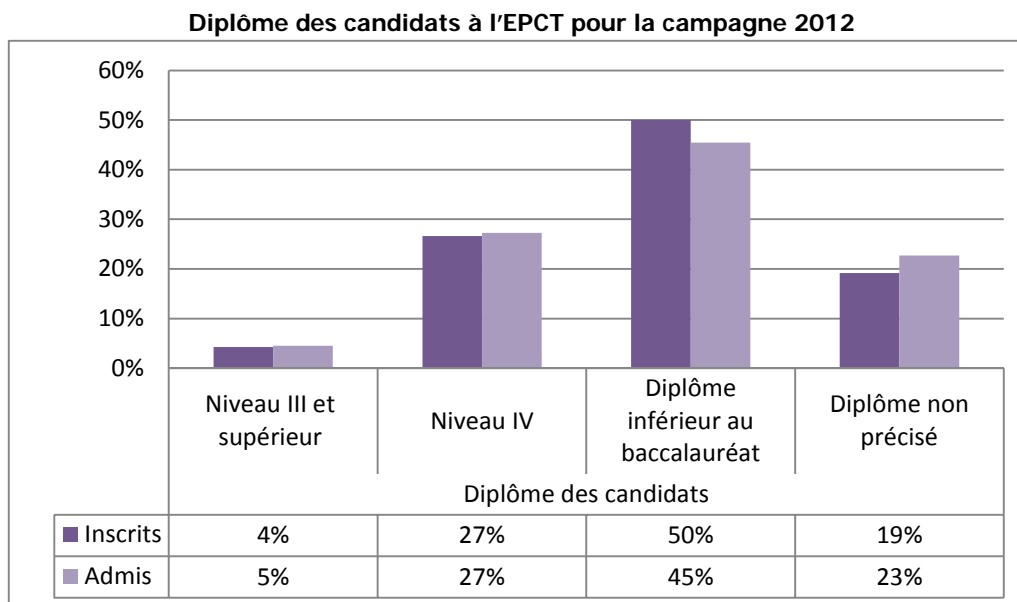
Compte tenu des conditions requises pour concourir (au moins quinze années de service public), les candidats de moins de 35 ans sont très peu nombreux : quatre candidats inscrits, un seul présent à l'épreuve écrite et aucun admis pour la campagne 2012. La part des candidats inscrits de 35 à 45 ans est de 13% et celle des candidats de 45 ans et plus est de 85%. Cela conduit à une moyenne d'âge des candidats de **50 ans**.

Age des candidats à l'EPCT pour la campagne 2012



Répartition des candidats par diplôme

La moitié des candidats inscrits à l'EPCT ont un diplôme inférieur au baccalauréat et 27% des candidats inscrits ont un diplôme de niveau IV. Une part importante des candidats inscrits n'a pas précisé son niveau de diplôme : 19%.



Source : SDRH/RH1

4.3. Le recrutement et l'affectation des lauréats des concours corps communs

L'année 2012 a vu, d'une part, le recrutement de 28 Attachés d'Administration des Affaires Sociales (AAAS) issu des IRA, et, d'autre part, le recrutement de 35 Secrétaires Administratifs des Ministères en charge des Affaires Sociales (SAMAS) et de 35 Adjoints administratifs Des Affaires sociales (ADA) dans le cadre de concours interministériels organisés par le ministère de l'éducation nationale.

4.3.1. Les Attachés d'Administration des Affaires Sociales (AAAS)

Les AAAS ont pris leur fonction dans les services en septembre 2012, à l'issue d'une formation d'un an dans l'un des cinq Instituts Régionaux d'Administration (IRA), 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 2011. 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 services déconcentrés a été réalisée au tout début de l'année 2012, avant la différenciation de la formation. Fondée sur la perspective d'évolution de la population des attachés dans les services et dans le respect des effectifs autorisés, la répartition retenue a été la suivante : **7 postes offerts** en administration centrale et **21 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 2012

DIRECTION	POSTES OFFERTS
DAGEMO	1
DGT	6

Répartition du nombre de postes offerts aux services déconcentrés en 2012

DIRECCTE	POSTES OFFERTS
AUVERGNE	1
BOURGOGNE	1
BRETAGNE	1
CENTRE	3
CHAMPAGNE-ARDENNE	1
ÎLE-DE-FRANCE	2
LANGUEDOC-ROUSSILLON	1
LIMOUSIN	2
LORRAINE	1
MIDI-PYRENEES	1
BASSE-NORMANDIE	1
HAUTE-NORMANDIE	1
PICARDIE	5

Source : SDRH/RH4

4.3.2. Les Secrétaires Administratifs des Ministères en charge des Affaires Sociales (SAMAS)

Dans le cadre de la mutualisation des concours d'accès aux catégories B et C, pilotée par la DGAFP, le ministère a proposé 35 postes de SAMAS et 35 postes d'ADA aux concours organisés par le ministère de l'éducation nationale.

Les épreuves se sont déroulées sur le premier semestre 2012 et les affectations ont été prononcées à effet au 1^{er} septembre 2012.

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

Répartition du nombre de postes offerts au ministère en 2012

DIRECTION / DIRECCTE	SAMAS	ADA
DAGEMO	2	0
DDC	1	0
Basse-Normandie	1	0
Bretagne	0	2
Bourgogne	3	0
Champagne-Ardenne	4	0
Haute-Normandie	0	2
Ile-de-France	23	21
Limousin	0	1
Pays de Loire	1	0
Poitou-Charentes	0	2
Rhône-Alpes	0	6

Source : SDRH/RH4

4.4. Les promotions

Le nombre total d'agents promus au sein du ministère s'élève à 275 en 2012 contre 627 en 2011.

S'agissant des corps communs et contractuels, les promotions restent stables en catégorie A, sauf pour l'examen professionnel d'attaché principal où les résultats des agents du secteur travail/emploi ont été très inférieurs à ceux des années précédentes.

En catégorie B, les résultats de l'examen professionnel de SACE ont également été inférieurs à ceux des années précédentes pour les agents du secteur travail/emploi. En revanche, la mise en œuvre du NES a permis un fort accroissement des promotions en SACS, et également de l'accès au corps en ajoutant un accès par examen professionnel à la liste d'aptitude au choix.

En catégorie C, l'accroissement du nombre de promotions en AAP2 est lié au retour dans la population des promouvables des agents qui étaient un temps sortis du fait de la fin des dispositions transitoires qui avaient prévalu lors de la création du corps des adjoints administratifs des affaires sociales.

Nombre d'agents promus au ministère de 2010 à 2012

GRADE	2010	2011	2012
Catégorie A	153	181	50
TA Directeur du travail	25	34	0
TA Directeur adjoint du travail	37	73	0
TA Administrateur civil hors classe	3	3	3
TA Attaché principal	7	5	6
EP Attaché principal	41	44	27
LA Inspecteur du travail	23	8	0
LA Attaché	9	8	9
LA Contractuel 78 - HEB	3	2	3
LA Contractuel 78 - Hors catégorie	3	2	1
LA Contractuel 78 - 1ère catégorie	1	1	1
LA Contractuel 78 - 2ème catégorie	1	1	0
Catégorie B	303	298	43
TA Contrôleur cl. Exceptionnelle	96	98	0
TA Contrôleur cl. Supérieure	139	130	0
EP Contrôleur du travail	35	35	0
TA Secrétaire administratif cl. Exceptionnelle	5	5	3
EP Secrétaire administratif cl. Exceptionnelle	5	4	0
TA Secrétaire administratif cl. Supérieure	7	5	8
EP Secrétaire administratif cl. Supérieure	0	0	5
LA SAMAS de cl. Normale	16	21	19
EP SAMAS de cl. Normale	0	0	8
Catégorie C	180	148	182
TA Adjoints administratifs principaux 1ère classe	77	64	65
TA Adjoints administratifs principaux 2ème classe	97	82	115
TA Adjoints administratifs 1ère classe	2	0	0
TA Adjoints techniques principaux 1ère classe	0	1	0
TA Adjoints techniques principaux 2ème classe	1	1	1
TA Adjoints techniques 1ère classe	3	0	1
TOTAL GENERAL MINISTERE	636	627	275

Source : SDRH/RH3 et RH4

En 2011 et 2012, les promotions des corps communs et agents contractuels incluent les agents affectés à la DGEFP et en détachement ou PNA.

4.5. Les entrées et les sorties

Données budgétaires

Le tableau présenté ci-dessous détaille les entrées/sorties enregistrées ayant eu un impact sur les crédits de titre 2 du programme 155 en 2012.

Tableau récapitulatif des entrées et des sorties par catégories et par motif en 2012

SORTIES	CATEGORIE A						
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
	12,00	1,00	61,00	94,55	85,20	12,20	265,95
RETRAITES	7,00	1,00	30,70	9,80	36,70	5,60	90,80
AUTRES SORTIES	5,00	-	30,30	84,75	48,50	6,60	175,15
Fins de prise en charge (détachement entrant, PNA entrante, etc.)	-	-	-	1,80	4,00	1,00	6,80
Fins de prise en charge contrats Cabinets	-	-	-	32,00	-	-	32,00
Radiations	-	-	4,00	20,75	3,00	-	27,75
<i>Fins de contrat</i>	-	-	4,00	12,75	3,00	-	19,75
<i>Démissions</i>	-	-	-	8,00	-	-	8,00
Décès	-	-	1,00	-	3,00	-	4,00
IRA TH 2012	-	-	-	-	-	-	-
Détachements sortants	4,00	-	13,80	9,80	15,80	0,80	44,20
Positions normales d'activité sortantes	-	-	-	1,00	-	1,00	2,00
Disponibilités	-	-	1,80	3,00	4,00	3,00	11,80
Mutations Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	1,00	-	5,90	11,90	2,00	-	20,80
Sorties temporaires	-	-	2,60	3,00	8,90	-	14,50
<i>Congé parental</i>	-	-	1,80	-	8,00	-	9,80
<i>Congé formation non rémunéré</i>	-	-	-	-	-	-	-
<i>Congé longue durée</i>	-	-	0,80	2,00	0,90	-	3,70
<i>Congé sans rémunération</i>	-	-	-	1,00	-	-	1,00
Temps partiels / Cessations progressives d'activité	-	-	1,20	1,50	7,80	0,80	11,30
ENTREES	CATEGORIE A						
	Emplois fonctionnels		A administratifs		A techniques		Total
	SD	AC	SD	AC	SD	AC	
	3,10	3,00	41,20	87,35	57,30	7,10	199,05
REINTEGRATIONS	1,00	1,00	7,70	13,00	21,10	4,00	47,80
CONCOURS	-	-	21,00	9,00	24,00	2,00	56,00
ENA	-	-	-	1,00	-	-	1,00
IRA 2012	-	-	21,00	7,00	-	-	28,00
IRA TH 2013	-	-	-	1,00	-	-	1,00
IET 2012 / IET TH 2012	-	-	-	-	24,00	2,00	26,00
CT 2012 lauréats extérieurs au ministère	-	-	-	-	-	-	-
Concours externe (SA 2012 et AA 2012) lauréats extérieurs au ministère	-	-	-	-	-	-	-
Concours interne (SA 2012 et AA 2012) lauréats extérieurs au ministère	-	-	-	-	-	-	-
Emplois réservés (SA 2012 et AA 2012)	-	-	-	-	-	-	-
Travailleurs handicapés (SA 2012 et AA 2012)	-	-	-	-	-	-	-
AUTRES ENTREES	2,10	2,00	12,50	65,35	12,20	1,10	95,25
Prises en charge par voie de détachement entrant	2,00	1,00	2,00	4,00	6,00	-	15,00
Prises en charge par voie de position normale d'activité entrante	-	1,00	-	-	-	-	1,00
Travailleurs handicapés (loi n°2005-102 du 11 février 2005)	-	-	1,00	-	-	-	1,00
Militaires (article L4139-2 du code de la défense)	-	-	-	-	-	-	-
MIRMO	-	-	-	-	4,00	-	4,00
Ingénieurs de prévention	-	-	-	-	1,00	-	1,00
Contractuels cadre de gestion	-	-	-	19,00	-	-	19,00
Autres contractuels	-	-	7,00	3,50	-	-	10,50
Contrats Cabinets	-	-	-	33,00	-	-	33,00
Mutations Travail / Santé/ Agriculture/ Transports	-	-	-	3,00	-	1,00	4,00
Temps partiels	0,10	-	2,50	2,85	1,20	0,10	6,75

CATEGORIE B					CATEGORIE C			TOTAL A B C
B administratifs		B techniques		Total	SD	AC	Total	
SD	AC	SD	AC					
24,50	27,00	127,20	1,00	179,70	123,40	38,40	161,80	607,45
7,70	3,80	72,90	-	84,40	69,50	3,90	73,40	248,60
16,80	23,20	54,30	1,00	95,30	53,90	34,50	88,40	358,85
-	1,00	-	-	1,00	3,20	1,00	4,20	12,00
-	12,00	-	-	12,00	-	24,00	24,00	68,00
-	3,00	-	-	3,00	4,70	1,00	5,70	36,45
-	1,00	-	-	1,00	4,70	1,00	5,70	26,45
-	2,00	-	-	2,00	-	-	-	10,00
1,00	-	2,70	-	3,70	6,00	-	6,00	13,70
-	-	-	-	-	-	-	-	-
6,80	5,00	17,40	1,00	30,20	6,60	4,00	10,60	85,00
-	-	-	-	-	-	1,00	1,00	3,00
-	-	11,80	-	11,80	4,80	-	4,80	28,40
4,00	1,00	-	-	5,00	8,80	-	8,80	34,60
3,00	1,00	19,60	-	23,60	17,00	3,50	20,50	58,60
1,00	-	6,80	-	7,80	2,00	-	2,00	19,60
-	-	-	-	-	1,00	-	1,00	1,00
2,00	1,00	12,80	-	15,80	14,00	3,50	17,50	37,00
-	-	-	-	-	-	-	-	1,00
2,00	0,20	2,80	-	5,00	2,80	-	2,80	19,10
CATEGORIE B					CATEGORIE C			TOTAL A B C
B administratifs		B techniques		Total	SD	AC	Total	
SD	AC	SD	AC					
43,50	18,20	61,10	-	122,80	88,50	24,60	113,10	434,95
4,00	1,00	25,10	-	30,10	19,60	2,00	21,60	99,50
37,00	5,00	32,00	-	74,00	43,00	3,00	46,00	176,00
-	-	-	-	-	-	-	-	1,00
-	-	-	-	-	-	-	-	28,00
-	-	-	-	-	-	-	-	1,00
-	-	-	-	-	-	-	-	26,00
-	-	32,00	-	32,00	-	-	-	32,00
23,00	4,00	-	-	27,00	25,00	3,00	28,00	55,00
13,00	-	-	-	13,00	16,00	-	16,00	29,00
-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	1,00
1,00	-	-	-	1,00	2,00	-	2,00	3,00
2,50	12,20	4,00	-	18,70	25,90	19,60	45,50	159,45
-	7,00	-	-	7,00	10,90	1,00	11,90	33,90
-	-	-	-	-	-	-	-	1,00
-	-	-	-	-	4,00	-	4,00	5,00
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	4,00
-	-	-	-	-	-	-	-	1,00
-	-	-	-	-	-	-	-	19,00
-	3,00	-	-	3,00	3,00	2,00	5,00	18,50
-	1,00	-	-	1,00	-	14,00	14,00	48,00
2,00	1,00	-	-	3,00	2,00	2,00	4,00	11,00
0,50	0,20	4,00	-	4,70	6,00	0,60	6,60	18,05

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

5.1 Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

5.2 Le détail des consommations par grand poste de dépenses

5.3 Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

5.4 Le coût moyen constaté par agent

5.5 Le rachat des jours épargnés sur les Comptes Epargne-Temps (CET)

5.6 L'indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

5.7 L'impact financier des grèves en 2012

5.8 Le bilan des indemnités versées en 2012

5.9 La Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)

Chiffres clés 2012

Les chiffres ci-dessous concernent les crédits de titre 2

Loi de finances initiales : 599 766 214 €

Crédits ouverts en fin d'année :
596 422 300 €

Consommation : 594 999 177 €

Taux d'exécution sur les crédits ouverts
en fin d'année : 99,76 %

Nombre de jours de CET remboursés :
6 650

Versements effectués au titre de la GIPA :
1 362 096 €

Impact financier des grèves : 264 335 €

5.1. Les crédits de titre 2 : dotations et consommations

Crédits de titre 2 du ministère de 2010 à 2012 (en euros et pourcentage)

MINISTERE	2010	2011	2012
Loi de finances initiale (LFI)	595 491 971€	592 510 540 €	599 766 214 €
Réserve	-2 977 460€	-2 962 553 €	-2 998 831 €
Crédits disponibles après réserve	592 514 511€	589 547 987 €	596 767 383 €
Transferts / Virements	-59 530	-4 743 596 €	-2 222 950 €
Fongibilité asymétrique	-4 300 000€	-1 125 000 €	-1 120 964 €
Gel CAS Pensions			
Levée de réserve Loi de finances rectificative (LFR)	800 000	2 962 553 €	2 998 831 €
Annulation LFR			
Crédits ouverts en fin d'année (1)	588 954 981€	586 641 944 €	596 422 300 €
Consommation (2)	588 713 098€	586 563 159 €	594 999 177 €
Non consommé au programme (1-2)	241 883	78 785 €	1 423 123 €
Taux d'exécution sur les crédits ouverts en fin d'année	99,96%	99,99%	99,76%

Le taux d'exécution des crédits de titre 2 demeure optimal en 2012. Sur les 1,4 M€ de crédits disponibles au 31 décembre, 1,2 M€ n'ont pu être redéployés car relatifs au CAS Pensions. Ce sont donc seulement 211 821 €, hors CAS Pensions, qui n'ont pas été consommés, soit un taux de consommation des crédits ouverts en fin d'année, hors CAS Pensions, très élevé à hauteur de 99,95%, préservant l'intégralité de la réserve de précaution.

5.2. Le détail des consommations par grand poste de dépenses

Consommation du ministère par grand poste de dépenses de 2010 à 2012 (en euros)

MINISTERE	2010	2011	2012
Catégorie 21	370 743 200 €	364 002 021 €	368 013 967 €
Rémunérations principales	281 974 025 €	276 875 207 €	276 920 269 €
NBI	1 114 845 €	777 525 €	887 976 €
Indemnités et allocation diverses	83 705 271 €	83 906 539 €	87 109 504 €
Vacations	3 296 400 €	2 023 186 €	2 608 204 €
Indemnités de jury et de concours indemnités représentatives de frais	652 659 €	419 564 €	488 014 €
Catégorie 22	212 195 414 €	216 097 918 €	222 664 200 €
Cas pensions	155 525 494 €	160 689 288 €	167 462 456 €
Cotisations sociales	56 669 920 €	55 408 629 €	55 201 744 €
Catégorie 23	5 774 484 €	6 417 309 €	4 321 010 €
Prestations sociales	3 698 980 €	4 411 527 €	2 453 847 €
Action sociale	2 075 504 €	2 005 781 €	1 867 163 €
Ecart Chorus / NDC *	-	45 912 €	
TOTAL	588 713 098 €	586 563 159 €	594 999 177 €

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 (PFR), dans les services déconcentrés, pour les fonctionnaires

détachés sur un emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat (décret n°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.

Par ailleurs, un changement de périmètre a été opéré en 2012 : les dépenses exécutées au titre des congés longue durée (2 M€), auparavant comptabilisées dans la catégorie 23 (prestations sociales), sont transférées dans la catégorie 21 (rémunération d'activité).

5.3. Les facteurs d'évolution des dépenses de personnel

Le Glissement Vieillesse-Technicité (GVT) positif s'établit à 2% en 2012. Il progresse sensiblement par rapport à 2010 et 2011 en raison notamment des modifications de périmètres détaillées ci-dessous.

GVT du Ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	2010 ***	2011	2012 ****
GVT positif*	5 343 626€	5 323 161€	6 566 805€
en % **	1,6%	1,6%	2,0%

*GVT positif = valorisation du différentiel entre la masse indiciaire au 31 décembre de l'année N-1 et au 31 décembre de l'année N des personnels présents aux bornes.

**En pourcentage de l'assiette constituée par la rémunération principale et les cotisations sociales.

***Le taux relatif au GVT 2010 a été rectifié.

****Un redressement à hauteur de plus de +0,5 M€ a été opéré en 2012 afin de corriger un biais constaté dans l'extraction SIRH (indices manquants sur certaines lignes). Par ailleurs, est désormais comptabilisé, à la demande de la Direction du budget, le GVT indemnitaire du programme, estimé à 0,8 M€.

Le **point fonction publique** n'a pas été revalorisé en 2012. Sa dernière revalorisation date du 1^{er} juillet 2010.

Les **taux des contributions employeur au compte d'affectation spéciale « Pensions »** ont été fixés, pour 2012, à 68,92% pour les personnels civils et les Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) et 121,55% pour les personnels militaires.

Taux des contributions employeur au CAS Pensions de 2010 à 2012

MINISTERE	2010	2011	2012
Civils	62,14%	65,39%	68,59%
ATI**	0,33%	0,33%	0,33%
Civils + ATI	62,47%	65,72%	68,92%
Militaires	108,63%	114,14%	121,55%

*ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité.

Source : SDAF/AF2

5.4. Le coût moyen constaté par agent

Evolution du coût moyen constaté par catégorie d'emplois au ministère de 2010 à 2012 en euros
(y compris charges sociales)

MINISTÈRE		RAP 2010	RAP 2011	RAP 2012
CATEGORIE A				
Emplois fonctionnels	HCAS	94 442	100 365	100 526
	CAS	32 721	36 639	37 819
	TOTAL	127 163	137 004	138 345
A administratifs	HCAS	49 935	56 529	57 400
	CAS	18 413	11 715	12 980
	TOTAL	68 348	68 243	70 380
A techniques	HCAS	53 144	53 510	55 396
	CAS	18 498	20 612	21 915
	TOTAL	71 642	74 122	77 311
CATEGORIE B				
B administratifs	HCAS	34 777	36 326	36 738
	CAS	12 988	14 225	14 898
	TOTAL	47 765	50 551	51 636
B techniques	HCAS	39 677	39 235	40 072
	CAS	14 075	16 579	17 696
	TOTAL	53 752	55 815	57 768
CATEGORIE C				
C	HCAS	30 556	30 994	31 471
	CAS	11 317	13 050	13 554
	TOTAL	41 872	44 043	45 025
TOTAL				
	HCAS	41 252	42 333	43 339
	CAS	14 811	15 973	16 975
	TOTAL	56 063	58 306	60 314

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis – Données INDIA ODE jusqu'à 2010 inclus, INDIA Rémunérations à partir de 2011.

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

- l'augmentation de la valeur du point de la fonction publique ;
- l'augmentation des barèmes indemnitaires ;
- le glissement vieillesse-technicité ;
- l'augmentation des taux des contributions employeur 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 épargnés sur les comptes épargne-temps, GIPA, mesures catégorielles, etc.).

5.5. Le rachat des jours épargnés sur les Comptes Epargne-Temps (CET)

Présentation du dispositif

Le dispositif est présenté dans la partie 3.2 Le Compte Epargne-Temps (CET).

Dispositif 2012

Le bilan du dispositif relatif au rachat des jours épargnés sur les comptes épargne-temps met en exergue une augmentation notable (+23%) des dépenses constatées sur ce poste en 2012 par rapport à 2011.

La dépense occasionnée sur ce poste en 2012, d'un montant de 0,79 M€, se décompose comme suit :

- 0,07 M€ versés en 2012 au titre des reports de charges 2011 ;
- 0,72 M€ versés en 2012 au titre du dispositif 2012.

0,03 M€ de reports de charges du dispositif 2012 sur 2013 sont prévus. Pour mémoire, 0,64 M€ avaient été versés en 2011, dont 0,12 M€ au titre des reports de charges 2010.

Rappel des coûts de rachat de jours par catégorie

Catégorie A et assimilé :	125 €
Catégorie B et assimilé :	80 €
Catégorie C et assimilé :	65 €

Synthèse du dispositif 2012

Synthèse CET du ministère en 2012

Report 2011 sur 2012	68 893 €
2012	720 993 €
Payé sur 2012	789 886 €
Report 2012 sur 2013	25 386 €

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

CET historique

Nombre de jours de CET remboursés sur les crédits 2012

MINISTÈRE	Nombre d'agents				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
Services déconcentrés	591	409	165	1 165	728	543	193	1 464	48	35	5	88	96 994	46 240	12 886	156 120
Administration centrale	79	8	28	115	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total P155	670	417	193	1 280	728	543	193	1 464	48	35	5	88	96 994	46 240	12 886	156 120

Nombre de jours de CET remboursés en report de charge sur 2013*

MINISTÈRE	Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Services déconcentrés	22	2	0	24	12	3	0	15	4 281	400	0	4 681
Administration centrale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total P155	22	2	0	24	12	3	0	15	4 281	400	0	4 681

*Chiffres arrêtés au 30 janvier 2013

Sources : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

CET pérenne

Nombre de jours CET remboursés sur les crédits 2012

MINISTÈRE	Nombre d'agents				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
Services déconcentrés	1 775	1 916	1 308	4 999	2 344	1 456	895	4 694	336	199	88	622	334 875	132 320	63 863	531 058
Administration centrale	229	56	92	377	140	41	89	270	58	0	0	58	24 750	3 280	5 785	33 815
Total P155	2 004	1 972	1 400	5 376	2 484	1 497	984	4 964	394	199	88	680	359 625	135 600	69 648	564 873

Nombre de jours CET remboursés en report de charge sur 2013*

MINISTERE	Nombre de jours rachetés				Nombre de jours versés RAFP				Coût (en euros)			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Services déconcentrés	33	10	60	103	4	0	0	4	4 625	800	3 900	9 325
Administration centrale	84	11	0	95	0	0	0	0	10 500	880	0	11 380
Total P155	117	21	60	198	4	0	0	4	15 125	1 680	3 900	20 705

*Chiffres arrêtés au 30 janvier 2013

Sources : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

Evolution sur la période 2010-2012

Remboursements du CET au ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	Coût 2010	Coût 2011	Coût 2012
Remboursement au titre de l'année	228 833 €	518 736 €	720 993 €
Report de charges	459 732 €	123 270 €	68 893 €
Total	688 565 €	642 006 €	789 886 €

Sources : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis

5.6. L'indemnité dite de Garantie Individuelle du 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 2012 ont été fixés par l'arrêté du 20 mars 2012 (NOR : MFPF1209433A).

A noter que le dispositif 2010 présentait des restrictions spécifiques non reconduites les années suivantes (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).

Dispositif 2012

L'application de l'arrêté relatif au versement de la GIPA a occasionné une dépense de 1,36 M€, en nette augmentation (+0,69 M€) par rapport à 2011. Cette hausse s'explique par la population de plus en plus nombreuse concernée par le dispositif, engendrant des montants également plus élevés en l'absence de revalorisation du point fonction publique. Ce sujet a été identifié avec la direction du budget lors de l'élaboration du PLF pluriannuel 2013-2015 et a conduit à augmenter les crédits affectés à ce poste sur le budget triennal.

Versements effectués au titre de la GIPA

Versements effectués au titre de la GIPA sur la période 2010-2012

MINISTERE	GIPA 2010	GIPA 2011	GIPA 2012
Catégorie A	66 293€	154 656€	270 844€
Catégorie B	317 072€	411 070€	743 969€
Catégorie C	44€	103 257€	347 283€
Total	383 409€	668 984€	1 362 096€

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

5.7. L'impact financier des grèves en 2012

L'impact financier des jours de grève, estimé à 0,26 M€ en 2012, est moins important qu'en 2011 (0,33 M€) et 2010 (1,52 M€).

Impact financier des grèves au ministère de 2010 à 2012

MINIS TERE	IMPACT FINANCIER DE LA GREVE
2010	1 516 771€
2011	329 657 €
2012	264 335 €

Détail de l'impact financier des grèves de 2012 sur les crédits de titre 2

MINISTERE	Nombre d'agents grévistes (1)	Coût moyen* (2)	Impact financier grèves 2012 (1)*(2)
18 janvier 2012	142	78€	11 072€
07 février 2012	1 924	78€	150 024€
23 février 2012	108	78€	8 421€
29 février 2012	70	78€	5 458€
15 mars 2012	887	78€	69 164€
24 mars 2012	0	78€	0€
23 octobre 2012	103	78€	8 031€
14 novembre 2012	124	78€	9 669€
07 décembre 2012	32	78€	2 495€
Total	3 390	-	264 335€

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

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

Le nombre de jours de grève et les motifs des mouvements sont disponibles dans le chapitre : Dialogue Social de ce présent bilan.

5.8. Le bilan des indemnités versées en 2012

Le bilan des mesures statutaires réalisées en 2012

L'adhésion au Nouvel Espace Statutaire (NES) du corps des contrôleurs du travail n'ayant pas abouti suite aux décisions annoncées par le ministre, les crédits budgétés en LFI 2012 pour la réalisation de cette mesure (1 M€) ont été redéployés vers les mesures indemnitaires.

Le bilan des indemnités versées en 2012

Le redéploiement des crédits initialement destinés à l'adhésion au NES du corps des contrôleurs du travail, combiné à un desserrement des contraintes pesant sur la masse salariale, a permis la mise en œuvre en 2012 de mesures indemnitaires à hauteur de 5,3 M€, plus favorables aux agents qu'en 2011 (4,1 M€).

Les orientations retenues pour la gestion de l'enveloppe indemnitaire 2012 ont été les suivantes :

- Une augmentation des barèmes de 1,7% indifférenciée entre l'administration centrale et les services déconcentrés, sans distinction de catégories, pour un coût de 1,06 M€ ;
- Une dotation de repositionnement d'un montant de 1,34 M€, permettant de tenir compte de la performance dans la modulation indemnitaire individuelle ;

- Une revalorisation indemnitaire complémentaire des agents rémunérés par le programme, à hauteur de 1,43 M€, par redéploiement des crédits initialement inscrits pour l'adhésion au NES du corps des contrôleurs du travail (1,06 M€), de ceux prévus pour la revalorisation de la grille des ingénieurs de prévention qui n'a pas abouti en 2012 (0,02 M€), ainsi que du solde non utilisé lors de la mise en œuvre des mesures indemnitaires déjà réalisées (0,35 M€).

Les mesures mises en œuvre dans ce cadre ont été les suivantes :

- La revalorisation des barèmes de 1% appliquée à toutes les catégories, en administration centrale et en services déconcentrés, pour un montant de 0,62 M€ ;
 - Une mesure générale supplémentaire de 0,4% en faveur des agents de la catégorie C, pour un coût de 0,06 M€ ;
 - Une enveloppe spécifique en faveur des agents basculant en PFR (corps des attachés d'administration) pour un montant de 0,19 M€, soit une revalorisation moyenne de 300 € par agent ;
 - Une augmentation de la prime de technicité des contrôleurs du travail à hauteur de 170 € par agent. Le coût de cette mesure représente 0,56 M€.
- Un reliquat national versé à hauteur de 2,5% des indemnités éligibles pour un montant de 1,5 M€ au regard des marges utilisables en fin de gestion. Pour mémoire, en 2011, un reliquat national avait été versé à hauteur de 2% des indemnités éligibles pour un montant de 1,3 M€.

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 2011-2012	Evolution 5 ans	Evolution 3 ans
ADMINISTRATION CENTRALE									
Administrateurs	4,6%	2,0%	1,0%	2,0%	1,0%	1,1%	2,7%	8,0%	4,9%
Attachés	3,0%							8,0%	4,9%
B (SA-CT)	3,0%							8,0%	4,9%
C	4,0%						3,1%	8,5%	5,3%
Contractuels	selon cat.						2,7%	nc	nc
SERVICES DECONCENTRES									
DR-DD	4,0%	3,0%	1,0%	2,0%	1,0%	1,1%	2,7%	8,0%	4,9%
DT					4,0%			11,2%	8,0%
DA-IT									
Attachés							8,0%		
B (SA-CT)					4,0%		1,0%	3,1%	8,5%
C	5,0%	8,0%	2,7%	nc	nc				
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 2011-2012	Evolution 5 ans	Evolution 3 ans
ADMINISTRATION CENTRALE									
Catégorie A	6,9%	2,8%	0,0%	2,5%	1,0%	3,1%	2,15%	9,0%	6,4%
Catégorie B	6,9%					2,1%		8,0%	5,3%
Catégorie C	6,9%					1,1%		6,9%	4,3%
SERVICES DECONCENTRES									
Catégorie A	6,5%	2,9%	0,0%	2,7%	1,0%	3,1%	2,15%	9,2%	6,4%
Catégorie B	6,5%					2,1%		8,2%	5,3%
Catégorie C	6,5%					1,1%		7,1%	4,3%

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 2011-2012	Evolution 5 ans	Evolution 3 ans
ADMINISTRATION CENTRALE									
Administrateurs	11,5%	4,8%	1,0%	4,5%	2,0%	4,2%	4,85%	17,6%	11,4%
Attachés	9,9%							17,6%	11,4%
B (SA-CT)	9,9%					3,2%		16,5%	10,4%
C	10,9%					2,2%		15,8%	9,7%
Contractuels	selon cat.					selon cat.	4,85%	nc	nc
SERVICES DECONCENTRES									
DR-DD	10,5%	5,9%	1,0%	4,7%	2,0%	4,2%	4,85%	17,8%	11,4%
DT									
DA-IT					5,0%	3,2%		21,3%	14,7%
Attachés									
B (SA-CT)	10,5%				2,0%	2,2%	5,25%	16,0%	9,7%
C	11,5%				9,0%	selon cat.	4,85%	nc	nc
Contractuels	selon cat.								

Evolution du taux d'inflation

Evolution du taux d'inflation depuis 2006

	Evolution 2006-2007	Evolution 2007-2008	Evolution 2008-2009	Evolution 2009-2010	Evolution 2010-2011	Evolution 2011-2012	Evolution 5 ans	Evolution 3 ans
Taux d'inflation	1,5%	2,8%	0,1%	1,5%	2,1%	2,0%	8,8%	5,7%

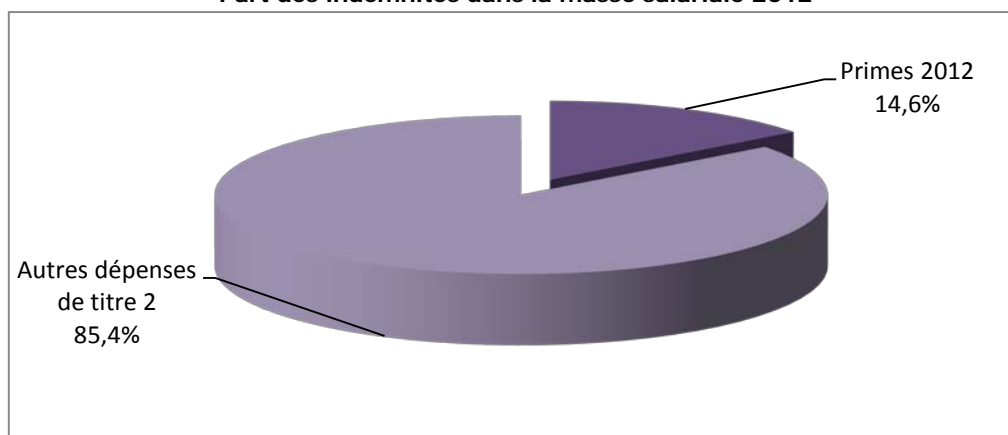
Evolution des montants versés au titre de la revalorisation des barèmes et du repositionnement

Evolution des montants versés au titre de la revalorisation des barèmes et du repositionnement (en euros)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Augmentation des barèmes	ETPT RAP	10 407	10 151	10 603	10 501	10 060	9 865
	montant	1 650 000	600 000	1 400 000	980 000	725 698	1 746 935
	par ETP	166	60	132	93	72	177
Repositionnement	montant	1 680 000		1 700 000	980 000	2 049 534	1 531 408
	par ETP	169		160	93	204	155
Prime de technicité	par IT	208		0	0	0	0
	par CT	376		0	0	0	170
	montant	1 470 000		0	0	0	557 430
Total		4 800 000	600 000	3 100 000	1 960 000	2 775 232	3 835 773
Reliquat national	reliquat	1 700 000	0	1 272 133	0	1 267 608	1 516 683
	enveloppe ajustement	1 100 000	0	638 842	0	748 015	0
Total reliquat		2 800 000	0	1 910 975	0	2 015 623	1 516 683

Part des crédits de titre 2 consacrée aux mesures indemnitaires

Part des indemnités dans la masse salariale 2012



En 2012, les primes représentent 14,6% des dépenses de titre 2 (87 109 504 €) contre 84,6% pour les autres dépenses (507 889 673 €).

Evolution de la part de primes versée aux agents du ministère depuis 2008

MINISTERE	2008	2009	2010	2011	2012
Part primes / masse salariale	14,0%	14,5%	14,2%	14,3%	14,6%
Part primes / rémunération principale	28,3%	29,8%	29,7%	30,3%	31,5%

Source : SDAF/AF2 – Les totaux intègrent les arrondis.

5.9. 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 1er janvier de l'année. Prévue initialement sur l'année 2012, la mise en œuvre de la PFR pour les attachés en administration centrale et en services déconcentrés a été reportée sur 2013, avec une prise d'effet au 1er janvier 2013.

Méthode et principes

Pour les emplois fonctionnels et les membres du corps des administrateurs civils en administration centrale, l'année 2012 est la 3ème année de versement de la PFR.

Les principes retenus pour 2012

- 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 et dans l'échelonnement indiciaire 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 quel que 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.

Pour ce qui concerne les services déconcentrés, et depuis la mise en place des DIRECCTE, les emplois fonctionnels relèvent du statut interministériel des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. La mise en œuvre de la PFR s'est donc inscrite dans la procédure interministérielle de cotation des emplois.

Le barème a été validé en comité d'harmonisation placé auprès du secrétariat général du gouvernement. Il répond à un souci d'attractivité et à la volonté de déterminer une part fonction équivalente quel que soit le ministère d'origine de l'agent. Le coefficient affecté à la part fonctions dépend du groupe d'appartenance de l'emploi.

Pour ce qui concerne les attachés d'administration, l'ensemble des règles régissant la PFR a fait l'objet de la rédaction d'une circulaire commune à tout le secteur affaires sociales.

En administration centrale, et comme pour la cotation des postes des administrateurs civils, il a été décidé d'octroyer un montant de part F relativement équivalent à poste identique peu importe le grade. De la même manière, la grille démarre pour chaque grade à chaque fois au minimum au coefficient de 3 (coefficient à fixer entre 1 et 6) dans un souci d'attractivité du ministère.

Ces deux constantes ont été complétées par les principes suivants :

- A l'intérieur d'un même grade, progression d'un bloc à un autre de coefficient de 0.5 en 0.5 afin de permettre un gain visible lors d'un changement vers une fonction supérieure ;
- Les montants de part F doivent permettre de faire entrer la majorité de la population primée sans injecter des moyens supplémentaires ;
- Chaque grade est constitué de 4 blocs de fonction (le dernier de chaque grade est cependant exceptionnel) ;
- Définition de 3 niveaux de chargé de mission-rédacteur-gestionnaire, 2 niveaux de chef de section en administration centrale et 3 niveaux de chef de bureau.

En services déconcentrés et comme pour l'administration centrale, le principe retenu est de prévoir un montant à peu près équivalent de part F pour des fonctions équivalentes. Le coefficient de part F commence à minima à 3.5 pour le grade de base toujours dans la même optique de rendre les ministères sociaux attractifs.

Les principes suivants sont également retenus :

- Deux blocs de fonctions pour le grade de base : la majorité des agents de ces grades se retrouveront donc dans le premier bloc. Quelques agents de ces grades seront placés dans le second bloc lorsque le poste sur lequel ils sont placés comporte des sujétions particulières (ex : attaché avec encadrement de quelques agents) ;
- Trois blocs de fonctions pour les autres grades avec un chevauchement de bloc entre les grades : les coefficients progressent de +0,5 à chaque changement de bloc de fonctions. Pour le dernier bloc, la progression est plus importante (passage 4.5 à 6). Ce fort coefficient est une volonté affichée de valoriser le travail des SG de DIRECCTE.

Le montant maximum de la part fonctions a été fixé en tenant compte de la création du statut d'emploi de responsable d'unité territoriale, et du montant de la PFR des emplois de DATE.

L'administration centrale

En 2012, 21 emplois fonctionnels, 27 administrateurs civils hors classe et 13 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 : 15
- bloc PF coefficient 3,75 : 5

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

- bloc PF coefficient 4,5 : 0
- bloc PF coefficient 4 : 9
- bloc PF coefficient 3,5 : 4

Après la réalisation de l'exercice de repositionnement indemnitaire pour l'année 2012, la part fonctions représente :

- 45 % pour les emplois fonctionnels
- 49 % pour les administrateurs civils hors classe
- 47,5 % pour les administrateurs civils.

En conséquence, la part résultats représente :

- 55 % pour les emplois fonctionnels
- 51 % pour les administrateurs civils hors classe
- 52,5 % 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 DIRECCTE et aux emplois de responsables d'unité territoriale ne relevant pas du statut des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Deux niveaux de PFR ont été prévus pour ces emplois par arrêté du 1^{er} novembre 2011 en fonction du classement des emplois de responsable d'unité territoriale.

En 2012, ont été constatés les coefficients suivants :

Emplois DATE :

- Part fonctions – coefficient moyen : 5,16
- Part résultats – coefficient moyen : 2,13

Emplois de RUT :

- Part fonctions – coefficient moyen : 5
- Part résultats – coefficient moyen : 2,01

6.1 La formation statutaire

6.1.1 La formation statutaire des Inspecteurs Elève du Travail (IEP)

6.1.2 La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

6.2 La formation professionnelle tout au long de la vie

6.2.1 La formation continue

6.2.2 Les préparations aux examens et concours administratifs

6.2.3 Les congés de formation, la VAE et les bilans de compétence

6.2.4 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

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

6.3.1 Les formations organisées par l'administration centrale

6.3.2 Les formation organisée par les services déconcentrés

6.3.3 La formation continue organisée par l'INTEFP

6.4 Les dépenses en formation

6.5 La Cellule Parcours Professionnels (CPP)

6.5.1 Le champ d'intervention de la cellule parcours professionnels

6.5.2 Le conseil mobilité-carrière

6.5.3 L'information personnalisée

6.5.4 Les services collectifs

6.5.5 Elargissement de l'offre de service de la CPP

Chiffres clés 2012

Formation statutaire

* Nombre de stagiaires : **249**

* Nombre de jours : **24 902**

Formation professionnelle

* Nombre de stagiaires : **16 803**

* Nombre de jours : **44 324**

Dépenses de formation : **13 529 791 €**

* Formation statutaire : **5 722 144 €**

* Formation professionnelle : **7 807 647 €**

CHAPITRE 6 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 : 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.

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 2010 à 2012

MINISTERE	2010			2011			2012		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
FORMATION STATUTAIRE									
Nombre de stagiaires	261	157	0	197	85	0	173	76	0
Nombre de jours	16 140	15 700	0	23 360	8 500	0	17 302	7 600	0
FORMATION PROFESSIONNELLE									
Formation continue									
Nombre de stagiaires	5 591	6 762	2 330	5 678	6 376	2 652	5 715	6 727	2 866
Nombre de jours	15 535	18 329	6 469	15 074	19 268	4 915	16 123	16 559	4 802
Préparation aux examens, concours, essais									
Nombre de stagiaires	196	488	605	177	393	507	359	188	910
Nombre de jours	588	2 264	1 869	482	2 179	1 977	1 541	544	3 461
Congé de formation									
Nombre de stagiaires	1	2	0	4	3	0	5	5	1
Nombre de jours indemnisés	240	70	0	227	270	0	421	705	60
Nombre de jours non indemnisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours total	240	70	0	227	270	0	421	705	60
VAE									
Nombre de stagiaires	2	2	1	1	5	1	0	5	0
Nombre de jours	8	11	12	2	17	4	0	25	0
Bilan de compétence									
Nombre de stagiaires	8	14	5	7	12	4	7	10	5
Nombre de jours	40	68	21	27	49	19	27	38	18
TOTAL FORMATION PROFESSIONNELLE									
Nombre de stagiaires	5 798	7 268	2 941	5 867	6 789	3 164	6 086	6 935	3 782
Nombre de jours	16 411	20 742	8 371	15 812	21 783	6 915	18 112	17 871	8 341
TOTAL									
Nombre de stagiaires	6 059	7 425	2 941	6 064	6 874	3 164	6 259	7 011	3 782
Nombre de jours	32 551	36 442	8 371	39 172	30 283	6 915	35 414	25 471	8 341

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

De manière générale, on observe une baisse de la formation statutaire, plus marquée pour les inspecteurs du travail, qui s'explique par la diminution du nombre des recrutements en 2012.

Au niveau de la formation professionnelle, la formation continue augmente pour les trois catégories, au niveau du nombre de stagiaires. Elle est en baisse uniquement au niveau du nombre de jours de formation pour les agents de catégorie B.

6.1. 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 2012, le Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail (PMDIT) instauré en 2006 est désormais arrivé à son terme.

6.1.1. La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail

Le nombre d'inspecteurs élèves du travail en formation est en diminution : **173** en 2012, contre 197 en 2011 et 261 en 2010.

En 2012, en raison de la durée de leur formation, trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se sont croisées à l'INTEFP, qui a délivré 16 587 journées de formations liées à la formation initiale des inspecteurs élèves du travail.

Agents issus des concours

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés Inspecteurs Elèves 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 des promotions 2010, 2011 et 2012 sont entrés en formation au 1^{er} septembre de l'année considérée selon le nouveau dispositif qui maintient la durée total 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 quinze 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 trois mois**, adaptée aux besoins individuels liés à la prise de poste, se déroule dans un délai maximum de trois ans après la titularisation.

Ainsi, avec la suppression de l'organisation en filière de la formation, telle qu'elle existait précédemment, l'ensemble des inspecteurs élèves bénéficie désormais de la même formation pendant les quinze premiers mois de celle-ci. L'individualisation nécessaire à la prise du premier poste se fait pendant la période de formation complémentaire de trois 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 trois mois, stage en entreprise, stage en juridiction, séquence de travail collectif et stage européen ou international de quatre 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 6 inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude et de 7 inspecteurs nommés au titre de la voie d'accès professionnelle (cf. chapitre concours).

La formation d'une durée de trois mois a été basée à la fois sur des enseignements collectifs et sur l'organisation de parcours de formation individualisés. Dans le cadre de ce dispositif 715 journées de formation ont été délivrées.

Affectations

L'affectation des IET se déroule en deux temps :

- géographie (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 39 IET titularisés et affectés en décembre 2012, 54 % l'ont été sur des postes Travail, 46% sur des postes Emploi.

6.1.2. La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

Le nombre des contrôleurs du travail stagiaires est aussi en diminution : **76** en 2012, contre 157 en 2010 et 85 en 2011.

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 sept Centres Interrégionaux de Formation (CIF) de l'INTEFP, la formation est désormais construite autour :

- d'une période de formation généraliste d'une durée de cinq 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 sept mois, dite de spécialisation, sur des enseignements adaptés au poste de travail.

Depuis 2009, la formation des contrôleurs du travail débute au 1er janvier et non plus au 1er octobre de l'année du concours. Ainsi, la promotion 2011 (85 contrôleurs du travail) est rentrée en formation au 1er janvier 2012 et la promotion 2012 (68 contrôleurs du travail) est en formation depuis le 1er janvier 2013.

6.2. La formation professionnelle tout au long de la vie

6.2.1. 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'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 agents de l'Etat en date du 19 octobre 2011 et les priorités du schéma stratégique de gestion des ressources humaines du ministère.

Elle privilégie, 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, la mobilisation dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, 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 notamment en matière de prévention des risques psycho-sociaux et la formation de l'encadrement intermédiaire des DIRECCTE en situation de management.

En 2012, si le nombre de stagiaires est en augmentation, le nombre de jours de formation des agents de catégorie B est en diminution principalement au niveau des DIRECCTE qui se sont davantage mobilisées pour les formations techniques spécifiques aux missions du ministère, et des formations de prévention de courte durée.

Nombre de stagiaires et de jours de formation continue au ministère de 2010 à 2012

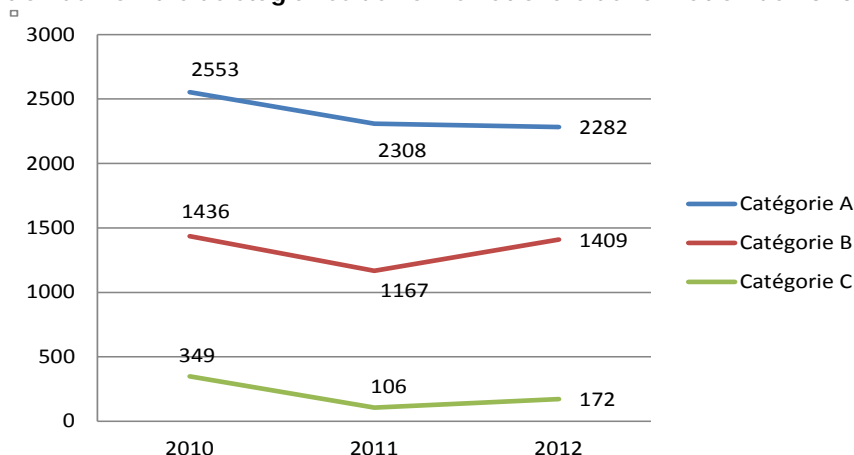
	2010	2011	2012
Nombre de stagiaires*	14 683	14 706	15 311
Nombre de jours	40 333	39 257	37 489

*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 2012 et bilan social 2011

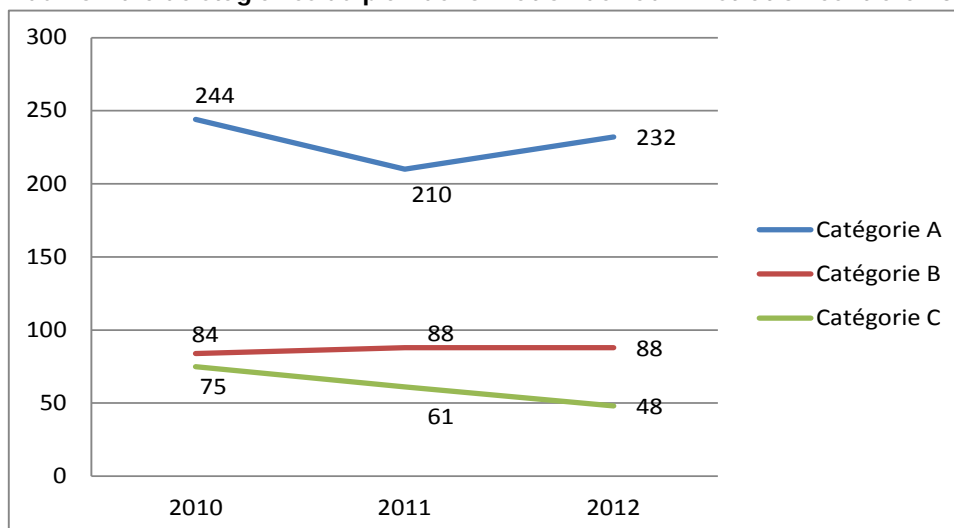
L'augmentation globale du nombre de stagiaires se vérifie au niveau des plans régionaux de formation et de l'offre nationale de formation de l'INTEFP. Ce nombre est stable pour le plan de formation de l'administration centrale. La diminution constatée du nombre de jours de formation (-1 768) s'inscrit uniquement au niveau des plans régionaux de formation des DIRECCTE pour les catégories B et C, soit une baisse respective de 3 071 et 279 jours en 2012. Cette baisse est tempérée par l'augmentation de 1 049 jours pour la catégorie A. Les graphiques ci-dessous traduisent l'évolution de la formation continue.

Evolution du nombre de stagiaires de l'offre nationale de formation de 2010 à 2012



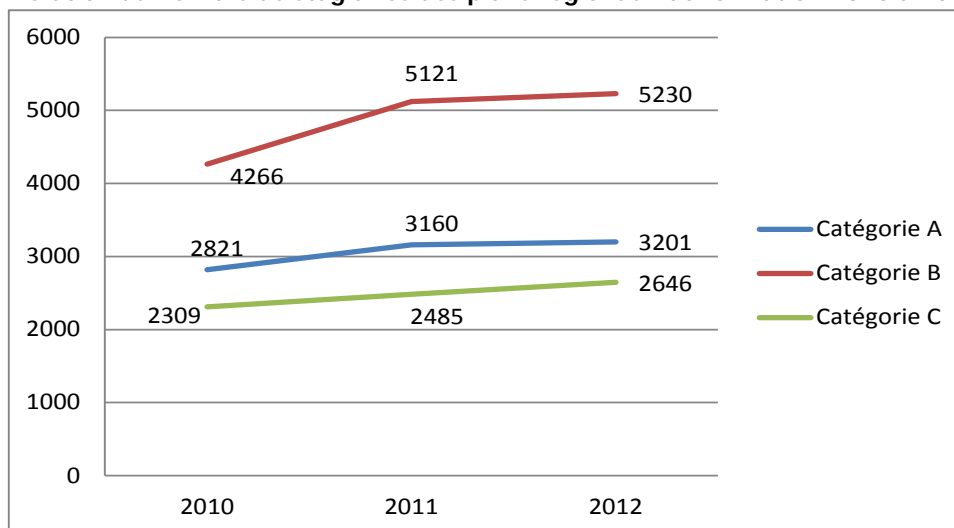
Pour l'offre nationale de formation, le nombre de stagiaires de catégories B et C est en augmentation. Ainsi, 2030 stagiaires, toutes catégories confondues, ont participé aux formations sur la santé et la sécurité au travail. Le réseau de formateurs a été formé aux nouveaux produits pédagogiques ou à l'actualisation de l'existant. A noter qu'en 2010, les stagiaires étaient plus spécifiquement formés 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 2010 à 2012



En administration centrale, la formation de la catégorie A porte notamment sur la formation à l'entretien professionnel pour les évaluateurs et le cycle de management. Les agents de catégorie C ont davantage participé aux formations pour les évalués dans le cadre de l'entretien professionnel.

Evolution du nombre de stagiaires des plans régionaux de formation 2010 à 2012



Les Plans Régionaux de Formation (PFR) connaissent une évolution continue pour l'ensemble des catégories. Les stagiaires ont plus particulièrement été formés aux formations techniques spécifiques aux missions du ministère. CAP SITERE et le BTP sont à souligner, de même que les formations management et la santé et la sécurité au travail.

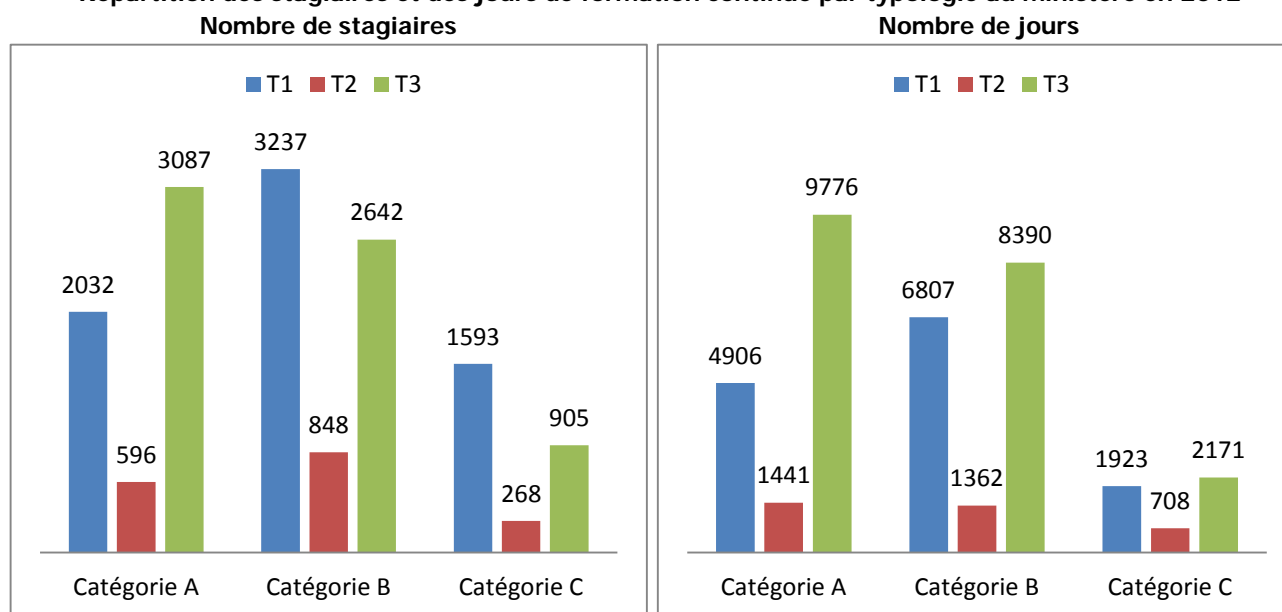
L'activité de formation continue selon les typologies d'action

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 2012

MINISTÈRE	A	B	C	TOTAL
Formation continue en T1 - Adaptation au poste de travail				
Nombre de stagiaires	2 032	3 237	1 593	6 862
Nombre de jours	4 906	6 807	1 923	13 636
Formation continue en T2 - Adaptation à l'évolution des métiers				
Nombre de stagiaires	596	848	268	1 712
Nombre de jours	1 441	1 362	708	3 511
Formation continue en T3 - Développement des qualifications et acquisition de nouvelles compétences				
Nombre de stagiaires	3 087	2 642	905	6 634
Nombre de jours	9 776	8 390	2 171	20 337
TOTAL FORMATION CONTINUE				
Nombre de stagiaires	5 715	6 727	2 766	15 208
Nombre de jours	16 123	16 559	4 802	37 484

Répartition des stagiaires et des jours de formation continue par typologie au ministère en 2012



Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

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 davantage 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 2012 traduit principalement les thèmes relevant de la circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles en date du 19 octobre 2011 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 2012

MINIS TERE	A	B	C	TOTAL
Accueil - Sensibilisation à l'environnement professionnel				
Nombre de stagiaires	234	303	209	746
Nombre de jours	1 428	1 484	433	3 345
Management - Gestion des ressources humaines				
Nombre de stagiaires	1 422	842	349	2 613
Nombre de jours	4 042	2 146	622	6 810
Santé et sécurité au travail				
Nombre de stagiaires	329	675	296	1 300
Nombre de jours	966	1 631	506	3 103
Achats publics				
Nombre de stagiaires	79	46	18	143
Nombre de jours	173	81	23	277
Gestion et suivi des politiques publiques				
Nombre de stagiaires	168	206	54	428
Nombre de jours	294	470	74	838
Techniques juridiques				
Nombre de stagiaires	172	246	323	741
Nombre de jours	337	496	201	1 034
Techniques administratives				
Nombre de stagiaires	149	320	415	884
Nombre de jours	445	662	834	1 941
Informatique				
Nombre de stagiaires	427	651	520	1 598
Nombre de jours	911	1 569	961	3 441
Formation linguistique				
Nombre de stagiaires	38	52	23	113
Nombre de jours	175	254	110	539
Europe				
Nombre de stagiaires	296	21	5	322
Nombre de jours	984	29	27	1 040
Développement durable				
Nombre de stagiaires	13	25	12	50
Nombre de jours	22	26	12	60
Formation techniques spécifiques aux missions du ministère				
Nombre de stagiaires	2 362	3 308	619	6 289
Nombre de jours	6 307	7 662	969	14 938
Services aux usagers				
Nombre de stagiaires	32	32	23	87
Nombre de jours	44	49	30	123
TOTAL FORMATION CONTINUE				
Nombre de stagiaires	5 721	6 727	2 866	15 314
Nombre de jours	16 128	16 559	4 802	37 489

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation

6.2.2. Les préparations aux examens et concours administratifs

L'augmentation du nombre de stagiaires en 2012, confirme le besoin des agents de se former aux nouveaux modes de recrutement RAEP, SAMAS et VAP.

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

MINIS TERE	2010	2011	2012
Nombre de stagiaires	1 289	1 077	1 457
Nombre de jours	4 721	4 638	5 546

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

La participation des agents de catégorie C est en augmentation. Ils constituent la majorité des stagiaires, soit 62 % ; (47 % en 2011). Les agents de catégorie B se sont moins formés, ils représentent 13 % des stagiaires ; (37 % en 2011). La catégorie A enregistre une hausse, elle passe à 25 % de stagiaires ; (16 % en 2011).

Dans son ensemble, le nombre total d'agents ayant préparé un examen professionnel ou un concours administratif augmente de manière continue. Les agents de catégorie C ont notamment participé aux préparations organisés pour l'accès au grade de contrôleur du travail (concours et examen professionnel), et au concours de secrétaire administratif. Ils totalisent 77 % du nombre de jours de formation.

6.2.3. 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

MINIS TERE	2010		2011		2012	
	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours
Congé de formation professionnelle	3	310	7	497	11	1 186
VAE	5	31	7	23	5	25
Bilan de compétence	27	129	23	95	22	83

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

L'évolution du nombre de stagiaires et de jours au titre du congé de formation professionnelle, continue d'augmenter de manière très progressive. En effet, ce dispositif permet aux agents de réaliser, quel que soit le domaine choisi, des formations personnelles. Les données restent constantes en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience et le bilan de compétence.

6.2.4. L'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF)

La mobilisation du droit individuel à la formation est en augmentation et suit notamment l'évolution du nombre d'agents suivant une préparation aux examens et concours administratifs. En 2012, 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.

Nombre d'agents et équivalent en jours de DIF de 2010 à 2012

MINIS TERE	2010	2011	2012
Nombre d'agents	211	173	341
<i>Dont préparations concours</i>	116	19	75
Equivalent jours	586,8	279,5	969
<i>Dont préparations concours</i>	343,5	81	281,5

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

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

6.3.1. 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 logistique 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 adjoints administratifs des DIRECCTE.

6.3.2. 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 2012, 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 (4 416 stagiaires) et de jours de formation (9 519 jours) est en diminution par rapport à 2011 (5 719 stagiaires et 13 606 jours). Ces formations comprenaient, entre autre, celles relatives à la santé et la sécurité au travail, qui représentent désormais un domaine distinct.
- **Le management et la gestion des ressources humaines** (1 319 stagiaires et 3 372 jours). L'objectif relatif à la formation de l'encadrement mis en place dès 2007 se poursuit. En 2012, l'accent a, entre autre, été mis sur la sensibilisation aux risques psycho-sociaux. Le nombre de stagiaires en 2011 était de 729 pour 2 516 jours de formation.
- **La santé et sécurité au travail** représente le troisième domaine de participation aux actions de formation quant au nombre de stagiaires et de jours de formations (1 297 stagiaires) et (3 103 jours).
- **L'informatique** est en augmentation quant au nombre de stagiaires, soit : (1 086 stagiaires et 2 023 jours). Les données enregistrées pour 2011 (851 stagiaires et 2 419 jours) présentent un nombre de jours de formation plus élevé.
- **Les techniques administratives et bureautiques** (871 stagiaires et 1 889 jours) : comme en 2010 et 2011, toutes catégories confondues, les agents ont participé aux « ateliers informatiques / bureautiques » ou aux « libres services bureautiques » qui répondent de façon permanente à leurs attentes.
- **Les techniques juridiques** (699 stagiaires et 928 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 2010 (840 stagiaires et 3 814 jours) et en 2011 (539 stagiaires et 1 121 jours). Il faut rappeler 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.

6.3.3. 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 2012, 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 4 612 stagiaires et 40 257 journées, dont la répartition est la suivante :

Nombre de stagiaires et de jours de formation de l'INTEFP en 2012

INTEFP	Formation statutaire	Formation professionnelle		Total
		Formation continue	Préparation aux examens et concours	
Nombre de stagiaires	249	3 863	500	4 612
Nombre de jours de formation	24 902	12 669	2 686	40 257

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

L'offre nationale de formation professionnelle est en augmentation en raison notamment de la reprogrammation d'actions proposées au premier semestre et pour lesquelles de nombreuses demandes n'avaient pu être satisfaites (travail illégal, durée du travail, négociation collective, équipements de travail, risque électrique). Elle réalise 15 355 jours de formation pour 4 363 stagiaires (contre 14 520 jours de formation pour 3 978 stagiaires en 2011 et 19 549 jours de formation pour 4 833 stagiaires en 2010).

Il faut rappeler qu'en 2010, le déploiement de CHORUS2 et MOSS3 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).

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 mieux articuler l'alternance a été proposé en service régional de contrôle, en lien avec la formation complémentaire des inspecteurs du travail concernés.

Un parcours d'accompagnement à la prise de fonction en quatre modules (conduite d'une étude, approche de la statistique, communication et techniques rédactionnelles) a été organisé pour les nouveaux chargés d'études en services d'études-statistiques-évaluation (SESE).

Un cycle d'accompagnement à la prise de fonction des nouveaux DIRECCTE a été réalisé avec leur participation à sa construction.

En matière de relations du travail : le dispositif de formateurs relais est largement intervenu sur le champ travail en raison du nombre important d'agents à former, pour les campagnes relatives aux chantiers forestiers et aux risques psychosociaux, ainsi que les évolutions de la réglementation amiante.

Sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle : la constitution d'un réseau de formateurs relais a également été mobilisée pour accompagner la conduite du dialogue de gestion avec les missions locales.

En collaboration avec la DGEFP, deux actions de formation ont été élaborées afin de répondre à l'objectif de montée en compétences des agents, sur les métiers du pilotage et de l'ingénierie : une action en deux

² Il s'agit de l'outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense.

³ Mise en œuvre de serveurs de services.

modules pour les chargés de mission animation territoriale, et l'autre sur le pilotage et l'animation des politiques de l'emploi pour acquérir des méthodes de conduite de projet, au travers de politiques spécifiques.

L'INTEFP a expérimenté une action en mode DIRECCTE, « Ingénierie économique et sociale des entreprises et des territoires » qui permet une acculturation entre agents du pôle 3E par le partage et la compréhension des modes d'intervention et outils de chacun, et l'identification des synergies.

Formations management : elles ont notamment porté sur : l'organisation d'une formation de formateurs relais dans les régions au titre de la campagne 2012 des entretiens professionnels et, deux actions d'accompagnement de l'encadrement intermédiaire sur le management opérationnel et la conduite de projet.

L'appui à la conduite du dialogue social a fait l'objet de deux actions, l'une destinée aux DIRECCTE et secrétaires généraux et l'autre pour les responsables RH, permettant la création d'une culture commune sur l'ensemble de la chaîne de responsabilités.

En matière de formations transversales et d'administration générale : leur nombre diminue en raison de la non-reconduction des formations CHORUS pour lesquelles un renforcement avait été opéré en 2011, de même que pour les sessions d'accompagnement du plan ministériel sur la prévention des risques psycho sociaux.

Les formations techniques : la formation des formateurs tuteurs OFFICE 2010 s'est poursuivie et, en partenariat avec le secteur santé, les agents des DIRECCTE, des DRJSCS et des ARS ont été formés ensemble, à SYNERGIE. Le dispositif de formateurs relais a été mobilisé pour accompagner le déploiement du système d'information des ruptures conventionnelles. L'INTEFP a accueilli le séminaire des équipes informatiques des DIRECCTE dans la phase de présentation et de lancement du projet EUCLID.

L'offre de service aux régions

L'INTEFP, dans le cadre de sa contribution à l'offre régionale de formation (PRF), 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, 32 actions de formation modélisées en réponse aux 113 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 diminution en 2012 avec 326 stagiaires. En 2010 et 2011, ils étaient respectivement 246 et 380. Ils ont participé notamment, à l'offre interinstitutionnelle en matière de lutte contre le travail illégal et 9 actions de formation ont été animées sur leur site.

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

L'INTEFP confirme et développe 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, 145 agents de l'inspection du travail y ont participé. Ils étaient 67 en 2011.

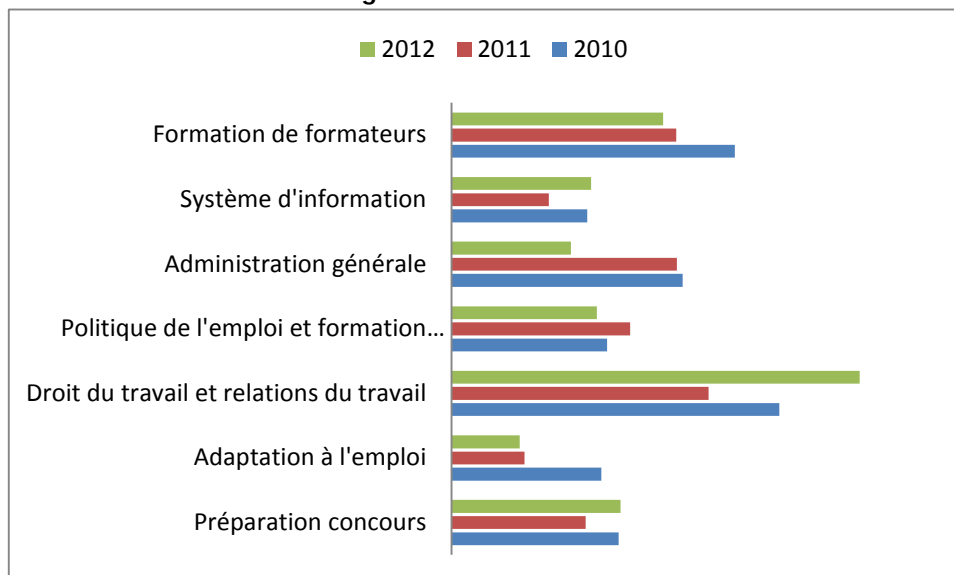
Les domaines de formation continue et préparation aux concours : évolution de l'activité de l'INTEFP

Nombre de stagiaires et de jours de formation par domaine à l'INTEFP 2010 à 2012

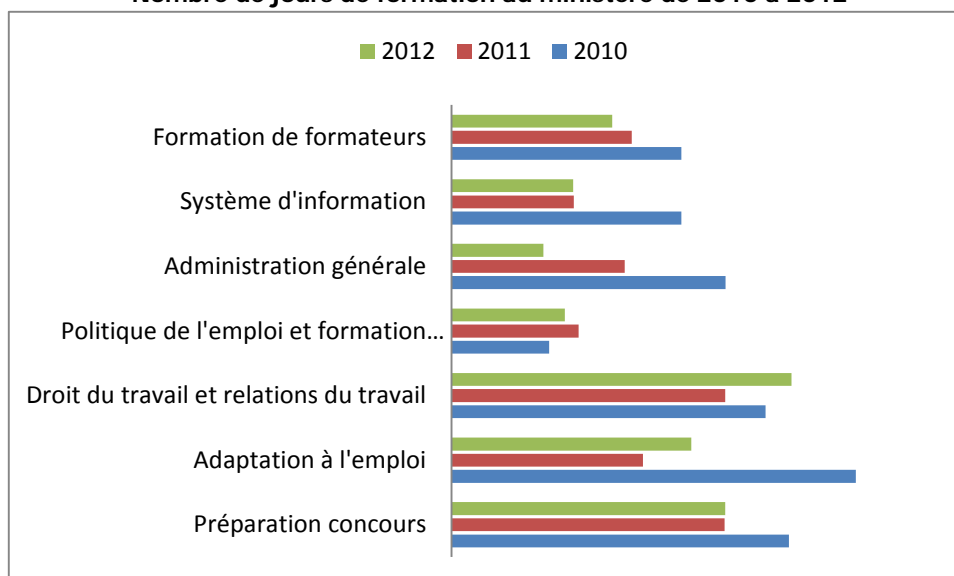
DOMAINES DE FORMATION	2010	2011	2012
Préparation concours			
Nombre de stagiaires	495	397	500
Nombre de jours	3 311	2 679	2 686
Adaptation à l'emploi			
Nombre de stagiaires	444	216	202
Nombre de jours	3 968	1 878	2 352
Droit du travail et relations du travail			
Nombre de stagiaires	970	761	1 208
Nombre de jours	3 081	2 686	3 335
Politique de l'emploi et formation professionnelle			
Nombre de stagiaires	461	529	430
Nombre de jours	960	1 248	1 113
Administration générale			
Nombre de stagiaires	684	667	354
Nombre de jours	2 690	1 700	904
Système d'information			
Nombre de stagiaires	402	288	413
Nombre de jours	2 257	1 201	1 196
Formation de formateurs			
Nombre de stagiaires	838	665	626
Nombre de jours	2 257	1 768	1 578
TOTAL			
Nombre de stagiaires	4 294	3 523	3 733
Nombre de jours	18 524	13 160	13 164

Le nombre de jours de formation se rapproche de celui de 2011. La diminution du nombre de jours de formation pour les formations en administration générale, s'explique par la non-reconduction des formations CHORUS pour lesquelles la compétence des utilisateurs avait été renforcée en 2011, de même que les sessions d'accompagnement du plan ministériel sur la prévention des risques psycho sociaux.

Nombre de stagiaires au ministère de 2010 à 2012



Nombre de jours de formation au ministère de 2010 à 2012



Source : SDRH/RH1 et INTEFP

6.4. Les dépenses de formation du ministère

Evolution des dépenses de formation par type de 2010 à 2012

MINISTÈRE	Dépenses hor rémunération des stagiaires (a)			Dépenses de rémunération des stagiaires (b)			TOTAL (a) + (b)		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Formation statutaire									
Formation statutaire (1)	1 967 132	436 891	396 761	7 166 087	6 655 749	5 325 383	9 133 219	7 092 640	5 722 144
Formation professionnelle									
Formation continue et préparation aux examens et concours (2)	2 619 186	2 508 645	1 001 512	8 043 017	7 589 488	6 741 749	10 662 203	10 098 133	7 743 261
Congés de formation professionnelle (3)	750	5 455	nd	94 911	47 915	32 600	95 661	53 370	32 600
Bilan de compétence (4)	23 796	35 202	20 750		9 996	7 085	23 796	45 198	27 835
VAE (5)	3 050	nd	1 885	668	nd	2 066	3 718	nc	3 951
Dépenses formation professionnelle (2) + (3) + (4) + (5) = (6)	2 646 782	2 549 302	1 024 147	8 138 596	7 647 399	6 783 500	10 785 378	10 196 701	7 807 647
TOTAL									
Dépenses totales (1) + (6)	4 613 914	2 986 193	1 420 908	15 304 683	14 303 148	12 108 883	19 918 597	17 289 341	13 529 791

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012 et bilan social 2011

La fin du PMDIT se traduit par une diminution récurrente de l'enveloppe de dépenses budgétaires au niveau de la formation statutaire qui, en 2012, enregistre une baisse de 29 % par rapport à 2011, notamment en ce qui concerne les inspecteurs élèves du travail.

Bien que la formation professionnelle soit en augmentation, les dépenses présentées sont à un niveau inférieur à 2011, 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 DGAFF. 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 DGAFF.

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 2012

MINISTÈRE	A	B	C	TOTAL
Effectif en fonction au 1er janvier (1)	3 166	3 814	3 033	10 013
Coût salarial annuel par agent* (2)	39 132	33 333	27 240	
Masse salariale (3) = (1) x (2)	123 891 912	127 132 062	82 618 920	333 642 894

*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 2012

Ainsi, on obtient le ratio « dépenses de formation/masse salariale » (4,06 %) qui est établi pour la formation statutaire à 1,72 % d'une part, et pour la formation professionnelle à 2,34 % d'autre part.

6.5. La Cellule Parcours Professionnels (CPP)

6.5.1. Le champ d'intervention de la cellule parcours professionnels

L'offre de services de la Cellule Parcours Professionnels (CPP) s'adresse principalement, en 2012, aux agents de catégorie A +, A et B du secteur travail-emploi, 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 suite à leur promotion.

Pour ce qui concerne les services collectifs proposés par la CPP, une partie de ceux-ci s'adresse à tous les agents, quelles que soient leur catégorie et leurs affectations.

6.5.2. Le conseil mobilité-carrière

En 2012, soixante-trois agents ont été reçus et accompagnés par la CPP, pour lesquels 78 entretiens de face à face ont été conduits. Ceci est supérieur aux chiffres de 2011 (48 agents) et porte à 236 le nombre des agents accompagnés par la CPP depuis le début de son activité en juin 2008.

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

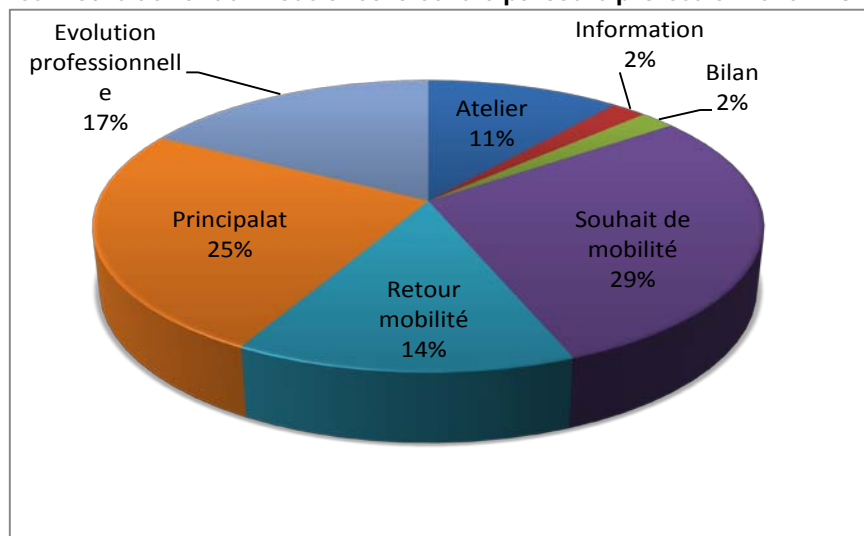
Les motifs de prise de rendez-vous

Les motifs de prise de rendez-vous avec la CPP sont :

- les questions relatives à la mobilité dans 43% des cas (recherche de mobilité interne ou externe avec 29% des cas et retour de mobilité externe avec 14% des cas) ;
- la réflexion sur l'évolution professionnelle dans 42% des cas (à l'occasion de l'obtention du principalat pour les attachés avec 25% des cas ou à un autre moment de la carrière avec 17% des cas) ;
- les entretiens préparant les ateliers collectifs parcours professionnels avec 11% des cas.

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.

Les motifs de rendez-vous avec la cellule parcours professionnel en 2012



Source : SDRH/RH1

Le corps d'appartenance sexué des agents reçus

Répartition par corps sexué des agents accompagnés en 2012 (en effectif physique)

ATTACHES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Attaché (AT)	11	6	17
Attaché Principal (ATPAL)	24	5	29
TOTAL	35	11	46
INSPECTION DU TRAVAIL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Inspecteur du Travail (IT)	0	1	1
Directeur Adjoint du Travail (DAT)	2	1	3
Directeur du Travail (DT)	0	1	1
TOTAL	2	3	5
CONTRACTUELS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CDD	1	0	1
CDI	3	2	5
TOTAL	4	2	6
CONTROLEUR DU TRAVAIL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Contrôleur du Travail de Classe Normale (CTCN)	0	1	1
Contrôleur du Travail de Classe Supérieur (CTCS)	0	0	0
Contrôleur du Travail de Classe Exceptionnelle (CTCE)	0	0	0
TOTAL	0	1	1
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Secrétaire Administratif de Classe Normale (SACN)	2	0	2
Secrétaire Administratif de Classe Supérieur (SACS)	3	0	3
Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle (SACE)	0	0	0
TOTAL	5	0	5
TOTAL GENERAL	46	17	63

Source : SDRH/RH1

La part des femmes représente une très forte majorité des agents concernés avec 76% des accompagnements (contre 73% en 2011).

Le corps principal utilisateur est, celui des attachés à hauteur de 73%. La part des contractuels (CDI et CDD) représente 10% des accompagnements, celle du corps de l'inspection du travail représente 8%, celle des secrétaires administratifs 8% et, marginalement, la part du corps des contrôleurs du travail représente 1%.

La moyenne d'âge des agents reçus

La moyenne d'âge des agents est de 46 ans (contre 45 ans en 2011). Avec 57% des agents ayant 45 ans et plus (contre 52% en 2011), le positionnement du service de la CPP sur la seconde partie de carrière se confirme.

Les 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 de la campagne 2012. La cellule a ainsi reçu 12 agents sur 28 lauréats.

Pour les autres, le contact proposé par la CPP est l'occasion d'une demande d'information, sans prise de rendez-vous au préalable.

Répartition des agents promus au principalat d'attaché et reçus par la CPP de 2010 à 2012

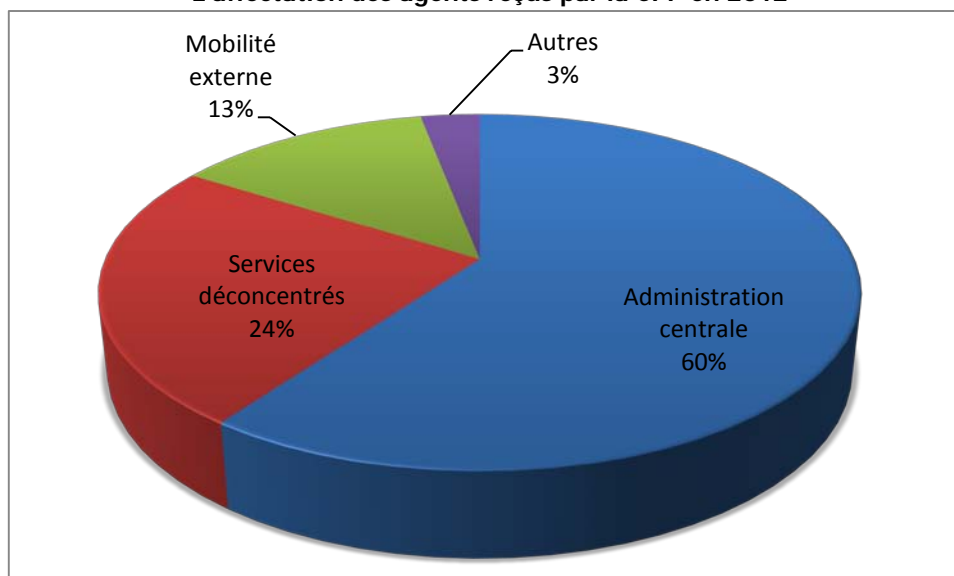
MINISTERE	ADMINISTRATION CENTRALE	SERVICES DECONCENTRES	INTEFP	EXTERIEUR	TOTAL
2010					
<i>Promus au principalat</i>	5	20	2	6	33
<i>Reçus par la CPP</i>	1 (20%)	5 (25%)	1 (50%)	2 (33%)	9 (27,70%)
2011					
<i>Promus au principalat</i>	10	20	0	3	33
<i>Reçus par la CPP</i>	6 (60%)	8 (40%)	0	0	14 (42%)
2012					
<i>Promus au principalat</i>	9	16	0	3	28
<i>Reçus par la CPP</i>	3 (33%)	8 (50%)	0	1 (33%)	12 (43%)

Source : SDRH/RH1

L'affectation des agents reçus par la CPP

La part cumulée des agents de l'administration centrale et ceux qui sont en mobilité externe est égale à 73%.

L'affectation des agents reçus par la CPP en 2012



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 de la promotion 2012.

6.5.3. L'information personnalisée

Quarante-trois 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 individuel. Ces agents sont, pour l'essentiel et à part égale, en mobilité à l'extérieur du ministère ou en fonction dans les services déconcentrés.

6.5.4. Les services collectifs

Les ateliers collectifs parcours professionnels

L'atelier collectif parcours professionnels, expérimenté en 2010 et pérennisé en 2011, a fait l'objet de deux sessions (16 agents concernés) en 2012.

Cette action est proposée aux agents de catégorie A+ et A 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, etc.).

L'information et la communication

La rénovation en profondeur de la rubrique « Cellule parcours professionnels » de l'intranet ministériel réalisée en 2011 a été poursuivie. Des outils méthodologiques ont été élaborés avec l'aide d'un prestataire extérieur et mis en ligne :

- Comment établir un CV ? ;
- Comment rédiger une lettre de motivation ? ;
- Comment se préparer à un entretien de recrutement ?

La 5^{ème} édition de l'annuaire des agents de catégorie A+ et A du ministère en mobilité externe a été publiée et mise en ligne sur Intranet.

6.5.5. L'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 est intervenu à partir du mois de juillet 2012.

Les agents de catégorie B représentent une part de 9% des agents reçus par la CPP. Cette part devrait s'accroître en 2013 (année pleine).

7.1 La prévention des risques professionnels

7.2 Les instances et les opérateurs

7.2.1 Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

7.2.2 La fonction conseil : les conseillers de prévention

7.3 Les accidents du travail

7.4 La protection fonctionnelle des agents en 2012

7.4.1 Les demandes de protection fonctionnelle en 2012

7.4.2 Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2012

Chiffres clés 2012

Nombre de CHSCT régionaux : 27

* DIRECCTE : 22

* DIECCTE : 5

Nombre de CHSCT pour l'AC : 1

Nombre de CHSCT dits "spéciaux" : 13

Les CHSCT ont été consultés : 94 fois

Nombre de Conseillers de prévention : 27

Nombre d'accidents du travail : 197

Nombre d'agents qui ont eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle : 104 agents

7.1. La prévention des risques professionnels

La prévention des risques psychosociaux a constitué au cours de l'année 2012 un axe important de la politique de prévention des risques professionnels.

Le premier plan de prévention des RPS élaboré en 2011 s'est poursuivi en 2012. La première année de la mise en œuvre du plan a fait l'objet d'un bilan à l'issue duquel s'est tenue en mars 2012 une journée de réflexion et d'échanges destinée aux personnels d'encadrement.

L'administration centrale a continué de mobiliser les régions afin de favoriser la mise en œuvre de plans locaux de prévention. La DAGEMO a procédé tout au long de l'année 2012 au recensement des initiatives locales des DIRECCTE et au soutien financier de certaines de ces initiatives.

Si en 2011, beaucoup de régions avaient entrepris d'identifier les facteurs de risque en réalisant notamment des diagnostics, en 2012 de nombreuses actions de prévention ont été mises en œuvre. L'accent sera mis en 2013 sur l'évaluation qualitative des effets des actions de prévention sur la santé psychique des agents mises en œuvre dans le cadre des initiatives locales cofinancées par la DAGEMO. Ces bilans permettront la mutualisation et la capitalisation des expériences déjà conduites.

La protection des agents de contrôle face au risque amiante est un axe de prévention qui a fortement mobilisé les services en 2012. La refonte complète de la réglementation sur l'amiante ayant imposé le renouvellement des équipements qui protègent les salariés et les agents de contrôle, l'administration centrale a passé un marché national de fournitures d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) permettant notamment l'acquisition de nouveaux appareils de protection respiratoire. Chaque agent qui, dans le cadre de ses missions, risque d'être exposé à l'inhalation de fibres d'amiante, reçoit plusieurs formations (formation générale à la sécurité au poste de travail, prévention des agents chimiques dangereux, formation à l'utilisation des EPI et à leur entretien). Des formations à la nouvelle réglementation (décret n°2012-639 du 4 mai 2012) sont également organisées. La note DGT/DAGEMO du 25 juillet 2013 a défini les mesures que doivent prendre les DIRECCTE pour garantir la protection des agents du système d'inspection du travail en matière d'amiante. L'ensemble de ce dispositif est destiné à assurer un haut niveau de protection des agents.

Le suivi médical des agents fait l'objet d'une attention particulière. Une note du 25 octobre 2012 rappelle aux services les obligations de l'Etat en matière de suivi médical des agents. Parallèlement, le recensement national des postes à risques, permettant de vérifier que les agents de contrôle bénéficient d'une surveillance médicale particulière, est en cours.

Le renforcement du pilotage de la politique de prévention, l'harmonisation et la qualité des outils. Le pilotage de la politique de prévention des risques s'est renforcé au cours de l'année 2012, notamment grâce à la création d'un poste de conseiller de prévention nationale.

L'arrivée du conseiller de prévention a notamment permis la réactivation du réseau des conseillers de prévention qui sont nommés dans chaque régions et coordonnent localement le réseau des assistants de prévention.

Une première analyse menée avec les conseillers de prévention a mis au jour la nécessité de constituer un référentiel commun des risques, d'apporter aux services un soutien méthodologique permettant d'améliorer la qualité des Documents Uniques d'Évaluation des Risques (DUER) et de favoriser leur exploitation au niveau ministériel. Ainsi, l'élaboration d'un document de référence harmonisant les DUER sera-t-il l'un des objectifs de 2013. L'objectif – à terme – pour le ministère est l'élaboration d'une cartographie des risques professionnels qui permettra de distinguer les risques communs à l'ensemble des services de ceux qui sont spécifiques à certaines régions ou à certains métiers.

La question de la qualité des statistiques et des indicateurs reste une préoccupation du bureau chargé de la santé et de la sécurité. Une action de fiabilisation des données a été engagée avec la DRH du ministère de la santé sur les accidents de services et les maladies professionnelles.

La refonte de l'enquête santé-sécurité menée par la DGAFP avec l'appui des ministères permettra de l'adapter au décret n°2011-774 du 28 juin 2011 et de simplifier la collecte des informations.

7.2. Les instances et les opérateurs

7.2.1. Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Depuis 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, les CHSCT ont une compétence en matière de conditions de travail qui s'adjoint aux compétences historiques des CHS en hygiène et sécurité.

Les attributions du CHSCT sont notamment les suivantes (article 51 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) :

- le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels ;
- le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile ;
- le CHSCT suggère toute mesure de matière à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Outre le CHSCT ministériel, créé par un arrêté du 29 novembre 2011, 41 CHSCT ont été créés dans notre ministère :

- 27 CHSCT régionaux (22 pour les DIRECCTE, 5 pour les DIECCTE) ;
- 1 CHSCT pour l'administration centrale, (dans ce document, les données concernant l'administration centrale seront traitées comme celles des régions sans mention particulière) ;
- 13 CHSCT dits « spéciaux » (article 36 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) pour les unités territoriales de la DIRECCTE Ile-de-France et de la DIRECCTE Aquitaine.

Le bilan annuel sur l'application des dispositions du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine de prévention dans la fonction publique d'Etat, a été refondu par la DGAFP cette année. Un questionnaire est désormais uniquement dévolu aux CHSCT.

La majorité des CHSCT couvre de 100 à 499 agents.

CHSCT	Moins de 100 agents	100 - 499 agents	500-999 agents	1000-1499 agents	1500 et plus agents
CHSCT ministériel					1
CHSCT d'administration centrale			1		
CHSCT régionaux	2	18	6		1
CHSCT spéciaux	4	10	1		
Total	6	28	8	0	2

Source : SDRH/RH5

En 2012, 43% des CHSCT se sont réunis quatre fois et plus, 22% se sont réunis trois fois, 12% se sont réunis deux fois, 18% se sont réunis une fois, 5% ne sont pas réunis.

45 % des réunions se sont tenues en présence de l'ISST, 82% de l'assistant de prévention ou du conseiller de prévention, 43% du médecin de prévention.

En 2012, les CHSCT ont été consultés :

- **43 fois** sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- **45 fois** sur des projets de règlement et de consignes ;
- **6 fois** sur des mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les CHSCT ont reçu en 2012 :

- 16 programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- 8 rapports annuels faisant le bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- 22 rapports annuels transmis par le/les médecins de prévention ;
- 34 DUER.

7.2.2. La fonction conseil : les conseillers de prévention

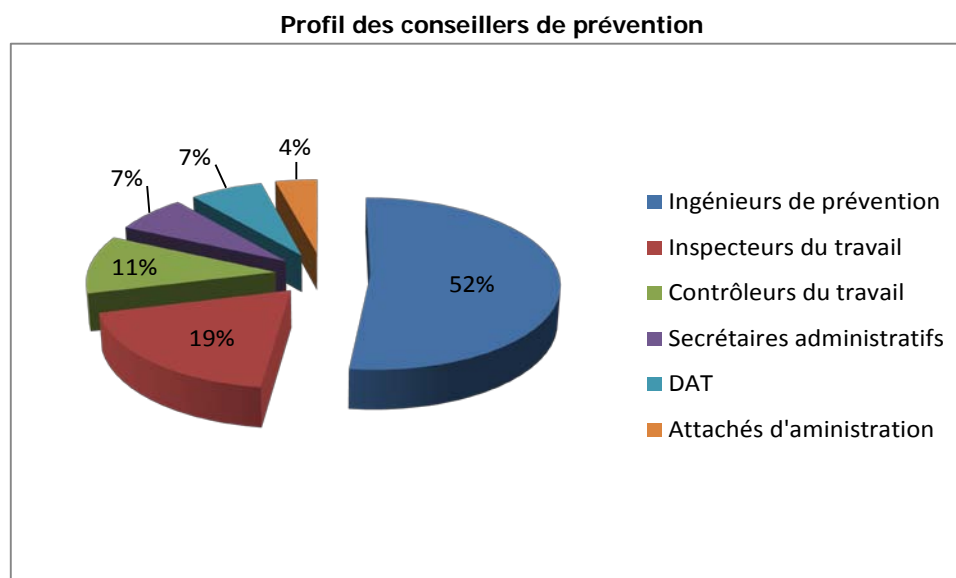
La fonction de conseiller de prévention revêt une importance particulière dans le nouveau dispositif de prévention des risques professionnels issu du décret n°2011-774.

Conseiller du chef de service, il recommande ou préconise la mise en place des mesures de prévention relevant de la responsabilité du chef de service.

Le conseiller de prévention est chargé de :

- coordonner les assistants de prévention ;
- conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques ;
- conseiller le chef de service dans la mise en place d'une politique de prévention ;
- conseiller le chef de service dans la mise en œuvre des règles de santé, sécurité et conditions de travail.

Toutes les DIRECCTE sauf Mayotte disposent d'un conseiller de prévention. Le réseau comprend 27 conseillers. 52% d'entre eux sont des ingénieurs de prévention et 37% des membres du corps de l'inspection du travail ou des contrôleurs du travail.



Source : SDRH/RH5

La quotité de travail des conseillers est inégale selon les régions :

- 53% des conseillers consacrent à leur fonction entre 10 et 30% de leur temps de travail ;
- 28% entre 40 et 50% ;
- 28% exercent leur fonction à temps plein.

L'animation du réseau national des conseillers de prévention a été relancée en 2012 grâce à la création de la fonction de conseillère de prévention nationale.

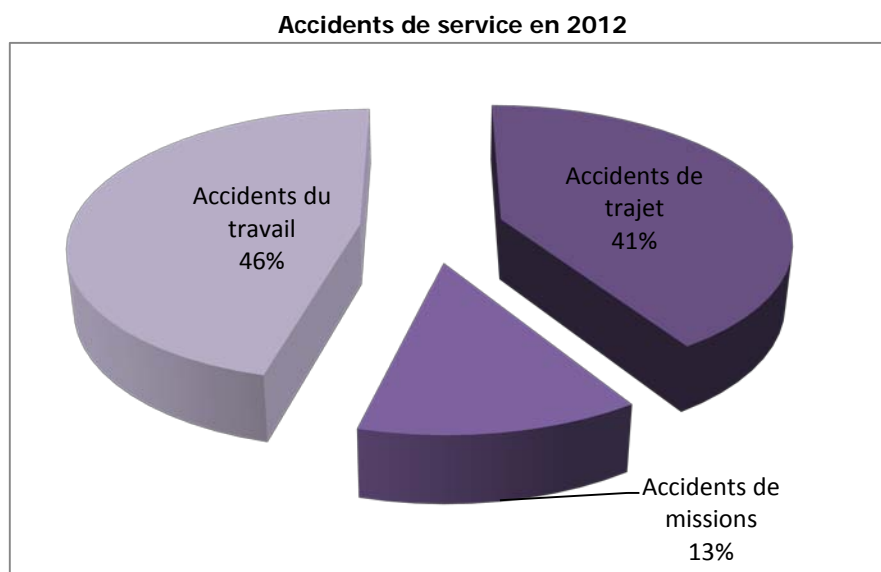
Plusieurs réunions se sont tenues au cours de l'année. Les échanges entre conseillers se déroulent depuis très fréquemment par voie de messagerie électronique et sont très fructueux. Une « bourse d'échanges documentaire » a ainsi pu être mise en place afin que les documents élaborés dans une région puissent profiter à l'ensemble des DIRECCTE.

7.3. 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 92% des effectifs du ministère contre 67% pour l'année précédente.

Les accidents du travail sont répartis en :

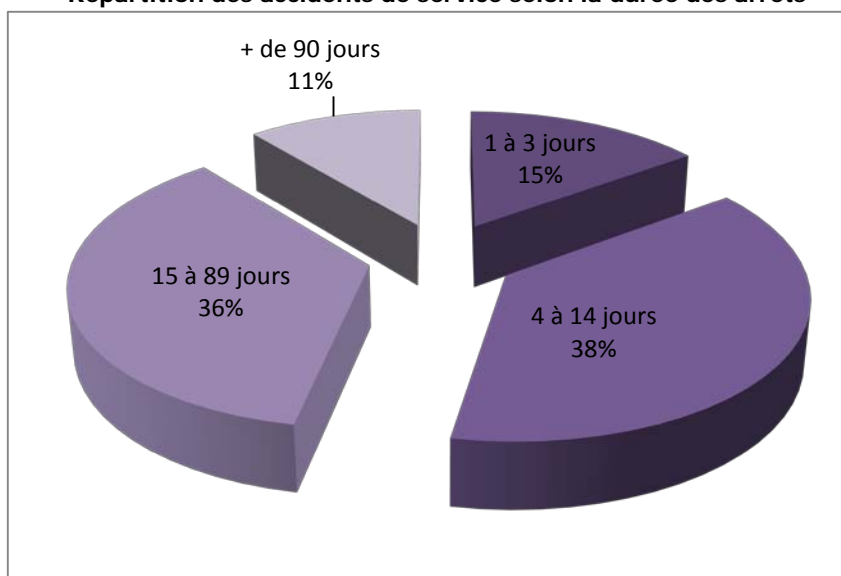
- accidents du travail stricto sensu ;
- accidents de missions ;
- accidents de trajets.



Source : SDRH/RH5

Au cours de l'année 2012, 197 accidents du travail ayant donné lieu à un arrêt de travail sont survenus dans l'ensemble des services qui ont répondu (contre 190 accidents du travail pour l'année 2011 sur l'ensemble des services ayant répondu).

Répartition des accidents de service selon la durée des arrêts



Source : SDRH/RH5

Il ressort que :

- 15% des accidents ont conduit à des arrêts de travail d'une durée comprise entre 1 et 3 jours ;
- 39% des accidents ont conduit à des arrêts de travail d'une durée comprise entre 4 et 14 jours ;
- 36% des accidents ont conduit à des arrêts de travail d'une durée comprise entre 15 et 89 jours ;
- 11% des accidents ont conduit à des arrêts de travail d'une durée de 90 jours et plus.

7.4. La protection fonctionnelle des agents en 2012

Les affaires d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques demeurent à un niveau élevé (102), à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions.

7.4.1. Les demandes de protection fonctionnelle en 2012

En 2012, **104 agents** du système d'inspection du travail (contre 85 en 2011 et 77 en 2012) ont eu recours à la procédure de protection fonctionnelle :

- 1 responsable d'UT ;
- 3 directeurs adjoints ;
- 22 inspecteurs du travail ;
- 73 contrôleurs du travail ;
- 4 « autres catégories ».

Si ces quatre demandes (contre 2 en 2011) ont concerné des situations de mise en cause pénale des agents, la très grande majorité des cas concerne des outrages, violences, agressions, menaces y compris des menaces de mort. Ces dernières, même si leur nombre semble fléchir, ne traduisent pas une régression dans la violence de certains incidents puisque l'un d'entre eux a conduit un employeur à être condamné à une peine de prison de neuf mois dont trois fermes.

Cinq demandes de protection fonctionnelle ont fait l'objet de refus en 2012. Pour trois d'entre elles, les faits dénoncés n'étaient pas liés aux fonctions ou à l'exercice des fonctions de l'agent de contrôle tel que prévu par le 3^{ème} alinéa de la loi du 13 juillet 1983⁴ ; par exemple vol dans la voiture personnelle de l'agent ou bien

⁴ « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

vol d'un portefeuille dans la rue en dehors des missions de contrôle. Pour les deux autres cas, relatifs à une mise en cause possible, aucune action au pénal n'a été diligentée contre le demandeur de protection fonctionnelle.

Demandes de protection fonctionnelle par grade du demandeur

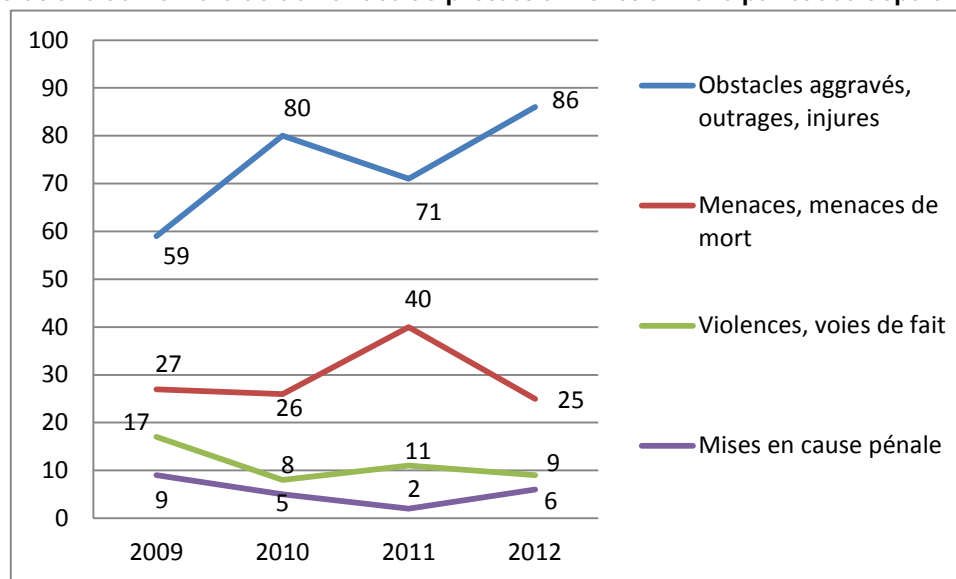
MINISTÈRE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
Directeur régional	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Responsable UT	3	1	0	1	4	2	3	0	3	0	2	1	20
Directeur adjoint	0	1	0	2	3	5	1	1	5	4	1	3	26
Inspecteur du travail	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	27	22	175
Contrôleur du travail	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	54	72	537
Autres	0	0	1	3	1	0	0	1	1	2	1	6	14
Total	26	23	38	60	85	53	76	68	80	77	85	104	773

Répartition des demandes de protection fonctionnelle par sexe et grade du demandeur en 2012

MINISTÈRE	FEMMES	HOMMES	TOTAL F+H	Part de femmes	Part d'hommes
Responsable UT	0	1	1	0%	100%
Directeur adjoint	0	3	3	0%	100%
Inspecteur du travail	9	13	22	41%	59%
Contrôleur du travail	41	31	72	56%	44%
Autres*	3	3	6	50%	50%
TOTAL	53	51	104	51%	49%

*1 Ministre, 1 Chef de bureau, 2 attachés d'administration centrale.

Evolutions du nombre de demandes de protection fonctionnelle par cause depuis 2009



Répartition sexuée des demandes de protection fonctionnelle par cause et grade en 2012*

MINISTÈRE	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								
Directeur adjoint	1	2		2				1
Inspecteur du travail	6	10		1		1	1	1
Contrôleur du travail	34	26	13	9	3	5		1
Autres*		1					1	1
TOTAL	41	39	13	12	3	6	2	4

*Une même demande peut comporter plusieurs griefs.

Source : SDRH/RH6 – Ministère chargé du travail – DAGEMO – Bureau du contentieux général – 29 juillet 2013

7.4.2. Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2012

Les suites judiciaires rendues en 2012, qui concernent les affaires dont les agents ont été victimes et quelle que soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

En 2012, 36 agents ont vu, une décision de justice rendue sur une affaire les concernant (contre 46 en 2011) :

- 17 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 300 et 3 500 € ;
- 11 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seule comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 12 mois de prison dont 3 mois de prison ferme et 9 mois avec sursis ;
- 5 décisions de condamnation à l'emprisonnement et une 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.

Il apparaît qu'en 2012, le nombre d'affaires jugées est plus faible au regard du nombre de bénéficiaires de protection fonctionnelle qu'en 2011. Cette situation s'explique par le fait que les affaires ne sont pas nécessairement jugées l'année de la commission des faits.

On constate que 62% des bénéficiaires de protection fonctionnelle ont engagé une procédure contre 56% en 2011.

Par ailleurs, il est à relever que les incidents ont occasionné une implication nouvelle des DIRECCTE, avec une intervention auprès des Parquets, qui ont permis l'accélération des procédures et, dans certains cas, des condamnations plus lourdes que par le passé.

**Protection demandée à l'occasion d'une mise en cause pénale d'agent du système d'inspection du travail
par un tiers**

GRADE	OBJET DE LA MISE EN CAUSE INITIALE	SUITE
2012		
DAT	Délit pénal lié au retrait d'1 affichage syndical	en cours
IT	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	en cours
IT	Plainte en diffamation d'un employeur	en cours
CT	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	en cours
Autres	Mise en danger d'autrui (amiante)	en cours
Autres	Mise en danger d'autrui (amiante)	en cours
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 administration
DD DAT	Conflit hiérarchique : action en dénonciation calomnieuse*	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

*Dans cette affaire concernant deux agents, il y a six demandes de protection fonctionnelle du fait de la pluralité des niveaux d'instance.

Source : SDRH/RH6

8.1 Orientations générales

8.2 Les champs d'intervention et le budget de l'action sociale en 2012

8.3 Le réseau des assistants de service social en 2012 : mise en œuvre de la mutualisation

Chiffres clés 2012

Crédits de l'action sociale : **6 869 051 €**

Dépenses au titre des prestations individuelles et de secours : **2 129 925 €**

Dépenses au titre des prestations collectives et des CESU : **1 367 541 €**

Dépenses au titre de la restauration collective : **3 371 585 €**

Nombre d'assistants de service social du personnel : **30**

Nombre d'agents reçus par un ASSP : **3 548** agents

8.1. Orientations générales

La fonction régulatrice et créatrice de lien social constitue la priorité d'un dispositif orienté vers les agents aux ressources les plus modestes mais ouvert à de nombreux bénéficiaires grâce aux activités collectives proposées et au soutien financier de l'administration aux nombreuses associations locales du personnel qui représente annuellement environ 15% des dépenses d'action sociale.

Afin de réfléchir aux orientations de la politique d'action sociale, un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales à la CNCAS et d'acteurs de l'action sociale en administration centrale et/ou en régions a été constitué. La réflexion du groupe a conduit à l'adaptation à l'évolution démographique et sociologique des prestations individuelles d'action sociale. Les conclusions de groupe doivent permettre d'être mises en œuvre en 2013.

8.2. Les champs d'intervention et le budget de l'action en 2012

Revalorisation des prestations

Dans l'attente d'éléments d'analyse permettant d'adapter au mieux les prestations d'action sociale, l'ensemble des prestations été revalorisé de 1,7%. Cette augmentation est la même que celle que la fonction publique a appliquée aux prestations interministérielles.

Crédits consommés et répartition des dépenses

Le montant des crédits consommés s'élève en 2012 à 6 869 051 € dont 2 129 925 € en titre II, qui concerne les prestations individuelles et les secours attribués en CASEP et 4 739 126€ en titre III, qui intègre les prestations collectives y compris la restauration collective et les CESU.

3212 agents ont bénéficié d'au moins une prestation individuelle, soit **31% des agents** du ministère (**2 451 femmes**, soit **22,97% des agents femmes** du ministère et 761 hommes, soit **7,13% des agents hommes** du ministère.

Comme pour les années précédentes, la répartition des crédits souligne la part importante de la restauration collective, 3 371 585 €, soit 49% des dépenses.

Participation financière à la protection sociale complémentaire

La participation financière du secteur travail 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 2012. Le solde de l'année 2011 a été payé en 2012, soit 399 000 euros après communication à l'administration des justificatifs relatifs aux montants du transfert de solidarité - transferts intergénérationnels et transferts familiaux.

8.3. Le réseau des assistants de service social en 2012 : mise en œuvre de la mutualisation

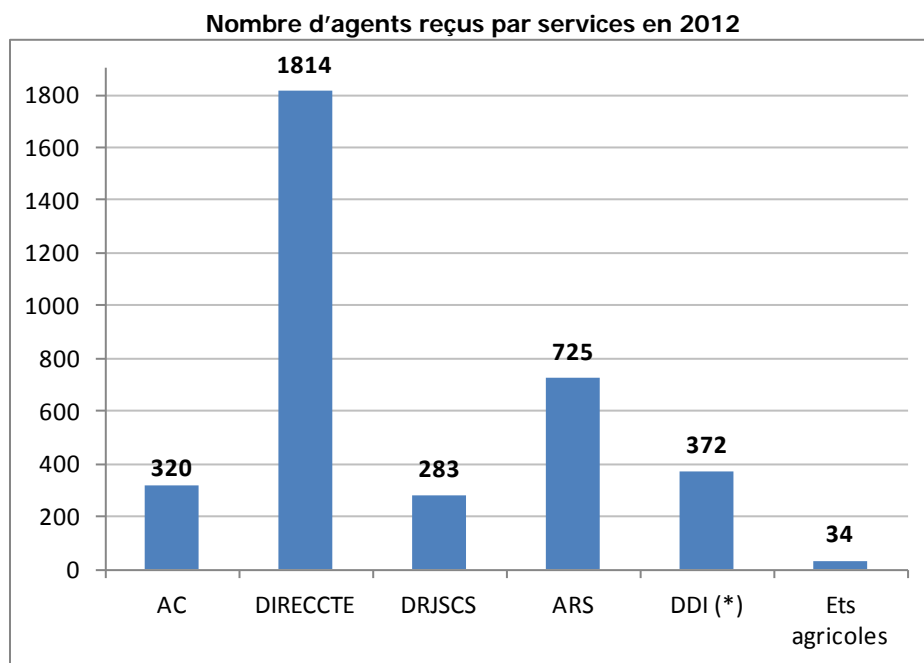
Le réseau des assistants sociaux du personnel, commun aux ministères du travail, de la santé-cohésion sociale, de la jeunesse et des sports, est composé de 30 Assistants de Service Social du Personnel (ASSP) en charge de l'accompagnement social des agents des ministères. Une conseillère technique nationale est chargée d'assurer l'unité, la cohésion et le pilotage du réseau des ASSP.

Le dispositif d'interventions croisées, issu de la mutualisation interministérielle, s'est consolidé en 2012. Fin 2011, des conventions bipartites avaient été conclues au plan national entre les ministères en charge des affaires sociales et les ministères de l'agriculture, de l'intérieur et de l'écologie.

Par ailleurs, l'expérimentation fin 2011 d'un partenariat en matière de service social entre les ministères sociaux et les ministères économique et financier, a permis de mettre un assistant de service social unique à la disposition des agents issus des ministères sociaux et des ministères économique et financier regroupés dans les DIRECCTE.

Les principes et modalités de cette expérimentation ont été définis dans le cadre d'une convention de partenariat d'une durée d'un an signée en décembre 2011 par les trois ministères et appliquée dès le 1er janvier 2012.

Le bilan quantitatif et qualitatif réalisé à l'issue de la première année par la conseillère technique nationale montre que l'accompagnement des agents offert par les réseaux d'assistant de service social des agents a été satisfaisant au cours de l'année 2012.

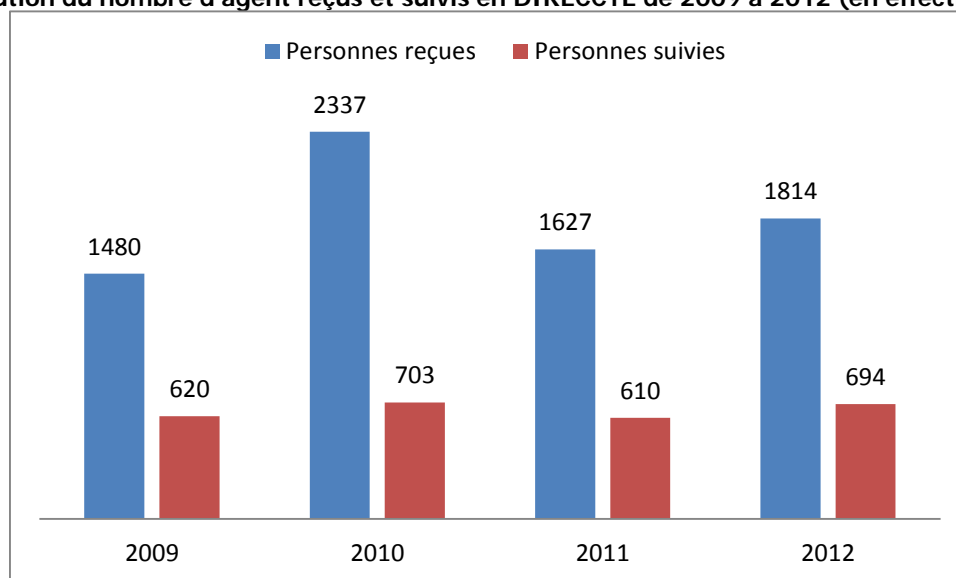


*La DDI comprend les DDSCS et/ou DDSCPP, DDTM et DDPP⁵

En 2012, une augmentation du nombre d'agents reçus dans l'ensemble des services est observée. L'augmentation est un effet de l'information faite aux agents et services dans le cadre de la mutualisation interministérielle au cours de l'année 2011. Cette information portant sur les missions et compétences des ASSP a permis une meilleure visibilité du rôle de ces professionnels.

⁵ DDI : Direction Départementale Interministérielle – DDSCS ou DDSCPP : Direction Départementale de la Cohésion Sociale et/ou de la Protection des Populations – DDTM : Direction Départementale de la Terre et de la Mer – DDPP : Direction Départementale de la Protection des Populations.

Evolution du nombre d'agent reçus et suivis en DIRECCTE de 2009 à 2012 (en effectif brut)



Source : SDRH/RH5

Le nombre des agents reçus dans les DIRECCTE est en augmentation depuis 2009. Le point haut de 2010 s'explique par la réorganisation des services de nos ministères (déménagements, nouvelles missions, etc.) qui a conduit à une forte sollicitation des ASSP par les agents. Les services ont également associé les ASSP afin qu'ils assurent un accompagnement au changement et un soutien au cours de cette période.

Evolution du nombre d'agent reçus et suivis en DIRECCTE de 2009 à 2012 (en effectif brut)

	2009	2010	2011	2012
Personnes reçues	1 480	2 337	1 627	1 814
Personnes suivies	620	703	610	694
Permanences	980	870	965	861
Rendez-vous hors permanence	730	1 073	1 117	972
Nombre de déplacements	1 020	900	2 082	525
Participation aux instances	78	87	43	89

Source : SDRH/RH5

En 2011, de nombreuses actions d'information effectuées sur les différents sites ont laissé peu de temps pour la participation des ASSP aux instances de dialogue social. Cette participation est passée de 87 en 2010 à 43 en 2011. En 2012, leur présence à ces instances est remontée, montrant l'importance de leur implication sur le champ des conditions de travail.

- 9.1 Le taux d'emploi au 31 décembre 2012
- 9.2 Les recrutements au cours de l'année 2012
- 9.3 La répartition hommes-femmes des agents handicapés
- 9.4 La répartition par catégorie des agents handicapés
- 9.5 Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région

Chiffres clés 2012

Taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : **7,1%**

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : **761** bénéficiaires

Recrutement de personnes handicapées : **11** agents

* Catégorie A : **2** agents

* Catégorie B : **2** agents

* Catégorie C : **7** agents

9.1. Le taux d'emploi au 31 décembre 2012

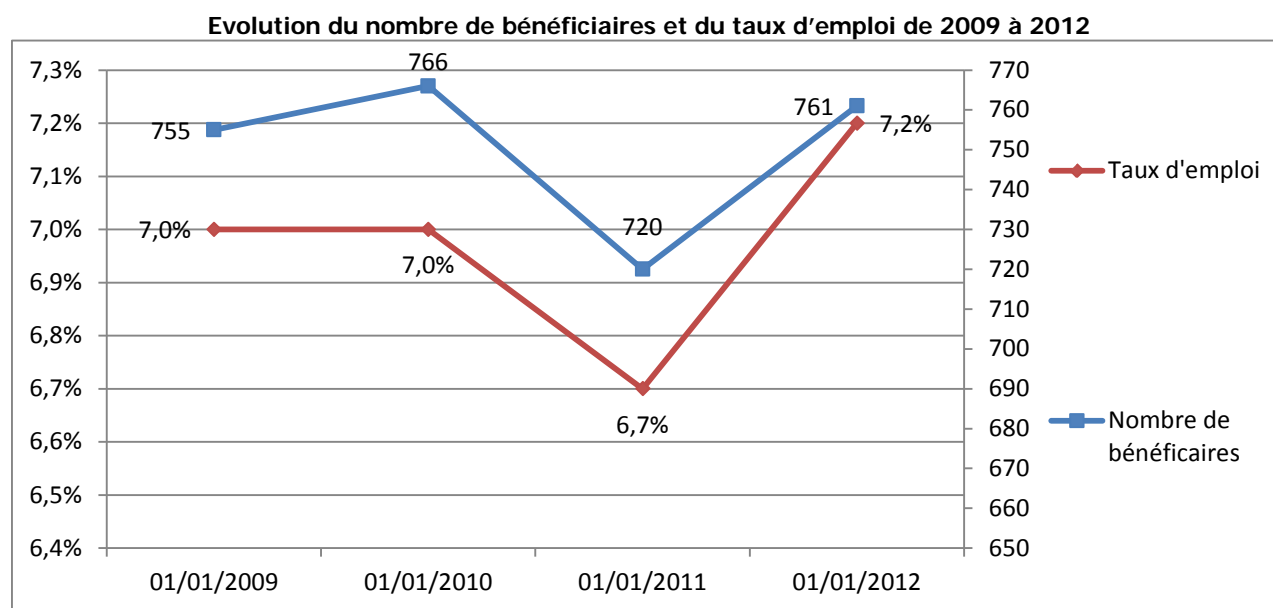
La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé la portée de l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés en imposant aux administrations qui ne la respectent pas le versement d'une contribution.

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).

Cette année, ce taux est celui du 31 décembre 2012, il n'intègre pas les effectifs de la DGEFP.

Au 31 décembre 2012, le taux des bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi est stable, **7,1%** des effectifs physiques rémunérés.

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés dans l'ensemble des services déconcentrés et en administration centrale est de **761** agents.



Source : SDRH/RH5

9.2. Les recrutements au cours de l'année 2012

Onze agents atteints d'un handicap ont été recrutés en 2012 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 :

- 2 agents de catégorie A
- 2 agents de catégorie B
- 7 agents de catégorie C.

Evolution des recrutements de personnes atteintes d'un handicap au ministère de 2010 à 2012

MINIS TERE	2010	2011	2012
Catégorie A	4	1	2
Catégorie B	2	0	2
Catégorie C	0	9	7
TOTAL	6	10	11

Source : SDRH/RH5

9.3. La répartition hommes-femmes des agents handicapés

Au 31 décembre 2012, les femmes représentent 59% des agents handicapés. Toutefois, le nombre de femmes handicapées sur l'ensemble des femmes travaillant dans le ministère est de 5,80%.

Part des femmes et des hommes atteints d'un handicap au ministère de 2010 à 2012

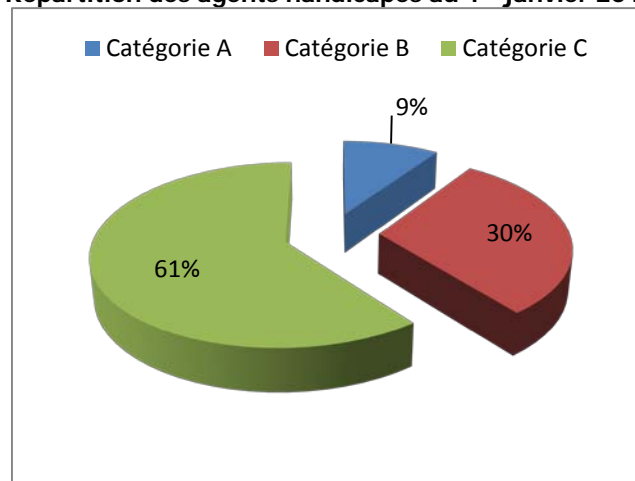
MINIS TERE	2010	2011	2012
Femmes	54%	58%	59%
Hommes	46%	42%	41%
TOTAL	100%	100%	100%

Source : SDRH/RH5

9.4. La répartition par catégorie des agents handicapés

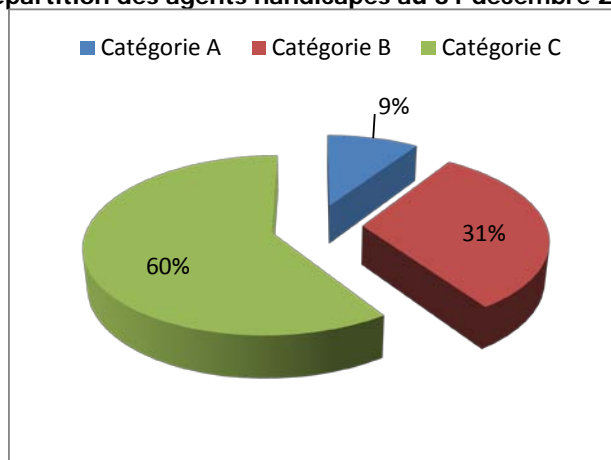
Objectif du plan d'emploi ministériel 2011-2013 des personnels handicapés, le rééquilibrage entre les différentes catégories n'a pas progressé en 2012. La part respective des catégories est restée à peu près stable.

Répartition des agents handicapés au 1^{er} janvier 2012



Source : SDRH/RH5

Répartition des agents handicapés au 31 décembre 2012

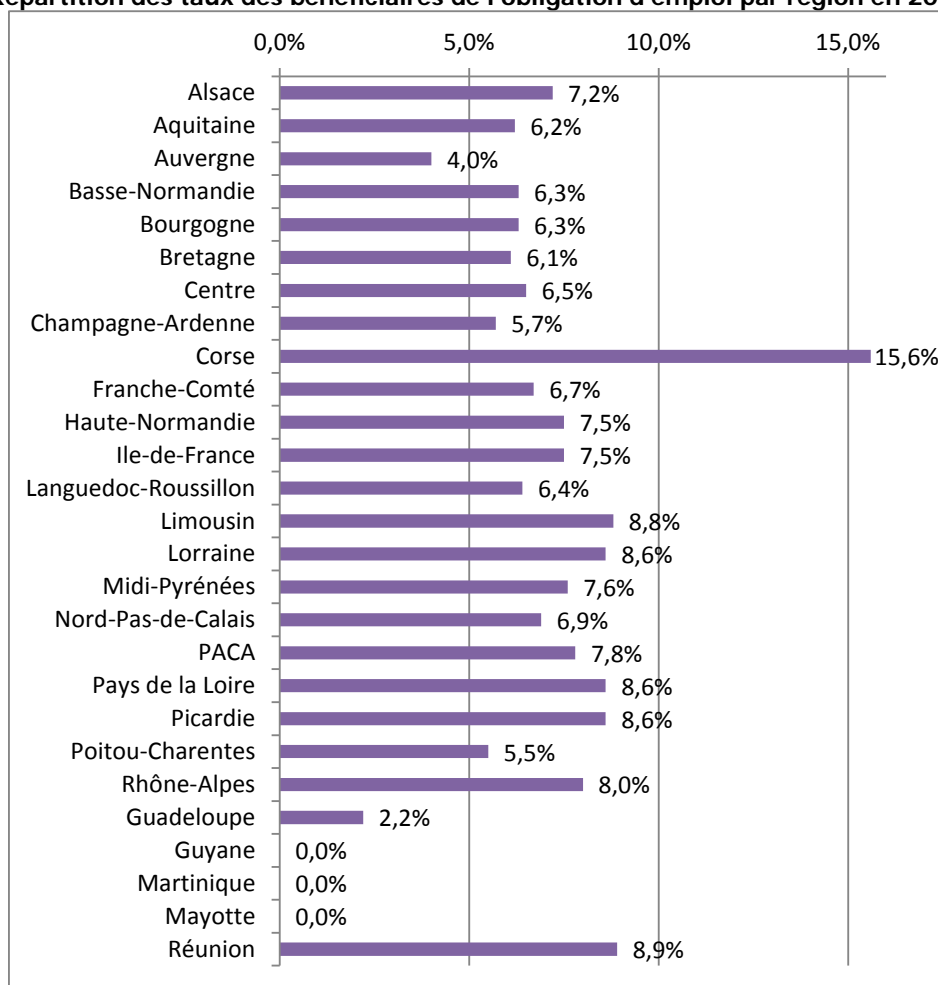


Source : SDRH/RH5

9.5. Le taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région

Les taux d'emploi régionaux présentent moins de disparités que les années précédentes. Outre les collectivités d'outre-mer, seuls les taux d'une région et de l'administration centrale restent sous le seuil légal.

Répartition des taux des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par région en 2012



Source : SDRH/RH5

CHAPITRE 10 LE DIALOGUE SOCIAL

10.1 Les instances de concertation

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

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

10.3.1 Les moyens humains

10.3.1.1 Le Contingent de Temps Syndical (CTS)

10.3.1.2. Les congés de formation syndicale

10.3.2 Les moyens matériels

10.4 L'exercice du droit de grève

10.5 Les thèmes du dialogue social

10.5.1 Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques

10.5.2 Le dialogue social en dehors des instances de concertation

10.6 Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

10.6.1 Le CHSCT ministériel

10.6.2 Le CHSCT d'administration centrale

10.6.3 Les CHSCT régionaux

Chiffres clés 2012

Réunions CTM : **8**

Réunion CTAC : **1** (dont **1** boycottée)

Réunions CTPR : **98**

Réunions CHSCT-M : **5**

Réunions CHSCT-AC : **1**

Réunions CHSCT-R :

Nombre de jours de grève : **9**

* Au niveau national : **6**

* Au niveau ministériel : **3**

Total de jours non travaillés : **3 390**

* Mouvements d'ampleur national : **471**

* Mouvements d'ampleur ministérielle : **2 919**

CHAPITRE 10 LE DIALOGUE SOCIAL

En 2012, le premier semestre n'a pas permis un développement de la concertation avec les représentants des organisations syndicales du fait du boycott des instances de dialogue social.

Eu égard aux difficultés de fonctionnement des instances de concertation évoquées, une première négociation proposée aux partenaires sociaux en juillet 2012 et visant à définir les conditions propices à l'instauration d'un dialogue social de qualité, dans le respect des dispositions réglementaires, a été engagée au mois d'octobre 2012.

Conduite avec des représentants des six organisations syndicales siégeant au CTM, elle avait pour objectif d'aboutir à la signature d'un accord portant d'une part, sur les règles du dialogue social et ses garanties, les moyens matériels et humains attribués pour l'exercice des fonctions syndicales et leurs modalités d'utilisation, d'autre part, sur les différents aspects liés à la carrière des agents investis d'un mandat syndical.

Nouée à l'automne 2012, cette négociation qui a permis l'expression des attentes des représentants du personnel du ministère et la détermination d'axes de travail, s'inscrit désormais dans un cadre interministériel qui implique qu'une attention particulière soit portée à l'agenda social de la fonction publique et aux décisions concertées qui devraient être prises à ce niveau au cours de l'année 2013.

Par ailleurs, les orientations politiques arrêtées par le nouveau gouvernement ont conduit à l'ouverture d'une vaste réflexion sur les missions des DIRECCTE (s) qui s'est accompagnée dans une première étape, et dans le domaine des ressources humaines, d'une volonté clairement affichée du ministre, de faire évoluer le statut des contrôleurs du travail.

Si l'annonce du plan de requalification des contrôleurs du travail a suscité des réactions différenciées de la part des organisations syndicales, il a permis des échanges soutenus entre l'administration et les représentants du personnel, tant au niveau national que local.

Enfin, l'instauration d'une veille sociale, fin 2012, a répondu à l'objectif de créer les conditions d'une remontée d'informations ciblées, harmonisées et continues, de la part des DIRECCTE (s).

Le cadre de la démarche concerne deux thématiques structurantes de la vie de services qui induisent une effectivité du dialogue social :

- Les politiques définies au niveau national, qui doivent s'accompagner d'informations sur la position des représentants syndicaux au niveau national et local, sur leurs revendications, et sur le climat social en général.
- Les événements, qui informent sur les situations locales identifiées par les services comme étant difficiles pour les personnels, sachant que la transmission des renseignements fournis à cet effet n'est pas nominative.

Ainsi, dans le respect de la confidentialité, et de manière périodique, les services apportent une contribution à l'alimentation de la note de veille sociale qui est transmise chaque mois au cabinet du ministre.

Cette note intègre également, selon l'actualité, des points qui correspondent à des manifestations plus larges que le champ strictement ministériel, mais qui impactent par leur objet, la vie des services.

La démarche de veille sociale s'inscrit parfaitement dans le cadre établi par la fonction publique ; à ce titre, la DAGEMO participe au réseau de veille sociale mis en place par la DGAFP.

10.1. Les instances de concertation

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

- Commissions Administratives Paritaires (CAP) : inspection du travail, contrôleurs du travail, attachés d'administration des affaires sociales, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et techniques ;
- Commissions Consultatives Paritaires (CCP) des agents contractuels relevant du décret du 17 mars 1978 d'une part, et des autres agents contractuels d'autre part ;
- Comité Technique Ministériel (CTM) ;
- Comité Technique d'Administration Centrale (CTAC) ;
- Comité Technique Spécial (CTS) des DIRECCTE et des DIECCTE ;
- Comité Techniques de Service Déconcentré (CTSD) auprès des DIRECCTE et des DIECCTE ;
- Comité Technique de Service Déconcentré auprès du DCSTEP de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès des DIRECCTE ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux auprès du DIRECCTE et de chaque DUT d'Ile de France ;
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux auprès du DIRECCTE et de chaque DUT d'Aquitaine ;
- Commission Nationale Consultative d'Action Sociale (CNCAS).

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

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

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

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

La représentativité issue des dernières élections professionnelles (2010 et 2011)

Représentativité aux Comités Techniques Ministériel et d'Administration centrale

INSTANCES	CTPM 2004		CTM 2011		CTPC 2004		CTAC 2011	
SYNDICATS	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES
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	26,80%	4	31,61%	4	27,91%	3
CFE-CGC	1,87%	0	-	-	6,24%	0	-	-
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	19,20%	3	14,58%	2	-	-	-	-
SNUTEFE-FSU	10,29%	2	13,79%	2	8,06%	1	15,50%	1
TOTAL	100%	15	100%	15	100%	10	100%	10

Source : SDRH/RH2

Représentativité aux commissions consultations paritaires

INSTANCES	CCP 84 2008		CCP 84 2011		CCP 78 2006		CCP 78 2010	
SYNDICATS	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES
CFDT	29,70%	4	29,89%	1	39,80%	3	41%	2
CGT	23,40%	3	30,65%	2	21,94%	1	18%	1
UNSA	11,30%	1	13,79%	0	-	-	7%	0
SNUTEFE-FSU	12%	1	25,67%	1	8,16%	1	-	-
SYACO	23,50%	3	-	-	30,10%	2	34%	2
						1		1
TOTAL	100%	12	100%	4	100%	7	100%	6

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

Source : SDRH/RH2

Représentativité aux commissions administratives paritaires

INSTANCES	CAP IT 2008		CAP IT 2011		CAP CT 2008		CAP CT 2011	
SYNDICATS	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES	%	SIEGES
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	25,90%	2
CFE-CGC	-	-	-	-	-	-	-	-
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	15,20%	1	15,23%	1
TOTAL	100%	7	100%	10	100%	7	100%	7

Source : SDRH/RH2

Représentativité au comité technique spécial des DIRECCTE/DIECCTE

SYNDICATS	% DES SUFFRAGES CUMULES OBTENUS POUR LES CTPR DE METROPOLE (2010) ET POUR LES CTSD D'OUTRE-MER (2011)	NOMBRE DE SIEGES OBTENUS AU CTS DES DIRECCTE/DIECCTE
CFDT	17,52%	3
CFTC	2,12%	0
CGT	27,46%	4
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

SOURCES :

- **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 ;
- **Elections du 20 octobre 2011** : pour le renouvellement des mandats des représentants du personnel aux : comité technique ministériel, comité technique d'administration centrale, comité technique de service déconcentré d'outre-mer (DIECCTE), commission administrative paritaire des inspecteurs du travail, commission administrative paritaire des contrôleurs du travail et commission consultative paritaire des agents contractuels recrutés en application de la loi du 11 janvier 1984.

10.3. La représentativité des syndicats et l'exercice des droits syndicaux

Les moyens humains (autorisation d'absence et décharge d'activité de service) et matériels mis à disposition des organisations syndicales du ministère du travail et de l'emploi ont été fortement impactés par la réforme introduite par le décret 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret 8-447 du 28 mai 1982.

Une négociation a par ailleurs été ouverte à l'automne 2012 avec les partenaires sociaux sur l'organisation du dialogue social et l'exercice des droits syndicaux au sein du ministère, en articulant avec les négociations conduites sur les mêmes thématiques, au niveau interministériel, par la DGAPF.

10.3.1. Les moyens humains

10.3.1.1. Le Contingent de Temps Syndical (CTS)

Aux anciennes décharges d'activités de service et autorisations spéciales d'absences (ou « chèques syndicaux ») a ainsi été substitué un contingent ministériel de temps syndical déterminé à raison d'un ETP par tranche de 250 agents et réparti entre les organisations syndicales en fonction de leurs résultats aux dernières élections du comité technique ministériel (cf. supra).

Chaque organisation a ensuite elle-même réparti à sa convenance le contingent qui lui était ainsi dévolu entre décharges d'activités de service et crédits d'heures (par demi-journée).

Tableau de répartition finale du contingent ministériel de temps syndical en 2012

Organisations Syndicales	Contingent de temps syndical 2012 (en jours travaillés) (1)	Part du contingent attribuée en DAS (en jours travaillés)	Part du contingent attribuée en crédits d'heures (en jours travaillés)	DAS utilisées (en jours travaillés) (2)	Crédits d'heures utilisés (en jours travaillés) (3)	Total du contingent utilisé (2+3=4)	Solde (1-4)
CFDT	1747,9	1295,8	452,1	1254	136,5	1 390,50	357,4
CFTC	209	209	13,5	209	5	214	-5
CGT	2 569,93	1 964,60	605,33	1 943,70	704	2 647,70	-77,77
FO	961,4	710,6	250,8	710,6	141	851,6	109,8
UNSA	1 806,98	1 368,00	803,78	1 368,00	79,5	1 447,50	359,48
SUD TRAVAIL	1 341,89	1 003,20	338,69	982,3	512	1 494,30	-152,41
SNUTEFE-FSU	1 303,73	856,9	446,83	836	177	1 013,00	290,73
CGC	125,4	120,9	4,5	0	0	0	125,4
TOTAL	10 066,23	7 529,00	2 550,73	7 303,60	1 755,00	9 058,60	1 007,63

Source : SDRH/RH2.

10.3.1.2. Les congés de formation syndicale

Les quotas de droit à congé pour formation syndicale (un droit à congé est égale à douze jours de congés par agent) dont dispose chaque organisation syndicale sont attribués au niveau régional, compte tenu de la représentativité dont elle y justifie. C'est pourquoi, si une fongibilité interpersonnelle de ces droits peut être, le cas échéant, envisagée, toute fongibilité interrégionale serait en revanche contraire au principe de représentativité des organisations syndicales.

Tableau de répartition des droits à congé pour formation syndicale en 2012

SYNDICATS	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SNU	SUD	UNSA	STC/ CTU	FGAF	TOTAL	Equivalent Jours/Régions
REGIONS												
Alsace	1	1	0	3	3	2	1	2	0	0	13	156
Aquitaine	5	0	0	5	1	2	3	5	0	0	21	252
Auvergne	2	0	0	3	1	2	2	2	0	0	12	144
Bourgogne	1	0	0	5	1	2	2	2	0	0	13	156
Bretagne	3	0	0	5	1	5	3	3	0	0	20	240
Centre	4	0	0	3	3	2	2	4	0	0	18	216
Champagne-Ardenne	3	0	0	4	1	1	2	1	0	0	12	144
Corse	2	0	0	1	1	1	0	0	0	0	5	60
Franche-Comté	1	0	0	3	2	2	1	1	0	0	10	120
Ile-de-France	7	1	0	29	4	11	18	9	0	0	79	948
Languedoc-Roussillon	5	1	0	4	1	3	2	2	0	0	18	216
Limousin	1	0	0	2	2	0	0	2	0	0	7	84
Lorraine	1	0	0	4	2	2	3	5	0	0	17	204
Midi-Pyrénées	2	0	0	7	2	5	3	3	0	0	22	264
Basse-Normandie	4	0	0	2	0	1	4	1	0	0	12	144
Haute-Normandie	1	1	0	4	1	1	3	3	0	0	14	168
Nord/Pas-de-Calais	6	1	0	5	1	2	7	6	0	0	28	336
Pays de la Loire	5	1	0	5	0	4	4	5	0	0	24	288
Picardie	1	0	0	3	3	0	3	3	0	0	13	156
Poitou-Charentes	3	0	0	5	2	1	2	1	0	0	14	168
PACA	3	1	0	8	5	4	4	7	0	0	32	384
Rhône-Alpes	5	0	0	13	3	10	5	6	0	0	42	504
DOM	6	1	0	4	2	1	0	6	0	0	20	240
Total SD	72	8	0	127	42	64	74	79	0	0	466	5592
Total AC + INTEFP	16	1	0	16	2	6	2	13	0	0	56	672
Total des droits	88	9	0	143	44	70	76	92	0	0	522	6264
Total en jours*	1056	108	0	1716	528	840	912	1104	0	0	6264	

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

Source : SDRH/RH2

NB : sur un contingent total de 6 262 jours de congés pour formation syndicale, les OS n'en ont utilisé, en 2012, que 374 jours (soit 5,98%) toutes OS confondues et entre 0 et 15,74% selon les OS.

10.3.2. Les moyens matériels

Les organisations syndicales représentatives bénéficient d'un local syndical dans les bâtiments administratifs où elles justifient d'une section syndicale, conformément au décret n°82-447, mais aussi, lorsqu'elles sont représentées au sein du comité technique ministériel, en dehors même, à Paris, de ces bâtiments. Chaque local est équipé d'un téléphone et d'au moins un ordinateur.

Par ailleurs, les organisations syndicales disposent, sur le budget du ministère, d'une dotation de fonctionnement composée d'une part fixe et d'une part calculée en fonction de leur représentativité et destinée à la couverture des dépenses de fonctionnement courant (matériels, fournitures et frais de correspondance). En 2012, ces dotations ont été les suivantes :

Tableau récapitulatif des dotations de fonctionnement des organisations syndicales en 2012

ORGANISATIONS SYNDICALES	PART FIXE	REPRESENTATIVITE	PART REPRESENTATIVITE	TOTAL
CFDT	10 000 €	16,36%	40 922 €	50 922 €
CFTC		2,32%	5 888 €	5 888 €
CGT	10 000 €	26,80%	67 418 €	77 418 €
FO	10 000 €	8,56%	21 125 €	31 125 €
SUD TRAVAIL	10 000 €	14,58%	36 404 €	46 404 €
UNSA	10 000 €	17,59%	44 043 €	54 043 €
FSU/SNUTEFE	10 000 €	13,79%	34 399 €	44 399 €
TOTAL	60 000 €	100,00%	250 200 €	310 200 €

Source : SDRH/RH2

Le taux de consommation globale de ces dotations ne s'est élevé qu'à 45%.

A noter que le projet d'une extension de la prise en charge des dépenses de fonctionnement des syndicats du ministère, au-delà de celles qui sont directement liées à la mise à disposition d'un local syndical, s'est heurté à l'absence actuelle de base légale. Le relevé de conclusions du ministère de la fonction publique du 29 septembre 2011 relatif à la modernisation des droits syndicaux ayant subordonné une telle extension à la conclusion d'un accord de niveau national qui n'a pas abouti avant le terme de l'année 2012.

10.4. L'exercice du droit de grève

En 2012, il y a eu **9 jours de grève** (6 jours de grève nationale et 3 jours de grève ministérielle).

Le nombre de journées perdues pour fait de grève en 2012, pour l'ensemble des mouvements (ampleur nationale ou ministérielle) et ayant donné lieu à retenue pour fait de grève, s'élève à **3 390 jours (contre 4 896 jours en 2011)**.

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) :

Tableau récapitulatif des grèves en 2012

DATES	NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (1)	MOTIFS DU MOUVEMENT
18 janvier	142 jours	<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 les plus bas revenus et la réouverture de négociations salariales s'accompagnant d'une refonte de l'ensemble de la grille indiciaire ; * Pour une revalorisation des pensions et des minimas sociaux ; * Pour la suppression de la journée de carence dans la fonction publique ; * Pour la réduction des inégalités notamment entre les hommes et les femmes ; * Pour l'arrêt immédiat des fusions, restructurations, délocalisations et fermetures massives de services de 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 nécessaire 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 tous les non titulaires avec création de tous les emplois et corps nécessaires ; * Pour l'arrêt du recrutement des 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.
29 février	70 jours	<ul style="list-style-type: none"> * Contre les politiques d'austérité européennes et leur déclinaison en France ; * Pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité ; * Pour stopper les suppressions d'emploi dans la Fonction publique ; * Pour la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics ; * Pour la défense des services publics et la protection sociale ; * Une augmentation générale des salaires et des pensions par une forte hausse de la valeur du point ; * Des réformes promouvant l'intérêt général et visant à la satisfaction des besoins de la population, ce qui s'oppose à la RGPP ; * Le renforcement du Statut Général, garantie essentielle pour les citoyens,
24 mars (samedi)	0	<ul style="list-style-type: none"> * Pour stopper les suppressions d'emploi ; * Pour la suppression de la journée de carence ; * Pour faire de l'emploi, en particulier celui des jeunes, une priorité ; * Pour la création des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services publics ; * Pour la défense des services publics ; * Pour une augmentation significative du pouvoir d'achat des agents publics,
23 octobre	103	<ul style="list-style-type: none"> * L'emploi et les effectifs ; * Les salaires et le pouvoir d'achat ; * La défense et le développement des missions publiques,
14 novembre	124	<ul style="list-style-type: none"> * Arrêt immédiat des politiques européennes d'austérité et leur déclinaison en France ; * 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 ; * Soutenir le pouvoir d'achat, notamment des plus bas revenus ; * Réouverture de négociations salariales s'accompagnant d'une refonte de l'ensemble de la grille indiciaire ; * Revalorisation des pensions et des minima-sociaux ; * Suppression de la journée de carence dans la fonction publique ; * Réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ; * 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 de la RGPP entraînant une dégradation des conditions de travail des agents publics ; * Attribution des moyens nécessaire 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,
7 décembre	32	<ul style="list-style-type: none"> * Afin d'obtenir des Directions Générales qu'elles respectent et appliquent les accords sociaux signés par les Ministères avec les organisations syndicales,

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

Source : SDRH/RH2

Total de jours non travaillés pour les mouvements d'ampleur nationale : 471 jours (contre 2 155 jours en 2011).

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

Tableau récapitulatif des grèves en 2012

DATES	NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES (1)	MOTIFS DU MOUVEMENT
7 février	1 924	*La reconnaissance de la tentative de suicide et du suicide de Romain Lecoustre en accident de service ; *L'abandon immédiat de tous les objectifs chiffrés ; *L'arrêt des suppressions d'emplois alors que la charge de travail ne cesse d'augmenter ; *L'arrêt des suppressions de missions (emplois, formation professionnelle), des mutualisations de fonction avant leur externalisation ; *Le retrait de la note sur la ligne hiérarchique ; *L'arrêt de la dévalorisation et de la déstabilisation des agents comme mode de relations hiérarchiques,
23 février	108	*Pressions du patronat de l'Indre et sur les agents de l'inspection du travail ; *Le non soutien de l'administration à ses agents remettant en cause leur indépendance,
15 mars	887	*Pour que le Ministre s'attaque aux véritables causes de la souffrance au travail, aux tentatives de suicides et aux suicides liés au travail,

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

Source : SDRH/RH2

Total de jours non travaillés pour les mouvements d'ampleur ministérielle : 2 919 jours (contre 2 741 jours en 2011).

On peut ainsi relever que si le nombre de jours perdus, du fait de mouvement nationaux, est en forte baisse (de plus de 78%), cette baisse n'a pas affecté les mouvements strictement internes au ministère (+6%). La raison s'en trouve dans la forte mobilisation qu'a générée début 2012 le suicide de deux membres de l'inspection du travail.

10.5. Les thèmes du dialogue social

10.5.1. Le dialogue social institutionnel dans le cadre des comités techniques

Il convient au préalable de souligner que du fait d'un climat tendu, **il s'est tenu en 2012**, dans le cadre des comités techniques paritaires :

- **8** séances du CTM (en 2011 : 6 séances) dont **1** présidée par le ministre du travail ;
- **1** séance du CTAC, dont 1 séance boycottée (en 2011 : 2 séances) ;
- **98** séances des comités techniques paritaires régionaux (en 2011 : 93 séances de CTPR).

Les ordres du jour des séances du CTM et du CTAC retracent précisément les questions soumises à l'examen des représentants du personnel en 2012.

Par ailleurs, le CTM travail s'est réuni en formation conjointe avec le CTM placé auprès des ministres chargés de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports, au cours de **3** séances (en 2011 : 3 séances).

Les ordres du jour du comité ministériel en 2012

DATES	THEMES ABORDES
10 janvier	1- Projet de règlement intérieur du comité technique ministériel ;
	2- Approbation des procès-verbaux des séances du CTPM des 11 et 12 juillet et 27 septembre 2011 ;
	3- Mise en place de la prime de fonctions et de résultats des membres du corps de l'inspection du travail : Projet d'arrêté portant extension de la PFR au corps de l'inspection du travail et fixant le montant de cette prime ; Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la PFR pour le corps de l'inspection du travail ;
	4- Entretiens professionnels : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 31 mars 2009 modifié relatif à l'entretien professionnel des personnels du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et du Ministère de la santé et des sports et l'arrêté du 7 mai 2009 modifié relatif à l'entretien professionnel des personnels du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ; Bilan des entretiens professionnels 2011 ; Bilan de la formation à l'entretien professionnel ;
	5- Projet de création d'un compte mobilité géographique ;
	6- Etat d'avancement du projet label diversité ;
	7- Présentation d'une méthode de concertation concernant la confortation du système d'inspection du travail et la poursuite de sa modernisation ;
	8- Bilan social 2010.
18 janvier	1- Mise en place de la PFR des membres du corps de l'inspection du travail : Projet d'arrêté portant extension de la PFR au corps de l'inspection du travail et fixant le montant de cette prime ;
	Projet de note de service relative à la mise en œuvre de la PFR pour le corps de l'inspection du travail ;
matinée du 17 juillet avec le Ministre	Intervention du Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;
	Présentation par ses soins des grandes orientations de la politique de l'emploi et du travail et aux objectifs qui en découlent pour les services (cette présentation est suivie d'échanges avec les membres du comité).
après-midi du 17 juillet	1- Projet de règlement intérieur ;
	2- Approbation des procès-verbaux des séances du CTPM des 11 et 12 juillet et 27 septembre 2011 et celles du CTM des 24 novembre et 10 janvier 2012 ;
	3- Actualisation du dispositif de NBI dans les services déconcentrés (hors encadrement supérieur) : Projet de décret modifiant le décret n°91-1308 du 26 décembre 1991 modifié instituant la nouvelle bonification indiciaire dans les services du Ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Projet d'arrêté fixant la liste des emplois ouvrant droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire dans les services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 14 décembre 2007 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire dans les services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
	4- Transfert de la gestion de la DGEFP sur le programme 155 à compter du 1er janvier 2013 ;
	5- Revalorisation des primes 2012 :
	Circulaire relative à l'exercice de repositionnement indemnitaire 2012 (administration centrale) ;
	Circulaire fixant les modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération et de revalorisation indemnitaire (services déconcentrés).

Source : SDRH/RH2

Les ordres du jour du comité ministériel en 2012 (suite)

DATES	THEMES ABORDES
18 septembre	<p>1- Projet de règlement intérieur ;</p> <p>2- Proposition d'ouverture d'une négociation en vue de la signature d'un accord sur les règles du dialogue social et sur l'exercice des droits syndicaux ;</p> <p>Projet d'organisation générale des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du Ministère (article 30 du décret 82-453) ;</p> <p>4- Rencontre interrégionales des DIRECCTE ;</p> <p>5- Projet ONP - Mise en place d'un PESE Travail ;</p> <p>6- Bilan du plan administration exemplaire ;</p> <p>7- Questions diverses.</p>
6 novembre	<p>1- Approbation des procès-verbaux des séances du CTM du 17 juillet 2012 ;</p> <p>2- Projet de décret modifiant le décret n° 2011-933 du 1er août 2011 relatif à certains comités techniques institués au sein des départements ministériels relevant des Ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'économie, de la santé, de la jeunesse, de la vie associative, des solidarités, de la cohésion sociale, de la ville et des sports [sous réserve] ;</p> <p>3- Déconcentration :</p> <p>Projet de décret portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle de personnes relevant des Ministres chargés des affaires sociales ;</p> <p>Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle des personnels relevant du Ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle affectés dans les DIRECCTE et dans les DIECCTE ;</p> <p>Projet d'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de décisions relatives au recrutement et à la situation individuelle de certains personnels relevant des Ministres chargés des affaires sociales ;</p> <p>4- Projet de décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'Etat des catégories A, B et C relevant des Ministres chargés des affaires sociales, du Ministre chargé du travail et du Ministre chargé de la jeunesse et des sports, en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;</p> <p>5- Projet d'arrêté instituant une commission chargée de donner des avis en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles survenus aux personnels non titulaires ;</p> <p>6- Indemnités 2012 :</p> <p>Projet d'additif à la circulaire du 25 juin 2012 relative à l'exercice de repositionnement indemnitaire 2012 (administration centrale) ;</p> <p>Projet d'additif à la circulaire du 28 juin 2012 fixant les modalités d'attribution des éléments accessoires de rémunération et de revalorisation indemnitaire (services déconcentrés) ;</p> <p>7- Point d'information sur les réunions interrégionales ;</p> <p>8- Déploiement d'un observatoire de la demande adressée aux services de renseignements.</p>
matinée du 14 décembre avec le Ministre	<p>Intervention du Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;</p> <p>Point d'information sur les séminaires interrégionaux des DIRECCTE et sur la préparation de la seconde phase d'échanges avec les agents des DIRECCTE et de concertation avec les organisations syndicales. (Cette présentation est suivie d'échanges avec les membres du comité),</p>
après-midi du 14 décembre	<p>1- Point d'information sur la mise en place d'EUCLID ;</p> <p>2- Approbation du procès-verbal de la séance du CTM du 18 septembre 2012 (sous réserve) ;</p> <p>3- Information sur le bilan social 2011 ;</p> <p>4- Point d'information sur la politique ministérielle en faveur de la diversité.</p>

Source : SDRH/RH2

Les ordres du jour du comité technique d'administration centrale en 2012

DATES	THEMES ABORDES
16 octobre	<p>1- Projet de règlement intérieur du comité technique d'administration centrale ;</p> <p>2- Approbation des procès-verbaux des séances des 30 mars et 24 mai 2011 du comité technique d'administration centrale ;</p> <p>3- Mise en place du PESE ministériel : projet de décret relatif à l'organisation de l'administration centrale du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social, du Ministère des affaires sociales et de la santé et du Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ;</p> <p>4- Transfert de la DGEFP sur le programme 155 à compter du 1er janvier 2013 ;</p> <p>5- Présentation des ordres du jour des prochains CTAC.</p>

Source : SDRH/RH2

Les 22 DIRECCTE, les 5 DIECCTE et la DCSTEP ont tenu **98 séances de CTSD**, 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 CTSD en 2012, ainsi que le nombre de séances que ces instances y ont consacré figurent dans le tableau ci-dessous.

Cinq grandes thématiques ont été plus particulièrement retenues :

- **La gestion des ressources humaines** (les effectifs, la rémunération accessoire, les entretiens professionnels, le règlement intérieur local, le bilan des ressources humaines, la formation, les congés, la journée de carence au titre de la maladie) ;
- **L'organisation du fonctionnement des services** (l'organisation et la délimitation des sections, les ponts liés aux jours fériés, le bilan du PMDIT, le projet ESIC-EUCLID, les organigrammes) ;
- **Les conditions de travail** (les horaires, les déménagements, le télétravail et l'action sociale) ;
- **L'application du décret n°2011-184 du 15 février 2011 sur les comités techniques** (leurs compétences, leur fonctionnement et leur règlement intérieur) ;
- **Les budgets opérationnels de programme** (les orientations retenues, les pré-bilans et perspectives des dialogues de gestion).

Les ordres du jour des Comités Techniques de Service Déconcentré (CTSD) en 2012

Rubriques et thèmes stratégiques	Gestion des ressources humaines	Organisation et fonctionnement des services	Conditions de travail	Application du décret 2011-184 du 15-02-11 sur les comités techniques	BOP
DIRECCTE					
Alsace	7	4	4	3	
Aquitaine	8	2	4		3
Auvergne	4	1	3	3	
Basse-Normandie	8	5	6		1
Bourgogne	5	4	2	2	
Bretagne	6	4	3	3	2
Centre	5	3		2	
Champagne-Ardenne	12	5	5	3	1
Corse	1	3	4		
Franche-Comté	7	6	2	2	1
Haute-Normandie	3	4	3		2
Ile-de-France	4	3	2	1	
Languedoc-Roussillon	6	6		3	2
Limousin	7	6	2	1	1
Lorraine	5	4	3		
Midi-Pyrénées	4	1		1	2
Nord-Pas-de-Calais	6	5		2	1
Pays-de-la-Loire	9		3	4	1
Picardie	12	6	6	2	1
Poitou-Charentes	9	4	2	1	
PACA	16	8	5	3	1
Rhône-Alpes	4			1	
DIECCTE					
Guadeloupe	8		2	2	3
Martinique	9	10		2	1
Guyane	5	1	2	1	1
Réunion	3	4	5	1	
Mayotte	2	3	4	1	1
Saint Pierre et Miquelon	4	2	2	1	
TOTAL	182	104	80	45	25

Source : SDRH/RH2

Le thème de la gestion des ressources humaines est particulièrement présent lors des séances des comités. S'il regroupe des sujets classiques tels que les effectifs, les programmes et bilans de formation, les primes, les informations communiquées sont plus ou moins exhaustives tant qualitativement que quantitativement sur les critères d'octroi des primes, des réductions d'ancienneté ou d'avancement, sur les différents scénarii en matière de redéploiement des effectifs au des services du pôle travail.

Sur l'organisation et le fonctionnement des services, le même constat peut être fait : les sujets de déménagement, de l'organisation des services bénéficient d'un traitement différencié, à l'exception du sujet de l'organisation des services informatiques dans le cadre du projet ESIC-EUCLID, dans les régions préfiguratrices (Alsace, Champagne-Ardenne, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Poitou-Charentes et Martinique) comme dans les autres régions.

Les conditions de travail demeurent aussi une thématique importante pour les comités techniques, notamment l'action sociale, mais aussi, bien que traitées par le CHSCT, les questions de déménagement, de regroupement des services, des horaires de travail, du télétravail, de souffrance au travail.

L'application du décret n°2011-184 du 15 février 2011 constitue une question importante au cours de l'année 2012, année d'adoption des règlements intérieurs des nouveaux comités.

Enfin, les questions de BOP, de MAP et de projet de décentralisation ont été évoquées dans toutes les régions et ont suscité de nombreuses interrogations.

10.5.2. Le dialogue social en dehors des instances de concertation

Au niveau ministériel, une négociation a été ouverte à l'automne 2012 avec les partenaires sociaux sur l'organisation du dialogue social et l'exercice des droits syndicaux au sein du ministère. Cette négociation devrait être reprise et poursuivie en 2013, en articulation avec les négociations conduites sur les mêmes thématiques, au niveau interministériel, par la DGAFF.

Par ailleurs, au cours de l'année 2012, de nombreuses régions ont institué des groupes de travail sur les thématiques des déménagements, de réorganisation des services et des pôles, la mutualisation des moyens humains, matériels et intellectuels, communication et documentation interne et externe.

En conclusion, le dialogue social s'est maintenu, en dépit d'un climat social initialement dégradé, dans les instances de concertation et en dehors d'elles, et par la multiplication des réunions avec les organisations syndicales (cf. par exemple la DIRECCTE de Rhône-Alpes qui totalise deux réunions de CTSD et quatre réunions avec les OS dont trois au cours du premier semestre).

10.6. Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

10.6.1. 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 CTM et examine les questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés du ministère (article 50 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié). Le CHSCT-M débat au moins une fois par an des orientations stratégiques du Ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels.

Le nombre de réunions ordinaires d'un CHSCT est de trois minimums par an (article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié). Au cours de l'année 2012, le CHSCT ministériel s'est réuni cinq fois. Les ordres du jour des séances étaient les suivants :

DATES DU CHSCT-M	POINTS INSCRITS A L'ORDRE DU JOUR
07 février 2012 (CHSCT extraordinaire)	- Approbation du procès-verbal de la séance du 6 octobre 2011
	- Approbation du règlement intérieur
	- Suicides de deux inspecteurs du travail
	- Questions diverses
08 mars 2012	- Approbation du procès-verbal de la séance du 7 février 2012
	- Approbation du règlement intérieur
	→ Désignation du secrétaire du comité
	- Échanges sur la formation des membres des CHSCT
	- Échanges sur l'articulation des différents niveaux de CHSCT
	- Amiante :
	→ Présentation des résultats de la campagne de mesures d'empoussièrement et d'analyse de l'amiante en milieu professionnel, selon la méthode électronique à transmission analytique (META)
	→ Actions pour la protection des agents de contrôle
	- Présentation du Bilan hygiène et sécurité 2010
	- Proposition de définition d'un calendrier et d'une méthode de travail
20 septembre 2012	- Questions diverses
	- Approbation des procès-verbaux des séances du 7 février 2012 et du 8 mars 2012
	- Approbation du règlement intérieur
	→ Désignation du secrétaire du comité
	- Échanges sur l'organisation générale des CHSCT (après consultation en CT)
	- Amiante la protection des agents de contrôle :
	→ la réalisation du marché national d'achat des EPI
	→ les formations
	→ le suivi médical des agents
	- Point des actions en cours dans le cadre de la politique diversité
16-oct-12	- Questions diverses
	- Bilan des actions de prévention :
	→ bilan du plan de prévention des RPS - pour l'amélioration de la santé psychique au travail des agents
	→ bilan des actions entreprises à la suite des analyses portées au cours des enquêtes consécutives aux suicides de deux agents de contrôle
	→ présentation de l'activité du réseau des assistants de service social du personnel en 2010 et 2011
	→ présentation du rapport d'activité 2010-2011 des inspecteurs santé et sécurité au travail
	- Echange sur l'élaboration de la politique de prévention ministérielle pour 2013 :
	→ méthode de travail pour l'élaboration du programme annuel de prévention ministériel
	→ définition d'orientations stratégiques pour une politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail
	- Questions diverses
11 décembre 2012	- Amiante : point sur l'achat des équipements de protection individuelle, les formations et le suivi médical
	- Documents uniques d'évaluation des risques : présentation de la démarche nationale
	- Services de renseignements : déploiement d'un observatoire de la demande
	- Programme ministériel de travail 2013 « santé, sécurité, amélioration des conditions de travail »
	- Questions diverses

10.6.2. Le CHSCT d'administration centrale

Le CHSCT d'administration centrale a été créé par arrêté du 29 novembre 2011. Il s'agit d'un CHSCT de proximité (article 32 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié) pour les services d'administration centrale, à savoir la DAGEMO, la DGT, la DARES, les services du cabinet du ministre ainsi que la DGEFP depuis le 1er janvier 2013.

Un seul CHSCT-AC s'est tenu au cours de l'année 2012, le 8 novembre 2012. L'ordre du jour était le suivant :

- Approbation du procès-verbal de la séance du 29 mars 2011
- Approbation du règlement intérieur
- Désignation du secrétaire du comité
- Point d'information sur la médecine de prévention
- Les actions de prévention :
 - Intervention de l'assistante sociale (bilan 2011 et actions 2012)
 - Intervention de la conseillère de prévention (bilan 2010-2011-2012 et actions 2013)
- Questions diverses

10.6.3. Les CHSCT régionaux

Se référer au 7.2 Les instances et les opérateurs du chapitre 7 Les conditions de travail.

11.1 La politique de la diversité

11.2 Le label diversité

11.2.1. Les actions conduites en 2012, liées à la procédure de labellisation

11.2.2. Les autres actions

11.3 Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI)

11.3.1 Promouvoir la diversité du recrutement

11.3.2 La classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail

11.3.3 La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail

11.4 La valorisation de la diversité dans le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé entre le ministère et l'INTEFP

11.4.1 La sociologie des publics recrutés

11.4.2 Professionnalisation des jurys

11.4.3 Actions de sensibilisation

11.4.4 Prise en compte du handicap

Chiffres clés 2012

Taux d'emploi des personnes handicapées :
7,10%

Candidats admis en CPI : **24**

* CPI concours externe IT : **12** candidats

* CPI concours externe CT : **12** candidats

Lauréats au concours externe IT : **6** auditeurs

Lauréats au concours externe CT : **12** auditeurs

Professionnalisation des jurys :

36 jours de formation

11.1. La politique de la diversité

Le ministère est engagé depuis de nombreuses années dans une politique RH en faveur de l'égalité des chances. Une des actions les plus anciennes et les plus structurées porte sur l'emploi des personnes handicapées dont le taux d'emploi (7,1%) est très supérieur à l'obligation légale de 6%. Plus récemment notre administration a été parmi les premières à installer une classe préparatoire intégrée pour le concours du corps de l'inspection du travail, désormais complétée par une classe préparant au concours de contrôleurs du travail.

Peuvent être citées d'autres actions significatives telles que la promotion de la parité, notamment dans l'encadrement supérieur, les indicateurs d'éventuelles discriminations touchant aux mandats syndicaux, les actions de formation réalisées pour professionnaliser les jurys de concours, etc.

En 2011, il a semblé logique que les ministères chargés des affaires sociales sollicitent l'obtention du label diversité, afin d'attester des efforts réalisés et inciter les services à s'inscrire dans une dynamique plus globale et plus visible. Ces efforts, amplifiés après un premier audit de l'AFNOR en mars 2012, ont conduit à la fois à intensifier les actions sur les points de gestion RH jugés les plus faibles, et à structurer davantage les divers chantiers engagés dans une démarche plus transversale, mieux pilotée et plus finement évaluée. Au terme d'un second audit et d'un examen du dossier devant la commission de labellisation, l'AFNOR a délivré le 12 juillet le label diversité aux ministères chargés des affaires sociales pour quatre ans. Sont compris dans le périmètre labellisé les administrations centrales du travail, de la santé, de la solidarité, des sports de la jeunesse et de la vie associative et, dans les services déconcentrés, quatre DRJSCS, quatre DIRECCTE (Rhône Alpes, Basse Normandie, Ile de France et Aquitaine) ainsi que deux ARS.

A l'intérieur de cette politique, une place particulière est réservée à la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes et notamment au dispositif visant à favoriser un égal accès des hommes et des femmes à des postes de responsabilités. Le chapitre 12 est dédié à cette thématique.

11.2. Le label diversité

Créé par le décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008, le label « diversité » est une certification délivrée au nom de l'Etat par AFNOR certification, qui atteste de la mise en place d'une politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, en particulier à l'embauche et dans les actes de promotion interne.

La diversité se réfère à la notion de différence et s'entend au sens large : ethnique et culturelle, égalité homme/femme, handicap, âge, opinions, appartenance syndicale, mœurs, orientation sexuelle, etc. Elle suppose la suppression des discriminations directes et indirectes et des formes de harcèlement discriminatoire.

11.2.1. Les actions conduites en 2012, liées à la procédure de labellisation

Les référents diversité

Pilier de l'accompagnement de la politique diversité dans les directions d'administration centrale et les services déconcentrés, un réseau de référents a été mis en place puis réuni lors d'un séminaire organisé par la secrétaire générale le 11 mai 2012. Conformément à sa lettre de mission chaque référent diversité est chargé de relayer la politique diversité auprès des agents, contribuer à une meilleure connaissance du cadre juridique et méthodologique, notamment par des actions de sensibilisation et de formation, appuyer et conseiller

l'encadrement à la mise en place d'actions de prévention et au traitement des plaintes, participer au fonctionnement du réseau par échanges et mutualisation de pratiques.

Le plan de formation

Un vaste plan de sensibilisation et de formation a été élaboré selon un schéma de déploiement en quatre volets, engagé en 2012 et qui se poursuivra au moins jusqu'en 2013 :

- formations de formateurs à l'attention des 99 référents diversité ;
- formation de l'encadrement supérieur et des agents les plus directement en charge de la mise en œuvre de la politique diversité (services RH...) ;
- formation des autres agents, assurés par les référents diversité ;
- deux séminaires organisés fin 2012, destinés aux représentants du personnel (membres des CTM, CTAC, CHSCT-M, CHSCT-AC, CAP et CCP).

Les groupes de travail

Les audits ayant révélé des points de faiblesse sur quelques actes de gestion et points d'organisation, plusieurs groupes de travail, auxquels les organisations syndicales ont été associées, ont été mis en place pour présenter des propositions d'amélioration et produire des instructions, guides ou chartes contribuant à faire progresser les procédures et pratiques. Sont concernés :

- la procédure de recrutement des agents non titulaires ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- la professionnalisation des jurys de concours et examens professionnels, notamment par un référentiel de formation des membres de jury ;
- un dispositif d'accompagnement des agents durablement absents ;
- les procédures visant à éviter toute discrimination des agents titulaires d'un mandat syndical ;
- l'essaimage des bonnes pratiques, notamment sous la forme d'un séminaire qui a été préparé en 2012 ;
- l'intégration à la politique d'achat des orientations et des actions permettant de promouvoir la diversité par le biais des marchés publics.

Le travail conduit par le premier des groupes a permis de publier le 27 juillet 2012 la note de service relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants. Elle vise à garantir un mode de sélection exclusivement fondé sur les compétences, attestées notamment par la formation initiale, le parcours professionnel, les corps et grades pour les fonctionnaires ou le niveau pour les agents contractuels. Une évaluation en sera faite fin 2013.

L'année 2012 a également été consacrée à la préparation de la mise en place d'une cellule d'écoute et d'alerte (lancement d'un marché public, groupes de travail avec les organisations syndicales...).

11.2.2. Les autres actions

La politique du handicap

Ce thème est décrit dans le chapitre 9.

11.3. Les Classes Préparatoires Intégrées (CPI)

11.3.1. Promouvoir la diversité du recrutement

Outre la classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail, ouverte pour la quatrième 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, initialement 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.

11.3.2. La classe préparatoire intégrée au concours externe d'inspecteur du travail

En 2012, 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. A chaque auditeur de la CPI est associé un tuteur issu du corps de l'inspection du travail.

Au terme de cette préparation, l'ensemble des auditeurs a passé le concours d'inspecteur du travail. Sur les 9 auditeurs admissibles, 6 sont admis au titre du concours pour l'année 2013.

A noter qu'au titre de la CIP de 2011, quatre auditeurs étaient admissibles au concours passé en 2012 et trois ont été admis.

Parmi les 12 auditeurs de la CPI 2012, 4 possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur long (bac+4 minimum), 4 (bac+3), et 4 une licence. 8 ont réalisé des études de Droit, 3 en sciences humaines, et 1 en sciences et techniques.

Le profil des auditeurs en quelques chiffres

- 67% sont des femmes ;
- 50% sont demandeurs d'emploi, 50% sont étudiants. Parmi les 12 auditeurs, 60% sont boursiers ;
- 25% des auditeurs habitent ou ont habité un quartier sensible prioritaire.

11.3.3. La classe préparatoire intégrée au concours externe de contrôleur du travail

Il s'agit de la deuxième 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 et d'assurer 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.

Au terme de la préparation d'une durée de 8 semaines, tous les auditeurs ont passé le concours de contrôleur du travail.

Les candidats admis à la CPI de contrôleurs du travail de 2012, possèdent tous un diplôme de l'enseignement supérieur (bac+2 minimum). Ils proviennent de spécialisations diverses : 6 en droit, 1 en économie et gestion, 4 en sciences humaines et sociales, 1 en sciences et techniques.

Le profil des auditeurs en quelques chiffres

- 75% sont des femmes ;
- 92% sont demandeurs d'emploi, 8% sont étudiants. Parmi les 12 auditeurs, 8% sont boursiers ;
- 58% des auditeurs habitent les quartiers sensibles prioritaires. Deux sont issus d'un département d'outre-mer (DOM).

11.4. 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.

11.4.1. 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.

En 2012, première année au cours de laquelle cet exercice est réalisé, l'INTEFP a sollicité une doctorante en sociologie, Mme Marie SZARLEJ, qui a interrogé par questionnaire les inspecteurs élèves du travail des promotions 2010 et 2011 sur leur origine sociale.

11.4.2. 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 socioculturelle des candidats, des stagiaires et des fonctionnaires, ainsi qu'à la compréhension des risques de préjugés et des stéréotypes.

L'INTEFP organise systématiquement des sessions de professionnalisation, qui prennent en compte la lutte contre les stéréotypes.

Dans le cadre de la réforme des modalités de recrutement dans le corps de l'inspection du travail, se traduisant notamment par une révision des épreuves du concours, l'INTEFP a mis en place des formations rendues obligatoires pour les membres des jurys :

- du concours interne et externe d'inspecteur du travail ;
- de la voie d'accès professionnelle au grade d'inspecteur du travail ;
- du 3ème concours ;
- 36 journées de formation ont été dispensées.

Les actions conduites au cours des dernières années permettent de constater que plus de 95% des membres des jurys de recrutement en activité sont formés, avec une tendance visant à systématiser la formation des nouveaux membres. La durée de ces formations augmente et les sessions sont de plus en plus professionnalisées.

11.4.3. Actions de sensibilisation

Pour autant que leur thématique le permette, l'INTEFP intègre progressivement 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. L'effort le plus conséquent réalisé en 2012 a concerné les formations au management.

11.4.4. 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.

12.1 La répartition par catégorie

12.2 La répartition par corps

12.2.1. Données globales

12.2.2. Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail

12.2.3. Ventilation par grade du corps

12.3 La répartition par classe d'âge

12.3.1. Données générales

12.3.2. Pyramide des âges du ministère

12.4 Les âges moyens

12.5 Les effectifs par région

12.6 Le temps de travail

12.7 Les recrutements

12.8 Les concours

12.8.1. La répartition par genre aux concours de l'inspection du travail

12.8.2. La répartition par genre aux concours de contrôleurs du travail

12.9 Les promotions

12.10 Les emplois de direction

12.10.1. Administration centrale

12.10.2. Services déconcentrés

12.11 Les primes

12.11.1. Administration centrale

12.11.2. Services déconcentrés

12.12 Les agents en formation

12.13 Les jurys

12.14 Les instances paritaires

Chiffres clés 2012

Effectif du ministère : 10 667 agents

* Femmes : 7 464 agents

* Hommes : 3 203 agents

Part des femmes au ministère : 70%

Effectif en AC : 1 220 agents

* Femmes : 740 agents

* Hommes : 480 agents

Part des femmes en AC : 61%

Effectif en SD : 9 447 agents

* Femmes : 6 724 agents

* Hommes : 2 723 agents

Part des femmes en SD : 71%

CHAPITRE 12 EGALITE FEMMES - HOMMES

Le ministère du travail est largement féminisé. La proportion des femmes représente 70% de l'ensemble des effectifs, dont 61% en administration centrale et 71% dans les services déconcentrés. Ce taux décroît avec l'augmentation des responsabilités : si les femmes représentent 85% des catégories C, elles sont 71% des catégories B et seulement 53% des catégories A.

L'encadrement supérieur

La parité est tout à fait satisfaisante en administration centrale où 65% des postes de directeurs, chefs de service, sous-directeurs et chefs de projet sont tenus par des femmes. Ce taux dépasse 50% s'agissant des adjoints aux sous- directeurs, chefs de bureau, chefs de mission et emplois équivalents.

Dans les DIRECCTE et DIECCTE en revanche, la part des femmes doit pouvoir largement progresser. Ainsi, 82% des directeurs régionaux sont des hommes et, seuls 25% des emplois fonctionnels de DATE et de RUT non DATE sont occupés par des femmes.

L'article 56 de la loi du 12 mars 2012 va constituer une incitation supplémentaire en obligeant à nommer à partir de 2013 de manière équilibrée des hommes et des femmes dans les emplois fonctionnels. Dès 2013, chacun des deux sexes devra atteindre au moins 20% des nominations réalisées dans l'année, pour atteindre 40% pour celles effectuées en 2018 (un projet de loi doit anticiper à 2017 l'application du taux de 40%). Le non-respect de ces seuils donnera lieu à des pénalités financières.

Le tableau figurant au point 12.10.2 révèle que le ministère du travail est dans une posture encourageante qui devrait lui permettre de respecter le seuil applicable en 2013.

Le plan d'action

Une série d'actions est déjà mise en œuvre pour développer une prise de conscience autour de l'égalité femmes-hommes, favoriser un rééquilibrage entre femmes et hommes au sein du ministère, aux différents niveaux d'encadrement.

Ces efforts s'inscrivent désormais dans la démarche coordonnée par le haut fonctionnaire à l'égalité des droits, mis en place dans les ministères chargés des affaires sociales suite à l'instruction du Premier ministre du 23 août 2012. Un plan d'action comportant 26 mesures, commun à l'ensemble du périmètre et prenant en compte les orientations définies par la ministre des droits des femmes, a été élaboré en 2012. Il comporte notamment un axe de lutte contre les préjugés et représentations, des actions favorisant l'accès aux formations, et une veille accrue s'agissant des attitudes potentiellement discriminatoires.

Aux objectifs quantitatifs s'ajoutera une réflexion portant sur la mobilité, les parcours professionnels, les freins à l'accès aux emplois supérieurs et le développement de la veille sur les attitudes potentiellement discriminatoires.

12.1. La répartition par catégorie

Effectifs globaux de 2010 à 2012

MINISTERE	Femmes	Hommes	Total F+H	Part de Femmes
2010				
Catégorie A	1 759	1 534	3 293	53%
Catégorie B	2 754	1 138	3 892	71%
Catégorie C	2 868	504	3 372	85%
Total	7 381	3 176	10 557	70%
2011				
Catégorie A	1 783	1 528	3 311	54%
Catégorie B	2 856	1 123	3 979	72%
Catégorie C	2 764	478	3 242	85%
Total	7 403	3 129	10 532	70%
2012				
Catégorie A	1 852	1 561	3 413	54%
Catégorie B	2 876	1 151	4 027	71%
Catégorie C	2 736	491	3 227	85%
Total	7 464	3 203	10 667	70%

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Effectifs de l'administration centrale et des services déconcentrés de 2010 à 2012

	2010				2011				2012			
	Femmes	Hommes	Total F+H	Part de F	Femmes	Hommes	Total F+H	Part de F	Femmes	Hommes	Total F+H	Part de F
ADMINISTRATION CENTRALE												
Catégorie A	337	258	595	57%	314	260	574	55%	391	313	704	56%
Catégorie B	139	50	189	74%	121	49	170	71%	166	81	247	67%
Catégorie C	161	67	228	71%	130	61	191	68%	183	86	269	68%
TOTAL AC	637	375	1 012	63%	565	370	935	60%	740	480	1 220	61%
SERVICES DECONCENTRES												
Catégorie A	1 422	1 276	2 698	53%	1 469	1 268	2 737	54%	1 461	1 248	2 709	54%
Catégorie B	2 616	1 087	3 703	71%	2 735	1 074	3 809	72%	2 710	1 070	3 780	72%
Catégorie C	2 706	437	3 143	86%	2 634	417	3 051	86%	2 553	405	2 958	86%
TOTAL SD	6 744	2 800	9 544	71%	6 838	2 759	9 597	71%	6 724	2 723	9 447	71%

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012.

La proportion de femmes au ministère est plus importante en catégorie C avec 85% de femmes en 2012. Cette répartition est plus atténuée en administration centrale où les femmes représentent 68% de cette même catégorie en 2012. En revanche, en catégorie A, la parité est presque atteinte avec environ 56% et 54% de femmes en administration centrale et dans les services déconcentrés.

12.2. La répartition par corps

12.2.1. Données globales

Effectifs et part des femmes par corps au ministère de 2010 à 2012

CORPS	2010		2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Catégorie A	3 293	53%	3 311	54%	1 852	1 561	3 413	54%
Emplois fonctionnels	160	29%	169	29%	52	119	171	30%
Administrateurs civils	34	32%	35	31%	19	23	42	45%
Conseillers d'administration	7	27%	8	38%	4	4	8	50%
Attachés	646	63%	656	62%	416	244	660	63%
MIT	37	72%	42	71%	30	14	44	68%
Corps de l'IT	1 786	51%	1 742	53%	933	828	1 761	53%
Chargés d'études documentaires	11	82%	11	82%	9	1	10	90%
Contractuels	572	57%	527	56%	357	264	621	58%
Autres	40	43%	121	45%	32	64	96	33%
Catégorie B	3 892	71%	3 979	72%	2 876	1 151	4 027	71%
Secrétaires administratifs	383	85%	426	83%	422	77	499	85%
Contrôleurs du travail	3 403	69%	3 413	70%	2 329	1 018	3 347	70%
Contractuels	45	87%	56	86%	66	26	92	72%
Autres	61	70%	84	76%	59	30	89	66%
Catégorie C	3 372	85%	3 242	85%	2 736	491	3 227	85%
Adjoint administratifs	3 040	85%	2 894	85%	2 445	424	2 869	85%
Adjoints techniques	32	21%	24	21%	7	33	40	18%
Contractuels	0	0%	66	64%	158	24	182	87%
Autres	300	94%	258	97%	126	10	136	93%
TOTAL GENERAL	10 557	70%	10 532	70%	7 464	3 203	10 667	70%

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

Effectifs et part des femmes par corps en administration centrale de 2010 à 2012

CORPS	2010		2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Catégorie A	595	57%	574	55%	391	313	704	56%
Emplois fonctionnels	21	57%	21	48%	12	9	21	57%
Administrateurs civils	33	33%	32	34%	19	18	37	51%
Conseillers d'administration	7	27%	8	38%	4	4	8	50%
Attachés	221	68%	215	63%	136	74	210	65%
MIT	2	100%	1	100%	1	0	1	100%
Corps de l'IT	101	40%	58	47%	33	36	69	48%
Chargés d'études documentaires	3	67%	3	67%	2	0	2	100%
Contractuels	202	56%	176	54%	157	122	279	56%
Autres	5	80%	60	48%	27	50	77	35%
Catégorie B	188	74%	170	71%	166	81	247	67%
Secrétaires administratifs	139	77%	116	74%	114	33	147	78%
Contrôleurs du travail	28	69%	9	56%	6	3	9	67%
Contractuels	13	77%	21	81%	34	23	57	60%
Autres	8	25%	24	54%	12	22	34	35%
Catégorie C	228	71%	191	68%	183	86	269	68%
Adjoint administratifs	195	77%	144	76%	167	45	212	79%
Adjoints techniques	23	13%	16	13%	5	29	34	15%
Contractuels	0	0%	28	54%	7	10	17	41%
Autres	10	70%	3	100%	4	2	6	67%
TOTAL GENERAL	1 011	63%	935	60%	740	480	1 220	61%

Source : SDRH/Données Synergie RH au 31 décembre 2012

En administration centrale, la répartition femmes/hommes reste stable sur la période 2010-2012. La population de catégorie A est la moins féminisée, mais la part des femmes est en augmentation. Les catégories B et C sont les plus féminisées.

Effectifs et part des femmes par corps dans les services déconcentrés de 2010 à 2012

CORPS	2010		2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Catégorie A	2 699	53%	2 737	54%	1 461	1 248	2 709	54%
Emplois fonctionnels	139	25%	148	26%	39	110	149	26%
Administrateurs civils	1	0%	3	0%	0	5	5	0%
Conseillers d'administration	0	0%	0	0%	0	0	0	
Attachés	425	60%	441	62%	280	170	450	62%
MIT	35	70%	41	71%	29	14	43	67%
Corps de l'IT	1 685	52%	1 684	53%	900	792	1 692	53%
Chargés d'études documentaires	8	87%	8	88%	7	1	8	88%
Contractuels	371	57%	351	58%	200	142	342	58%
Autres	35	38%	61	43%	6	14	20	30%
Catégorie B	3 703	71%	3 809	72%	2 710	1 070	3 780	72%
Secrétaires administratifs	244	89%	310	87%	308	44	352	88%
Contrôleurs du travail	3 374	69%	3 404	70%	2 323	1 015	3 338	70%
Contractuels	32	91%	35	89%	34	3	37	92%
Autres	53	77%	60	85%	45	8	53	85%
Catégorie C	3 144	86%	3 051	86%	2 553	405	2 958	86%
Adjoint administratifs	2 845	85%	2 750	86%	2 278	379	2 657	86%
Adjoints techniques	9	40%	8	38%	2	4	6	33%
Contractuels	0	0%	38	71%	151	14	165	92%
Autres	290	95%	255	96%	122	8	130	94%
TOTAL GENERAL	9 546	71%	9 597	71%	6 724	2 723	9 447	71%

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012 et Bilan Social 2011

12.2.2. Ventilation par grade du corps de l'inspection du travail

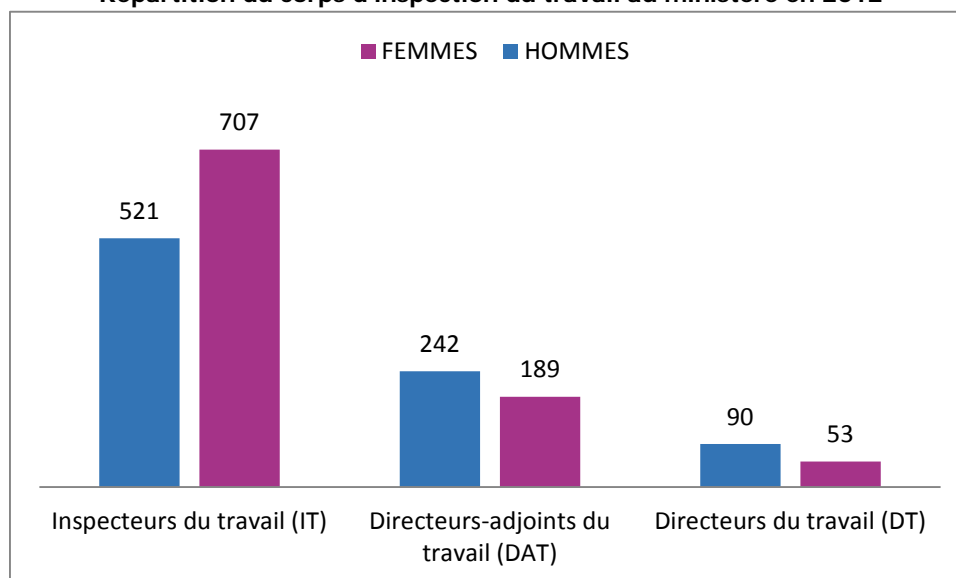
Cette ventilation prend en compte l'ensemble des inspecteurs du travail, rémunérés et non rémunérés, détachés en emplois fonctionnels ou mis à disposition.

Ventilation du corps de l'inspection du travail au ministère de 2010 à 2012

MINISTERE	2010		2011				2012			
	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	335	31%	98	230	328	30%	53	90	143	37%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	473	41%	199	262	461	43%	189	242	431	44%
Inspecteurs du travail (IT)	1183	56%	723	543	1 266	57%	707	521	1228	58%
TOTAL	1 991	48%	1 020	1 035	2 055	50%	949	853	1 802	53%

Entre 2010 et 2012 le taux de féminisation des inspecteurs du travail progresse légèrement. Celui des directeurs adjoints du travail augmente de près de 8%. S'agissant des directeurs du travail ce taux, stable entre 2010 et 2011, croît de 24 % au cours de l'année 2012, témoignant de l'action volontariste du ministère pour augmenter la part des femmes dans l'encadrement et enrichir le vivier contribuant à l'accès aux postes d'encadrement supérieur.

Répartition du corps d'inspection du travail au ministère en 2012

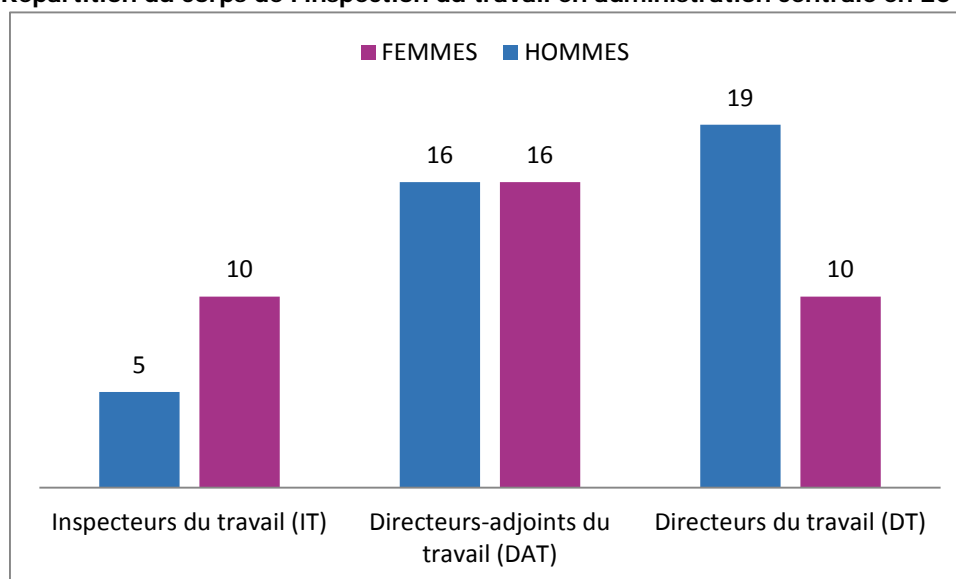


Ventilation du corps de l'inspection du travail en administration centrale de 2010 à 2012

ADMINISTRATION CENTRALE	2010		2011				2012			
Grade de l'IT	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	32	34%	11	23	34	32%	10	19	29	34%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	22	41%	14	12	26	54%	16	16	32	50%
Inspecteurs du travail (IT)	9	56%	6	5	11	55%	10	5	15	67%
TOTAL	63	40%	31	40	71	44%	36	40	76	47%

On constate sur les trois années, pour chacun des trois grades, à une fluctuation de la part des femmes. Les effectifs concernés étant très faibles, les taux ne sont pas significatifs.

Répartition du corps de l'inspection du travail en administration centrale en 2012

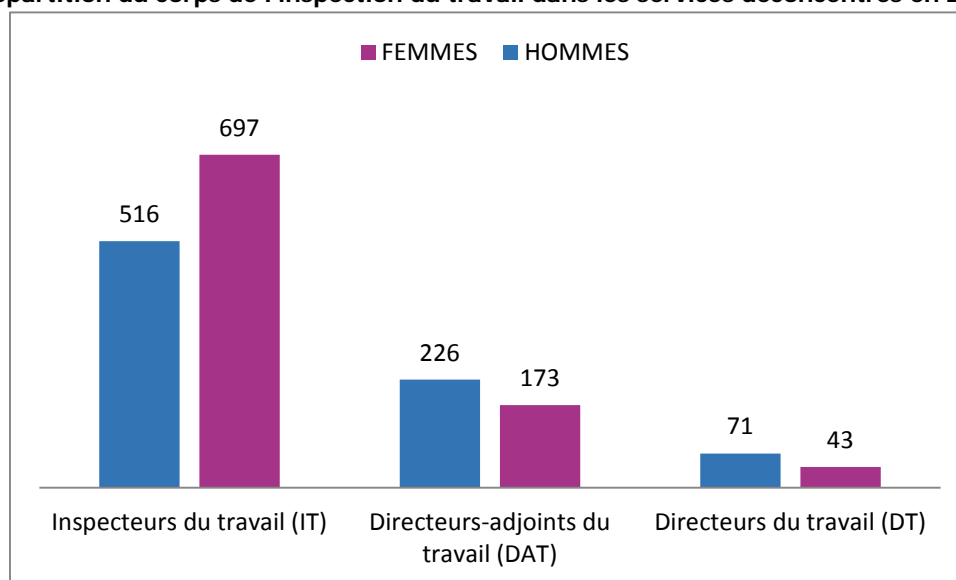


Ventilation du corps de l'inspection du travail dans les services déconcentrés de 2010 à 2012

SERVICES DECONCENTRES	2010		2011				2012			
Grade de l'IT	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
Directeurs du travail (DT)	303	30%	87	207	294	30%	43	71	114	38%
Directeurs-adjoints du travail (DAT)	451	41%	185	250	435	43%	173	226	399	43%
Inspecteurs du travail (IT)	1174	56%	717	538	1 255	57%	697	516	1 213	57%
TOTAL	1 928	49%	989	995	1 984	50%	913	813	1 726	53%

L'évolution significative entre 2011 et 2012 concerne les directeurs du travail. La part des femmes de ce grade a augmenté de 27 %.

Répartition du corps de l'inspection du travail dans les services déconcentrés en 2012



Source : SDRH/RH3

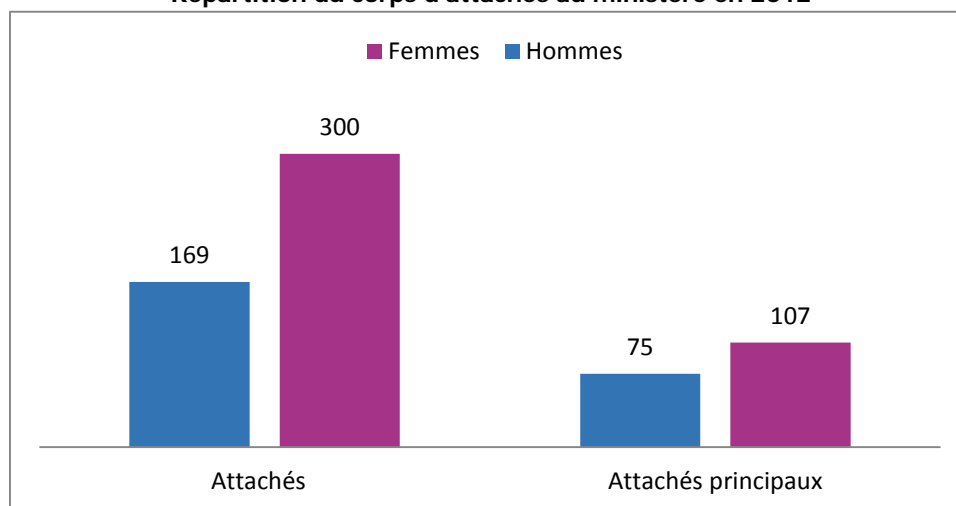
12.2.3. Ventilation par grade du corps d'Attachés

Ventilation du corps d'attachés au ministère de 2011 à 2012

Ministère (en effectifs physiques et pourcentage)	2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Attachés principaux	189	57%	107	75	182	59%
Attachés	467	64%	300	169	469	64%
TOTAL	656	62%	407	244	651	63%

En 2012 le taux de féminisation des attachés reste stable. Celui des attachés principaux progresse légèrement.

Répartition du corps d'attachés au ministère en 2012

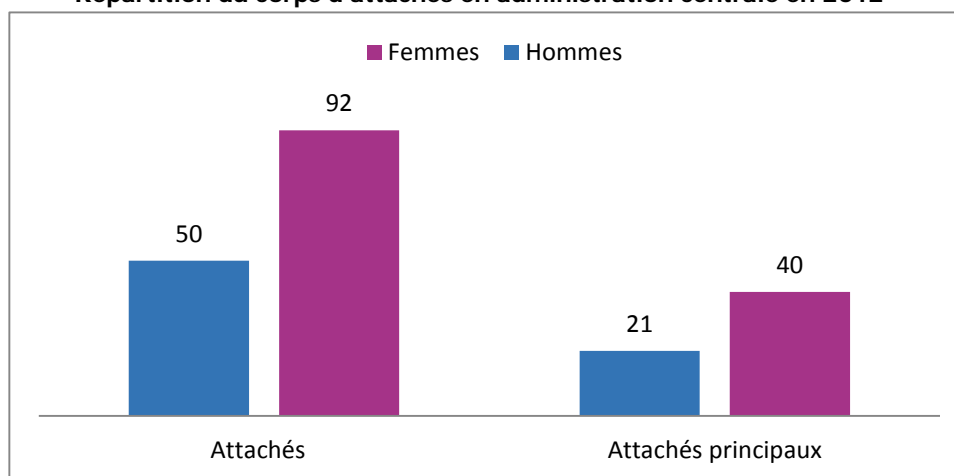


Ventilation du corps d'attachés en administration centrale de 2011 à 2012

AC (en effectifs physiques et pourcentage)	2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Attachés principaux	66	57%	40	21	61	66%
Attachés	149	67%	92	50	142	65%
TOTAL	215	64%	132	71	203	65%

On peut remarquer une stabilité de la répartition des attachés et un accroissement sensible (+16%) de la part des femmes dans le grade des attachés principaux.

Répartition du corps d'attachés en administration centrale en 2012

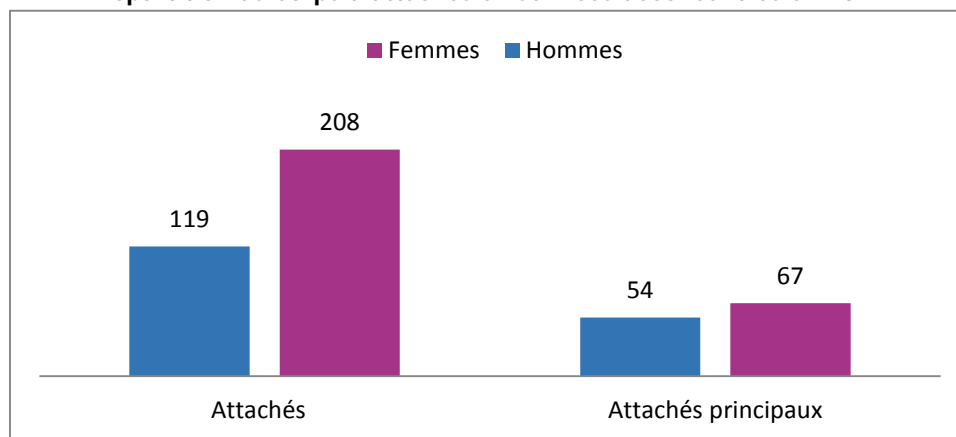


Ventilation du corps d'attachés en services déconcentrés de 2011 à 2012

SD (en effectifs physiques et pourcentage)	2011		2012			
	TOTAL	Part des Femmes	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part des Femmes
Attachés principaux	123	57%	67	54	121	55%
Attachés	318	64%	208	119	327	64%
TOTAL	441	62%	275	173	448	61%

L'observation est inversée en services déconcentrés : stabilité du taux de féminisation des attachés et légère diminution de ce taux pour les attachés principaux, et au niveau global.

Répartition du corps d'attachés en services déconcentrés en 2012



Source : SDRH/RH4

12.3. La répartition par classe d'âge

12.3.1. Données générales

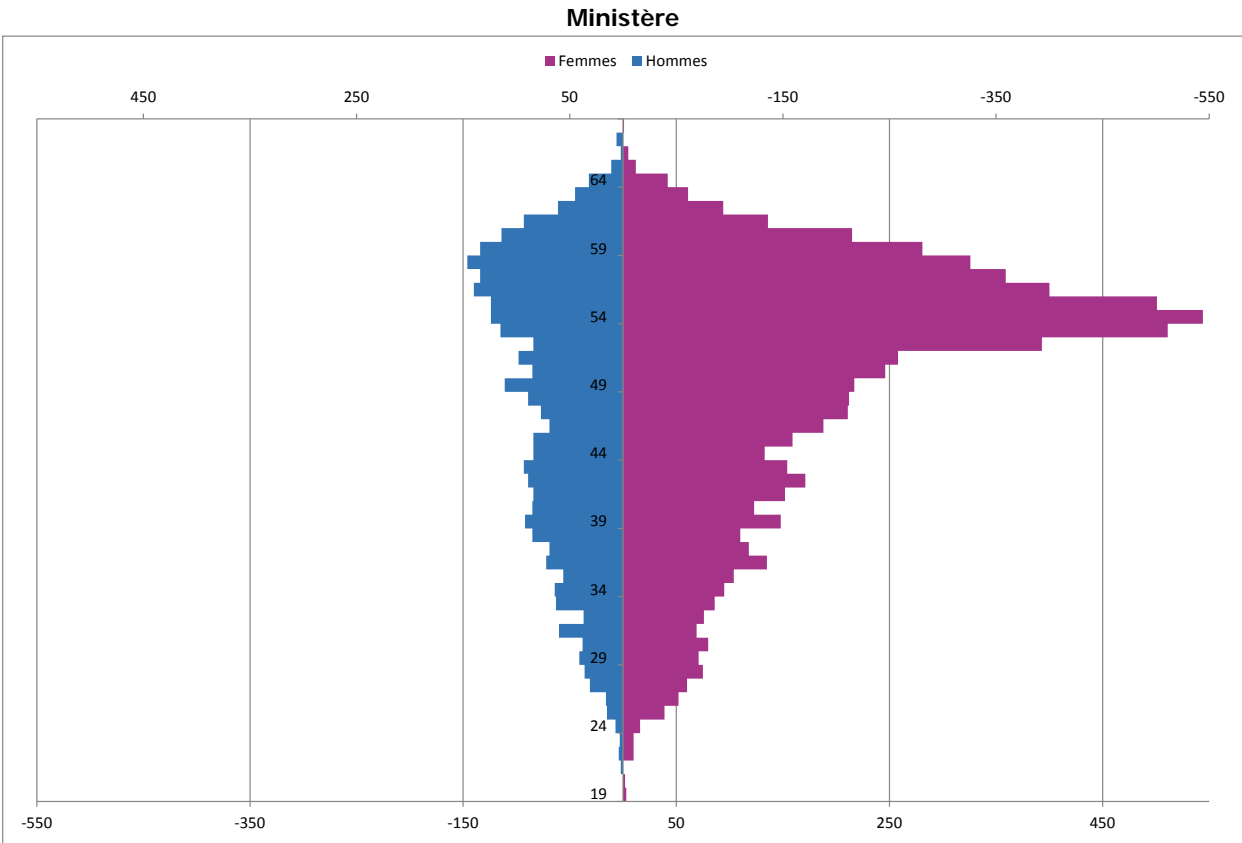
Effectif par classe d'âges, catégorie et sexe au ministère en 2012

MNISTÈRE	CATÉGORIE A			CATÉGORIE B			CATÉGORIE C			TOTAL A B C
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Moins de 25 ans	17	7	24	12	1	13	12	8	20	57
25 à 29 ans	194	91	285	79	43	122	24	5	29	436
30 à 34 ans	228	146	374	132	100	232	46	16	62	668
35 à 39 ans	254	207	461	243	140	383	118	27	145	989
40 à 44 ans	239	208	447	257	173	430	237	54	291	1 168
45 à 49 ans	199	170	369	392	182	574	396	78	474	1 417
50 à 54 ans	252	205	457	762	181	943	938	120	1 058	2 458
55 à 59 ans	302	314	616	787	235	1 022	778	128	906	2 544
60 ans et plus	167	213	380	212	96	308	187	55	242	930
TOTAL	1 852	1 561	3 413	2 876	1 151	4 027	2 736	491	3 227	10 667

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

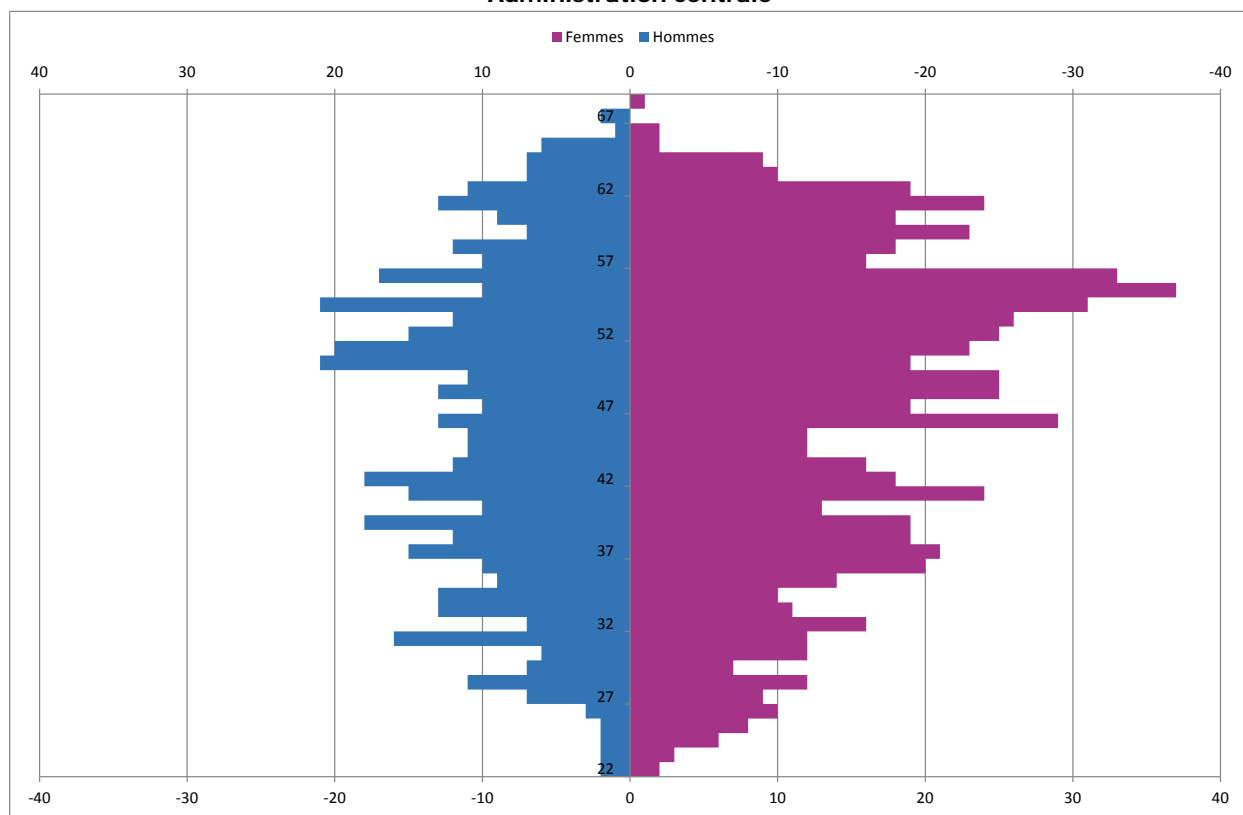
12.3.2. Pyramide des âges du ministère

Pyramide des âges du ministère, de l'administration centrale et des services déconcentrés en 2012



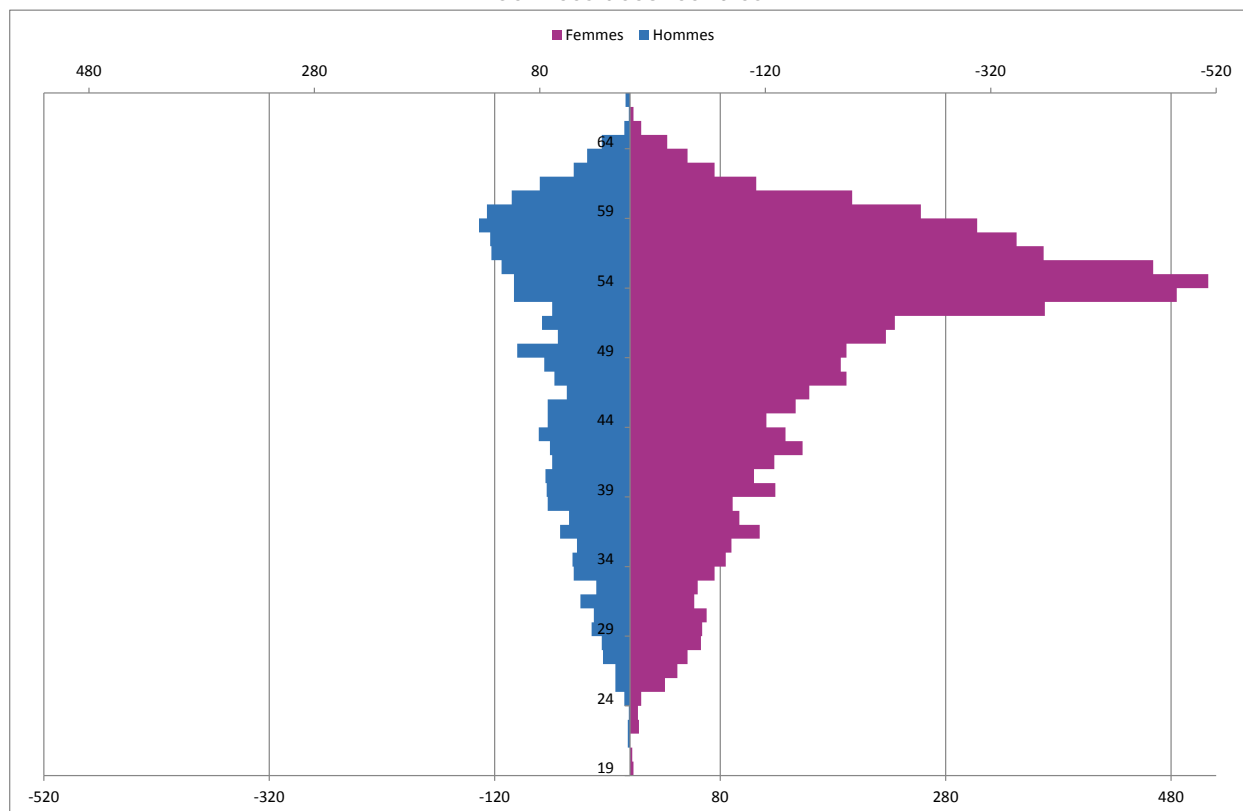
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Administration centrale



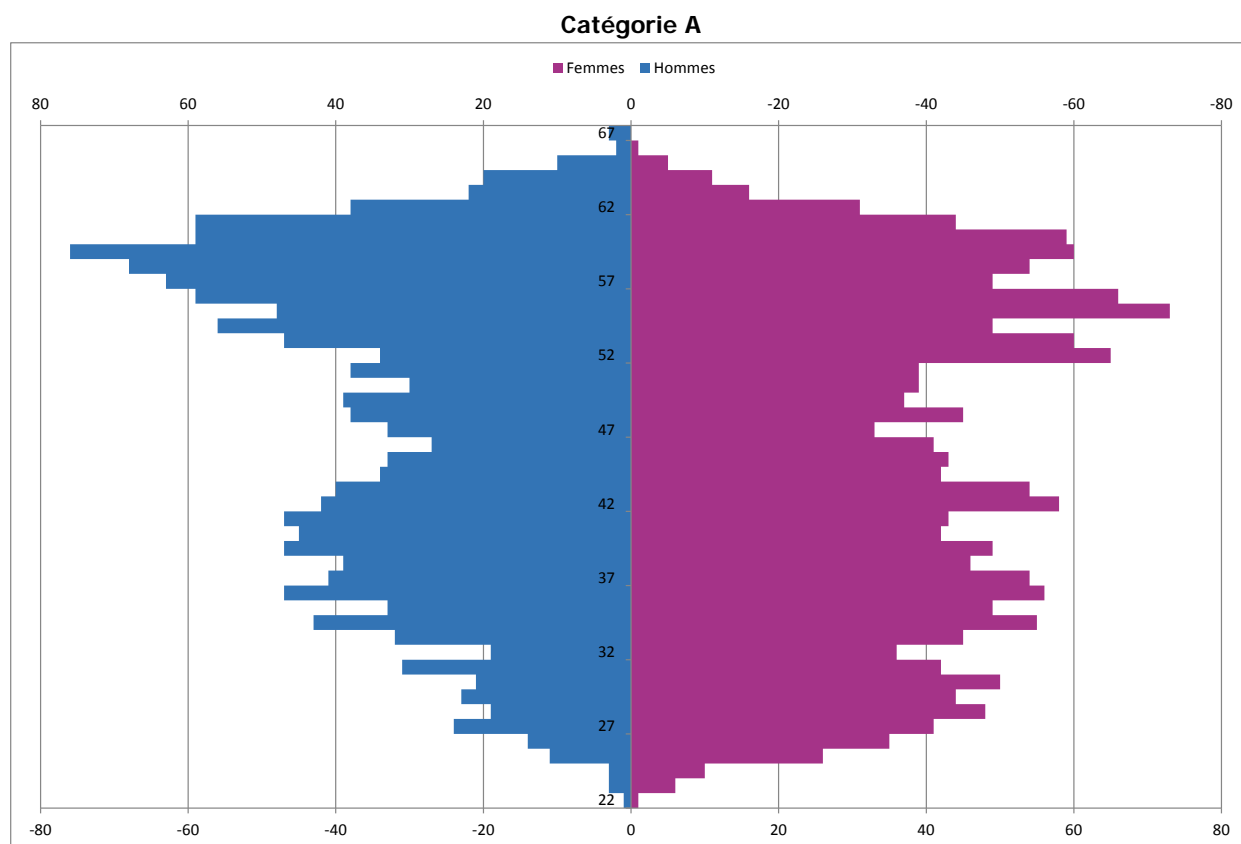
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Services déconcentrés

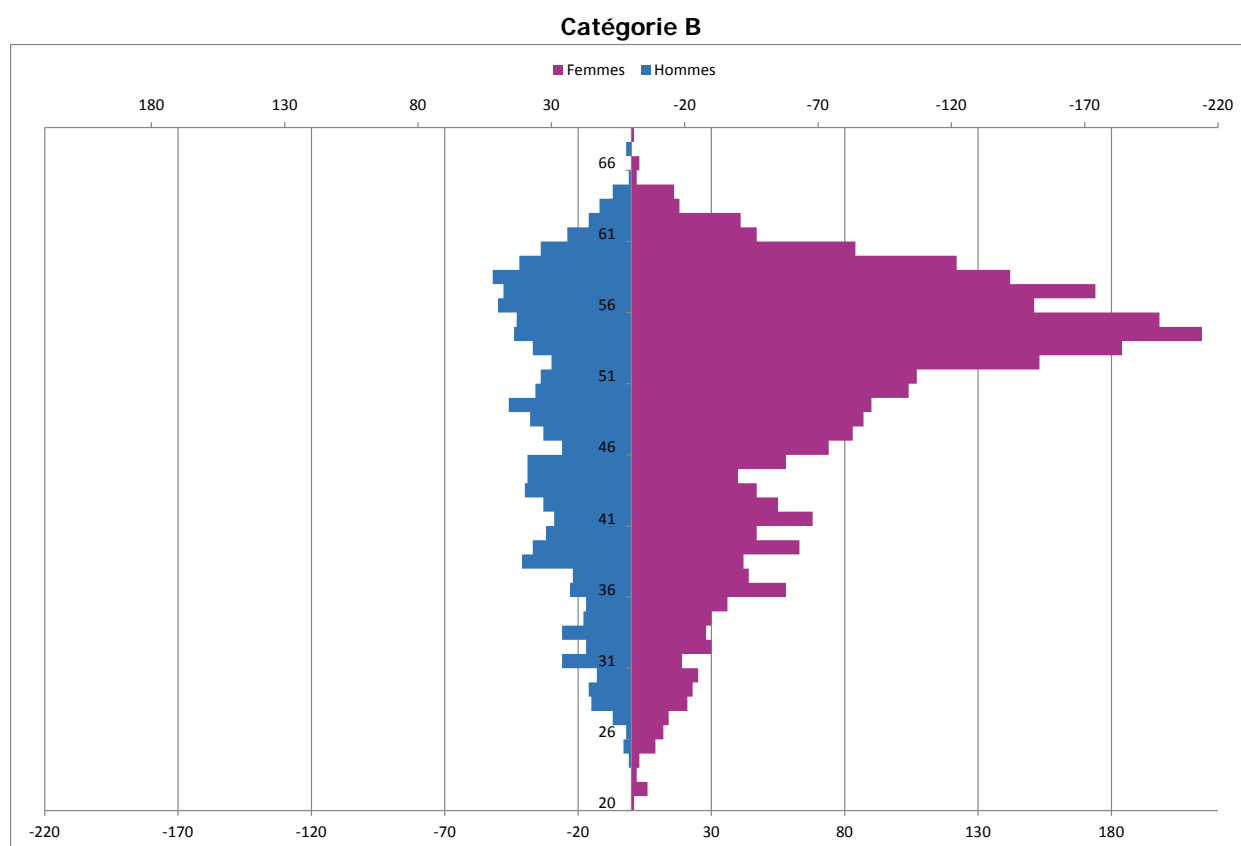


Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Pyramide des âges par catégorie en 2012

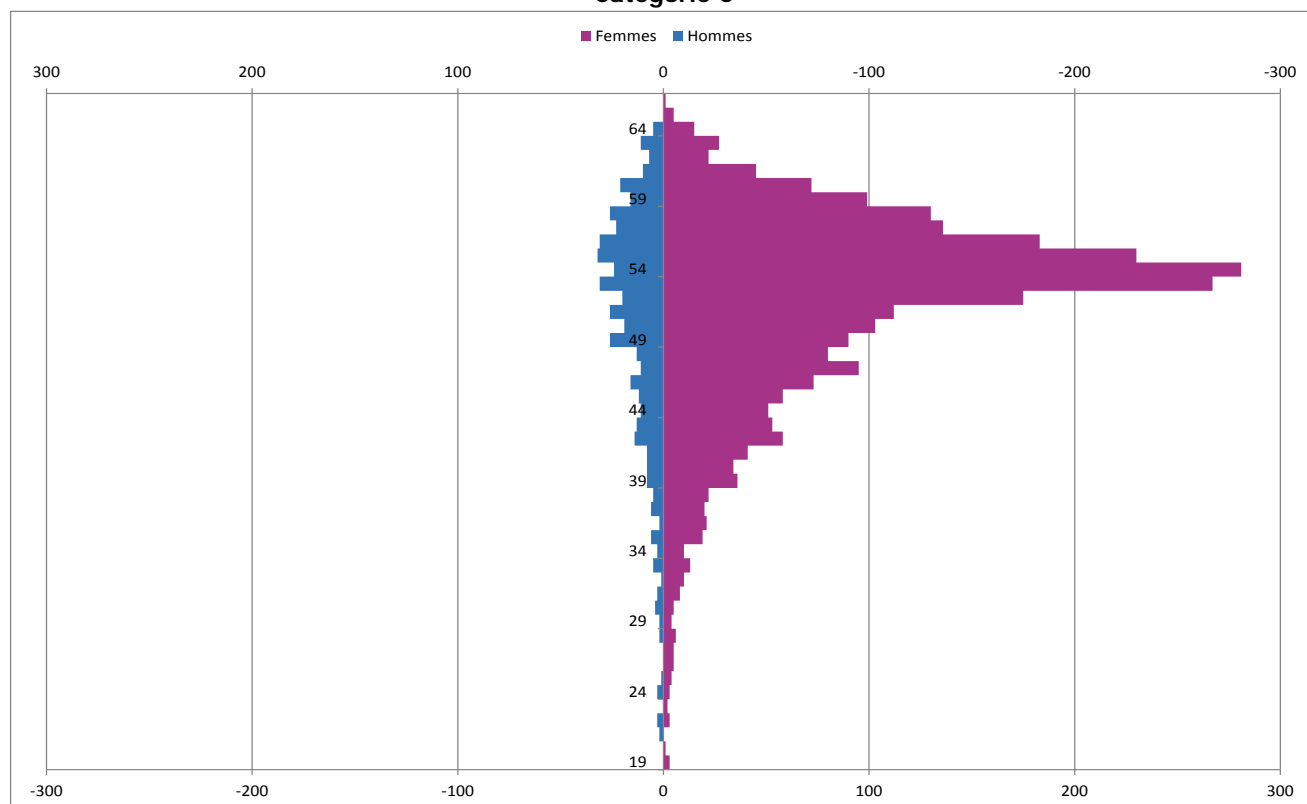


Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

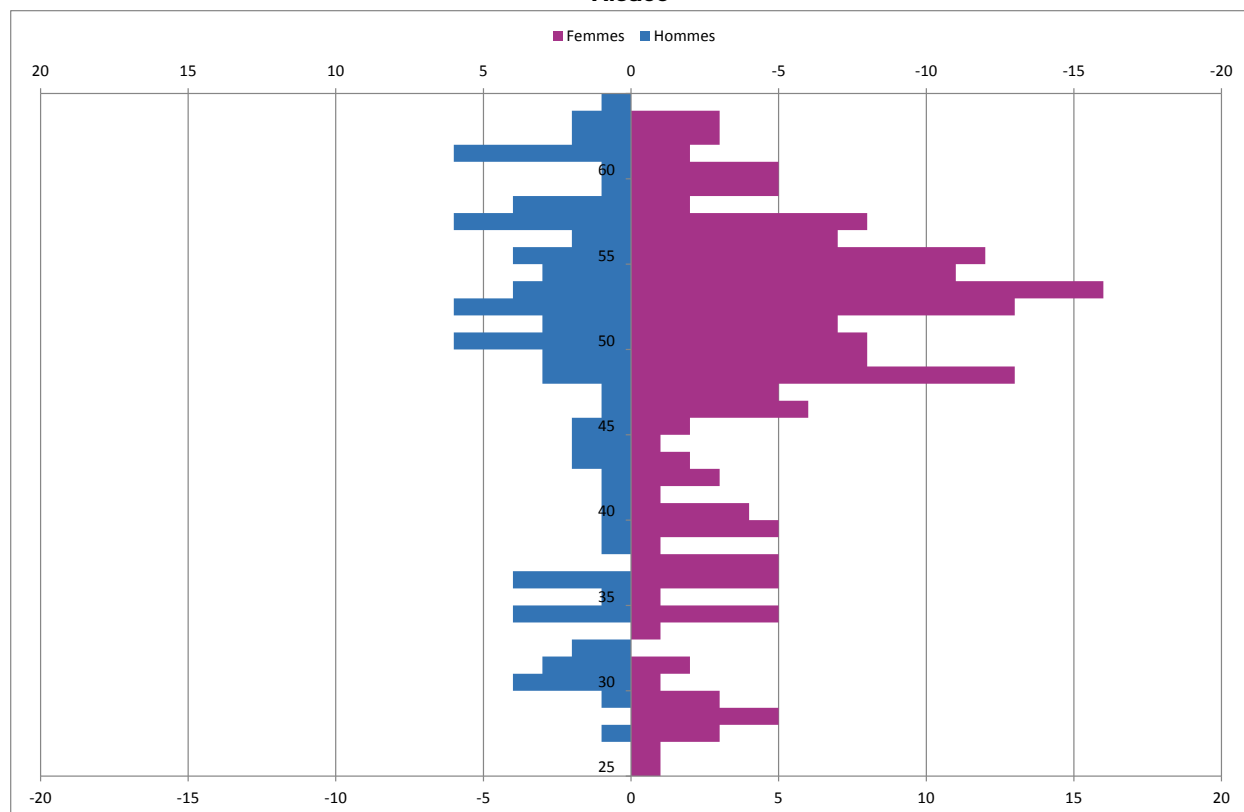
Catégorie C



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

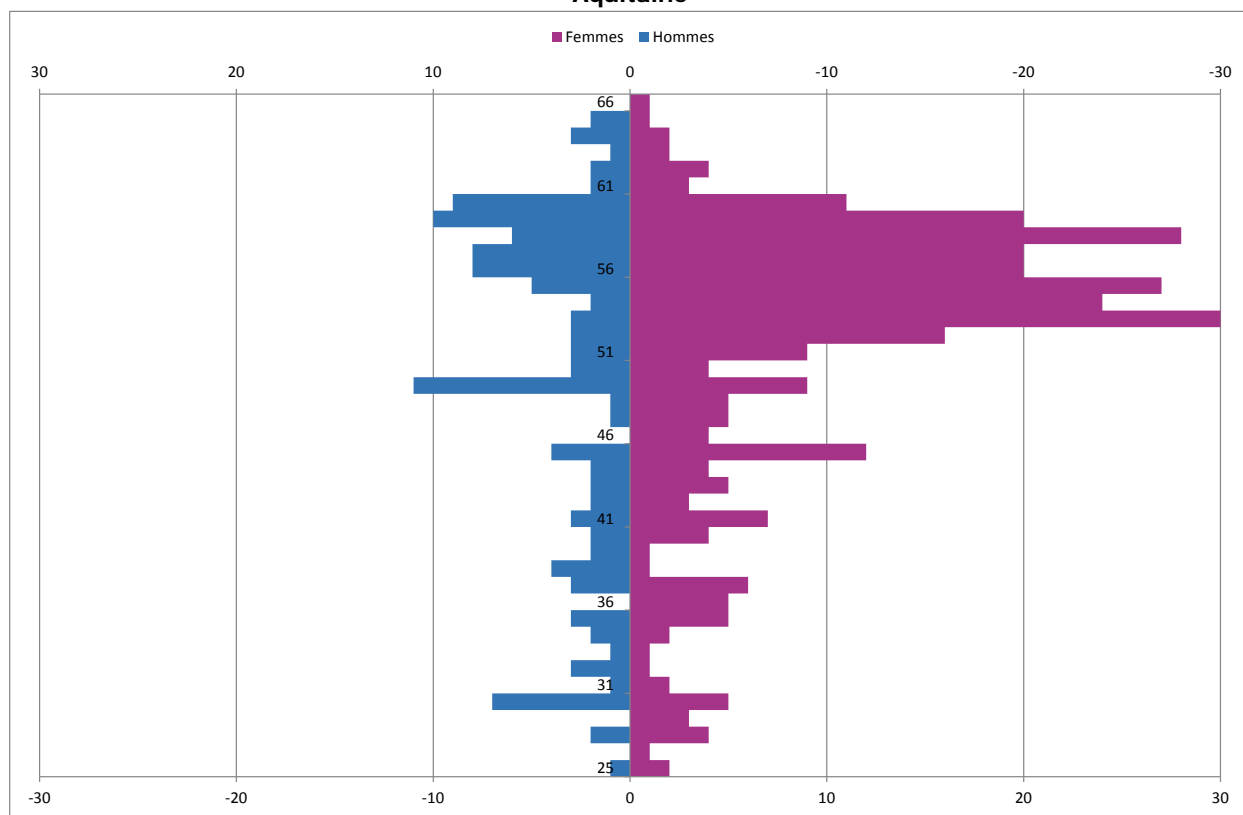
Pyramide des âges par région en 2012

Alsace



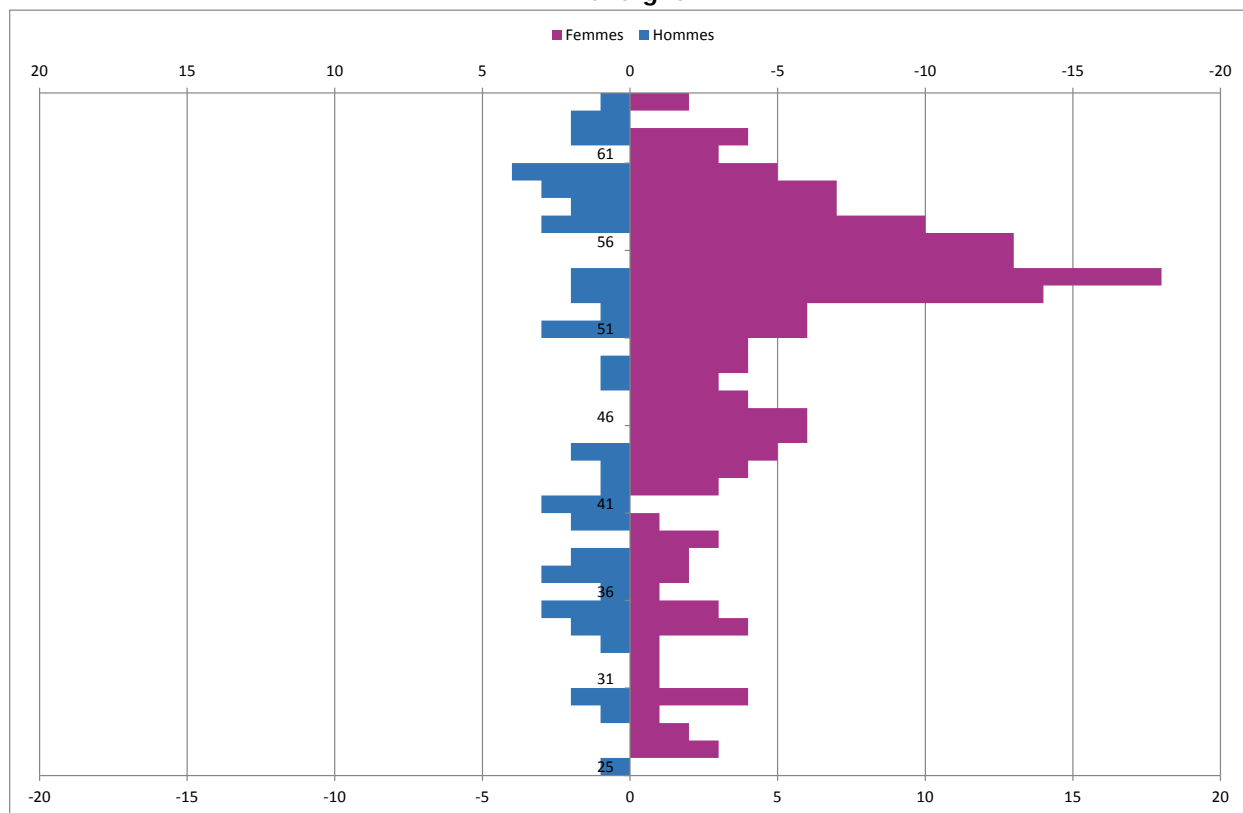
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Aquitaine



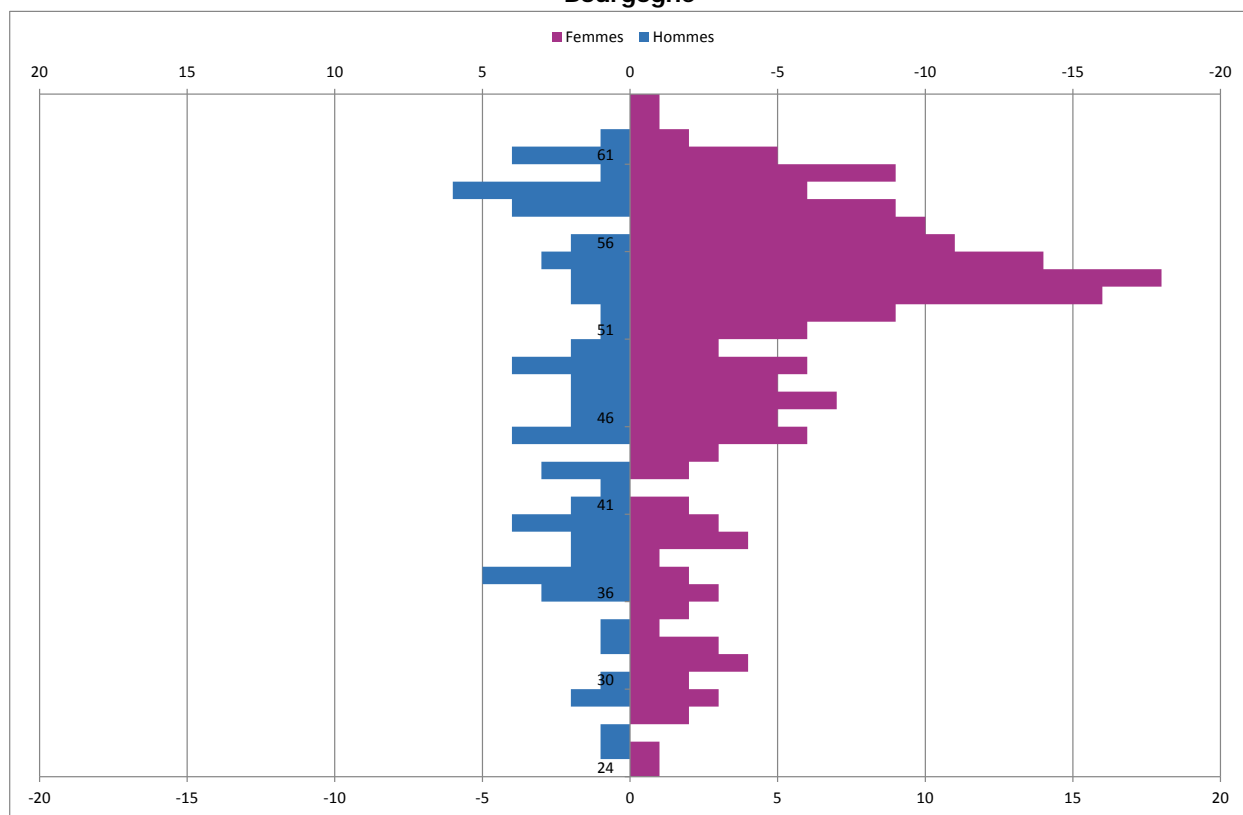
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Auvergne



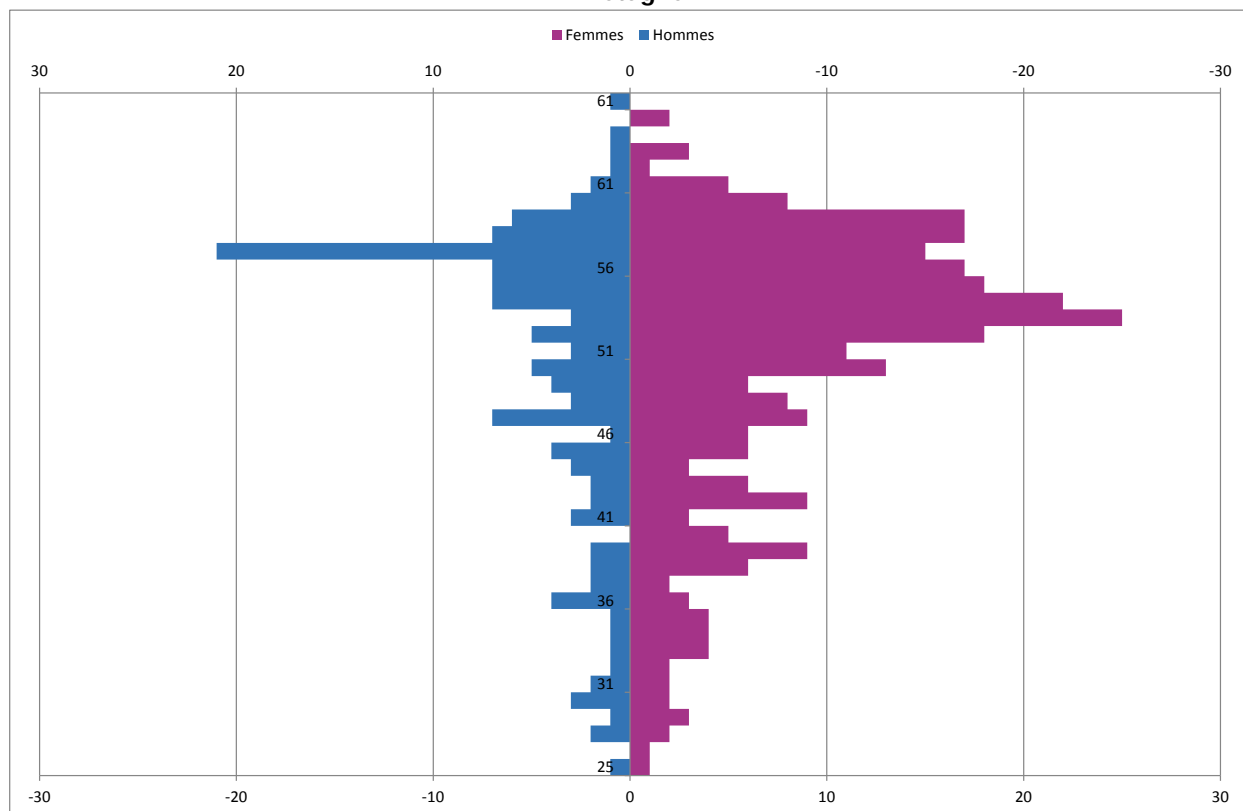
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Bourgogne



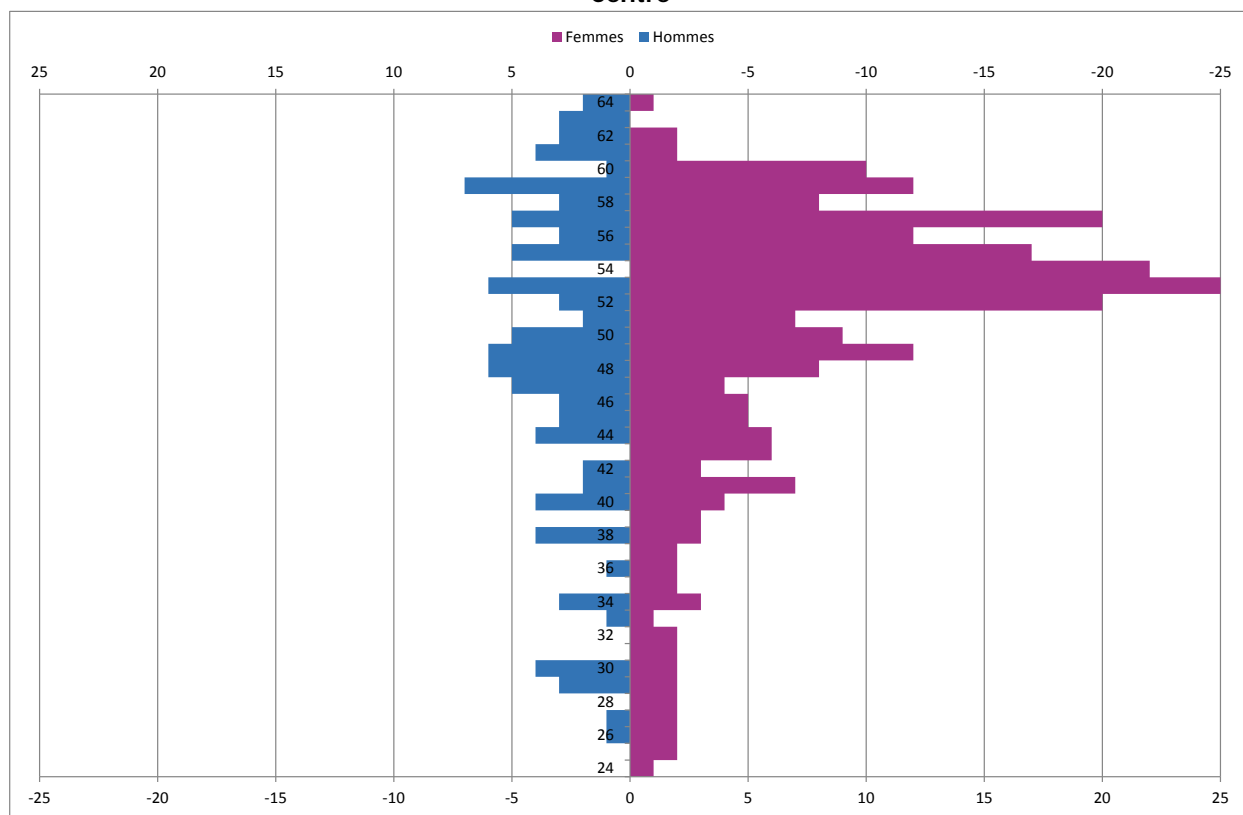
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Bretagne



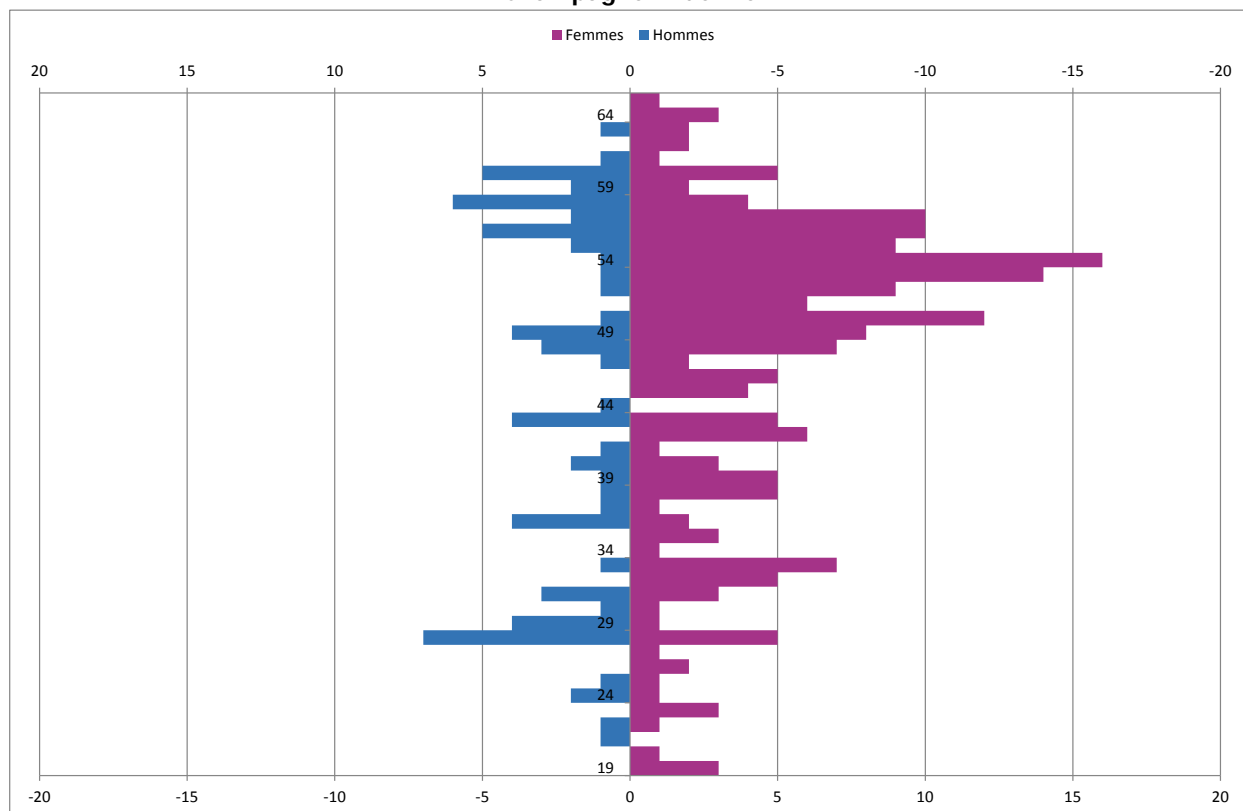
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Centre



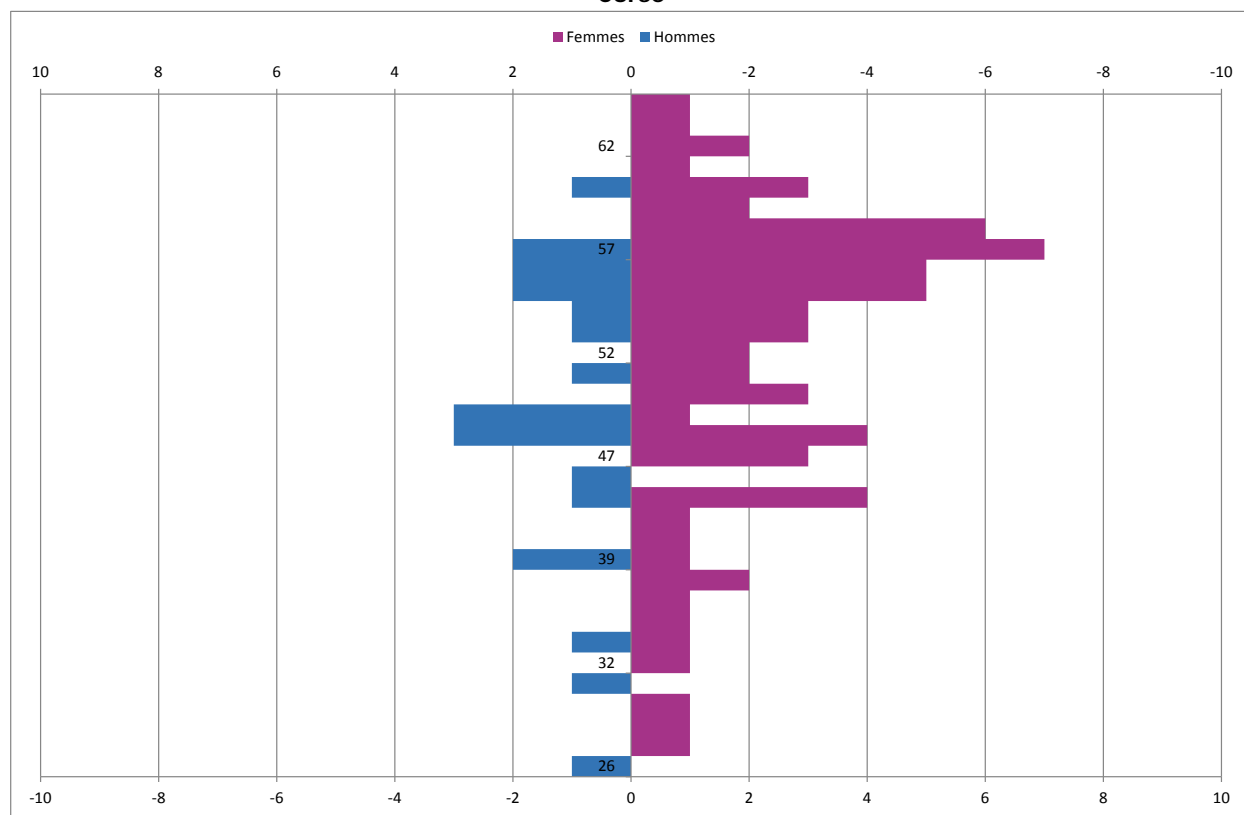
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Champagne-Ardenne



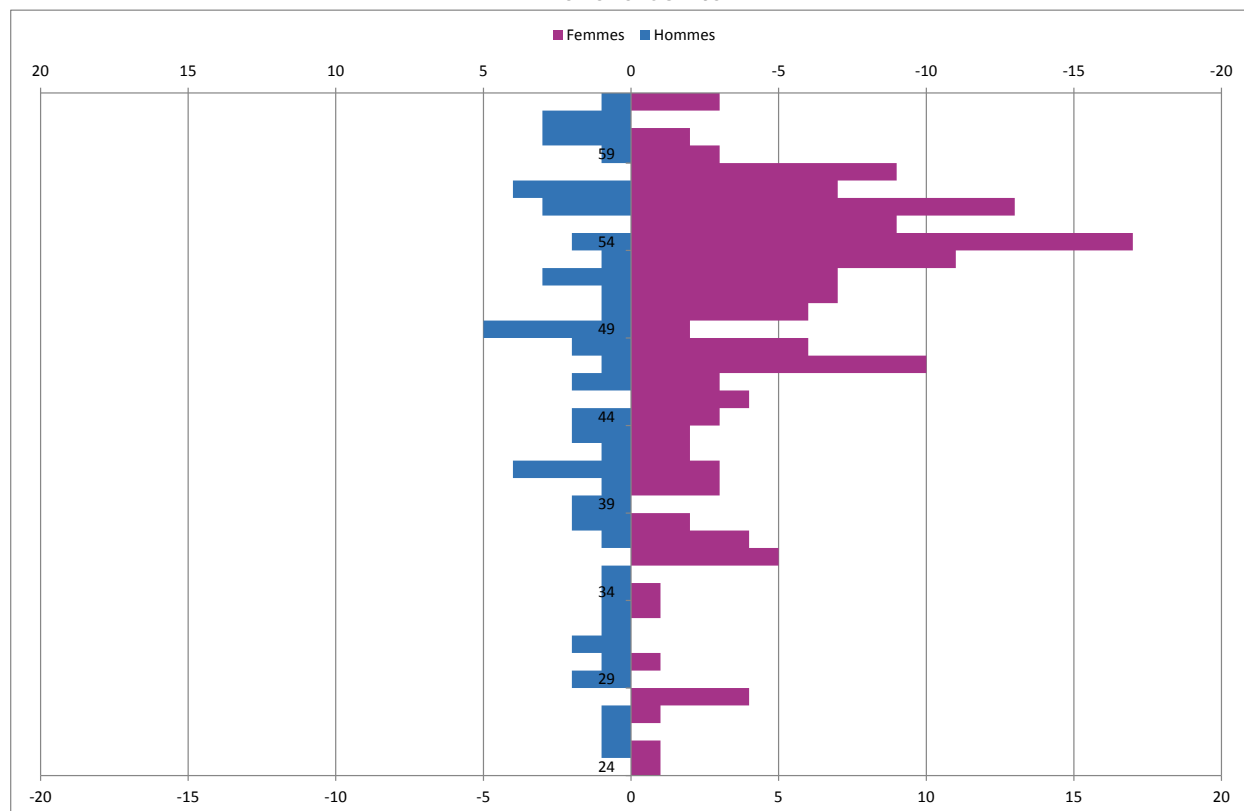
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Corse



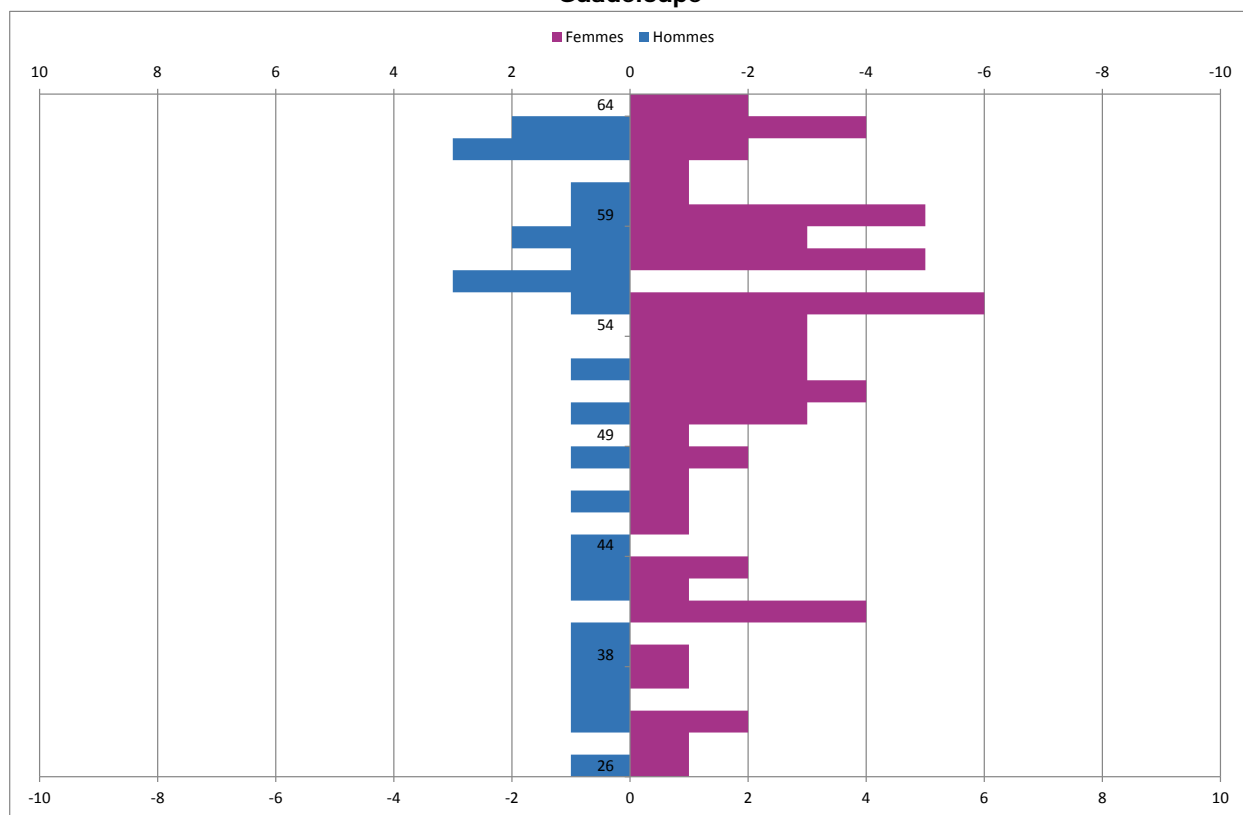
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Franche-Comté



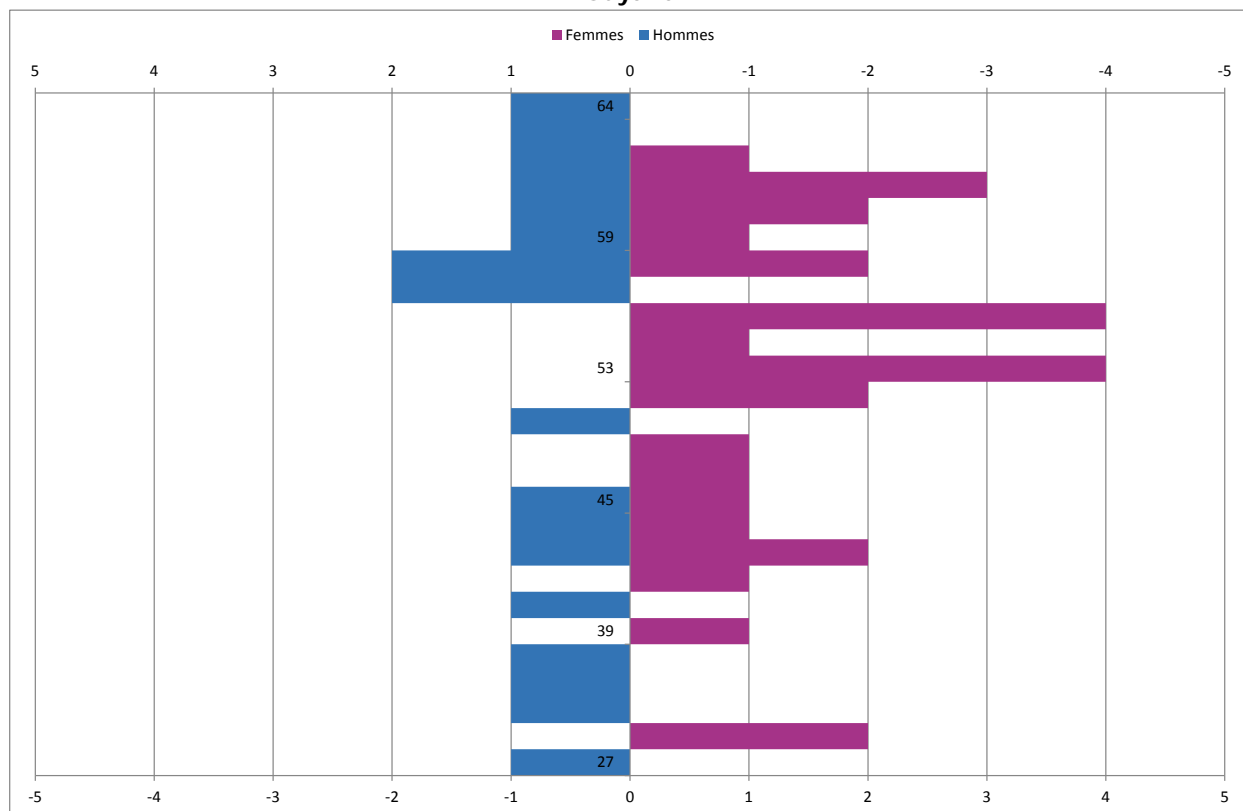
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Guadeloupe



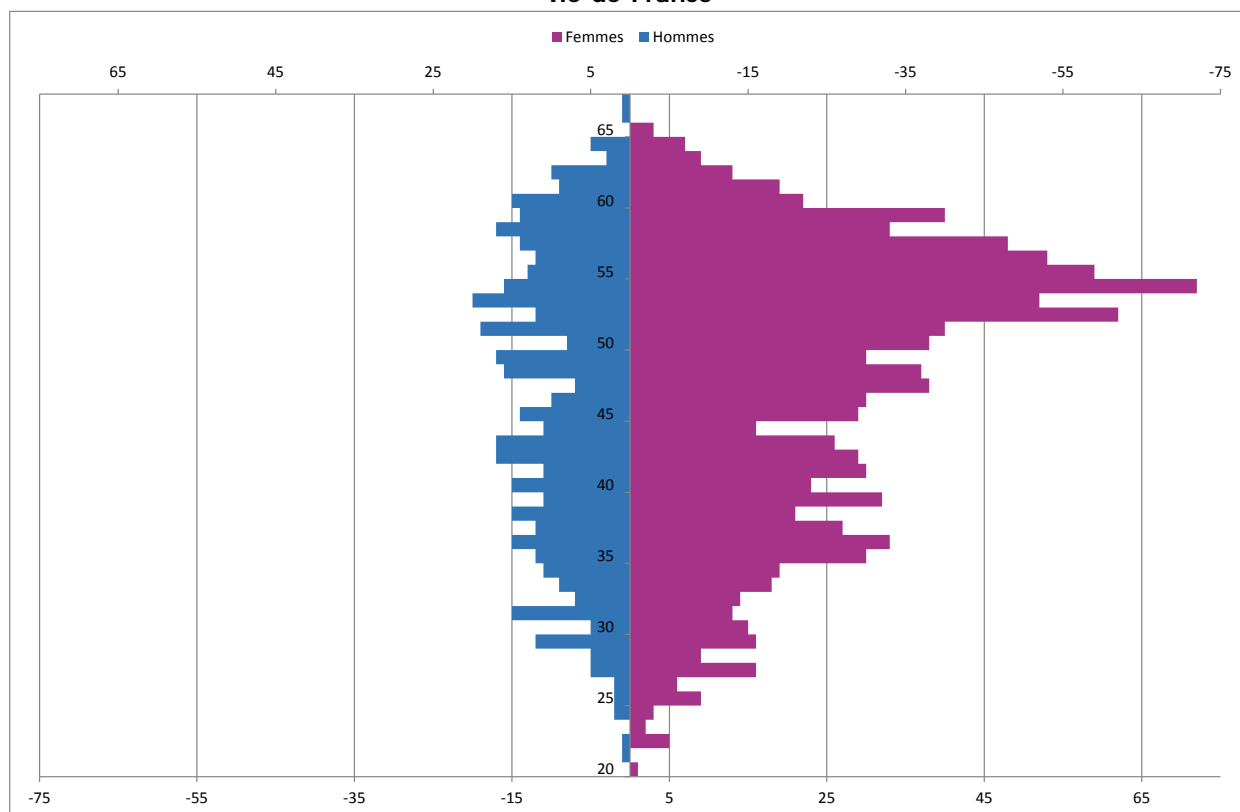
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Guyane



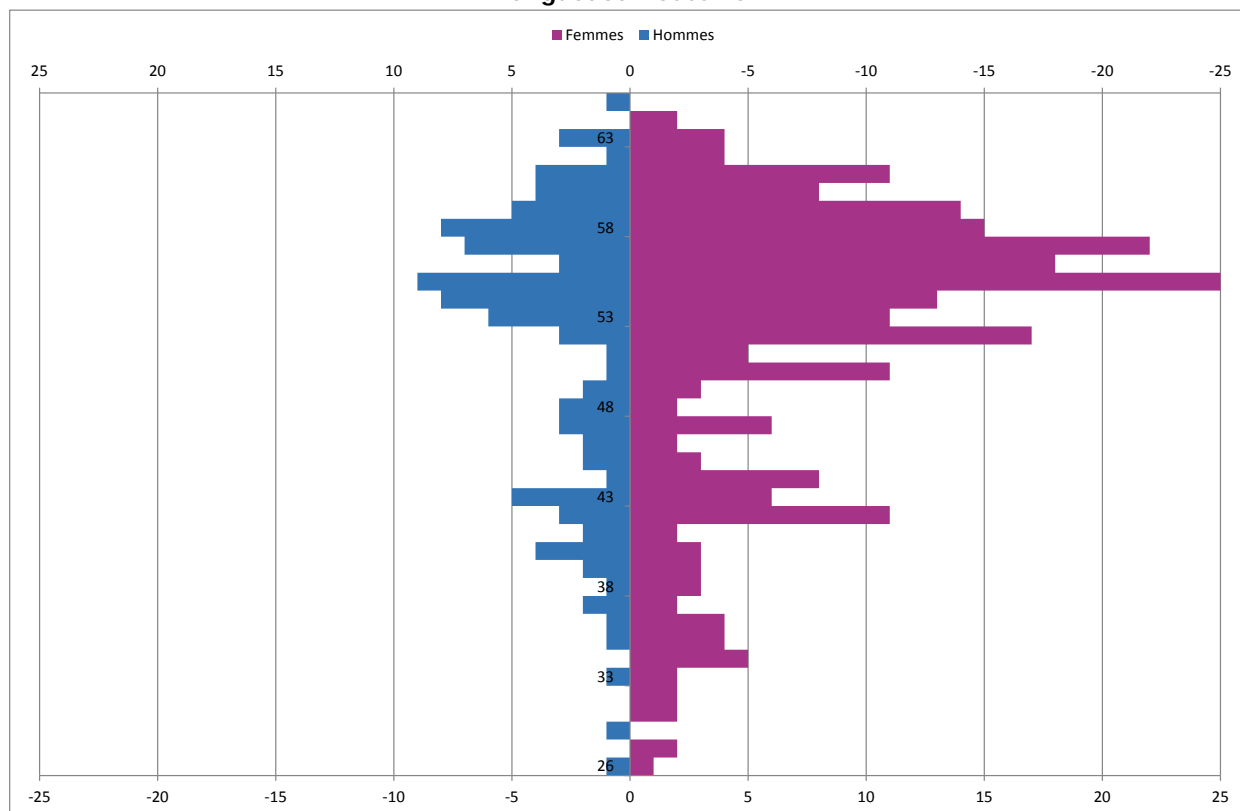
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Ile-de-France



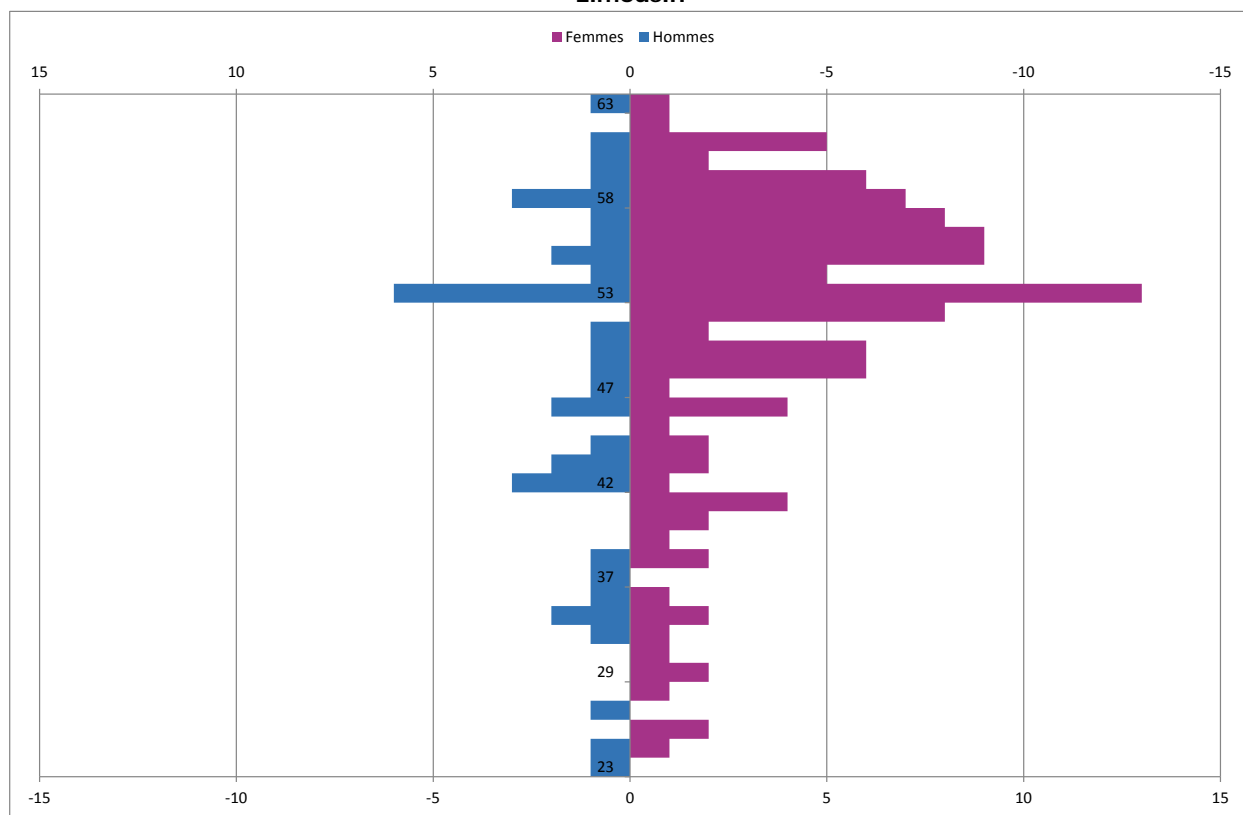
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Languedoc-Roussillon



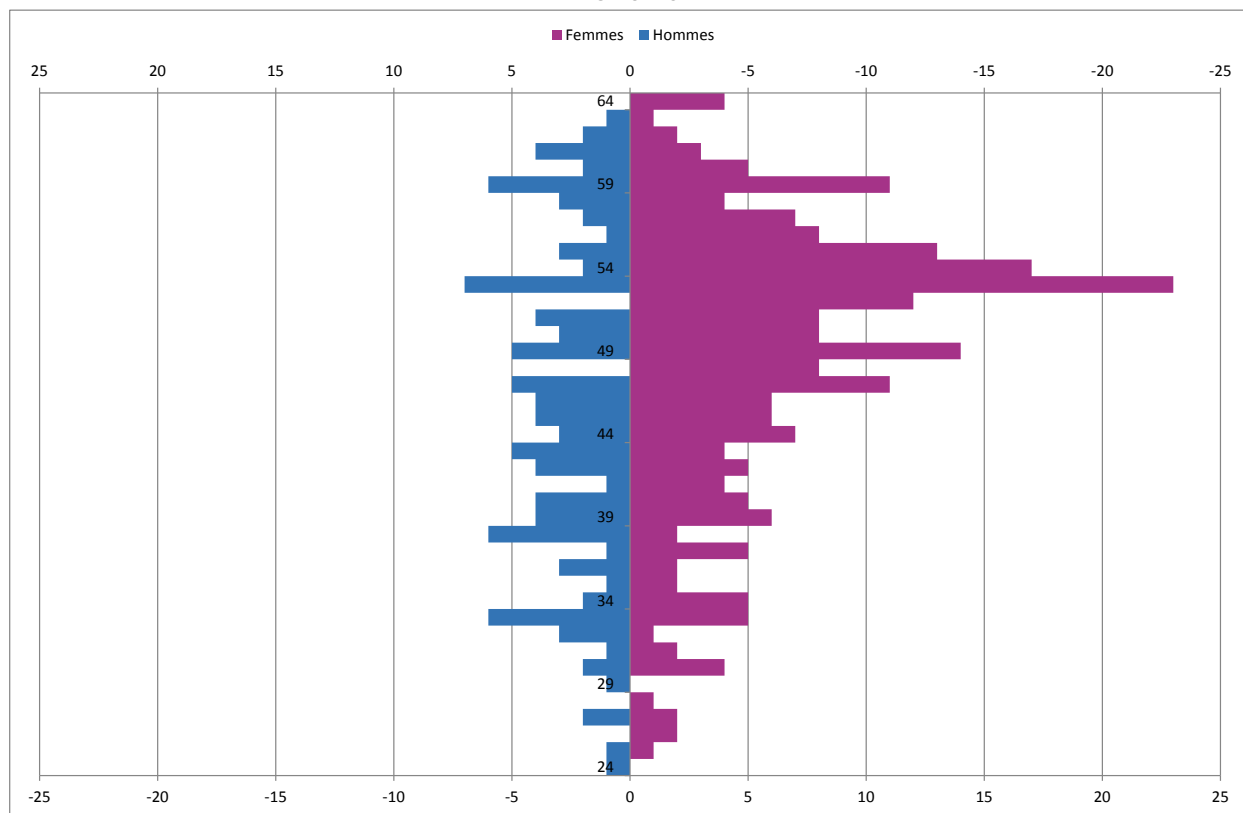
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Limousin



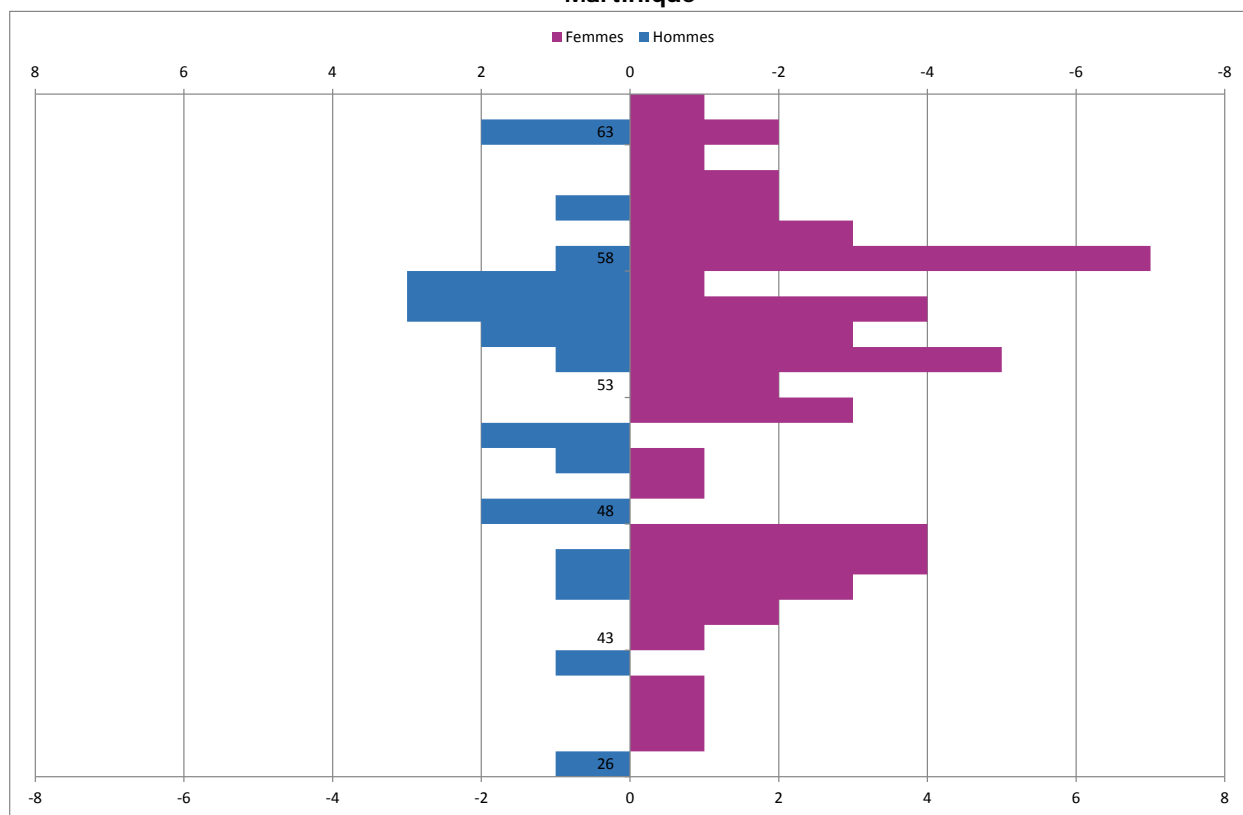
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Lorraine



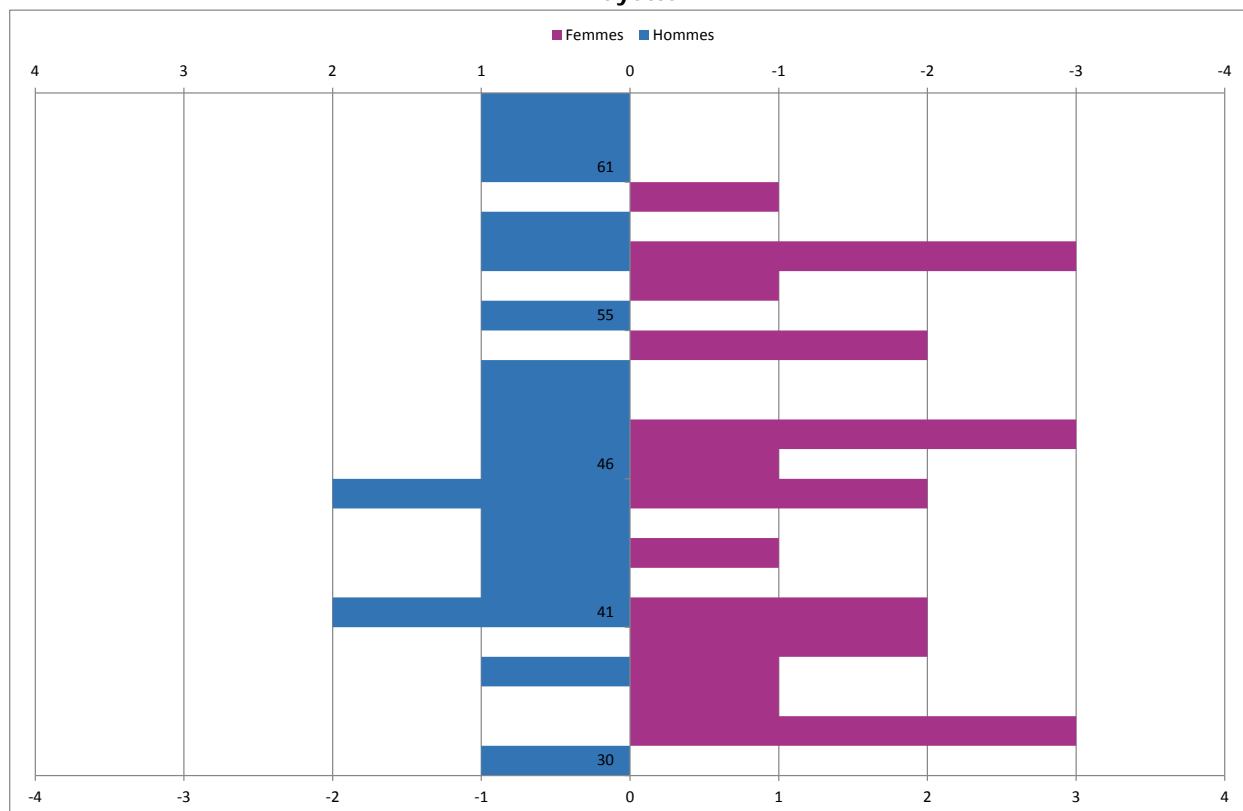
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Martinique



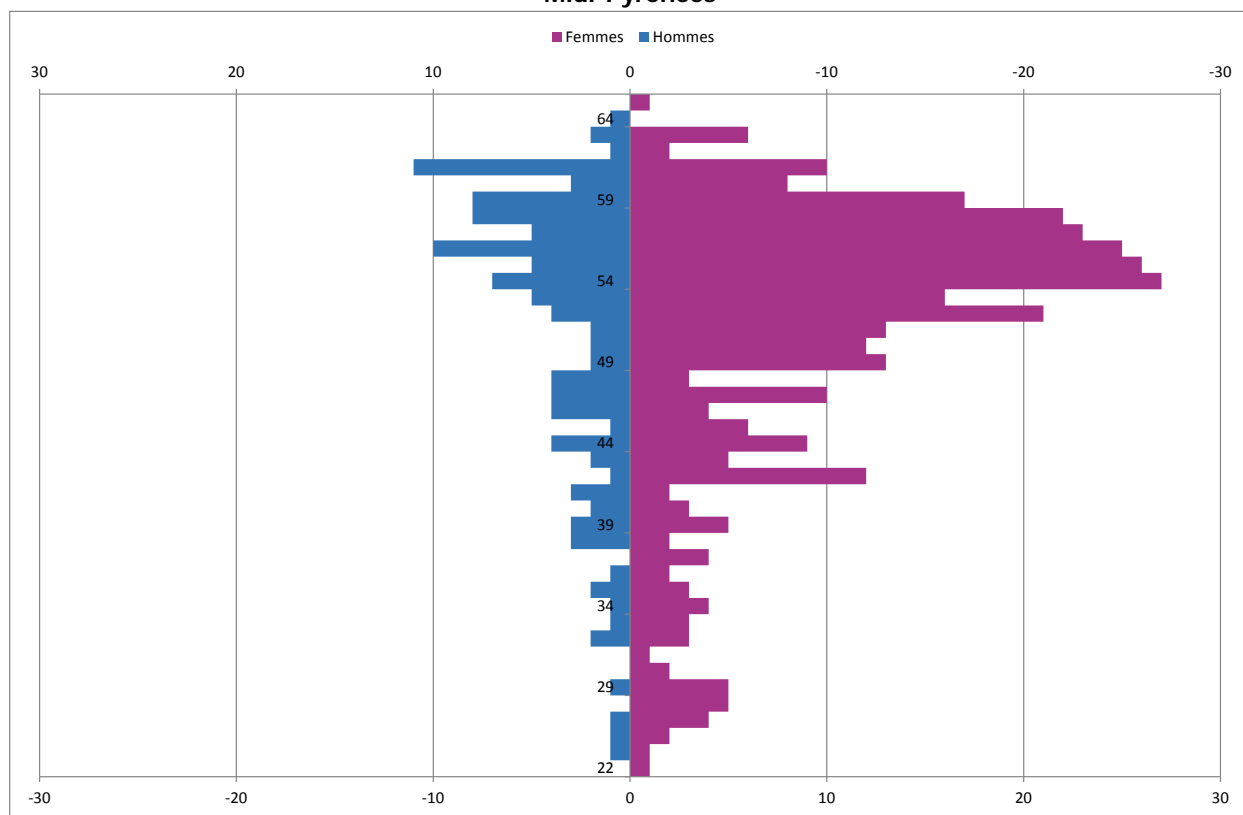
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Mayotte



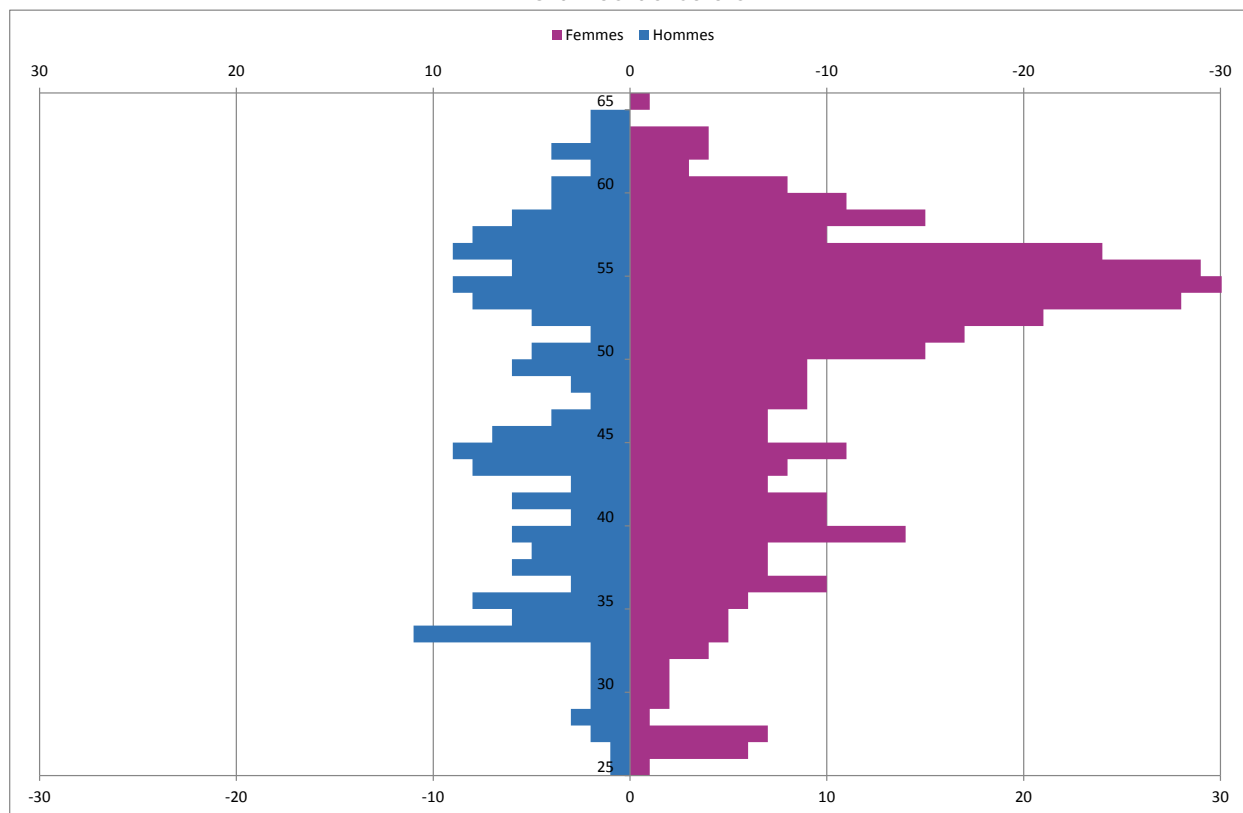
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Midi-Pyrénées



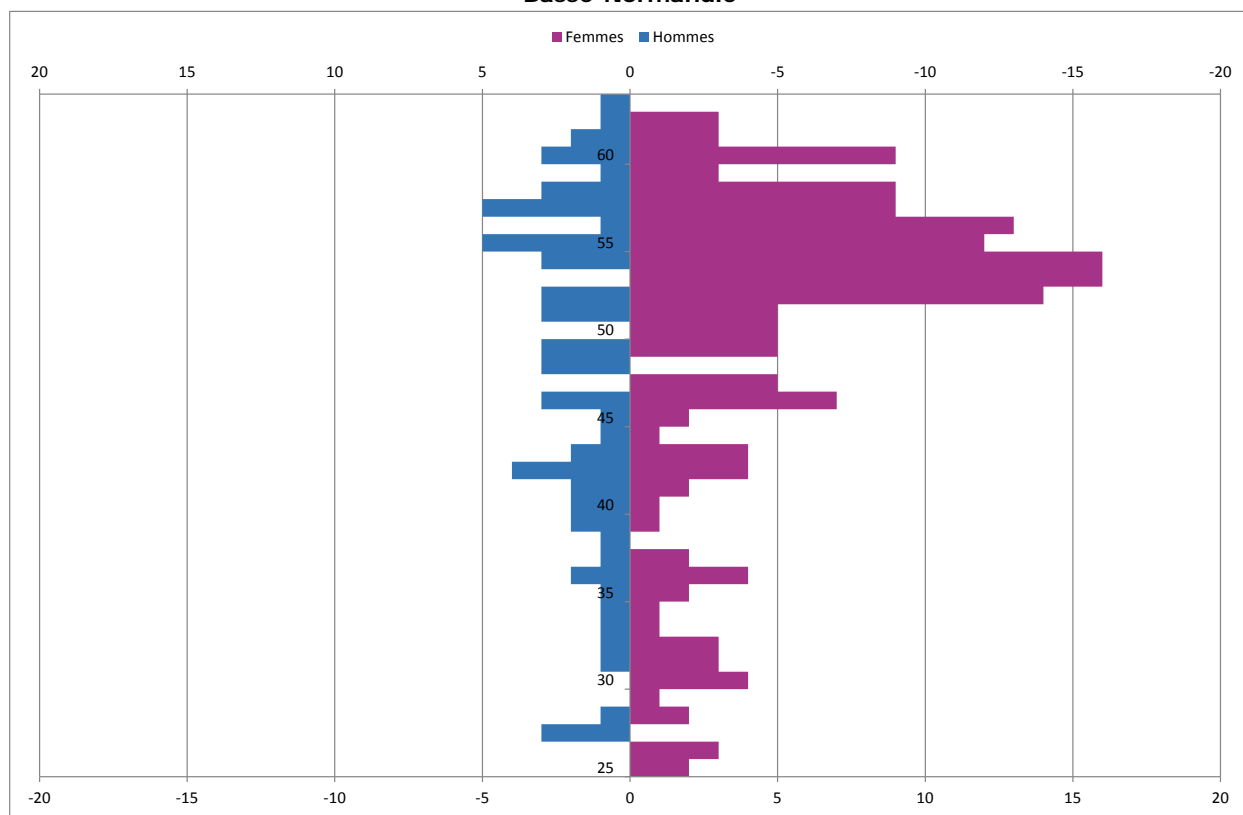
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Nord-Pas-de-Calais



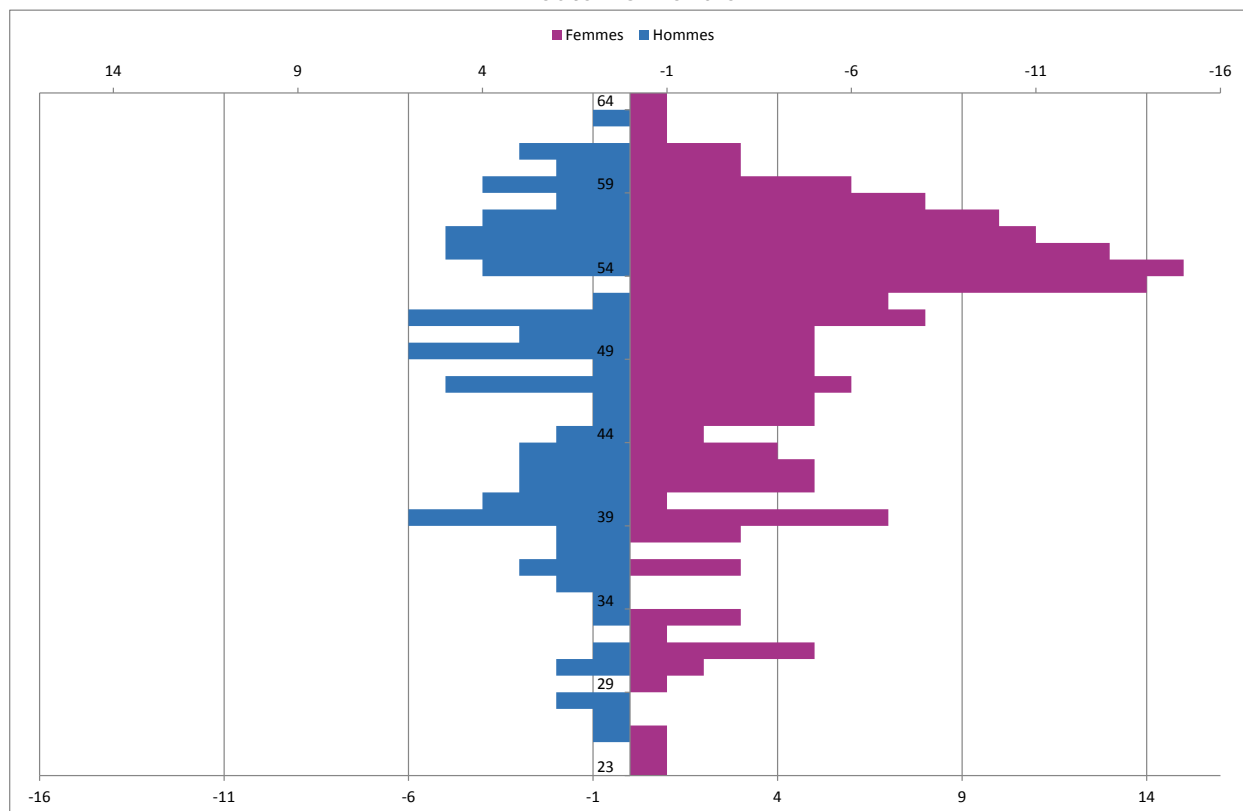
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Basse-Normandie



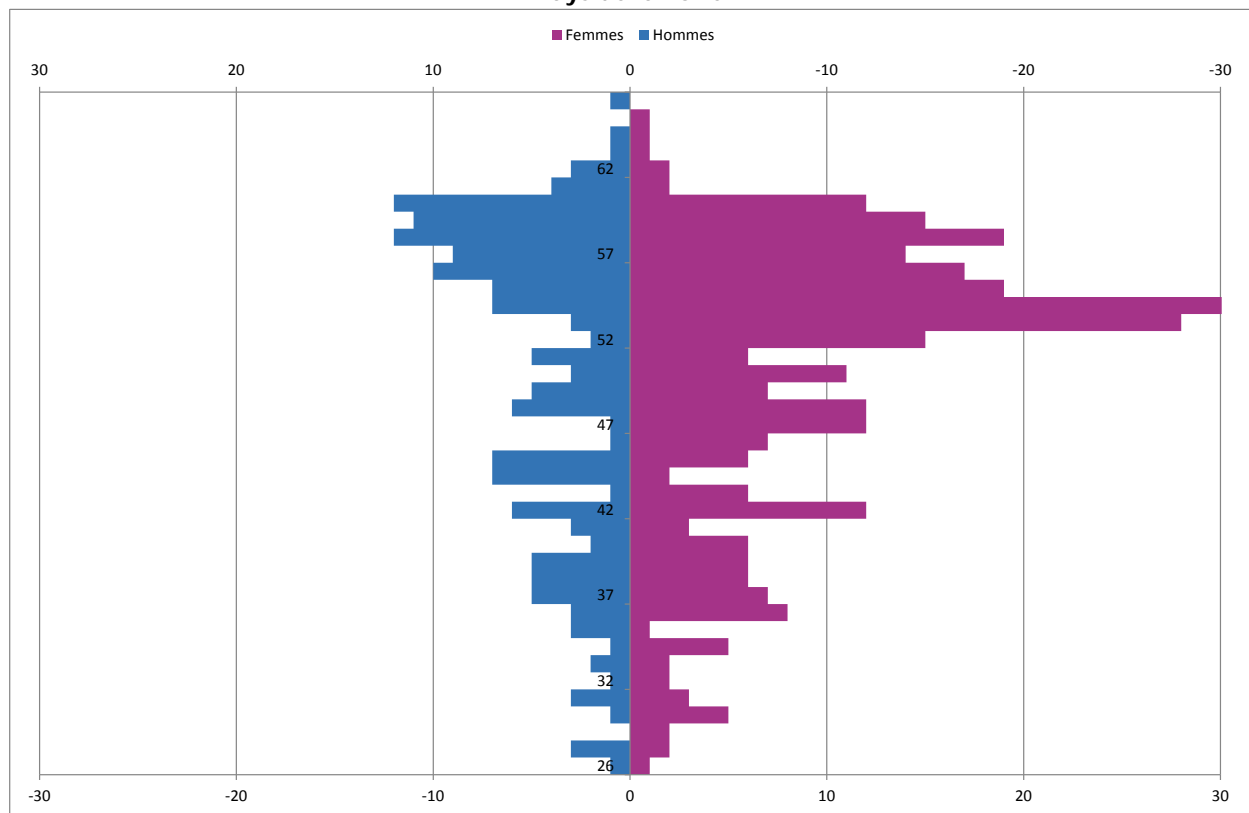
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Haute-Normandie



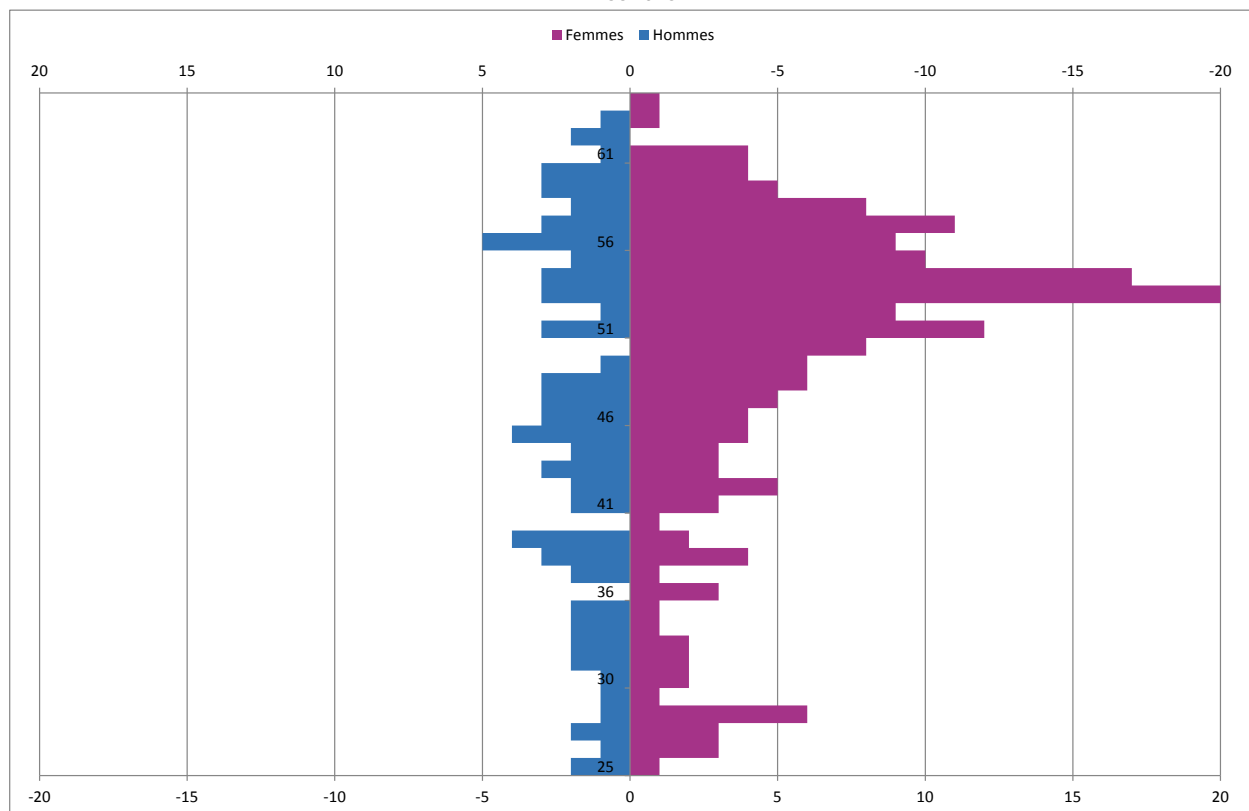
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Pays de la Loire



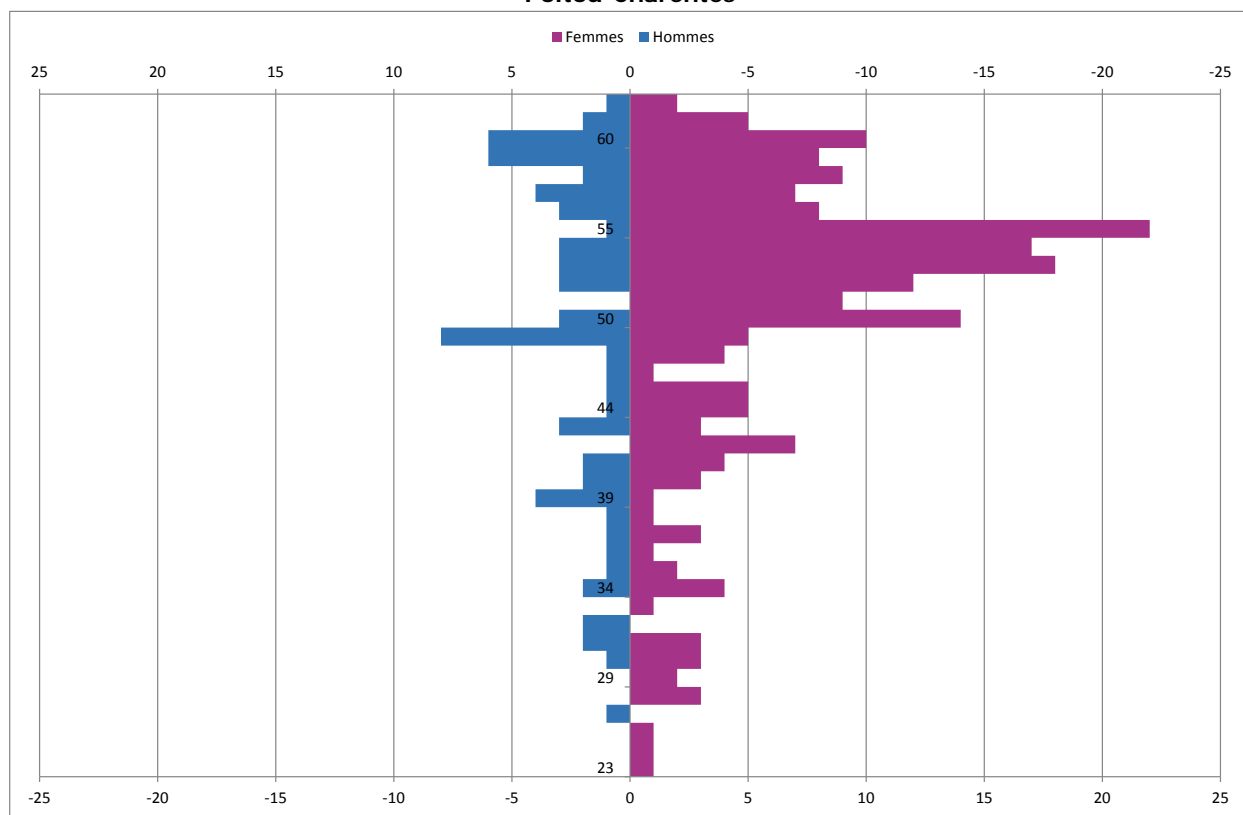
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Picardie



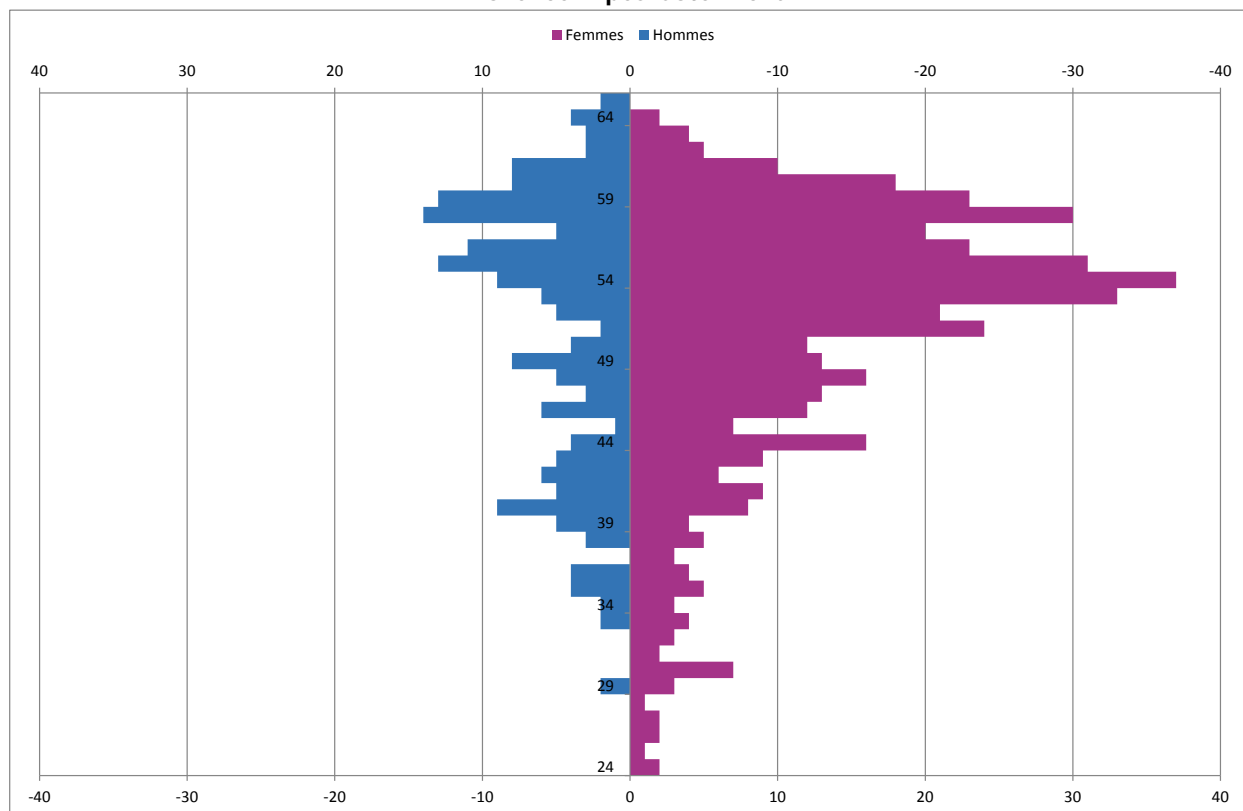
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Poitou-Charentes



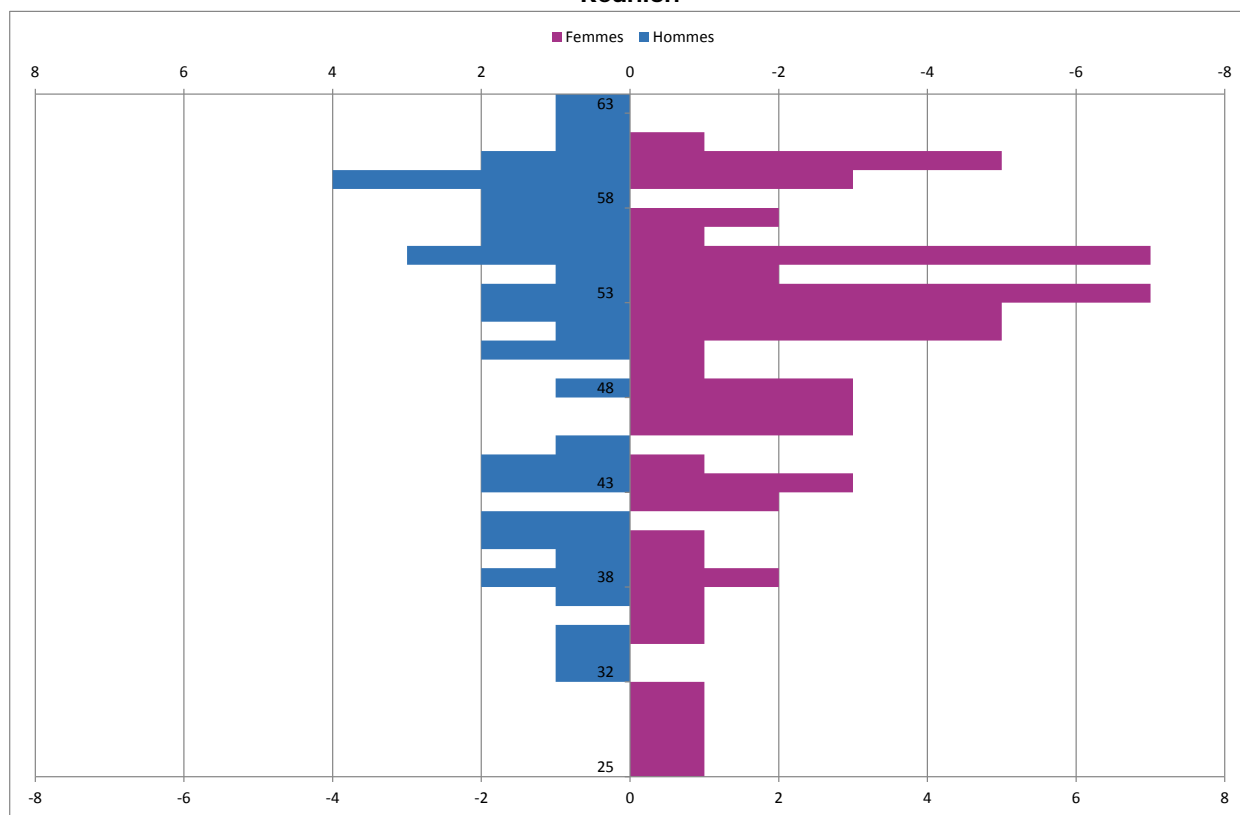
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Provence-Alpes-Côte-D'azur



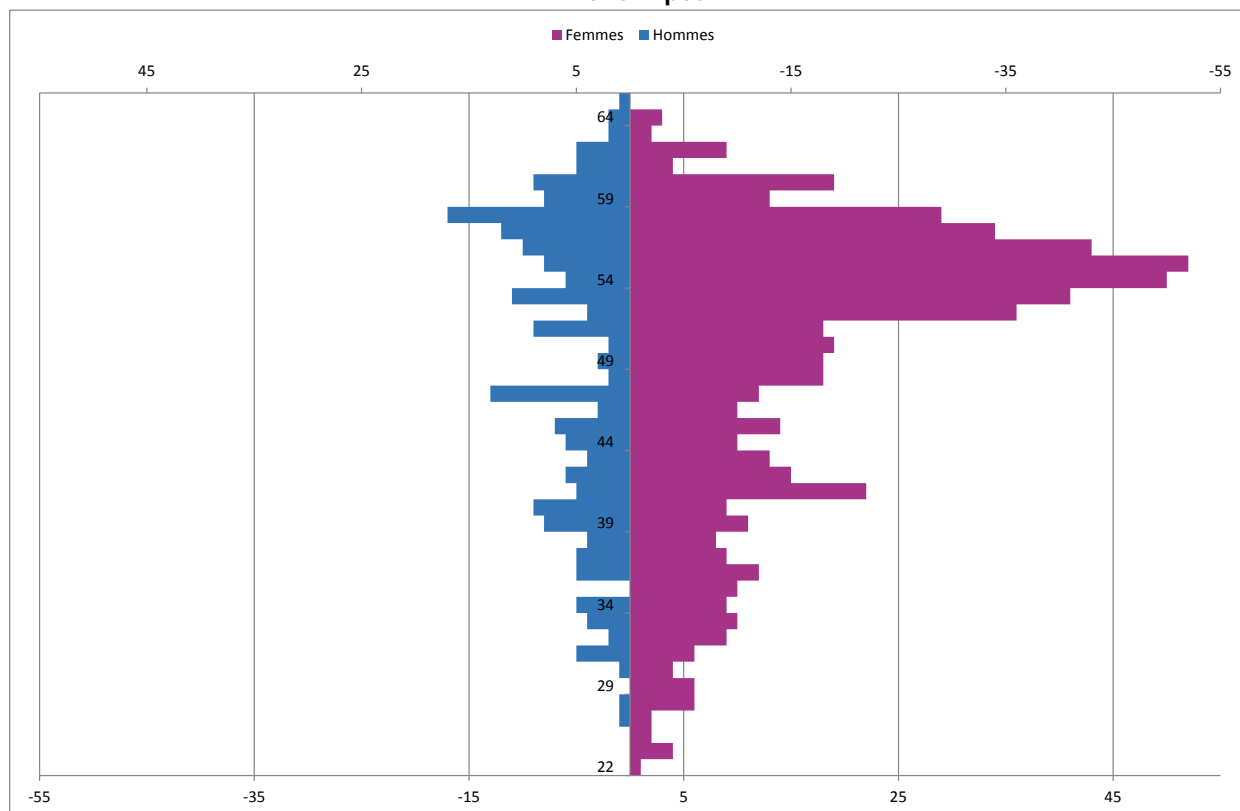
Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Réunion



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

Rhône-Alpes



Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

12.4. Les âges moyens

Âges moyens par catégorie en 2012

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total A B C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Administration centrale	44 ans et 6 mois	45 ans et 1 mois	48 ans et 9 mois	46 ans	49 ans	47 ans et 1 mois	46 ans et 7 mois	45 ans et 7 mois
Services déconcentrés	44 ans et 5 mois	47 ans et 7 mois	49 ans et 7 mois	47 ans et 2 mois	51 ans et 5 mois	51 ans	49 ans et 2 mois	48 ans
Total Ministère	44 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	49 ans et 6 mois	47 ans et 1 mois	51 ans et 3 mois	50 ans et 3 mois	48 ans et 11 mois	47 ans et 7 mois

La moyenne d'âge des femmes en administration centrale est en augmentation : elle est passée de **45 ans et 11 mois** en 2011, à **46 ans et 7 mois** en 2012. A contrario, la moyenne d'âge des hommes en administration centrale a légèrement diminuée, passant de **45 ans et 9 mois** en 2011, à **45 ans et 7 mois** en 2012.

On observe le même phénomène dans les services déconcentrés où la moyenne d'âge des femmes est passée de **48 ans et 8 mois** en 2011, à **49 ans et 2 mois** en 2012. Contrairement à l'administration centrale, la moyenne d'âge des hommes en service déconcentré augmente légèrement, passant de **47 ans et 7 mois** en 2011, à **48 ans** en 2012.

Âges moyens par région en 2012

REGIONS	2010		2011		2012	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Alsace	52 ans et 4 mois	52 ans et 1 mois	52 ans	51 ans et 2 mois	48 ans et 1 mois	48 ans et 2 mois
Aquitaine	51 ans et 5 mois	49 ans et 11 mois	51 ans et 3 mois	49 ans et 10 mois	51 ans	50 ans et 1 mois
Auvergne	50 ans 11 mois	51 ans et 3 mois	50 ans et 8 mois	51 ans et 2 mois	49 ans et 9 mois	47 ans et 1 mois
Basse-Normandie	50 ans et 1 mois	51 ans et 5 mois	50 ans et 2 mois	51 ans et 2 mois	49 ans et 6 mois	47 ans et 5 mois
Bourgogne	50 ans et 7 mois	50 ans et 9 mois	50 ans et 5 mois	50 ans et 2 mois	50 ans et 1 mois	46 ans et 9 mois
Bretagne	44 ans et 6 mois	52 ans et 4 mois	47 ans et 10 mois	51 ans et 5 mois	50 ans	48 ans et 11 mois
Centre	49 ans et 10 mois	50 ans et 10 mois	49 ans et 10 mois	50 ans et 3 mois	49 ans et 10 mois	48 ans et 8 mois
Champagne-Ardenne	49 ans et 11 mois	50 ans et 11 mois	49 ans et 9 mois	50 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois	45 ans et 2 mois
Corse	50 ans	48 ans et 11 mois	50 ans et 3 mois	47 ans et 11 mois	50 ans et 11 mois	47 ans et 10 mois
Franche-Comté	50 ans et 5 mois	46 ans et 7 mois	50 ans	47 ans et 6 mois	49 ans et 4 mois	45 ans et 10 mois
Haute-Normandie	49 ans et 5 mois	49 ans et 5 mois	49 ans et 4 mois	49 ans et 3 mois	49 ans et 3 mois	46 ans et 9 mois
Ile-de-France	49 ans et 9 mois	48 ans et 6 mois	49 ans et 5 mois	48 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois
Languedoc-Roussillon	50 ans et 1 mois	48 ans et 11 mois	49 ans et 5 mois	48 ans et 4 mois	51 ans et 3 mois	51 ans et 2 mois
Limousin	49 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois	49 ans et 6 mois	47 ans et 1 mois	50 ans et 5 mois	47 ans et 2 mois
Lorraine	49 ans et 7 mois	47 ans et 8 mois	49 ans et 2 mois	48 ans et 1 mois	48 ans et 7 mois	45 ans et 5 mois
Midi-Pyrénées	49 ans et 1 mois	46 ans et 9 mois	49 ans et 4 mois	46 ans et 3 mois	50 ans et 4 mois	50 ans et 10 mois
Nord-Pas-de-Calais	48 ans et 5 mois	49 ans et 4 mois	48 ans et 2 mois	49 ans	48 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois
PACA	49 ans et 8 mois	47 ans et 5 mois	49 ans	47 ans	50 ans et 5 mois	50 ans et 11 mois
Pays de la Loire	48 ans et 10 mois	48 ans et 9 mois	48 ans et 5 mois	48 ans et 5 mois	49 ans et 8 mois	49 ans et 7 mois
Picardie	48 ans et 10 mois	46 ans	48 ans et 10 mois	46 ans et 3 mois	48 ans et 10 mois	45 ans et 9 mois
Poitou-Charentes	49 ans	46 ans et 10 mois	48 ans et 11 mois	45 ans et 10 mois	49 ans et 10 mois	48 ans et 9 mois
Rhône-Alpes	49 ans et 1 mois	45 ans et 10 mois	48 ans et 11 mois	45 ans et 9 mois	48 ans et 11 mois	49 ans
Guadeloupe	48 ans et 2 mois	47 ans et 3 mois	48 ans et 4 mois	45 ans et 10 mois	52 ans et 1 mois	50 ans et 6 mois
Guyane	47 ans et 9 mois	48 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	47 ans et 8 mois	51 ans et 2 mois	50 ans
Martinique	48 ans et 9 mois	46 ans et 1 mois	48 ans et 2 mois	45 ans et 2 mois	52 ans et 7 mois	52 ans et 6 mois
Mayotte	47 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 7 mois	45 ans et 6 mois	45 ans et 11 mois	48 ans et 6 mois
Réunion	47 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois	46 ans et 7 mois	45 ans et 6 mois	48 ans et 9 mois	49 ans et 10 mois
Saint-Pierre-et-Miquelon	47 ans et 9 mois	46 ans et 5 mois	46 ans et 2 mois	43 mois et 2 mois	48 ans	47 ans et 3 mois
TOTAL SD	47 ans et 11 mois	48 ans	48 ans et 8 mois	47 ans et 7 mois	49 ans et 2 mois	48 ans

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

12.5. Les effectifs par région

Effectifs physiques sexués par région en 2012

REGIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PART DE F	PART DE H
Alsace	186	90	276	67%	33%
Aquitaine	319	113	432	74%	26%
Auvergne	176	52	228	77%	23%
Basse-Normandie	177	67	244	73%	27%
Bourgogne	188	72	260	72%	28%
Bretagne	298	117	415	72%	28%
Centre	259	106	365	71%	29%
Champagne-Ardenne	199	67	266	75%	25%
Corse	70	23	93	75%	25%
Franche-Comté	153	60	213	72%	28%
Haute-Normandie	177	93	270	66%	34%
Ile-de-France	1 147	466	1 613	71%	29%
Languedoc-Roussillon	256	101	357	72%	28%
Limousin	119	39	158	75%	25%
Lorraine	236	109	345	68%	32%
Midi-Pyrénées	343	117	460	75%	25%
Nord-Pas-de-Calais	381	187	568	67%	33%
PACA	453	184	637	71%	29%
Pays de la Loire	317	163	480	66%	34%
Picardie	191	80	271	70%	30%
Poitou-Charentes	205	72	277	74%	26%
Rhône-Alpes	631	211	842	75%	25%
Guadeloupe	62	27	89	70%	30%
Guyane	30	20	50	60%	40%
Martinique	55	22	77	71%	29%
Mayotte	23	19	42	55%	45%
Réunion	67	43	110	61%	39%
Saint-Pierre-et-Miquelon	6	3	9	67%	33%
TOTAL SD	6 724	2 723	9 447	71%	29%
TOTAL AC	740	480	1 220	61%	39%
TOTAL MINISTERE	7 464	3 203	10 667	70%	30%

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

12.6. Le temps de travail

Répartition sexuée des quotités travaillées au ministère en 2012

Quotité travaillée	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES
50%	102	23	125	1%	1%
60%	55	9	64	1%	0%
70%	54	5	59	1%	0%
80%	1 379	130	1 509	18%	4%
90%	241	30	271	3%	1%
100%	5 633	3 006	8 639	75%	94%
TOTAL	7 464	3 203	10 667	100%	100%

Au ministère, moins de **75%** des femmes travaillent à temps plein contre **94%** des hommes. Ces résultats sont similaires à ceux de 2011, où 75% des femmes et 94% des hommes travaillaient à temps.

Répartition sexuée des quotités travaillées en administration centrale et services déconcentrés en 2012

Quotité travaillée	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES	% TOTAL
ADMINISTRATION CENTRALE						
50%	1	1	2	0%	0%	0%
60%	2	0	2	0%	0%	0%
70%	3	0	3	0%	0%	0%
80%	77	7	84	10%	1%	7%
90%	16	2	18	2%	0%	1%
100%	641	470	1 111	87%	98%	91%
Total AC	740	480	1 220	100%	100%	100%
SERVICES DECONCENTRES						
50%	101	22	123	2%	1%	1%
60%	53	9	62	1%	0%	1%
70%	51	5	56	1%	0%	1%
80%	1 302	123	1 425	19%	5%	15%
90%	225	28	253	3%	1%	3%
100%	4 992	2 536	7 528	74%	93%	80%
Total SD	6 724	2 723	9 447	100%	100%	100%

Source : SDRH/Données Synergie au 31 décembre 2012

12.7. Les recrutements

Répartition sexuée des recrutements par catégorie du ministère en 2012

MINISTÈRE	A			B			C			TOTAL		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	Total F	Total H	Total F+H
Administrateurs civils	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Attachés d'administration	17	11	28	0	0	0	0	0	0	17	11	28
Inspecteurs du travail	18	19	37	0	0	0	0	0	0	18	19	37
Contrôleurs du travail	0	0	0	29	18	47	0	0	0	29	18	47
Secrétaires administratifs	0	0	0	36	8	44	0	0	0	36	8	44
Adjointes administratifs	0	0	0	0	0	0	37	8	45	37	8	45
TOTAL CONCOURS	36	30	66	65	26	91	37	8	45	138	64	202
Ingénieurs de prévention	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Médecins inspecteurs du travail	2	2	4	0	0	0	0	0	0	2	2	4
Travailleurs handicapés	3	1	4	1	0	1	5	1	6	9	2	11
Bénéficiaires de la Loi 70-2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Autres (détachés, prise en charge en PNA*, contractuels, mutations)	62	31	93	7	7	14	20	15	35	89	53	142
TOTAL CONTRATS ET PRISES EN CHARGE	67	35	102	9	7	16	25	16	41	101	58	159
TOTAL GENERAL	103	65	168	74	33	107	62	24	86	239	122	361

Source : SDRH/RH4

La part des femmes est supérieure à celle hommes, que ce soit pour les recrutements par concours ou par contrats et prises en charge.

12.8. Les concours

12.8.1. La répartition par genre aux concours de l'inspection du travail

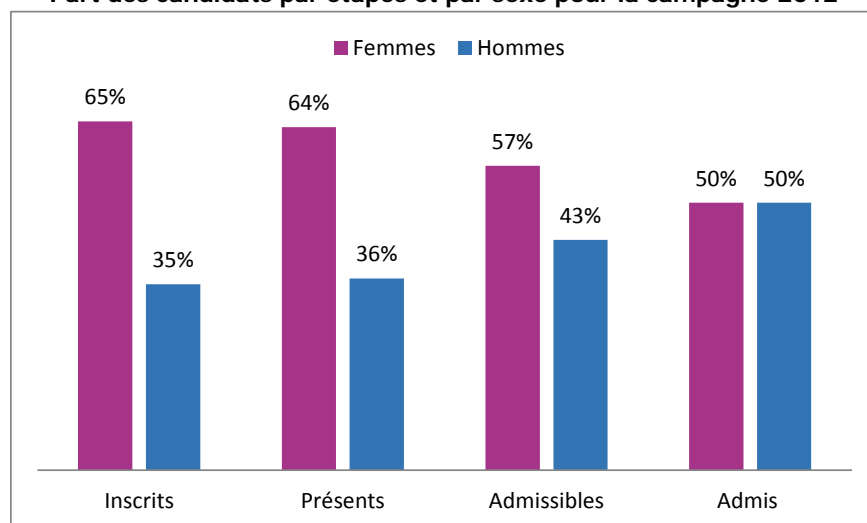
Concours externe au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours externe IT (en effectif physique et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	1 008	538	1 546
Présents	306	171	477
Admissibles	41	31	72
Admis	12	12	24

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 69% en 2009 (40 femmes et 23 hommes) ;
- 68% en 2010 (19 femmes et 9 hommes) ;
- 50% en 2012 (12 femmes et 12 hommes).

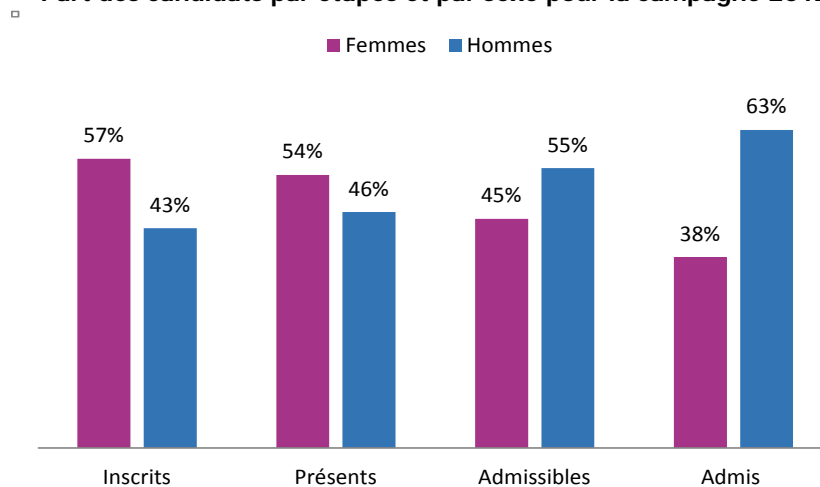
Concours interne au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours interne IT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	100	76	176
Présents	44	38	82
Admissibles	9	11	20
Admis	3	5	8

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Pour la campagne 2012, le nombre de femmes admissibles et admises diminue sensiblement par rapport aux années précédentes.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 71% en 2009 (12 femmes et 5 hommes) ;
- 67% en 2010 (6 femmes et 3 hommes) ;
- 38% en 2012 (3 femmes et 5 hommes).

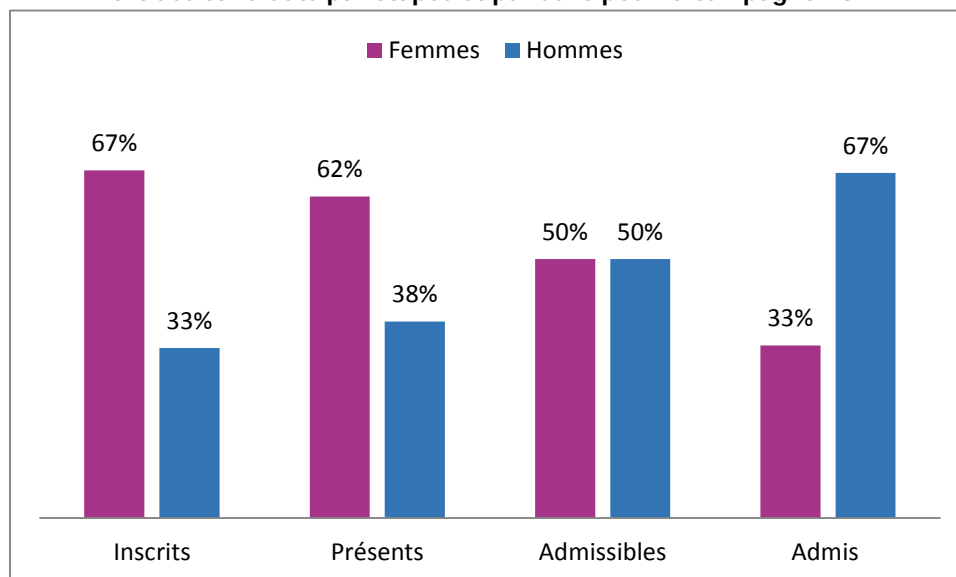
Troisième concours au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours interne IT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	45	22	67
Présents	18	11	29
Admissibles	4	4	8
Admis	1	2	3

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à concourir. Le taux de réussite est identique à celui de la dernière campagne.

Sur les deux dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 33% en 2010 (1 femme et 2 hommes) ;
- 33% en 2012 (1 femme et 2 hommes).

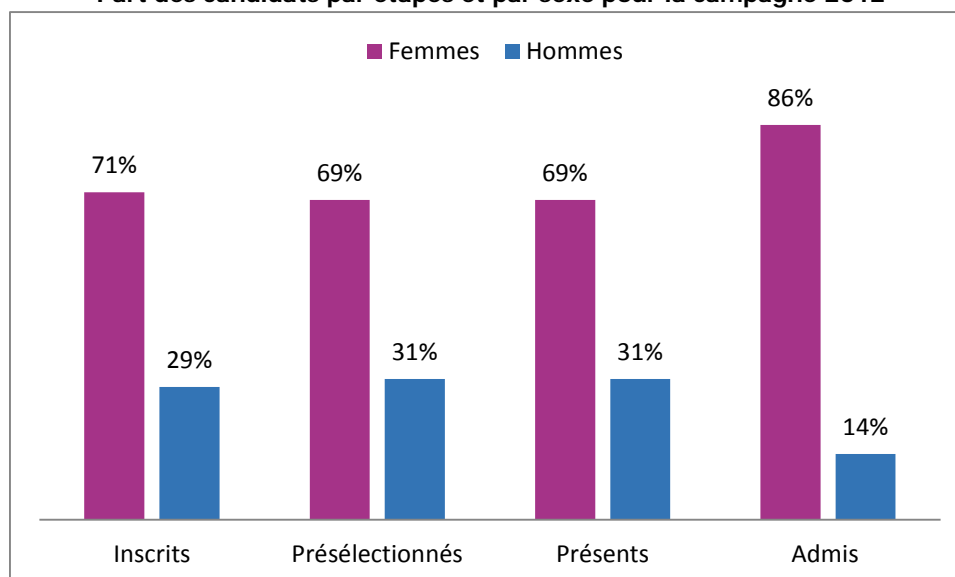
Voie d'accès professionnelle au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

VAP au corps de IT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	143	58	201
Présélectionnés	25	11	36
Présents	25	11	36
Admis	6	1	7

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à concourir. Cette année, leur taux de réussite a fortement augmenté.

Sur les deux dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 62% en 2010 (5 femmes et 3 hommes) ;
- 86% en 2012 (6 femmes et 1 homme).

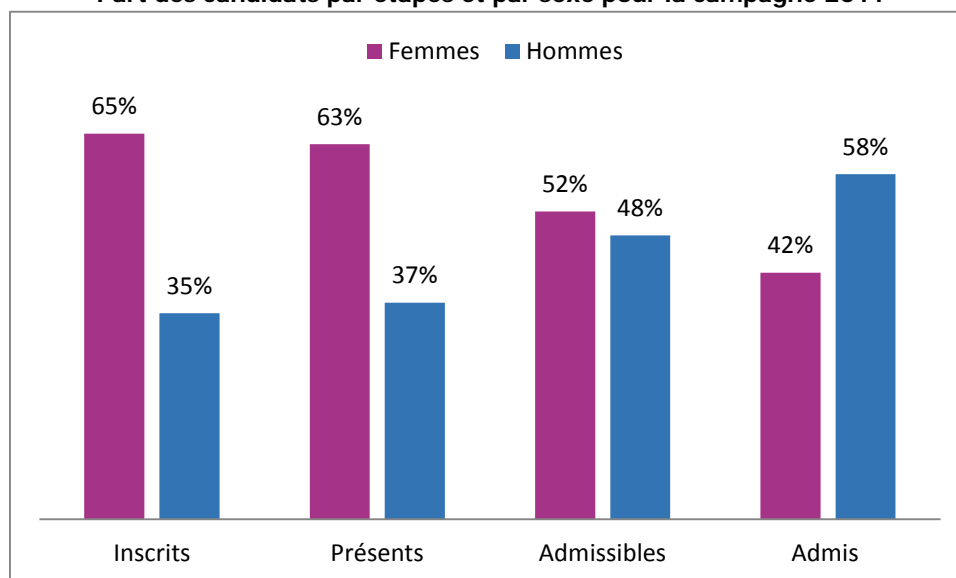
Cycle préparatoire du concours interne au corps de l'inspection du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2011

Cycle préparatoire du concours interne de IT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	43	23	66
Présents	26	15	41
Admissibles	13	12	25
Admis	5	7	12

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2011



Source : SDRH/RH1

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à concourir. Cette année, les hommes ont mieux réussi les épreuves orales que les femmes.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes admises s'élève à :

- 67% en 2009 (10 femmes et 5 hommes) ;
- 63% en 2010 (10 femmes et 6 hommes) ;
- 42% en 2011 (5 femmes et 7 hommes).

12.8.2. La répartition par genre aux concours de contrôleurs du travail

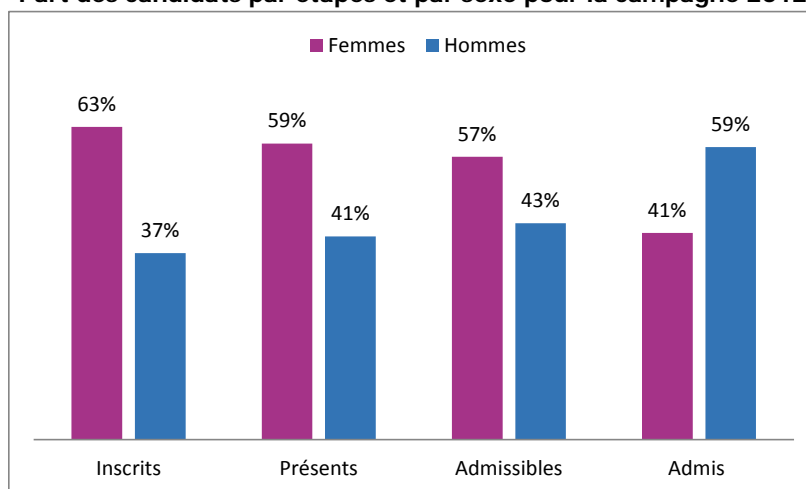
Concours externe au corps de contrôleur du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours externe CT (en effectif physique et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	1 778	1061	2 839
Présents	746	512	1258
Admissibles	64	49	113
Admis	12	17	29

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

Cette année et comme l'année précédente, la part des femmes admises, est inférieure à celle des hommes bien que ce chiffre soit en augmentation.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes s'élève à :

- 68% des admis en 2009 (23 femmes et 11 hommes) ;
- 29% des admis en 2010 (6 femmes et 15 hommes) ;
- 41% des admis en 2012 (12 femmes et 17 hommes).

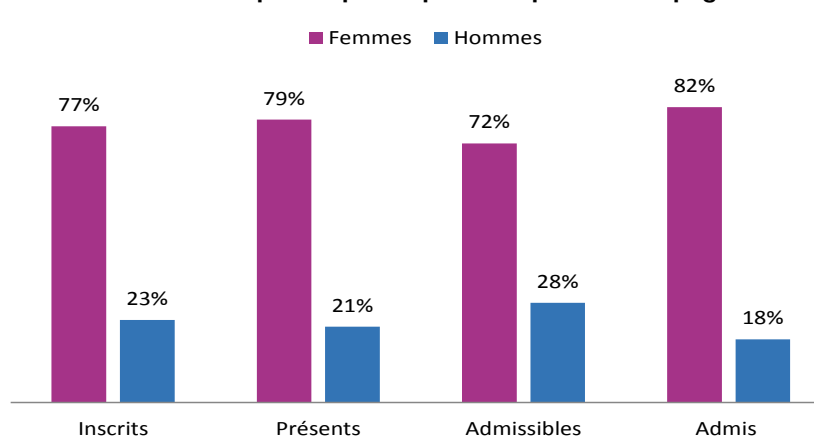
Concours interne au corps de contrôleur du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

Concours interne CT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	224	67	291
Présents	127	34	161
Admissibles	26	10	36
Admis	14	3	17

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : SDRH/RH1

La large représentation des femmes s'accroît parmi les candidats admis, par rapport à la session précédente.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes s'élève à :

- 90% des admis en 2009 (18 femmes et 2 hommes) ;
- 80% des admis en 2010 (12 femmes et 3 hommes) ;
- 82% des admis en 2012 (14 femmes et 3 hommes).

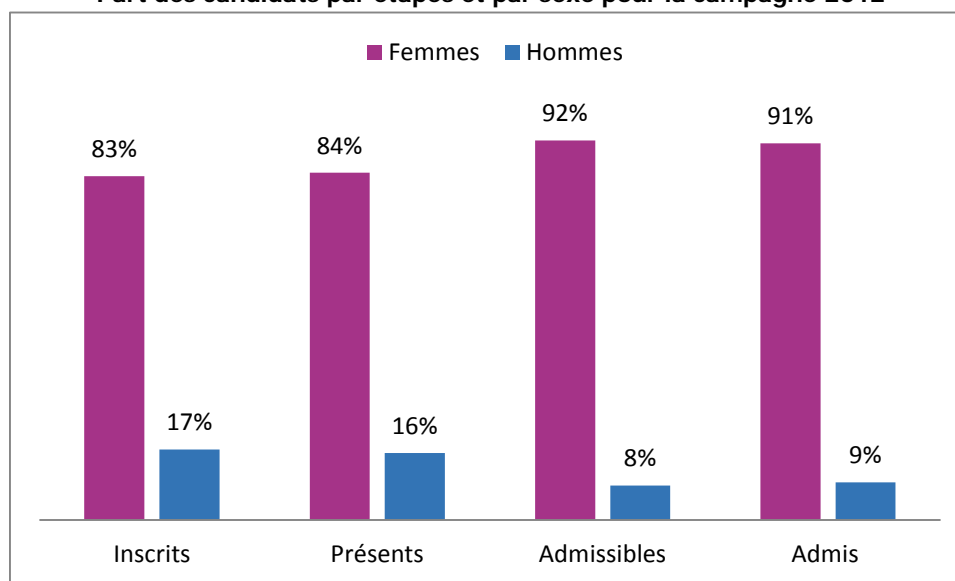
Examen professionnel d'accès au corps de contrôleur du travail

Candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012

EPCT (en effectifs physiques et %)	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	156	32	188
Présents	140	27	167
Admissibles	44	4	48
Admis	20	2	22

Source : SDRH/RH1

Part des candidats par étapes et par sexe pour la campagne 2012



Source : 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 2012 étaient majoritairement des femmes. Pour la campagne 2012, seuls deux hommes ont été admis à l'examen professionnel de contrôleur du travail.

Sur les trois dernières campagnes, la part des femmes s'élève à :

- 86% des admis en 2009 (30 femmes et 5 hommes) ;
- 97% des admis en 2010 (34 femmes et 1 homme) ;
- 91% des admis en 2012 (20 femmes et 2 hommes).

12.9. Les promotions

Répartition des promotions par sexe au ministère en 2012

CORPS / GRADE	RATIO PRO/PRO	PROMOUVABLES (a)			INSCRITS TA/LA (b)			RATION REEL (b)/(a)		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Catégorie A		2418	1349	3767	96	68	164	4%	5%	4%
TA Directeur du travail	8%	166	231	397	15	17	32	9%	7%	8%
TA Directeur adjoint du travail	10%	400	354	754	43	32	75	11%	9%	10%
TA Administrateur civil hors classe	30%	3	9	12	1	2	3	33%	22%	25%
TA Attaché principal	12%	46	37	83	2	4	6	4%	11%	7%
EP Attaché principal		226	181	407	19	8	27	8%	4%	7%
LA Inspecteur du travail		1460	491	1951	6	1	7	0%	0%	0%
LA Attaché		76	31	107	5	4	9	7%	13%	8%
LA Contractuel 78 - HEB		9	7	16	3	0	3	33%	0%	19%
LA Contractuel 78 - Hors catégorie		12	5	17	1	0	1	8%	0%	6%
LA Contractuel 78 - 1ère catégorie		8	3	11	1	0	1	13%	0%	9%
LA Contractuel 78 - 2ème catégorie		12	0	12	0	0	0	0%	0%	0%
Catégorie B		3739	1093	4832	228	66	294	6%	6%	6%
TA Contrôleur cl. Exceptionnelle	12%	546	291	837	83	17	100	15%	6%	12%
TA Contrôleur cl. Supérieure	15%	554	307	861	90	39	129	16%	13%	15%
EP Contrôleur du travail		0	0	0	20	2	22	0%	0%	0%
TA Secrétaire administratif cl. Exceptionnelle	8%	29	17	46	1	2	3	3%	12%	7%
EP Secrétaire administratif cl. Exceptionnelle					0	0	0			
TA Secrétaire administratif cl. Supérieure	15%	64	21	85	5	3	8	14%	19%	15%
EP Secrétaire administratif cl. Supérieure					4	1	5			
LA SAMAS de cl. Normale		2546	457	3003	19	0	19	1%	0%	1%
EP SAMAS de cl. Normale					6	2	8			
Catégorie C	RATIO th.	1454	301	1755	154	28	182	11%	9%	10%
TA Adjoints administratifs principaux 1ère classe	13%	532	82	614	54	11	65	10%	13%	11%
TA Adjoints administratifs principaux 2ème classe	13%	921	213	1134	100	15	115	11%	7%	10%
TA Adjoints administratifs 1ère classe	30%	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
TA Adjoints techniques principaux 1ère classe	30%	0	1	1	0	0	0	0%	0%	0%
TA Adjoints techniques principaux 2ème classe	25%	1	3	4	0	1	1	0%	33%	25%
TA Adjoints techniques 1ère classe	30%	0	2	2	0	1	1	0%	50%	50%
TOTAL GENERAL MINISTERE		7611	2743	10354	478	162	640	6%	6%	6%

*Ratio théorique promus/promouvables.

En 2011 et 2012, les promotions des corps communs et des agents contractuels incluent les agents affectés à la DGEFP et en détachement ou PNA.

TA : Tableau d'avancement / LA : Liste d'aptitude / EP : Examen Professionnel

Source : SDRH/RH3 et RH4.

Pour le corps de l'inspection du travail, les ratios de promotion sont favorables aux femmes, ce qui constitue une nette progression par rapport à 2011 puisque les taux pour les grades d'avancement de directeur du travail et de directeur adjoint se sont inversés.

Quant aux contrôleurs du travail, le taux de promotion est très nettement en faveur des femmes pour le passage à la classe exceptionnelle en particulier.

S'agissant des corps communs et des agents contractuels, on constate en catégorie A des taux de promotion supérieurs pour les femmes, à l'exception de la liste d'aptitude d'attachés où le taux de promotion des hommes est deux fois supérieur à celui des femmes.

Le constat est inverse pour le corps des SAMAS où le taux de promotion des hommes est supérieur à celui des femmes dans les grades d'avancement, mais deux fois inférieur pour la liste d'aptitude.

En catégorie C, si le taux de promotion des femmes est supérieur pour l'accès au grade d'AAP2, il est inférieur à celui des hommes pour l'accès au grade d'AAP. Pour les autres grades, le nombre de promouvables rend les ratios peu significatifs.

12.10. Les emplois de direction

12.10.1. Administration centrale

Tableau des effectifs et part des femmes des personnels d'encadrement par sexe et fonctions en administration centrale de 2010 à 2012

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part de Femmes
2010	66	56	122	54%
EMPLOIS FONCTIONNELS (directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets)	11	6	17	65%
AUTRES ENCADRANTS (chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints, chefs de mission et équivalents)	55	50	105	52%
2011	65	57	122	53%
EMPLOIS FONCTIONNELS (directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets)	9	8	17	53%
AUTRES ENCADRANTS (chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints, chefs de mission et équivalents)	56	49	105	53%
2012	73	51	124	59%
EMPLOIS FONCTIONNELS (directeurs, chefs de service, sous directeurs, directeurs de projets)	15	9	24	63%
AUTRES ENCADRANTS (chefs de division, adjoints sous directeurs, chefs de bureaux et adjoints, chefs de mission et équivalents)	58	42	100	58%

Source : SDRH/RH4 – Enquête annuelle emplois fonctionnels - Situation des effectifs en AC.

En 2012, la part des femmes, tant sur les postes d'encadrement supérieur que sur les autres postes de personnels d'encadrement, s'est sensiblement accrue.

Concernant les emplois fonctionnels, l'augmentation du nombre de postes s'est faite au bénéfice des femmes. Pour les autres postes encadrants, c'est dans le cadre du turnover que l'augmentation constatée s'est produite.

Effectifs et membres de cabinet par sexe et fonctions en administration centrale de 2010 à 2012

FONCTIONS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Part de Femmes
2010	11	18	29	38%
Directeur du cabinet	2	0	2	100%
Directeur adjoint du cabinet	0	3	3	0%
Chef et chef adjoint du cabinet	0	3	3	0%
Conseiller et conseiller technique	9	12	21	43%
Chargé de mission	0	0	0	-
Autres collaborateurs	0	0	0	-
2011	12	17	29	41%
Directeur du cabinet	2	0	2	100%
Directeur adjoint du cabinet	0	2	2	0%
Chef et chef adjoint du cabinet	0	3	3	0%
Conseiller et conseiller technique	10	12	22	45%
Chargé de mission	0	0	0	
Autres collaborateurs	0	0	0	
2012	9	16	25	36%
Directeur du cabinet	0	2	2	0%
Directeur adjoint du cabinet	0	1	1	0%
Chef et chef adjoint du cabinet	0	2	2	0%
Conseiller et conseiller technique	9	11	20	45%
Chargé de mission	0	0	0	
Autres collaborateurs	0	0	0	

Source : SDRH/RH4 – Suivi cabinets au 31 décembre 2012.

L'année 2012 a vu une diminution de la part des femmes dans la constitution des cabinets ministériels travail. Si la légère augmentation constatée en 2011, par rapport à 2010, l'était dans une structure de cabinets supportés identique, cette structure a été modifiée suite à l'élection présidentielle et au changement de gouvernement qui s'en est suivi. Le nombre de cabinets supportés, soit 2, est cependant resté identique.

12.10.2. Services déconcentrés

Part des femmes au sein des services déconcentrés de 2010 à 2012 (y compris ceux relevant du ministère chargé de l'économie)

SERVICES DECONCENTRES	2010	2011	2012
Directeurs régionaux	8%	12%	23%
Secrétaires généraux	12%	32%	35%
RUT*/DDTEFP	34%	31%	36%

Source : SDRH/RH3

12.11. Les 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 reductible 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 prime. Ce système utilisé pour tous les grades de l'administration centrale. En services déconcentrés, seuls les corps des attachés et des secrétaires administratifs sont concernés par cette modalité d'attribution.

12.11.1. Administration centrale

Montants moyens des indemnités versées en 2012 (reliquat inclus, hors prime d'encadrement)

CORPS / GRADES	TRB	FEMMES		HOMMES		EFF	ECART F/H
		EFF	ATTRIBUTIONS MOYENNES	EFF	ATTRIBUTIONS MOYENNES		
Catégorie A	14 967	203	16231	145	18513	348	-12%
Administrateur civil Hors classe	28 954	11	42 710	16	37 151	27	15%
Administrateur civil	24 493	7	(1)	5	(1)	12	
Conseiller d'administration	19 116	2	(1)	7	(1)	9	
Directeur du travail	13 613	10	17 198	19	20 997	29	-18%
Attaché principal	16 253	44	18 253	29	17 640	73	3%
Directeur adjoint du travail	11 815	19	13 043	12	13 096	31	0%
Attaché	12 132	103	12 144	53	11 701	156	4%
Inspecteur du travail	10 963	7	(1)	4	(1)	11	
Catégorie B	7605	104	8065	37	7695	141	5%
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	9 153	21	9 570	8	9510	29	1%
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	8 250	3	(1)	0	(1)	3	
Secrétaire administratif de classe supérieure	8 152	24	8 432	10	8 370	34	1%
Contrôleur du travail de classe supérieure	7 974	2	(1)	0	(1)	2	
Secrétaire administratif de classe normale	6 612	52	7 273	15	6 347	67	15%
Contrôleur du travail de classe normale	7 675	2	(1)	4	(1)	6	
Catégorie C	5 999	120	6 460	47	6 676	167	-3%
Adjoint administratif principal de 1ère classe	6 161	33	7 542	2	(1)	35	
Adjoint administratif principal de 2ème classe	5 980	37	7 089	11	6 620	48	7%
Adjoint administratif 1 CI	5 761	43	5 332	19	5 966	62	-11%
Adjoint administratif 2 CI	5 181	4	(1)	1	(1)	5	
Personnel technique	6 777	3	(1)	7	(1)	10	
Conducteur automobile	6 900	0	(1)	7	(1)	7	
Contractuels	3 691	95	4 809	69	4 516	164	6%
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	4 005	14	8 733	19	6 726	33	30%
Agent contractuel 1C ou NCG niveau 2	3 813	27	5 737	15	4 383	42	31%
Agent contractuel 2C ou NCG niveau 3	3 620	43	3 323	29	3 515	72	-5%
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	3 081	11	3 348	6	(1)	17	

(1) Données portant sur moins de dix agents considérées comme nominatives.

Source : SDRH/RH4.

Ces chiffres ne montrent pas, pour l'administration centrale, de lien entre le sexe et l'attribution indemnitaire. Pour les différentes catégories, et pour les différents corps au sein des catégories ainsi que pour les différents grades au sein des corps, il n'y a pas de déterminisme faisant que l'attribution des femmes est supérieure ou inférieure.

12.11.2. Services déconcentrés

Montants moyens des indemnités versées en 2012*

CORPS / GRADES	EFFECTIF PRIME	FEMMES		HOMMES		ECART F/H
		EFF	ATTRIBUTIONS MOYENNES	EFF	ATTRIBUTIONS MOYENNES	
Catégorie A						
Directeur du travail	69	27	17 811	42	16 769	6,22%
Directeur adjoint du travail	355	149	12 430	205	12 406	0,19%
Inspecteur du travail	1 148	653	10 003	494	10 098	-0,94%
sous total corps de l'IT	1 572	828	10 688	741	11 112	
Attaché principal	137	74	13 976	62	13 785	1,39%
Attaché	295	188	11 279	107	11 066	1,92%
sous total corps des attachés	432	262	12 042	169	12 064	
Catégorie B						
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle	881	658	8 641	223	8 637	0,05%
Contrôleur du travail de classe supérieure	855	607	8 159	248	8 112	0,58%
Contrôleur du travail de classe normale	1 488	959	7 330	529	7 200	1,80%
sous total corps ds CT	3 224	2 224	7 944	1 000	7 747	
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	18	17	6 851	1	(1)	
Secrétaire administratif de classe supérieure	4	4	(1)	0	-	
Secrétaire administratif de classe normale	329	287	5 954	42	6 072	-1,94%
sous total corps des SA	351	307	6 006	43	6 058	
Catégorie C						
Adjoint administratif principal de 1ère classe	597	552	5 561	45	6 177	-9,97%
Adjoint administratif principal de 2ème class	925	780	5 371	144	6 083	-11,70%
Adjoint administratif de 1ère classe	989	811	5 042	177	5 112	-1,37%
Adjoint administratif de 2ème classe	80	70	4 494	9	(1)	
sous total catégorie C	2 591	2 214	5 270	376	5 602	
Contractuels						
Agent contractuel HC ou NCG niveau 1	17	7	(1)	9	(1)	
Agent contractuel 1C ou NCG niveau 2	95	53	5 284	42	5 266	0,35%
Agent contractuel 2C ou NCG niveau 3	140	93	5 026	46	4 851	3,62%
Agent contractuel 3C ou NCG niveau 4	25	21	4 558	4	(1)	
Agent contractuel 4C	34	33	4 275	1	(1)	
sous total non titulaires	311	206	4 935	102	5 066	

*Reliquat inclus, hors prime des agents de l'encadrement supérieur.

(1) Données portant sur moins de dix agents considérées comme nominatives.

Source : DAF/AF2 –Bilans indemnitaires régionaux.

12.12. Les agents en formation

Répartition des agents en formation au ministère en 2012

Ministère	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Part de F	Part de H	Part de F	Part de H	Part de F	Part de H	Part de F	Part de H
Formation statutaire	64%	36%	68%	32%			65%	35%
Formation professionnelle	57%	43%	73%	27%	90%	10%	71%	29%
TOTAL	57%	43%	73%	27%	90%	10%	71%	29%

Répartition des agents en formation au ministère en 2012

Ministère	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL A B C		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total F+H
FORMATION STATUTAIRE									
Nombre de stagiaires	110	63	52	24	0	0	162	87	249
Nombre de jours	10 956	6 346	5 200	2 400	0	0	16 156	8 746	24 902
FORMATION PROFESSIONNELLE									
Formation continue au titre du T1 - Adaptation au poste de travail									
Nombre de stagiaires	1 241	794	2 405	832	1 434	159	5 080	1 785	6 865
Nombre de jours	3 083	1 822	4 871	1 936	1 672	251	9 626	4 009	13 635
Formation continue au titre du T2 - Adaptation à l'évolution des métiers									
Nombre de stagiaires	354	242	610	238	322	46	1 286	526	1 812
Nombre de jours	965	476	962	400	624	84	2 551	960	3 511
Formation continue au titre du T3 - Développement des qualifications et acquisitions de nouvelles compétences									
Nombre de stagiaires	1 645	1 442	1 882	760	819	86	4 346	2 288	6 634
Nombre de jours	5 082	4 694	5 917	2 473	1 936	235	12 935	7 402	20 337
Sous-total formation continue									
<i>Nombre de stagiaires</i>	<i>3 240</i>	<i>2 478</i>	<i>4 897</i>	<i>1 830</i>	<i>2 575</i>	<i>291</i>	<i>10 712</i>	<i>4 599</i>	<i>15 311</i>
<i>Nombre de jours</i>	<i>9 130</i>	<i>6 992</i>	<i>11 750</i>	<i>4 809</i>	<i>4 232</i>	<i>570</i>	<i>25 112</i>	<i>12 371</i>	<i>37 483</i>
Préparation aux examens, concours, essais									
Nombre de stagiaires	222	137	154	34	813	97	1 189	268	1 457
Nombre de jours	755	786	459	85	3 061	400	4 275	1 271	5 546
Congé de formation									
Nombre de stagiaires	4	1	4	1	1	0	9	2	11
Nombre de jours indemnisés	351	70	540	165	60	0	951	235	1 186
Nombre de jours non indemnisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VAE									
Nombre de stagiaires	0	0	2	3	0	0	2	3	5
Nombre de jours	0	0	6	19	0	0	6	19	25
Bilan de compétence									
Nombre de stagiaires	7	0	7	3	5	0	19	3	22
Nombre de jours	27	0	27	11	18	0	72	11	83
Total formation professionnelle									
<i>Nombre de stagiaires</i>	<i>3 473</i>	<i>2 616</i>	<i>5 064</i>	<i>1 871</i>	<i>3 394</i>	<i>388</i>	<i>11 931</i>	<i>4 875</i>	<i>16 806</i>
<i>Nombre de jours</i>	<i>9 912</i>	<i>7 778</i>	<i>12 242</i>	<i>4 924</i>	<i>7 311</i>	<i>970</i>	<i>29 465</i>	<i>13 672</i>	<i>43 137</i>
TOTAL									
Nombre de stagiaires	3 583	2 679	5 116	1 895	3 394	388	12 093	4 962	17 055
Nombre de jours	20 868	14 124	17 442	7 324	7 311	970	45 621	22 418	68 039

Source : SDRH/RH1 – Retour enquête formation 2012

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. Les jurys

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 que : « l'administration chargée de l'organisation du concours doit respecter une **proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires.** ».

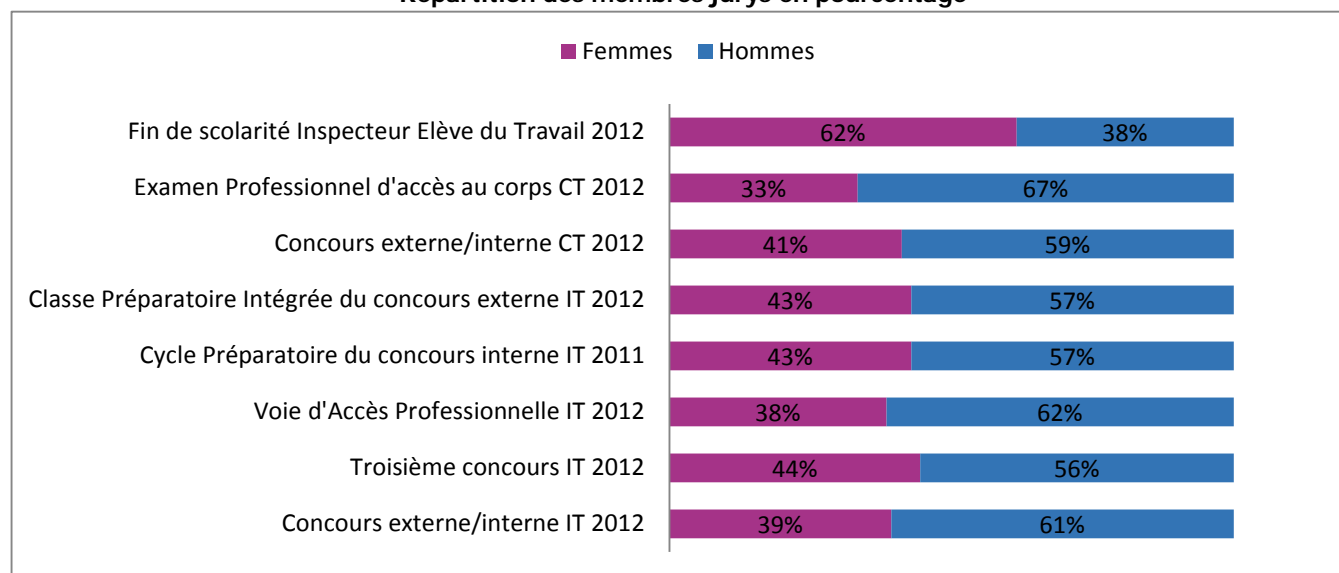
Au titre de 2012, la répartition est la suivante :

Répartition des membres jurys en effectif physique

JURYS (en effectifs physiques et %)	FEMMES	HOMMES	PRESIDENCE*
Concours externe/interne IT 2012	11	17	FEMME
Troisième concours IT 2012	4	5	FEMME
Voie d'Accès Professionnelle IT 2012	8	5	HOMME
Cycle Préparatoire du concours interne IT 2011	3	4	HOMME
Classe Préparatoire Intégrée du concours externe IT 2012	2	3	HOMME
Concours externe/interne CT 2012	7	10	HOMME
Examen Professionnel d'accès au corps CT 2012	3	6	HOMME
Fin de scolarité Inspecteur Elève du Travail 2012	8	5	HOMME

Source : SDRH/RH1

Répartition des membres jurys en pourcentage



Source : SDRH/RH1

L'objectif de proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaire a été atteint.

12.14. Les instances paritaires

Représentant en CAP

Répartition sexuée des représentants en CAP en 2012

CAP (en effectifs physiques et %)	F	H	Total F+H	Part de F	Part de H
Représentants de l'administration					
CAP de l'inspection du travail	7	7	14	50%	50%
CAP des contrôleurs du travail	9	5	14	64%	36%
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	31	25	56	55%	45%

Source : SDRH/RH3

Composition des CTM

Répartition des instances paritaires du CTPM en 2012

CTM	TOTAL F+H	Part de F	Part de H
Représentants de l'administration			
Membres titulaires	19	31,58%	68,42%
Membres suppléants			
CFDT			
Membres titulaires	3	33,33%	66,67%
Membres suppléants	3	66,67%	33,33%
CGT			
Membres titulaires	4	50%	50%
Membres suppléants	3	33,33%	66,67%
FO			
Membres titulaires	1	100%	0%
Membres suppléants	1	0%	100%
SNUTEFE / FSU			
Membres titulaires	2	50%	50%
Membres suppléants	2	0%	100%
SUD - Travail			
Membres titulaires	2	50%	50%
Membres suppléants	2	0%	100%
UNSA			
Membres titulaires	3	100%	0%
Membres suppléants	3	66,67%	33,33%
Total syndicats			
Membres titulaires	15	60%	40%
Membres suppléants	14	35,71%	64,29%
TOTAL			
Membres titulaires	34	44,12%	55,88%
Membres suppléants	14	35,71%	64,29%

Source : SDRH/RH2 – Liste des membres du CTM du 14 décembre 2012

Composition des CTAC

Répartition des instances paritaires du CTAC en 2012

CTAC	TOTAL F+H	Part de F	Part de H
Représentants de l'administration			
Membres titulaires	4	50%	50%
Membres suppléants			
CFDT			
Membres titulaires	4	50%	50%
Membres suppléants	4	75%	25%
CGT			
Membres titulaires	3	66,67%	33,33%
Membres suppléants	3	33,33%	66,67%
SNUTEFE / FSU			
Membres titulaires	1	0%	100%
Membres suppléants			
UNSA			
Membres titulaires	2	50%	50%
Membres suppléants	2	50%	50%
Total syndicats			
Membres titulaires	10	50%	50%
Membres suppléants	9	55,56%	44,44%
TOTAL			
Membres titulaires	14	50%	50%
Membres suppléants	9	55,56%	44,44%

Source : SDRH/RH2 – Liste des membres du CTAC – secteur Travail

La répartition des femmes et des hommes au sein du CTM et du CTAC est à relativiser, les effectifs étant peu élevés.

Glossaire

AAAS :	Attachés d'Administration des Affaires Sociales
AC :	Administration Centrale
ADA :	Adjointes Administratifs des Affaires sociales
AES :	Administration Economique et Sociale
ARS :	Agence Régionale de Santé
ASP :	Agence de Services et Paiement
ASSP :	Assistant de Service Social du Personnel
ATI :	Allocation Temporaire d'Invalidité
CAI :	Centre d'Appel Interministériel
CAP :	Commissions Administratives Paritaires
CAS :	Compte d'Affectation Spéciale
CASEP :	Commission d'Attribution de Secours Et Prêts
CCP :	Commissions Consultatives Paritaires
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
CESU :	Chèque Emploi Service Universel
CET :	Compte Epargne-Temps
CHORUS :	Outil de gestion de la programmation à l'exécution de la dépense
CHSCT :	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF :	Centres Interrégionaux de Formation
CLM :	Congés de Longue Maladie
CLD :	Congé de Longue Durée
CMA :	Congés de Maladie
CNCAS :	Commission Nationale Consultative d'Action Sociale
CODIR :	Comité de Direction
COP :	Contrat d'Objectifs et de Performance
CPA :	Cessation Progressive d'Activité
CPI :	Classe Préparatoire Intégrée
CPP :	Cellule Parcours Professionnels
CT :	Contrôleurs du Travail
CTAC :	Comité Technique d'Administration Centrale
CTM :	Comité Technique Ministériel
CTS :	Contingent de Temps Syndical
CTSD :	Comité Technique de Service Déconcentré
CREPS :	Centres de Ressources, d'Expertise et de Performances Sportives
DAGEMO :	Direction de l'Administration Générale Et de la Modernisation des services
DARES :	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DAT :	Directeur Adjoint du Travail

DCSTEP :	Direction de la Cohésion Sociale, du Travail, de l'Emploi et de la Population (Saint-Pierre-et-Miquelon)
DDC :	Division Des Cabinets
DGT :	Direction Générale du Travail
DIECCTE :	Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion)
DIF :	Droit Individuel à la Formation
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
DT :	Directeurs du Travail
DUER :	Documents Uniques d'Evaluation des Risques
EPCT :	Examen Professionnel de Contrôleurs du Travail
EPI :	Equipements de Protection Individuelle
ETP :	Equivalent Temps Plein
ETPF :	Equivalent Temps Plein Financier
ETPT :	Equivalent Temps Plein Travaillé
ETPR :	Equivalent Temps Plein Rémunéré
GIPA :	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GVT :	Glissement Vieillesse-Technicité
IET :	Inspecteur Elève 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
IRA :	Instituts Régionaux d'Administration
IT :	Inspecteurs du Travail
LFI :	Loi de Finances Initiale
LFR :	Loi de Finances Rectificative
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
PESE :	Pôles d'Expertise et de Services
PFR :	Prime de Fonctions et de Résultats
PNA :	Position Normale d'Activité

PRF :	Plan Régional de Formation
PMAE :	Plafond Ministériel d'Autorisation d'Emplois
PMDIT :	Plan de Modernisation et de Développement de l'Inspection du Travail
PSOP :	Paye Sans Ordonnancement Préalable
RAEP :	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle
RAFP :	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RH :	Ressources Humaines
RIL :	Règlements Intérieurs Locaux
RIME :	Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat
RPS :	Risques Psychosociaux
RTT :	Réduction du Temps de Travail
RUT :	Responsable d'Unité Territoriale
SAMAS :	Secrétaires Administratifs des Ministères chargés des Affaires Sociales
SD :	Services Déconcentrés
SESE :	Services d'Etudes Statistiques Evaluation
SIRH :	Système Informatique des Ressources Humaines
TIB :	Traitement Indiciaire Brut
TRB :	Taux de Référence Budgétaire
VAE :	Validation des Acquis de l'Expérience
VAP :	Voie d'Accès Professionnelle